

**Universidade Brasil
Campus de São Paulo**

ALESSANDRE DA SILVA

**A INFLUÊNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES
FRENTE AOS IMPACTOS AMBIENTAIS E A SUSTENTABILIDADE**

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT OF PEOPLE IN ORGANIZATIONS TO
ENVIRONMENTAL IMPACTS AND SUSTAINABILITY

São Paulo, SP

2019

Alessandre da Silva

A INFLUÊNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES FRENTE AOS
IMPACTOS AMBIENTAIS E A SUSTENTABILIDADE

Orientadora: Profa. Dra. Cristina Veloso de Castro

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais da Universidade Brasil, como complementação dos créditos necessários para a obtenção do título de Mestre em Ciências Ambientais.

São Paulo, SP

2019

FICHA CATALOGRÁFICA

S578i Silva, Alexandre da
A influência da gestão de pessoas nas organizações frente aos impactos ambientais e a sustentabilidade. / Alexandre da Silva. São Paulo - SP: [s.n.], 2019.
68 p.: il.; 29,5cm.

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Ciências Ambientais da Universidade Brasil, como complementação dos créditos necessários para obtenção do título de Mestre em Ciências Ambientais.

Orientador(a): Prof^a. Dra. Cristina Veloso de Castro.

1. Educação ambiental empresarial. 2. Gestão ambiental responsável. 3. Desenvolvimento e capacitação de pessoas.
I. Título.

CDD 363.7



Termo de Autorização

Para Publicação de Dissertações e Teses no Formato Eletrônico na Página WWW do Respeetivo Programa da Universidade Brasil e no Banco de Teses da CAPES

Na qualidade de titular(es) dos direitos de autor da publicação, e de acordo com a Portaria CAPES no. 13, de 15 de fevereiro de 2006, autorizo(amos) a Universidade Brasil a disponibilizar através do site <http://www.universidadebrasil.edu.br>, na página do respectivo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, bem como no Banco de Dissertações e Teses da CAPES, através do site <http://bancodeteses.capes.gov.br>, a versão digital do texto integral da Dissertação/Tese abaixo citada, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira.

A utilização do conteúdo deste texto, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, fica condicionada à citação da fonte.

Título do Trabalho: "A INFLUÊNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES FRENTE AOS IMPACTOS AMBIENTAIS E A SUSTENTABILIDADE"

Autor(es):

Discente: Alessandre da Silva

Assinatura: _____

Orientadora: Cristina Veloso de Castro

Assinatura: _____

Data: 29/março/2019



TERMO DE APROVAÇÃO

ALESSANDRE DA SILVA

**“A INFLUÊNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES FRENTE
AOS IMPACTOS AMBIENTAIS E A SUSTENTABILIDADE”**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais da Universidade Brasil, pela seguinte banca examinadora:

Prof(a). Dr(a) Cristina Veloso de Castro (Presidente)

Prof(a). Dr(a). Juliana Heloisa Pinê Américo Pinheiro (Universidade Brasil)

Prof(a). Dr(a). Pablo Martins Bernardi Coelho (UEMG)

Fernandópolis, 29 de março de 2019.

Presidente da Banca Prof(a). Dr(a). Cristina Veloso de Castro

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, José e Edna, que sempre foram e serão inspiração para a minha vida pessoal e profissional.

Aos meus irmãos Wagner e André, pelo apoio nos momentos de ansiedade.

AGRADECIMENTOS

Sabe-se que o conhecimento jamais poderá ser construído de forma unilateral, mas, por um conjunto de práticas que leva o ser humano ao ápice do aprendizado e do conhecimento, uma vez que este faz parte da evolução da humanidade desde os seus.

Por isso, todo o conteúdo escrito neste material não se faz exclusivamente meu, mas sim, da harmonia de diversos pensamentos, estudos e também de discussões que foram provocadas por amigos de curso, amigos docentes, e por referências bibliográficas.

Quero agradecer a Deus, fonte de eterna beleza e sabedoria, que mesmo nos momentos de aflição, cansaço ou de desânimo, jamais permitiu que eu perdesse o foco, “realizar este precioso sonho de me tornar mestre”.

À minha doce professora e orientadora, Dra. Cristina, que sempre esteve disposta a acompanhar minhas ideias e argumentos, e que com toda a sua sabedoria, me instruiu e acreditou em mim plenamente. Digo com orgulho, que sempre irei tê-la como referência para seguir adiante minha vida acadêmica, pois ainda não conheci pessoa tão sublime e humilde para compartilhar ensinamentos.

Agradeço imensamente ao programa PTDO da UNIESP S/A, que me proporcionou a possibilidade de realizar este grandioso sonho, assim como agradeço ao programa de pós-graduação da Universidade Brasil e toda a equipe desse programa, que é composto por profissionais inigualáveis e extremamente competentes e comprometidos.

Meu muito obrigado a todos que, diretamente ou indiretamente, fizeram parte desta conquista, sempre digo e direi que esta caminhada não foi árdua, mas sim satisfatória, pois realizar um sonho é algo de plena satisfação e gratificação.

A INFLUÊNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES FRENTE AOS IMPACTOS AMBIENTAIS E A SUSTENTABILIDADE

RESUMO

A presente pesquisa objetivou analisar, por meio de referenciais teóricos, a influência da gestão de pessoas dentro das organizações em relação à visão ambiental, para uma possível aplicação de uma gestão educativa junto às questões voltadas aos impactos ambientais e, assim, promover uma sustentabilidade consciente e responsável. A questão problematizadora gira em torno de como a gestão de pessoas, dentro das organizações, pode favorecer a redução dos impactos ambientais. Com o passar dos tempos, as grandes organizações empresariais vêm se adaptando à nova realidade imposta pela modernidade, pois, por décadas, essas mudanças surtiram efeito negativo na maioria dessas organizações, devido à necessidade de se manterem à frente do mercado competitivo, em busca de maiores margens de lucro, ficando o meio ambiente esquecido nessa disputa empresarial. No entanto, não é possível falar de mercado competitivo ou de sustentabilidade sem focar nas pessoas, pois são elas as grandes responsáveis pelo êxito ou fracasso de uma organização ou nação, por isso que os empresários de sucesso vêm tratando-as de forma diferenciada, ou seja, fazendo uma gestão de pessoas, para que sejam capazes não só de trabalhar em prol de suas organizações, mas também garantir a sustentabilidade ambiental. Acredita-se que a educação ambiental, dentro das organizações, seja necessária para que possa ser aplicada uma gestão de pessoas conscientes com o meio ambiente e a sua forma de sustentabilidade. Assim, por meio de um sistema de gestão ambiental, as organizações podem se tornar mais competitivas, capacitando pessoas e promovendo maior transparência e qualidade, desde a geração de produtos até as questões voltadas à harmonia do bem-estar social e minimização de impactos ambientais negativos.

Palavras-chave: educação ambiental empresarial, gestão ambiental responsável, desenvolvimento e capacitação de pessoas.

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT OF PEOPLE IN ORGANIZATIONS TO ENVIRONMENTAL IMPACTS AND SUSTAINABILITY

ABSTRACT

The present research aimed to analyze, through theoretical references, the influence of the people management within the organizations in relation to the environmental vision, for a possible application of an educational management together with the issues related to the environmental impacts and, thus, to promote a conscious sustainability is responsible. The problematizing question revolves around how the management of people within organizations can favor the reduction of environmental impacts. Over time, large business organizations have been adapting to the new reality imposed by modernity, because for decades these changes have had a negative effect on most of these organizations, due to the need to stay ahead of the competitive market, in search of higher profit margins, leaving the environment forgotten in this business dispute. However, it is not possible to speak of competitive market or sustainability without focusing on people, since they are the ones responsible for the success or failure of an organization or nation, so that successful entrepreneurs have treated them differently, or either by managing people, so that they are able not only to work for their organizations, but also to ensure environmental sustainability. It is believed that environmental education, within organizations, is necessary so that it can be applied a management of people aware of the environment and its form of sustainability. Thus, through an environmental management system, organizations can become more competitive, empowering people and promoting greater transparency and quality, from the generation of products to issues related to the harmony of social welfare and minimization of negative environmental impacts.

Keywords: corporate environmental education, responsible environmental management, people development and empowerment.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Elementos convergentes e divergentes na educação ambiental empresarial - EAE | 27 |
| Figura 2: Pilares da sustentabilidade | 34 |
| Figura 3: Ciclo de gestão para a responsabilidade socioambiental corporativa | 39 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1: Linha do tempo da evolução da gestão de pessoas..... | 19 |
| Quadro 2: Estrutura das organizações da Era Industrial e da Era do Conhecimento – Entendimento das mudanças propostas pela globalização..... | 24 |
| Quadro 3: Processos da gestão de pessoas..... | 25 |
| Quadro 4: Carta empresarial para o desenvolvimento sustentável | 32 |
| Quadro 5: Comparação entre propósito e direção das ISO 9000 e ISO 14000..... | 45 |
| Quadro 6: Estudos correlatos com relevância ao tema da dissertação apresentada.... | 53 |

ABREVIATURAS

- A3P** – Agenda ambiental da Administração Pública
- ABRH** – Associação Brasileira de Recursos Humanos
- BDBT** – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
- CEDS** – Carta Empresarial para Desenvolvimento Sustentável
- CONAMA** – Conselho Nacional do Meio Ambiente
- COP** – Conferência das Partes
- CPERS** – Centro dos Professores do Rio Grande do Sul
- EA** – Educação Ambiental
- EAE** – Educação Ambiental Empresarial
- ICC** – Câmara Internacional do Comércio
- IES** – Instituição de Ensino Superior
- ISO** – *International Organization for Standardization* – Organização Internacional de Normalização
- ONU** – Organização das Nações Unidas
- PNAMA** – Política Nacional do Meio Ambiente
- PNUMA** – Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente
- SGA** – Sistema de Gestão Ambiental
- SISNAMA** – Sistema Nacional do Meio Ambiente
- WCED** – *World Commission on Environment and Development* – Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 14 |
| 1.1 Relevância do tema e estado atual da arte | 17 |
| 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA | 18 |
| 2.1 Gestão de pessoas: conceitos e histórico | 18 |
| 2.2 Gestão de pessoas na educação ambiental empresarial..... | 24 |
| 2.3 Sustentabilidade empresarial e ambiental frente ao bem-estar social | 30 |
| 2.4 Educação ambiental e debates ambientais propostos para a sustentabilidade | 38 |
| 2.5 Sistema de gestão ambiental | 44 |
| 3 MATERIAL E MÉTODOS | 50 |
| 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | 52 |
| 4.1 Gestão de pessoas | 55 |
| 4.2 Gestão de pessoas na educação ambiental empresarial..... | 57 |
| 4.3 Sustentabilidade empresarial e ambiental frente ao bem-estar social | 58 |
| 4.4 Sustentabilidade ambiental sob a influência da gestão de pessoas..... | 59 |
| 4.5 Educação ambiental e debates ambientais propostos para a sustentabilidade | 60 |
| 5 CONCLUSÃO..... | 62 |
| REFERÊNCIAS | 64 |

1 INTRODUÇÃO

O papel da gestão de pessoas é fomentar o ser humano a ser capaz de se tornar cada vez mais comprometido e competente para com suas obrigações, respeitando os objetivos organizacionais e, assim, se alinhar com as perspectivas empresariais. Não existe empresa de sucesso se nelas não tiver pessoas de sucesso, porém, para ter sucesso, o profissional precisa se comprometer e se sentir como parte viva da organização.

Gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Constitui, a rigor, uma evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos. Essa expressão aparece no final do século XX e guarda similaridade com outras que também vem popularizando-se, tais como Gestão de Talentos, Gestão de Parceiros e Gestão de Capital Humano. (GIL, 2001, p. 17).

Chiavenato (2014) diz que as pessoas são a real fonte de produtividade dentro de uma organização. O que determina o potencial dessa fonte de produção é a maneira de como elas são tratadas, uma vez que sucesso e fracasso estão ligados na forma de como as pessoas atuam no seu dia a dia. Pessoas devem ser tratadas como elementos fundamentais para o crescimento organizacional e não como recursos a serem explorados.

A gestão de pessoas é uma importante ferramenta dentro das organizações, pois trata-se de um aglomerado de procedimentos, estratégias e métodos voltados para a potencialização do capital humano e, assim, garantir que o profissional seja capaz de se desenvolver na sua forma mais completa, fazendo com que as suas competências e habilidades criem fontes de melhorias e de transformações dentro das organizações.

Por volta de 1930, a administração de pessoal passou a ser conhecida por sua tamanha influência, pois lidava com várias pessoas ao mesmo tempo, em diferentes esferas e nas mais diversas situações; porém, tinha uma característica bem particular, que era a de recrutar e selecionar pessoas. Basicamente para a época, não havia segredos para a função de administrador de pessoal. Aqueles que estavam disponíveis para o mercado de trabalho iam à procura de emprego,

havendo a vaga, os mesmos eram recrutados, selecionados e contratados de imediato.

A expansão das indústrias se deu no início do século XX, com a Revolução Industrial, quando as máquinas invadiram as cidades, provocando, assim, uma concentração de poderes aos donos de fábricas. Tal revolução proporcionou avanços e melhorias para a sociedade, mas algumas situações ruins também fizeram parte desse cenário.

Quanto aos benefícios destacam-se: o surgimento de novas tecnologias, o avanço nas máquinas de produção, rápido desenvolvimento nos meios de comunicação, criação de sindicatos e garantias do direito do trabalho. Em relação aos malefícios da época, constataram-se: o êxodo rural, aumento do número de desempregados, crescimento desordenado das cidades, situações críticas ao meio ambiente devido a poluição e condições precárias de trabalho.

A globalização impõe mudanças imediatas, pois o cenário empresarial está passando por acentuadas transformações, que exigem propostas para a qualificação profissional e maior zelo dos recursos ambientais. Sendo assim, as empresas por meio de incentivos, veem a necessidade de desenvolver novas formas de lidar com o meio ambiente, a fim de garantir a sustentabilidade ambiental por meio da sustentabilidade empresarial e a geração do bem-estar para a sociedade.

A capacitação de pessoas vem crescendo cada vez mais, mas isso se dá pelo processo chamado “Globalização”, ou seja, pela rápida interação entre pessoas, sistemas, organizações, economias, países e tudo mais que tenha a necessidade de se conectar ou de se manter conectado unindo os pontos mais extremos.

Empresas estão implantando e implementando processos cada vez mais sofisticados para a captação de novos talentos, e estes estão cada vez mais sendo obrigados a se superarem. Fazer bem feito pode não ser mais o diferencial esperado, a capacidade de fazer além e de superar expectativas são os objetivos dos profissionais que realmente estão preocupados com a sua capacitação e valorização profissional.

Pessoas capacitadas são fontes de competitividade e isso favorece a valorização do capital intelectual de uma organização. Tal capital possui valor intangível, agregando a soma de conhecimentos e de informações que as pessoas possuem nas organizações em que trabalham e nas tarefas que executam.

Com um diferencial, o profissional se torna mais propenso a enquadrar-se nos quesitos necessários para o desenvolvimento e aplicabilidade da educação ambiental empresarial, permitindo que todos os colaboradores sejam capazes de entender a importância desse tipo de educação dentro das organizações.

Essa transição provoca mudanças, é preciso ater-se ainda às diferenciações no âmbito das organizações e às peculiaridades de cada um, quando não há uma estratégia organizacional, voltada para uma política de sustentabilidade, que apregoa integrá-la à gestão de pessoas.

A educação ambiental se faz necessária dentro das organizações, no que diz respeito a preparar o trabalhador para uma conduta ambiental responsável, favorecendo, assim, a prática ética empresarial junto ao meio ambiente e a aplicação dessa educação fora do seu ambiente de trabalho.

É importante que seja adotado um sistema de gestão ambiental por parte das organizações e instituições empresariais, porém, tal sistema deve ser acompanhado pela mudança cultural, sendo que as pessoas, por sua vez, devam estar mais comprometidas e familiarizadas com a nova proposta. Além disso, novos costumes, hábitos e políticas empresariais devem ser assimilados e praticados para que a gestão ambiental seja uma ferramenta de harmonização entre as empresas, pessoas e o meio ambiente.

O presente estudo tem por objetivo verificar se há a necessidade de uma gestão de pessoas, voltada para o senso da educação ambiental empresarial; afinal, o meio ambiente é todo o espaço ocupado por seres vivos e não vivos, e o meio ambiente sustentável é aquele que se faz presente hoje, sem comprometer o bem-estar daqueles que ainda virão a ser seus dependentes.

O desenvolvimento humano deve considerar que o meio ambiente é indispensável para a sua existência e para a preservação das organizações empresariais. Sendo assim, os estudos envolvendo a sustentabilidade não podem ser feitos de forma isolada, tendo em foco apenas as questões financeiras, existem outras esferas que devem ser entendidas e analisadas. Portanto, esta pesquisa pode ser influenciadora para que outros tenham em mente analisar e estudar qual a influência das pessoas qualificadas dentro das organizações, e o que essas mesmas pessoas podem propor, e até mesmo fazer, para que o meio ambiente seja resgatado, garantindo, assim, o bem-estar e a sustentabilidade.

1.1 Relevância do tema e estado atual da arte

O tema abordado “A influência da gestão de pessoas nas organizações frente aos impactos ambientais e a sustentabilidade” tem como relevância a questão da gestão de pessoas, ou seja, a forma de como o gerenciamento de pessoas, ligado à questão da qualificação e da preparação profissional, pode influenciar nas questões ambientais, uma vez que a consciência e a responsabilidade proporcionam a redução de impactos, promovendo a sustentabilidade ambiental.

A relevância do tema tem como justificativa tentar compreender de que forma a gestão de pessoas pode vir tratar o desenvolvimento e a capacitação profissional, frente às questões socioambientais. Tal tema foi escolhido no intuito de analisar como a gestão de pessoas, alinhada à educação ambiental e empresarial, pode promover mudanças no comportamento destas, uma vez que o comportamento humano influencia de modo direto nos impactos ambientais.

Esta pesquisa vislumbra pontuar a importância das organizações em investirem na capacitação, para que as pessoas inseridas, tanto no meio empresarial quanto no meio social, façam uso consciente dos recursos naturais, já que tais recursos são finitos e a sua escassez pode colocar em risco todo o ecossistema. Empresas com ações de sustentabilidade são capazes de promover mudanças por meio de seus produtos e serviços, assim, aqueles que fazem uso dessa marca sustentável terão maior entendimento e comprometimento das práticas necessárias para a preservação do meio ambiente.

E, por fim, apresenta como objetivos, analisar e identificar quais seriam as possíveis formas e ações que surtam efeitos positivos para a aplicabilidade da educação ambiental dentro das organizações, e quais os possíveis benefícios que seriam gerados para a sustentabilidade, com base em seus pilares: social, econômico e ambiental.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Aqui serão apresentadas as categorias e o quadro conceitual teórico, com fundamentos e subsídios, para uma gestão de pessoas voltada para o gerenciamento de impactos ambientais e responsabilidade sustentável. A fundamentação teórica apresenta-se primeiramente com uma breve reflexão sobre a gestão de pessoas nas organizações, por meio de conceitos evidenciados por alguns pesquisadores da área, assim como sua origem e percurso histórico.

Conforme mencionado anteriormente, não é possível falar de organização empresarial sem falar de pessoas, e muito menos é possível existir uma empresa sem uma gestão de pessoas participativa. Sendo assim, foram focados os seguintes temas: gestão de pessoas; gestão de pessoas na educação ambiental empresarial; sustentabilidade empresarial e ambiental frente ao bem-estar social; educação ambiental e debates propostos para a sustentabilidade; sistema de gestão ambiental.

2.1 Gestão de Pessoas: conceitos e histórico

No início do século XX, com a Revolução Industrial, as organizações empresariais perceberam a necessidade de uma nova política e de novas maneiras para lidar com as pessoas e com suas formas de trabalho. Assim, com o estudo da Teoria Clássica da Administração e a Teoria da Burocracia, foi possível dar início a uma nova forma e até mesmo de padronização da gestão de pessoas.

Com isso, as empresas da época tiveram como objetivo a estruturação do departamento de pessoal, o qual foi o responsável por regulamentar e implementar diretrizes para o funcionamento das organizações. Tal mudança aconteceu de forma lenta, devido à grande influência da maneira rígida e antiga da administração de empresas e de pessoas.

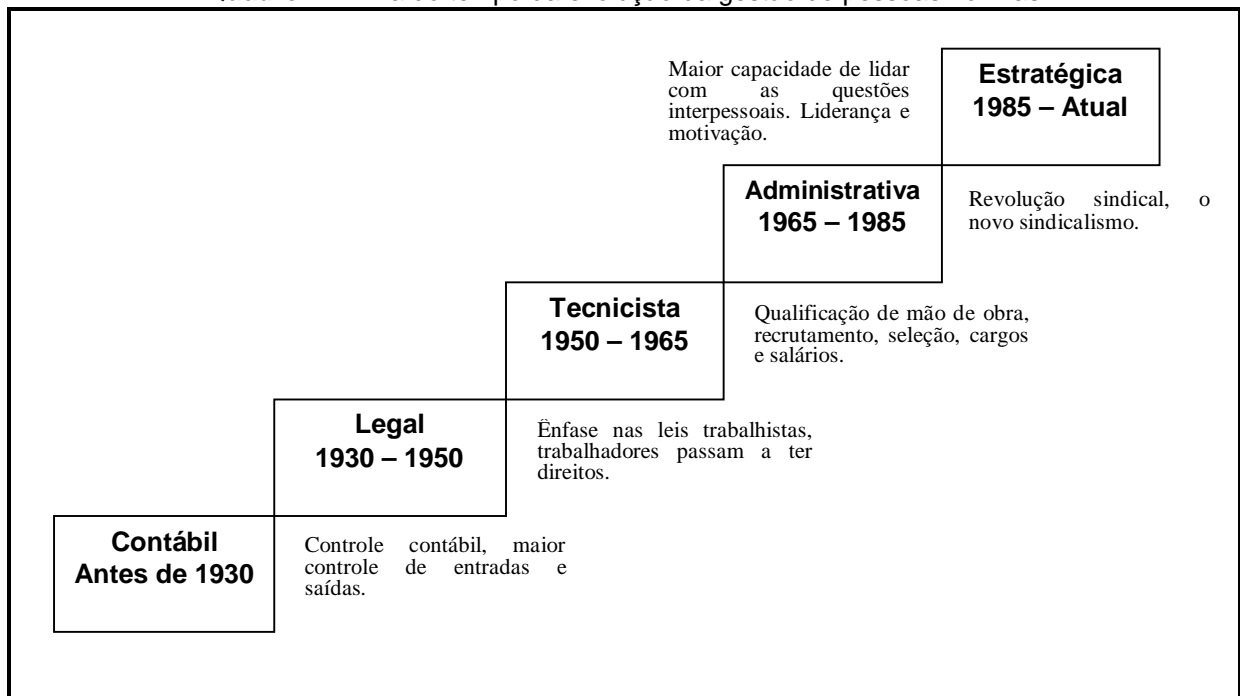
Os trabalhadores eram vistos como recursos a serem usados, comparados a máquinas, por isso deveriam ser padronizados para trabalharem de forma uniforme e produtiva, produção essa que, muitas vezes, seguia sem qualquer interrupção ou remuneração extra.

Após a Segunda Guerra Mundial, aconteceu a alavancagem no sistema econômico. Os meios de comunicação, os transportes e as indústrias, de modo

geral, começaram a proporcionar mudanças de forma mais intensa. Devido a essas mudanças e transformações de ambiente organizacional e, até mesmo, relacional, surgiu a Teoria Neoclássica, que traz consigo a proposta de uma nova estrutura organizacional, com maior flexibilidade, unificando classicismo com humanismo, sugerindo uma maior relação entre setores e departamentos, a fim de que os objetivos organizacionais fossem alcançados e, assim, promover uma maior produtividade.

De acordo com quadro 1, é possível constatar a evolução da gestão de pessoas no Brasil e, a seguir, como essa evolução é entendida:

Quadro 1: Linha do tempo da evolução da gestão de pessoas no Brasil



Fonte: Chiavenato (2009). Adaptado pelo Autor, 2019.

- **Antes de 1930 – Era Contábil:** tudo estava voltado para os custos da empresa, controle rigoroso das entradas, saídas, fluxos de caixa, fluxos financeiros e de investimentos;
- **De 1930 a 1950 – Fase Legal:** dando ênfase nas leis trabalhistas, nas quais os trabalhadores passaram a ter direitos específicos;
- **De 1950 a 1965 – Fase Técnico:** com a expansão das indústrias, houve a necessidade de melhor qualificação de mão de obra, o novo perfil era do trabalhador capaz de lidar com questões de gerenciamento de pessoal;

- **De 1965 a 1985 – Fase Administrativa ou Sindicalista:** com a revolução sindical, surge o novo sindicalismo, lutas por direitos mais humanistas;
- **Pós 1985 – Fase Estratégica:** o novo profissional da gestão de pessoas tende a superar suas limitações, ter maior capacidade de envolvimento e de relações interpessoais, ser conhecedor de técnicas motivacionais e gerenciais.

O capital humano é intangível e não pode ser gerenciado da mesma maneira que as empresas gerenciam cargos, produtos e tecnologias. Uma das razões para isso é que são os funcionários, e não a empresa, os detentores do capital humano. Ao saírem funcionários valiosos de uma empresa, eles levam consigo seu capital humano, e qualquer investimento que a empresa tenha feito no treinamento e desenvolvimento dessas pessoas fica perdido para ela. (BOHLANDER *et al*, 2005, p. 9).

De acordo com Chiavenato (2014), com a expansiva influência da globalização nas relações empresariais e a crescente exposição à forte concorrência mundial, a palavra de ação passou a ser produção de qualidade para garantir a competitividade. A globalização vem exigindo um comportamento mais dinâmico por parte das pessoas e também das organizações, pois a competitividade está fortemente ligada à qualidade de produtos e serviços.

Durante tempos, as organizações empresariais cultuavam apenas o capital financeiro, ignorando tudo mais que estava ao redor de uma gestão empresarial, uma vez que o capital financeiro era o seu principal meio de sobrevivência.

Segundo Marras (2005), é necessário que as empresas considerem, principalmente, a importância dos seus ativos intangíveis, como o capital intelectual e as competências profissionais dos seus trabalhadores.

É possível entender, que quanto maior for o capital humano e intelectual, maior será o diferencial de uma empresa. Maquinários são copiados, estruturas são copiadas, planejamentos também podem ser copiados, mas pessoas jamais serão copiadas, pois cada pessoa tem a sua personalidade, competência e intelecto. Isso é o que faz com as pessoas sejam fonte inesgotável de vida e vantagem para as organizações.

Uma vantagem competitiva sustentável ocorre quando uma empresa implementa uma estratégia de criação de valor que não esteja implementada simultaneamente pelos concorrentes de forma real ou potencial, e quando outra organização é incapaz de copiar os benefícios dessa vantagem. (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p. 136).

Porter (1989, p. 31) traz uma outra visão com relação a competitividade: “a vantagem competitiva não pode ser compreendida observando-se a empresa como um todo. Ela tem sua origem nas inúmeras atividades distintas que uma empresa executa”.

Nesse sentido, fica fácil evidenciar que a prática da vantagem competitiva se dá pelo capital humano e intelectual existentes em uma organização, o que se dá pelo fato único de que o ato da criação e da inovação é característica exclusiva dos seres humanos. Pessoas não podem ser copiadas na sua totalidade, por mais parecido que seja com outrem, cada pessoa é um ser único com falhas e acertos.

Talvez a melhor estratégia de RH seja contratar, treinar e remunerar as pessoas para que elas criem as melhores estratégias futuras, não importa em que condições. Essa estratégia daria menos ênfase na capacidade das pessoas em implementar as estratégias de hoje, e mais ênfase nos traços humanos genéricos, como criatividade, inteligência, curiosidade, confiabilidade e comprometimento com a organização, o que conduziria a estratégias mais eficazes. (MILKOVICH; BOUDREAU 2000, p. 137).

Talvez seja possível ser indiferente a questões relativas à elaboração de estratégias, mas a gestão de pessoas deve se preocupar com o indivíduo dentro da organização, desde a sua contratação até o seu desligamento. Uma gestão promissora não está preocupada com os investimentos desprendidos para a qualificação de pessoas, mas sim, preocupadas com o retorno que esse investimento vai proporcionar. Pessoas capacitadas são mais felizes para desempenharem suas funções profissionais, o que contribui para um bom andamento nas condições empresariais.

As pessoas são fonte verdadeira de vantagem competitiva, por causa do seu valor, sua raridade, suas imitáveis e insubstituíveis qualidades humanas, ou seja, por causa da sua capacidade original de combinarem emoção com razão, subjetividades com objetividade, quando concebem situações, quando desempenham tarefas, interagem e decidem. (DAVEL; VERGARA, 2009, p. 31).

O bom gestor de pessoas precisa saber identificar o que de melhor cada colaborador possui e fomentá-lo para algo maior, assim como, saber trabalhar de forma positiva aquilo que precisa ser melhorado e desenvolvido. É preciso identificar os pontos fracos dos seus liderados, transformando-os em pontos fortes, estimulando-os de forma positiva, assim como direcionar os pontos fortes em

direção aos objetivos organizacionais. Quanto maior for a eficácia do líder junto a boa relação com sua equipe de trabalho, maiores serão as chances de fazer com que o colaborador esteja apto a avaliar-se de forma mais objetiva e precisa.

Gestão de pessoas pode ser definida como um conjunto de estratégias, técnicas e procedimentos focados na mobilização de talentos, potenciais, experiências e competências do quadro de colaboradores de uma organização, bem como a gestão e a operacionalização das normas internas e legais incidentes. (MILIOLI, 2002).

No contexto citado acima, é possível observar que a ênfase se dá aos esforços das organizações empresariais na questão de explorar o potencial das pessoas, o conjunto de conhecimentos, as habilidades e atitudes existentes em cada profissional, não tendo como foco principal a produtividade em si. Também é possível perceber a referência que é feita nas questões de normas internas e nas legalidades, acatando os procedimentos burocráticos no que se diz respeito a gestão de pessoas.

Por Dessler (2003), é destacada a magnitude das pessoas dentro das organizações por meio de uma afirmação feita pelo vice-presidente de recursos humanos da Toyota Motor Manufacturing em Georgetown, Kentucky:

Pessoas estão por trás do nosso sucesso. Máquinas não têm ideias, não resolvem problemas, não agarram oportunidades. Somente pessoas que estejam envolvidas e pensando fazem a diferença (...). Todos os fabricantes de automóveis nos Estados Unidos têm basicamente o mesmo maquinário. Mas o modo como as pessoas são utilizadas e envolvidas varia de uma empresa para outra. A força de trabalho dá a qualquer empresa o seu verdadeiro poder competitivo. (DESSLER, 2003, p. 11).

Na atualidade, o sistema organizacional vem passando por uma necessidade de adaptação. O sistema rígido e rudimentar do passado está precisando ser adequado ao novo sistema, que prima por flexibilidade. Todas as empresas são compostas por grupos de pessoas, onde todos vislumbram alcançar um objetivo comum. Porém, pessoas e empresas possuem objetivos próprios. A harmonia e equilíbrio desses objetivos dependem dos incentivos ofertados pelas empresas, como moeda de troca, para que recebam a contribuição das pessoas.

Segundo Chiavenato (2016), as organizações precisam entender que pessoas não são recursos que devam ser sugados, pessoas não são meras fontes que produzem custos, mas sim, pessoas são a maior fonte de competitividade, são

os maiores responsáveis por gerar riquezas e expansão do capital financeiro e intelectual de toda e qualquer organização.

Por isso, se faz necessário o planejamento na área de recursos humanos, ou seja, dispor dos talentos certos para que as atividades sejam realizadas de forma correta. Tal planejamento deve estar em relação direta às estratégias organizacionais, garantindo assim que todos os talentos e esforços estejam voltados a uma única direção.

Consiste no planejamento, na organização, no desenvolvimento, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permite às pessoas que com ela colaboram alcançarem os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho. (CHIAVENATO, 2004, p. 138).

Hoje, a globalização exige uma nova forma de gestão de pessoas. O sistema empresarial está tendo que se adequar às necessidades dos indivíduos, que devem se conectar cada vez mais com o que acontece no mundo, em tempo real, buscando mais informações e mais formas de terem acesso a elas. As empresas devem deixar para trás a era das máquinas, pois o sistema hierárquico de postura controladora está ficando obsoleto e tendo que se adaptar ao novo cenário, o do indivíduo conectado.

A estrutura vertical começa a ceder espaço à estrutura horizontal, não há mais a chefia isolada, mas sim o líder que lidera e interage com a sua equipe, para que os objetivos organizacionais sejam alcançados, garantindo a satisfação individual de cada integrante da sua equipe.

De acordo com o quadro 2, a seguir, os cenários estão se diferenciando de forma bem clara, uma vez que, o sistema utilizado no passado não mais se aplica, devido às necessidades e exigências do presente. Pessoas mais exigentes, sistemas mais precisos e a necessidade de urgência.

Quadro 2: Estrutura das organizações da Era Industrial e da Era Conhecimento – Entendimento das mudanças propostas pela globalização

| <u>ORGANIZAÇÕES DO PASSADO</u> | <u>ORGANIZAÇÕES DO PRESENTE</u> |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Simples - Controlável - Previsível - Lenta - Estático - Rígida | <ul style="list-style-type: none"> - Complexa - Incontrolável - Imprevisível - Rápida - Instável - Flexível - Dinâmica |

Fonte: Próprio Autor (2019).

Com a tamanha imprevisibilidade, as organizações empresariais estão evoluindo e aprendendo mais, para que elas não desapareçam diante do mercado competitivo. Estão deixando de lado o conservadorismo excessivo e adaptando-se às novas mudanças.

2.2 Gestão de pessoas na educação ambiental empresarial

Sabe-se que a gestão de pessoas está diretamente ligada à questão da capacitação e qualificação de pessoas, para que estas sejam capazes de desempenhar suas funções profissionais de maneira eficaz, a fim de alcançar a eficácia organizacional.

É por isso que transformar a experiência educativa em puro treinamento técnico é amesquinhar o que há de fundamentalmente humano no exercício educativo: o seu caráter formador. Se se respeita a natureza do ser humano, o ensino dos conteúdos não pode dar-se alheio à formação moral do educando. Educar é substancialmente formar. (FREIRE, 2011, p. 37).

O quadro 3, em seguida, apresenta os seis processos da gestão de pessoas, para que uma organização empresarial tenha êxito nas relações com seus colaboradores, tais processos precisam ser aplicados e compreendidos. Sendo:

Quadro 3: Processos da Gestão de Pessoas

| | | |
|------------------|------------------------|---|
| PROCESSOS | De Agregar Pessoas | - Recrutamento - Seleção |
| | De Aplicar Pessoas | - Desenho de Cargos - Avaliação do Desempenho |
| | De Recompensar Pessoas | - Remuneração - Benefícios |
| | De Desenvolver Pessoas | - Treinamento - Mudanças - Comunicações |
| | De Manter Pessoas | - Disciplina - Higiene, Segurança e Qualidade de Vida - Relações com Sindicatos |
| | De Monitorar Pessoas | - Banco de Dados - Sistemas de Informações Gerenciais |

Fonte: Chiavenato (2004). Adaptada pelo Autor (2019).

Não é novidade que, quando se fala em capacitação ou qualificação profissional, existe um viés voltado para o desenvolvimento humano, ou seja, desenvolver o “eu pessoal” de cada indivíduo, para que este seja capaz de absorver um maior aprendizado e, conseqüentemente, ser um profissional melhor. A gestão de pessoas deve estar em constante harmonia com a gestão ambiental, para que os resultados da organização empresarial sejam alcançados.

Chiavenato (2016) ressalta três aspectos fundamentais para uma gestão de pessoa saudável: tratar pessoas como pessoas, descartar a ideologia de que pessoas são apenas recursos humanos a serem explorados e ver pessoas como parceiras das organizações.

Seria coerente uma prática da educação ambiental por meio de organizações, em que os trabalhadores estivessem recebendo um treinamento ou aprendizado, relacionados às questões ambientais, tais como: os riscos que o meio ambiente sofre com a má conduta de responsabilidade ambiental, provocada pelas pessoas ou pela organização empresarial em que elas são colaboradoras, e, os riscos que a humanidade sofre em caso de colapso ambiental em virtude de suas ações devastadoras ao meio ambiente.

Segundo Dias (2011), para que não seja formado um gueto ambiental dentro das organizações, se faz necessário o desenvolvimento de programas junto à gestão de pessoas, para que a atividade ambiental possa ser concretizada e assim ir moldando a nova postura das pessoas que compõem as organizações.

Se uma empresa pretende implantar uma gestão ambiental em sua estrutura organizacional, deve ter em mente que o seu pessoal pode transformar-se na maior ameaça ou no maior potencial para que os resultados esperados sejam alcançados. (DONAIRE, 1999, p. 102).

Já que a prática da gestão de pessoas é desenvolver a capacidade profissional e intelectual dos trabalhadores, a aplicabilidade de uma educação ambiental pode contribuir sobre os efeitos de conscientização de como usar os recursos naturais de modo racional e também de como conservar o meio ambiente.

A responsabilidade social e ambiental pode ser resumida no conceito de “efetividade”, como o alcance de objetivos do desenvolvimento econômico-social. Portanto uma organização é efetiva quando mantém uma postura socialmente responsável. A efetividade está relacionada à satisfação da sociedade, ao atendimento de seus requisitos sociais, econômicos e culturais. (TACHIZAWA, 2005, p. 73).

Até os dias atuais, muitas são as organizações empresariais que enxergam uma dicotomia entre a gestão ambiental e lucratividade. Muitas delas tinham por pressuposto que, para ações voltadas à redução de impactos ambientais negativos, causados pela atuação da organização ao meio ambiente, iria demandar grandes investimentos, que não trariam qualquer benefício financeiro. Porém, tal pensamento vem sendo modificado pela visão de que a gestão ambiental é capaz de favorecer a lucratividade ou reduzir os impactos negativos que ela pode vir a sofrer por meio da sociedade.

A figura 1, a seguir, aponta a relação de entrosamento da educação ambiental empresarial, junto aos objetivos organizacionais.

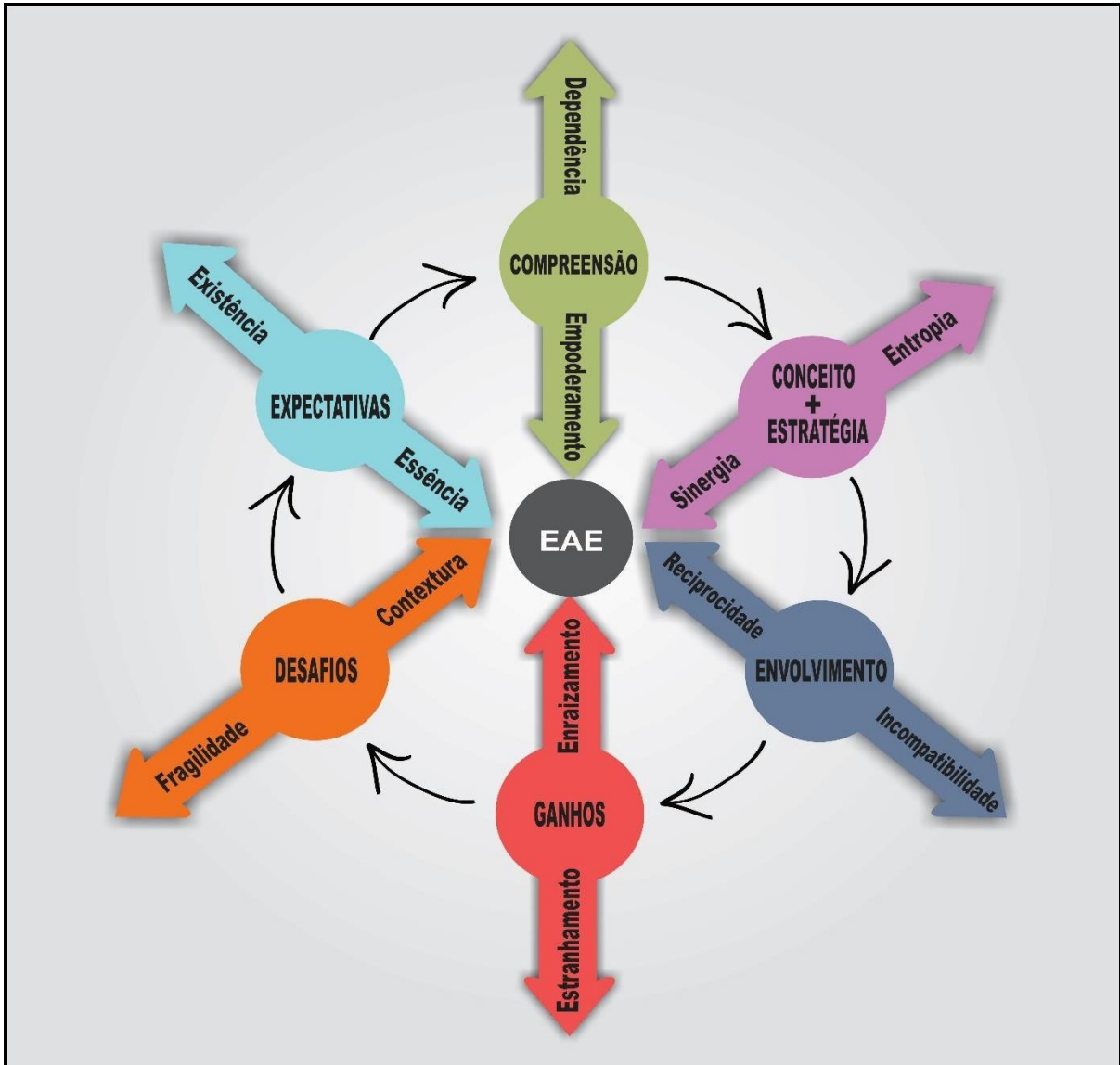


Figura 1: Elementos Convergentes e Divergentes na Educação Ambiental Empresarial – EAE
Fonte: Casele (2015)

Quando internalizado no âmbito da governança empresarial, um processo de Educação Ambiental Empresarial é capaz de gerar empoderamento, sinergia como estratégia de ação, reciprocidade no que tange ao envolvimento de toda a estrutura organizacional, enraizamento para perceber ganhos e contextura para se tornar parte de um todo, visto que ele se torna essência na estrutura organizacional e na implantação de um Programa de Educação Ambiental Empresarial. Quando a EA é incorporada na estrutura de gestão e adotada como estratégia empresarial, ela pode promover a sinergia expressa como um conjunto de forças agindo simultaneamente para um mesmo propósito. Por outro lado, a falha na assimilação conceitual pode gerar a entropia, na qual o indivíduo se volta para si e se retrai. Caso não exista alinhamento e envolvimento, ou a Educação Ambiental não seja consenso conceitual e estratégico na empresa, pode-se desenvolver a incompatibilidade de ideias, de ações, de perspectivas, ocasionando um impacto negativo, a resistência na implantação da Educação Ambiental Empresarial. (CASELE, 2015, p. 94-96).

Conforme descrito em Década Das Nações Unidas Para O Desenvolvimento Sustentável 2005-2014 (2005), “a educação ambiental é o principal agente de transformação para o desenvolvimento sustentável, aumentando a capacidade das pessoas de transformarem sua visão de sociedade em realidade”.

O desenvolvimento sustentável trata essencialmente das relações entre pessoas e delas com o meio ambiente. Por isso torna-se indispensável a participação de pessoas para um desenvolvimento sustentável. E, para que isso ocorra é necessária uma mudança de valores, que só acontecerá com a educação ambiental, seja ela nas esferas sociais, educacionais, governamentais ou dentro da própria organização empresarial.

Vários são os entendimentos sobre a educação ambiental, dentre eles, há a questão naturalista, que se refere à natureza, focada na fauna e na flora, e a questão realista, embasada no ponto de equilíbrio entre os seres humanos e o ambiente em que ele está inserido, vislumbrando a criação de uma harmonia coerente para a sustentabilidade. Sendo assim, a educação ambiental pode ser entendida como uma ferramenta facilitadora para o desenvolvimento sustentável.

Segundo Ventura e Souza (2010), em um terreno altamente político e ideológico, a educação ambiental surgiu como proposta ao enfrentamento dessa crise através da articulação entre as dimensões social e ambiental.

Assim, o conceito de educação ambiental vem complementar as propostas para uma educação sustentável.

Segundo Década Das Nações Unidas Para O Desenvolvimento Sustentável 2005-2014 (2005, p. 46):

Educação ambiental é uma disciplina bem estabelecida que enfatiza a relação dos homens com o meio ambiente natural, as formas de conservá-lo, preservá-lo e de administrar seus recursos adequadamente. Portanto, o desenvolvimento sustentável engloba a educação ambiental, colocando-a no contexto mais amplo dos fatores socioculturais e questões sociopolíticas.

De acordo com Mousinho (2008), a educação ambiental é a ferramenta indispensável para que haja uma educação nacional ativa junto às questões ambientais, sendo que a mesma deve estar presente no processo educativo, tanto formal quanto não formal. Promover a educação ambiental é garantir que o ecossistema não entre em colapso, provocando um desequilíbrio entre os seres que

habitam o planeta Terra. Ser educado de forma ambiental não pode ser uma exclusividade para poucos, mas uma necessidade para todos.

Segundo a Lei Federal nº 9.795/99, a Educação Ambiental é definida como:

Os processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade. (MOUSINHO, 2008, p. 349).

A mesma lei também prevê que as empresas desenvolvam programas de capacitação dos funcionários, visando ao controle dos impactos do processo produtivo ao meio ambiente e a melhoria do ambiente de trabalho.

É preciso compreender que a educação ambiental é um recurso que favorece o aprendizado constante, que visa afirmar valores, os quais contribuem para a transformação social e humana e promovem mudanças de costumes e ações, destinados à conservação e preservação do meio ambiente.

O CPERS (1986, p. 8) define a educação ambiental da seguinte maneira:

A ação educativa permanente pela qual a comunidade educativa tende a tomar consciência de sua realidade global, o tipo de relações que os homens estabelecem entre si e com a natureza, dos problemas derivados das ditas relações e suas causas profundas. A educação ambiental desenvolve, mediante uma prática que vincule o educando com a comunidade, valores e atitudes que promovam um comportamento dirigido até a transformação superadora desta realidade, tanto em seus aspectos naturais e sociais, desenvolvendo no educando as habilidades e atitudes necessárias para esta dita transformação.

Segundo a UNESCO *apud* Leff, 1999, p. 113:

A educação ambiental se fundamenta em dois princípios básicos:
1. Uma nova ética que orienta os valores e comportamento para os objetivos de sustentabilidade ecológica e equidade social;
2. Uma nova concepção do mundo como sistemas complexos, a reconstituição do conhecimento e o diálogo de saberes.

A educação ambiental no Brasil antecede as conferências de Estocolmo, Belgrado, Tbilissi e Moscou, sendo considerada uma das melhores do mundo. As questões ambientais por volta das décadas de 70 e 80 fizeram parte do pensamento ecologista brasileiro, o que vem tomando proporção desde então.

BRASIL (1981), na Lei Federal de nº 6.938, sancionada em 31 de agosto de 1981, foi considerada um marco histórico na institucionalização da defesa da qualidade ambiental, sendo uma luta conjunta de parlamentares esquerdistas do senado brasileiro, organizações não governamentais, atores ambientalistas e acadêmicos. A referida lei criou a PNAMA, o SISNAMA, o CONAMA e o Cadastro Técnico Federal de Atividades e Instrumentos de Defesa Ambiental no Brasil que certificava e organizava os agentes ambientais.

A Constituição da República Federativa do Brasil foi promulgada em 1988 e, por força das articulações dos ambientalistas, ficou estabelecido em seu art. 225 do capítulo VI que:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988).

Nesse contexto, é possível destacar que a gestão de pessoas, aliada a uma ação educativa ambiental, é capaz de promover uma educação ambiental empresarial, com a qual é possível atrair, manter e desenvolver colaboradores com uma visão ambiental, desde que a organização esteja engajada em contribuir com a redução dos impactos ambientais. Políticas públicas e leis reguladoras, voltadas para a preservação do meio ambiente, existem e essas mesmas promovem sanções aos infratores. Sendo assim a melhor maneira das organizações garantirem seu diferencial junto aos seus concorrentes e sociedade, seja capacitar pessoas com conduta ética, voltada para o meio ambiente.

Consiste no planejamento, na organização, no desenvolvimento, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa meio que permite às pessoas que com ela colaborem alcançarem os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho. (CHIAVENATO, 2000, p. 129).

2.3 Sustentabilidade empresarial e ambiental frente ao bem-estar social

A partir da década de 1960, muito vem se falando sobre sustentabilidade e como ela pode ser indispensável para a sobrevivência de todos os seres vivos do planeta Terra.

Grandes são as expectativas das organizações empresariais investirem nas questões de sustentabilidade. Ser sustentável é saber usar os recursos sem esgotá-los. Na questão de sustentabilidade ambiental, pode-se afirmar que o uso consciente dos recursos naturais trará como benefício a não exaustão dos sistemas naturais existentes em nosso planeta.

Quando se fala em sustentabilidade, a ideia que se tem é de uma ação persistente que entrelaça os interesses sociais, econômicos e ambientais (natureza). Em 1987 a WCED (*World Commission on Environment and Development*) – Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, introduziu o conceito de “sustentabilidade ambiental”, formada por uma comissão de membros da ONU, sendo a sua iniciativa a fim de unificar países em torno do desenvolvimento sustentável.

A sustentabilidade pode ser compreendida como a manutenção do equilíbrio ao longo dos tempos. Ou seja, é a possibilidade de conseguir atender às necessidades dos seres humanos hoje, porém, respeitando o direito das gerações futuras de gozarem tais recursos naturais.

Segundo o Instituto Ethos (2009), ter sustentabilidade é assegurar o sucesso do negócio a longo prazo e, ao mesmo tempo, contribuir para o desenvolvimento econômico e social da comunidade, um meio ambiente saudável e uma sociedade estável. Geralmente, é definido como a forma de satisfazer as necessidades da presente geração, sem comprometer a capacidade das futuras gerações em suprir suas necessidades.

Na sustentabilidade há três amplos componentes, geralmente descritos como as pessoas, os lucros e o planeta, ou seja, os aspectos sociais, econômicos e ambientais. A necessidade de as empresas darem conta dessas três dimensões, tem sido resumida no conceito do *triple bottom live* (fundo triplo vivo).

Segundo Godoy (2008), em 1991, em Roterdã, na Holanda, aconteceu a Segunda Conferência Mundial da Indústria sobre a administração ambiental, tendo sido organizada pela ICC. Nela houve a apresentação e assinatura da CEDS, proposta pela própria câmara. Ainda de acordo com o autor, tal carta apresenta dezesseis princípios de gestão que expressam os compromissos a serem assumidos pelas empresas, no estabelecimento de um sistema de gestão ambiental, conforme constam no quadro 4 a seguir.

Quadro 4: Carta Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável

| PRINCÍPIOS | CONCEITOS |
|------------------------------------|---|
| Prioridade empresarial | Reconhecer o gerenciamento ambiental como uma das primeiras prioridades da empresa é um fator determinante para o desenvolvimento sustentável; estabelecer políticas, programas e práticas para conduzir as operações de maneira ambientalmente sadia. |
| Gerenciamento integrado | Integrar plenamente essas políticas, programas e práticas em cada ramo de atividade, como elemento essencial do gerenciamento em todas as suas funções. |
| Processo de aperfeiçoamento | Continuar a aprimorar as políticas, programas e o desempenho ambiental da empresa, levando em conta os progressos técnicos, o avanço científico, as necessidades do consumidor e as expectativas da comunidade, tendo como ponto de partida as regulamentações legais, e aplicar os mesmos critérios ambientais no nível internacional. |
| Educação do empregado | Educar, treinar e motivar os empregados para que suas atividades sejam conduzidas de maneira ambientalmente responsável. |
| Avaliação prévia | Avaliar os impactos sobre o meio ambiente antes de iniciar uma nova atividade ou projeto, e antes de desativar instalações ou retirar-se de um local. |
| Produtos e serviços | Desenvolver e oferecer produtos ou serviços que não tenham nenhum impacto ambiental indevido e sejam seguros no uso a que se destina que sejam eficientes no consumo de energia e recursos materiais, e que possam ser reciclados, reutilizados ou removidos com segurança. |
| Orientação ao cliente | Aconselhar e, quando apropriado, educar os clientes, os distribuidores e o público em geral quanto à segurança no uso, transporte, armazenagem e remoção dos produtos oferecidos, aplicando as mesmas considerações à prestação de serviços. |
| Instalações e operações | Desenvolver, projetar e operar instalações e conduzir atividades levando em conta o uso eficiente da energia e matérias-primas, o uso sustentável dos recursos reutilizáveis, a minimização de impactos ambientais adversos e da geração e a remoção segura e responsável de resíduos. |
| Pesquisa | Realizar ou apoiar pesquisas sobre os impactos ambientais de novas matérias-primas, produtos, processos, emissões e lixos associados com o empreendimento, bem como sobre os meios de minimizar quaisquer impactos adversos. |
| Abordagem cautelosa | Modificar o processo de produção, a comercialização ou o uso de produtos ou serviços, ou a condução, de atividades, de acordo com o conhecimento técnico e científico, para evitar séria ou irreversível degradação ambiental. |

(Continuação)

| PRINCÍPIOS | CONCEITOS |
|--|---|
| Fornecedores e empreiteiros | Promover a adoção destes princípios pelos empreiteiros que agem em nome da empresa, encorajando e, quando apropriado, exigindo um aprimoramento de suas práticas para torná-las coerentes com as da empresa; e encorajar a ampla adoção destes princípios pelos fornecedores. |
| Alerta para emergências | Desenvolver e manter, quando existirem perigos significativos, planos de alerta para emergências em conjunto com os serviços de emergências, as autoridades pertinentes e a comunidade local, reconhecendo potenciais impactos fora da empresa. |
| Transferência de tecnologia | Contribuir com a transferência de tecnologia e métodos gerenciais ambientalmente corretos para todos os setores industriais e públicos. |
| Contribuir para o esforço comum | Contribuir para o desenvolvimento das políticas públicas e para os programas e iniciativas educacionais empresariais, governamentais e intergovernamentais que venham a ampliar a consciência ambiental e a proteção do meio ambiente. |
| Abertura às preocupações sociais | Promover a abertura e o diálogo com os empregados e com o público, antevendo e respondendo às suas preocupações quanto aos perigos e impactos potenciais das operações, produtos, resíduos ou serviços da empresa, incluindo aqueles que se fazem sentir fora da empresa ou em nível global. |
| Cumprir as exigências e emitir relatórios | Medir o desempenho ambiental; realizar auditorias e avaliações ambientais periódicas sobre o aumento das exigências da empresa, das normas legais e destes princípios; e oferecer e periodicamente as informações adequadas ao Conselho diretor, aos acionistas, aos empregados, às autoridades e ao público. |

Fonte: Godoy (2008). Adaptada pelo Autor

O termo sustentabilidade por anos vem sendo tema de inúmeros debates e discussões na sociedade moderna. Pois, os impactos sofridos pela conduta da humanidade e das indústrias causaram incontáveis danos e prejuízos à natureza e, se não for realizada nenhuma ação para reverter esse processo, o bem-estar do ecossistema pode vir a ter perdas ainda maiores e até mesmo irreversíveis.

Jacobi (1999) aponta que a sustentabilidade ambiental implica na paralisação imediata na forma de como os seres humanos praticam o desenvolvimento, propiciando uma melhor ação de justiça social com foco no equilíbrio ambiental e na qualidade de vida. Vale ressaltar que todas, as organizações são um sistema vivo aberto, ou seja, sofrem mudanças constantemente por serem influenciadas pelo meio em que estão inseridas, e isso faz com que as pessoas se adequem a essas

novas situações, sendo que muitas vezes essas mudanças exigem um novo comportamento, novas capacitações, tanto com relação as habilidades técnicas, quanto as conceituais e as humanas. Permitindo assim que, a educação ambiental empresarial se torne um novo senso, latente e necessário para o bem-estar organizacional e até mesmo da sociedade.

O princípio de sustentabilidade surge como resposta à fratura da razão modernizadora e como uma condição para construir uma nova racionalidade produtiva, fundada no potencial ecológico e em novos sentidos de civilização a partir da diversidade cultural do gênero humano. Trata-se da reapropriação da natureza e da invenção do mundo; não só de um mundo no qual caibam muitos mundos, mas de um mundo conformado por uma diversidade de mundos, abrindo o cerco da ordem econômica-ecológica globalizada. (LEFF, 2001, p. 31).

A sustentabilidade é composta por três pilares que, em conjunto, formam aquilo que deve ser aplicado para o bem-estar de todo o ecossistema. São eles os fatores econômicos, sociais e ambientais, e havendo o equilíbrio entre esses fatores, será possível uma forma mais plena de sustentabilidade.

A figura 2 traz de forma ilustrada os pilares da sustentabilidade e a relação entre os fatores ambientais, sociais e econômicos. Conforme a figura 2, temos:



Figura 2: Pilares da sustentabilidade

Fonte: <http://www.ozepelim.com.br/lucratividade-responsavel-a-sustentabilidade-como-voce-nunca-viu/>. Figura adaptada pelo Autor (2019)

- Fatores Econômicos:

1. Transparência Contábil;
2. Governança Corporativa;
3. Performance Econômica;
4. Objetivos Financeiros.

- Fatores Sociais/Culturais:

1. Políticas Públicas;
2. Investimento Comunitário;
3. Condições de Trabalho;
4. Saúde/Nutrição;
5. Diversidade;
6. Direitos Humanos;
7. Investimento Social Responsável;
8. Anticorrupção e Suborno;
9. Segurança.

- Fatores Ambientais:

1. Energia;
2. Água;
3. Gases do Efeito Estufa;
4. Emissões;
5. Redução de Desperdício/Lixo;
6. Reciclagem;
7. Reprocessamento/Reuso;
8. Limpeza Verde;
9. Agricultura/Alimentos Orgânicos;
10. Biodiversidade.

Todos os fatores mencionados na figura 2 podem ser trabalhados como uma gestão de pessoas participativa e atuante, na qual se deve promover uma educação ambiental, a fim de causar uma sinergia entre as esferas que apontam o tripé da sustentabilidade, a qual requer ações de conservação, conscientização e responsabilidade para com os recursos que são oferecidos pela natureza.

Um dos maiores desafios que o mundo enfrentará na próxima década é fazer com que as forças de mercado protejam e melhorem a qualidade do ambiente, com a ajuda de padrões baseados no desempenho e no uso criterioso de instrumentos econômicos, num contexto harmonioso de regulamentação. (ANDRADE; TACHIZAWA; CARVALHO, 2002, p. 4).

Vale ressaltar que tal processo de transição de sistema apenas será factível por meio da educação ambiental, que favorece o alicerce com bases teóricas para que a sustentabilidade seja alcançada. Pela incorporação das esferas econômica, política, social e ambiental, será possível alcançar a perfeição do desenvolvimento sustentável, por meio da educação ambiental.

No sentido de conscientização e responsabilidade, o ser humano, ser racional e dotado de habilidades notáveis, precisa entender que a degradação ambiental coloca em risco o equilíbrio do ecossistema, por isso a sustentabilidade é indispensável a todos.

De acordo com Kuzma, Doliveira e Silva (2017), as empresas diretamente ligadas às questões de sustentabilidade, estão em constante busca na identificação de planos e ações, que resultem em novas maneiras de produção e de gerenciamento de recursos, que contribuam para o melhoramento das práticas que compõem os pilares da sustentabilidade. Sendo esses os pilares capazes de promover mudanças no comportamento das organizações para ações sustentáveis.

Buscar aprender e compreender a sustentabilidade, promoverá uma nova forma de ver o mundo, para que esse mesmo mundo, com a sabedoria ambiental, se erga em meio às reflexões da criação da própria humanidade.

Existe a necessidade de entender que a sustentabilidade é um processo que necessita ser convencionado a longo prazo. Pois para que haja um desenvolvimento sustentável, se faz necessário mudar o presente modelo de gestão de desenvolvimento: o sistema de capitalismo-industrial. Fica claro que esse sistema de desenvolvimento é importante, porém, é indispensável uma nova forma de se obter o desenvolvimento com sustentabilidade, ou seja, é preciso desenvolver-se, mas considerando o desenvolvimento concomitante dos seres humanos, das plantas, dos animais e de todo o planeta.

Munck e Souza (2009) argumentam que empresas com ações sustentáveis são aquelas que menos provocam impactos ao meio ambiente, isto é, são empresas que estão preocupadas com suas operações, reduzindo os impactos ambientais, e ao mesmo tempo, promovendo o desenvolvimento socioeconômico, garantindo o

bem-estar das gerações presentes sem comprometer o bem-estar das gerações futuras.

A sustentabilidade empresarial está ligada diretamente ao desenvolvimento das empresas e das indústrias. Esse desenvolvimento vem do crescimento da economia mundial, em que não se deve jamais descartar medidas e ações que venham proteger os aspectos das esferas econômicas, sociais e ambientais. Vale ressaltar que o crescimento ou desenvolvimento de determinado negócio não deve ser apenas como benefício único para os proprietários ou acionistas. Tanto o consumidor quanto as demais pessoas envolvidas na produção e no desenvolvimento também devem ser beneficiados, sem degradar o ambiente em todos se encontram, minimizando os impactos ambientais.

O desenvolvimento sustentável, por parte das organizações empresariais, pode promover um crescimento positivo extraordinário na sua marca e imagem. Com tantas fontes de informações existentes, o consumidor é conhecedor de qual marca ou produto têm ação sustentável.

Segundo Feil e Schreiber (2017), o desenvolvimento sustentável se refere ao processo estratégico que visa à aproximação do ser humano ao sistema ambiental, com o intuito de promover uma perpétua harmonia entre as pessoas e os recursos naturais. Tal processo deve desenvolver um comportamento responsável por parte da sociedade, permitindo que a cultura social passe a ter maior visibilidade sobre a importância da redução dos impactos negativos, relativos à sustentabilidade, conduzindo o desenvolvimento sustentável para que possa ser possível alcançar a sustentabilidade.

No Brasil, muitas são as empresas que possuem ações de sustentabilidade ambiental por meio de legislações e até mesmo por incentivos fiscais, o que garante que a sua marca esteja estampada como um diferencial, como uma vantagem competitiva perante aos seus concorrentes. Colaboradores, que são preparados para as ações sustentáveis ambientais, veiculam os benefícios que suas empregadoras oferecem à sociedade; com isso, a maior ação de marketing acaba sendo por parte do colaborador, orgulhoso pelos serviços e decisões que suas empregadoras oferecem ao meio ambiente e à sociedade.

Dutra (2012) fala sobre a importância da capacitação para as práticas de sustentabilidade empresarial e organizacional, pois, tal sustentabilidade também pode ser próspera, devido à melhoria de competências dos indivíduos sob a visão

do conhecimento, habilidade e atitude. Assim, a competência que está convergente para a sustentabilidade, pode ofertar valores às organizações, aos indivíduos, à coletividade social e também ao meio ambiente.

Nesse contexto, pode-se dizer que: uma organização empresarial que promove uma gestão de pessoas com ênfase na educação ambiental é capaz de promover uma alta sustentabilidade ambiental, uma vez que o seu comportamento irá minimizar os impactos ambientais, sendo reconhecida por suas ações de sustentabilidade promovendo o bem-estar social.

2.4 Educação ambiental e debates ambientais propostos para a sustentabilidade

A educação ambiental deve ser vista como um processo ininterrupto, no qual o desenvolvimento intelectual humano será capaz de gerar maiores entendimentos em relação aos inúmeros prejuízos que o meio ambiente vem sofrendo.

O Brasil, a partir da segunda metade deste século, vem sofrendo grandes transformações em função ao crescimento demográfico (sua população aumentou 2,7 vezes entre 1950 e 1970, passando 74,3% a viver em zonas urbanas) e da modernização de suas bases de desenvolvimento. De um estágio de economia predominantemente exportadora de produtos agrícolas passou a um estágio de industrialização considerável (crescimento de 9,3% a.a. da população industrial, no período de 1970 a 1990), com predominância de produtos manufaturados em sua pauta de exportações. (VIANNA; VERONESE, 1992).

Nesse sentido, Ventura e Souza (2010) declaram que a educação ambiental está em meio à política e à ideologia, surgindo de forma a enfrentar a articulação entre as esferas ambiental e social.

O desenvolvimento sustentável teve maior ênfase a partir das conferências ambientais, em que líderes de diversos países se reúnem para debaterem questões relacionadas à preservação do meio ambiente e às formas de desenvolvimento sustentável. Somente na década de 1960, Pós-Segunda Guerra Mundial, que tais discussões passaram a ser debatidas com maior vigor.

Na figura 3 segue um esboço de como articular ações que possam promover a responsabilidade socioambiental corporativa por meio de práticas de gestão.

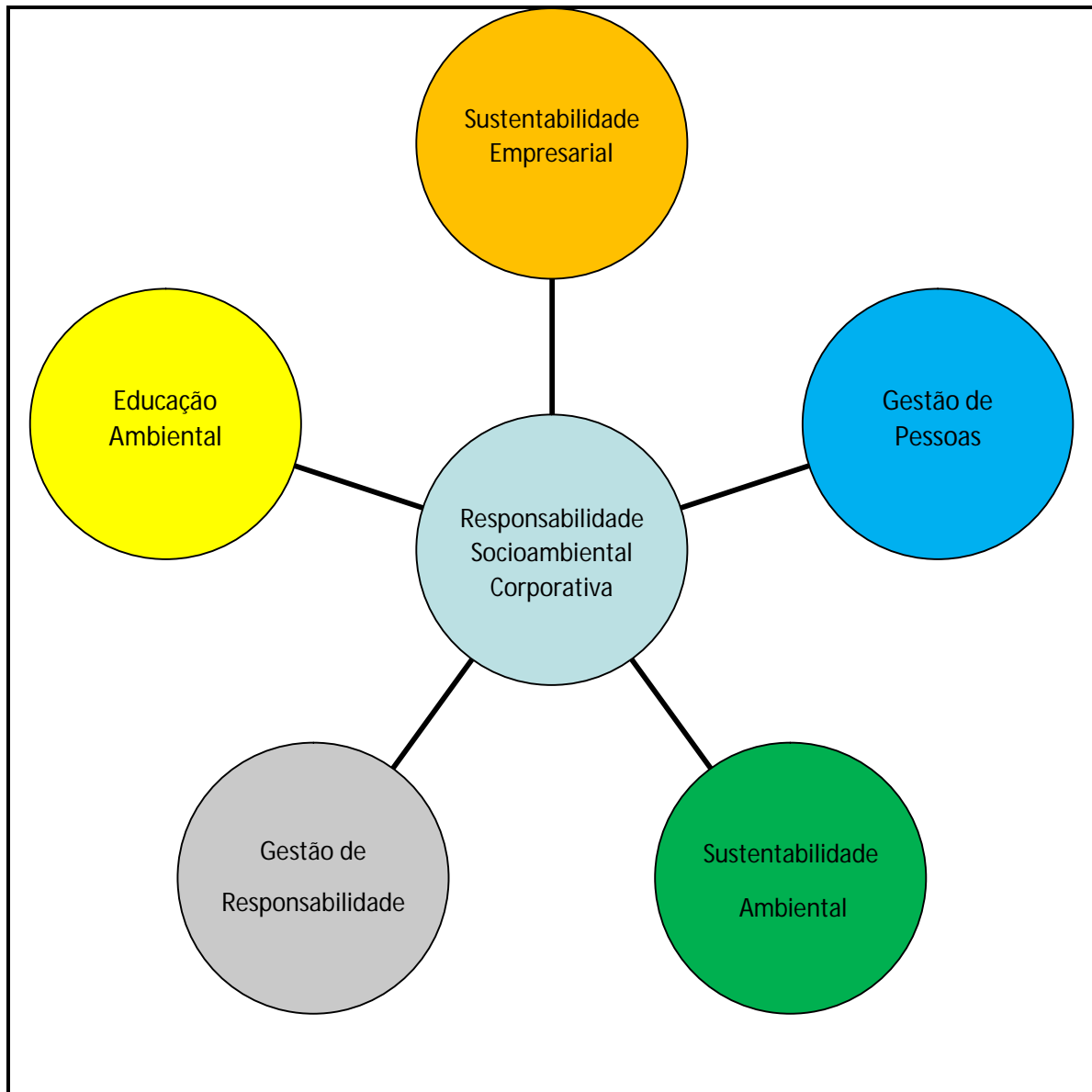


Figura 3: Ciclo de gestão para a responsabilidade socioambiental corporativa

Fonte: Próprio Autor (2019)

As políticas empresariais podem focar em:

- Gestão de pessoas: capacitar, treinar e desenvolver pessoas;
- Gestão de sustentabilidade empresarial: manter-se no mercado competitivo não apenas por meio da gestão financeira, mas se manter em evidência positiva por aquilo de bom que é feito e praticado para a sociedade;
- Gestão de responsabilidade: ser e estar responsável por tudo o que acontece com o meio empresarial e ambiental, implantando e implementando estruturas que visem à fiscalização de práticas que garantam a existência empresarial por meio de responsabilidades interligadas à gestão pública para as questões socioambientais;

- Gestão de educação ambiental: promover o aprendizado contínuo sobre o meio ambiente e todo o ecossistema;
- Gestão de sustentabilidade ambiental: garantir a sustentabilidade do meio ambiente por práticas responsáveis de consumo consciente e descarte adequado de resíduos.

Formar um ciclo com tais gestões é uma forma de garantir que pessoas estejam prontas para lidar com a adversidade que envolve o ecossistema, transformando as práticas empresariais em um viés para a sustentabilidade ambiental.

No intuito de promover e elaborar estratégias para o desenvolvimento socioeconômico, alinhado à preservação do meio ambiente e uso consciente dos recursos naturais, surgiram as conferências ambientais, debates voltados às questões ambientais, que promovem discussões referentes à valorização do meio ambiente.

Cada convenção traz consigo sua particularidade e desafios a serem cumpridos, sempre objetivando envolver o maior número de países para que as problemáticas ambientais e sociais sejam discutidas. Além de se estudarem formas de como cada país poderá contribuir para a sustentabilidade ambiental com visão holística mundial. Pode-se, então, dizer que os debates ambientais vêm promovendo maior interação entre as diversas nações para que a valorização do meio ambiente seja efetivamente entendida. Entre elas:

➤ **CONFERÊNCIA DE ESTOCOLMO**

Também conhecida como Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, realizada em 1972, em Estocolmo, na Suécia, foi a primeira conferência ambiental no mundo, que reuniu 113 países e 250 organizações internacionais. Nela foram discutidos os principais problemas enfrentados pelo meio ambiente, e por isso é considerada um marco histórico.

Devido a essa conferência, surgiram políticas de gerenciamento ambiental, visando à diminuição dos impactos ambientais negativos. Principais pontos da Conferência de Estocolmo:

- Preservação da fauna e da flora como atitude essencial;
- Redução do uso de resíduos tóxicos;

- Apoio ao financiamento do desenvolvimento, para que países desenvolvidos atinjam o progresso esperado, acreditando que a melhor opção para impedir a degradação ambiental é por meio de incentivos de desenvolvimento dos países.

A Conferência de Estocolmo impulsionou a criação da nova instituição da ONU, que visa tratar de assuntos ambientais.

➤ **ECO-92**

Realizada no Brasil, na cidade do Rio de Janeiro, pela ONU, reuniu cerca de 1400 organizações não governamentais e 172 países. A ECO-92, ou Rio-92, retomou os pontos abordados na Declaração de Estocolmo e reconheceu que os problemas que antes tinham abrangência local se tornaram, agora, um problema global. Uma das pautas abordadas foi a forma de desenvolvimento aplicada pela sociedade, que explora os recursos naturais na sua totalidade para a geração de lucros. Ainda foi constatado que tal prática levaria à escassez desses recursos até o final do próximo século.

Um dos principais pontos da ECO-92 é a Agenda 21, que se trata de um documento aprovado na Declaração do Rio cujo objetivo é desenvolver uma moção de atuação para o desenvolvimento sustentável. O referido documento é concebido de 40 capítulos que sugerem meios para um novo modelo de desenvolvimento, o sustentável. As principais propostas da Agenda 21 são:

- Combate à pobreza;
- Cooperação dos países desenvolvidos para acelerar o desenvolvimento sustentável dos países em desenvolvimento;
- Mudança nos padrões de consumo;
- Combate ao desflorestamento;
- Conservação da diversidade biológica.

A Declaração do Rio sobre o Meio Ambiente de Desenvolvimento, a Declaração de Princípios sobre Florestas de todo o Tipo, a Convenção-Quadro sobre Mudança do Clima e a Convenção sobre Diversidade Biológica foram os documentos que resultaram da Conferência ECO-92, com o intuito de atingirem o desenvolvimento sustentável por meio de alterações nas formas de consumo existentes, que visam o desenvolvimento econômico na atualidade.

➤ **CONFERÊNCIA DAS PARTES – PROTOCOLO DE KYOTO**

A Convenção-Quadro sobre Mudança do Clima, resultante da ECO-92, trouxe discussões sobre o aquecimento global, com objetivo de sugerir metas para a minimização da emissão de gases de efeito estufa na atmosfera, que são os responsáveis pela aceleração do aquecimento global. Sendo assim, metas e compromissos foram estipulados para todos os países, o que ficou conhecido como Conferência das Partes. No ano de 1995, aconteceu a Conferência das Partes COP-1, em Berlim; em 1996, a COP-2, em Genebra; em 1997, a COP-3, realizada em Kyoto, resultando no Protocolo de Kyoto.

Representando um tratado complementar à Convenção-Quadro, o Protocolo de Kyoto estabeleceu metas para que os países minimizassem a emissão de gases de efeito estufa, o que foi uma das mais relevantes determinações da conferência, definindo compromissos rigorosos relacionados ao aquecimento global, entrando em vigor em 2005, com a ratificação de 55 países responsáveis pela emissão de 55% dos gases de efeito estufa. Porém, os Estados Unidos da América, alegando que tal compromisso prejudicaria a sua economia, negaram-se a assinar o protocolo.

➤ **RIO +10**

A Rio +10, também conhecida como Cúpula de Joanesburgo ou Conferência Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, em 2002, reuniu 168 países e centenas de organizações não governamentais. Questões a respeito da preservação do meio ambiente e problemas de cunho social, como a pobreza, foram debatidos resultando na Declaração de Joanesburgo, que destaca problemas de ordem mundial relacionados à globalização, como a miséria e a fome, reforçando sobre o empenho dos países para o desenvolvimento sustentável. Os principais pontos destacados pela Declaração de Joanesburgo são:

- Necessidade de proteger a biodiversidade;
- Promoção do acesso a água potável;
- Melhoria do saneamento básico para atender às populações;
- Acesso à energia e à saúde;
- Combate à fome, aos conflitos armados, ao narcotráfico e ao crime organizado.

Um dos pontos foi a retomada de compromissos firmados na ECO-92, destacando o dever de cobrar dos líderes mundiais ações firmadas pela Agenda-21. Entretanto, essa conferência não conquistou resultados positivos, pelo fato de os países ricos não terem concordado em perdoar as dívidas dos países mais pobres.

Outro ponto foi que os países que integram a Organização dos Países Exportadores de Petróleo não concordaram em assinar o acordo de meta para o uso de 10% das fontes energéticas renováveis. O lado positivo foi em relação ao abastecimento de água, visto que os países concordaram em reduzir pela metade, até 2015, o número de pessoas sem acesso à água portátil.

➤ **RIO +20**

A Rio +20, também conhecida como Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável, aconteceu no Rio de Janeiro, Brasil, em 2012, tendo recebido esse nome em função de ter sido realizada vinte anos após a Rio-92. Participaram 193 países membros da ONU, com uma das maiores coberturas midiáticas da história. Discussões realizadas em convenções anteriores foram retomadas, refletindo sobre as ações executadas pelos países desde a Rio-92, identificando aqueles que pudessem orientar o desenvolvimento sustentável para os próximos vinte anos.

A Rio +20 teve como principal objetivo o reforço do compromisso dos Estados com relação à sustentabilidade. Organizada pela ONU, essa conferência levantou o questionamento “qual o futuro que queremos?”. As principais propostas do documento “O futuro que queremos” foram:

- Erradicar a pobreza;
- Integrar aspectos econômicos, sociais e ambientais ao desenvolvimento sustentável;
- Proteger os recursos naturais;
- Mudar os modos de consumo;
- Promover o crescimento econômico sustentável;
- Reduzir as desigualdades;
- Melhorar as condições básicas de vida.

Além de reforçar os compromissos das conferências anteriores com o desenvolvimento sustentável, esse documento incentivou a criação das Metas de Desenvolvimento Sustentável, baseado na Agenda-21, elaborada na ECO-92, que tinham por objetivo adequar a realidade dos países para que conseguissem acatar às questões do desenvolvimento sustentável. Uma das principais medidas, de acordo com o documento, é alcançar a sustentabilidade por meio de erradicação da pobreza.

Conforme visto nesse tópico até o momento, muitas foram as ações para a conscientização da sustentabilidade ambiental. Porém, vale lembrar, que todas essas ações não foram feitas sozinhas, houve a necessidade da gestão de pessoas qualificadas e capacitadas no assunto, que puderam promover discussões e propor melhorias para todo o ecossistema.

2.5 Sistema de gestão ambiental

Segundo Chiavenato (2014), dá-se o conceito de sistemas, às partes que são interdependentes e interagem entre si, enfatizando a questão holística, devido a vários fatores e processos, em que cada parte isolada forma um todo maior, sendo como uma forma contemporânea de enxergar as empresas como um sistema aberto.

Há algum tempo, a gestão ambiental era vista pelas organizações como fonte de custos, custos esses que deveriam ser anulados, pois não proporcionavam qualquer benefício. Desse ponto, o comportamento reacionário de algumas organizações sobre o referido tema, permitiu o cumprimento das legalidades em relação ao meio ambiente, reduzindo assim os impactos ambientais.

A gestão ambiental compreende um conjunto de políticas, instruções, programas e práticas operacionais e administrativas, voltadas à saúde e à segurança de pessoas, assim como à preservação e proteção do meio ambiente, a fim de minimizar ou eliminar os prejuízos ambientais, que são decorrentes de práticas das operações empresariais.

Segundo Martins e Silva (2014), em um contexto geral, o crescimento da necessidade de consumo por parte da sociedade é algo extremamente acentuado, porém, as questões ambientais estão sendo cada vez mais valorizadas. Conscientizar-se em relação à qualidade ambiental, é também ter consciência sobre a proteção e a qualidade de vida da humanidade e do ecossistema. No Brasil, a conscientização em relação ao meio ambiente vem se evoluindo de modo acelerado, devido à legislação ambiental brasileira, ao envolvimento das organizações não governamentais e ao apoio de empresas e empresários.

As pessoas estão cada vez mais valorizando as marcas e empresas que se preocupam com a natureza e que promovem ações que visam à sustentabilidade. A responsabilidade socioambiental vem sendo alvo de investimentos por parte de

muitas organizações empresariais, fazendo com que sua marca seja vista como empresa de ação sustentável, voltada às questões ambientais.

Segundo Maimon (1996), a Gestão Ambiental é o sistema de abrangência total junto à estrutura organizacional, envolvendo procedimentos, planejamento, responsabilidades, práticas e recursos, para garantir a política ambiental de uma organização.

Talvez, um dos maiores diferenciais existentes no meio empresarial seja as empresas com ações sustentáveis mostrarem como é possível crescer, produzir e vender cada vez mais respeitando os recursos naturais, uma vez que tais recursos são finitos e a utilização adequada e moderada das riquezas ambientais é indispensável para a relação harmoniosa entre os seres vivos.

Por Martins e Silva (2014), as organizações estão adotando uma postura mais responsável e participativa dando ênfase às questões relacionadas ao meio ambiente, deixando de ter uma postura de imposições para ter atitude de conscientização e participação voluntária. Exaltando que o comprometimento junto às questões ambientais aumenta tal comprometimento e proporciona maior alavancagem na competitividade empresarial, já que o mercado está cada vez mais competitivo e aberto a novas propostas de mudanças para a redução dos impactos ambientais.

Muitas são as organizações que procuram obter a Certificação ISO, para que possam ser vistas e reconhecidas como organizações sustentáveis e que valorizam o meio ambiente. Por isso os certificados ISO 9000 e ISO 14000 são os mais desejados; o primeiro se refere à qualidade dos produtos, processos e serviços da empresa e o segundo, à gestão da qualidade ambiental.

O quadro 5 traz uma breve comparação entre o propósito e a direção existentes nas ISO 9000 e ISO 14000, e como cada uma delas apresenta a sua particularidade e função.

Quadro 5 – Comparação entre propósito e direção das ISO 9000 e ISO 14000

| ISO 9000 | ISO 14000 |
|--|---|
| Propósito: atender a necessidade do cliente. | Propósito: atender as necessidades da sociedade para a proteção do meio ambiente. |
| Dirigido: à qualidade do produto. | Dirigido: ao meio ambiente. |

Fonte: Próprio Autor (2019)

A ISO 9000 proporciona às empresas de todo o mundo garantirem a melhor qualidade tanto na entrega de produtos quanto nos processos de produção. Sendo conhecida como o conjunto de padronizações e normas o qual trata da implementação de processos de Gestão da Qualidade e Garantia da Qualidade.

Tem como objetivo maior o processo e não só o produto, pois, garante que os procedimentos de produção estejam de acordo para garantir a qualidade do produto final. Foi dividida pelas normas 9001, 9004 e 19011.

ISO 9001 – responsável pelas orientações sobre a qualidade dos projetos, desenvolvimento, produção, instalação e manutenção. Apontando como deve ser cada processo.

ISO 9004 – responsável pelas diretrizes para o sucesso sustentável, orientações para a implantação do sistema de gestão de qualidade.

ISO 19011 – responsável pelas diretrizes para auditorias de sistema de gestão.

A certificação ISO 9000 proporciona vantagens competitivas frente aos concorrentes que não possuem essa certificação, promovendo maior fluidez dos processos internos, satisfação dos clientes e a melhora da imagem empresarial.

O certificado ISO 14000 é constituído por normas que determinam diretrizes para garantir que as empresas pratiquem a gestão ambiental. Tendo como principal objetivo a garantia da proteção e do equilíbrio ambiental, evitando potenciais riscos e problemas que poderiam ser trazidos à sociedade e à economia.

Além disso, a ISO 14000 garante que determinada empresa esteja comprometida com as leis ambientais, previstas na legislação ambiental do país onde se encontra em atividade. A empresa com essa certificação está obrigada a treinar e qualificar seus colaboradores para seguirem todas essas normas, procurando e identificando soluções para a minimização dos impactos ambientais.

A ISO 14000 é composta pelas normas 14001, 14004, 14010, 14031, 14020 e 14040.

ISO 14001 – responsável pelo Sistema de Gestão Ambiental (SGA).

ISO 14004 – responsável pelo SGA interno das empresas.

ISO 14010 – responsável pelas normas de Auditorias Ambientais, assegurando a credibilidade ao processo de certificação.

ISO 14031 – responsável pelas normas de Desempenho Ambiental.

ISO 14020 – responsável pelas normas de Rotulagem Ambiental.

ISO 14040 – responsável pelas normas de Análise do Ciclo de Vida.

Por meio da configuração alinhada dessas ferramentas, convencionou-se chamar de Sistema de Gestão Ambiental. Um dos meios mais utilizados pelas organizações para obtenção e consecução desse sistema é a norma ISO 14001 (BRASIL, NBR ISO 14001, 2004). Para as empresas que desejarem comercializar seus produtos no mercado globalizado a certificação ISO 14001 é um requisito indispensável.

A ISO 14001 é uma norma sistema que reforça o enfoque no aprimoramento da conservação ambiental pelo uso de um único sistema de gerenciamento permeando todas as funções da organização, não estabelecendo padrões de desempenho ambientais absoluto, os princípios enunciados possibilitam o estabelecimento de uma visão integrada da gestão ambiental em uma organização. Embora seus enunciados apresentem um caráter amplo, eles possibilitam o embasamento de linhas de ação integradas, as quais levam a operacionalização de um Sistema de Gestão Ambiental (SEIFFERT, 2005, p. 32).

A certificação ISO 14001 classifica os requisitos imprescindíveis a integrar um SGA, para que se tenha êxito na efetivação da norma, é indispensável que haja a compreensão de como a mesma deve ser implementada, a fim de garantir a preservação do meio ambiente. A sua aplicabilidade se dá em todas as esferas ambientais que consigam ser controladas pela organização, assim como demais áreas que estão sob sua preponderância.

Segundo Araújo (2005), a ISO 14001 se aplica a toda e qualquer organização, se estendendo também às destinadas à prestação de serviços, desde que se proponham a seguir as regulamentações da norma:

- a) Implantação, implementação e aprimoramento do SGA;
- b) Adequar-se às normas vigentes da legislação ambiental;
- c) Validar as conformidades dos interessados junto à política ambiental;
- d) Executar a autoavaliação para a emissão da declaração de compatibilidade com a norma;
- e) Legitimar a autoavaliação por meio de organismos externos;
- f) Garantir e certificar o SGA por um organismo independente externo.

Para ser destaque frente à globalização, as empresas devem se adequar às normas de sustentabilidade, não podendo existir monopólio sobre as questões relacionadas à sustentabilidade ambiental.

Discorrendo sobre sustentabilidade, vale apresentar as cinco empresas mais sustentáveis do mundo, de acordo com a Comércio em Ação, de 04/09/2018, sendo elas de variados ramos de atividade:

1. RAMO DE COSMÉTICOS: conhecida por ser fabricante de produtos de beleza, com uma grande preocupação socioambiental, tal empresa, por meio de excelentes estratégias de marketing, conseguiu transmitir aos seus consumidores como a proteção da natureza é importante e o quanto as riquezas naturais contribuem para a produção de excelentes cosméticos de forma sustentável. Preocupa-se também em criar parcerias com produtores rurais para que haja uma exploração consciente e o manejo controlado de algumas riquezas naturais do Brasil, como a castanha do Pará, a erva doce, o açaí, dentre outros.

Com essas estratégias, essa empresa do ramo de cosméticos consegue gerar renda para os agricultores, preservar a natureza e ainda fornecer a capacitação profissional aos seus parceiros.

2. RAMO DIVERSIFICADO: multinacional, dona de diversos produtos e de marcas bastante conhecidas por seus clientes em todo o país, conseguiu conciliar práticas conservacionistas com os recursos naturais, sem prejudicar o seu crescimento comercial. Definindo grandes objetivos no seu Plano Anual de Sustentabilidade, um dos exemplos é ajudar, até 2020, mais de um bilhão de pessoas a terem iniciativas para melhorar a saúde e o bem-estar. Apresentam, também, um grande enfoque em reduzir a emissão de gases que provocam o efeito estufa, gerados por suas fábricas nos processos de produção.

3. RAMO DE ALIMENTOS E BEBIDAS: multinacional, especializada na produção de alimentos, tendo suas marcas reconhecidas em diversos países do mundo, além de serem sinônimos de responsabilidade socioambiental. Vem conquistando selos de empresa sustentável, por meio de adequação nos seus processos produtivos. O uso de fontes renováveis de energia e neutralização de carbono é uma das principais práticas seguidas por essa gigante.

4. RAMO DA METALURGIA: multinacional, especializada na produção de peças e acessórios automotivos. Tornou-se conhecida por investir em novos materiais tecnológicos que reduzem a exploração de fontes naturais, produzindo acessórios

mais eficientes, seguros e com menor impacto ao meio ambiente. Também se concentra na procura da eficiência produtiva, otimizando os processos de produção, por isso consegue produzir com mais qualidade.

5. RAMO DE TECNOLOGIA: mundialmente conhecida pelos seus smartphones e pela utilização massiva de tecnologia nos seus produtos, tem como preocupação a criação de valores sociais e geração de impactos positivos em seus clientes, funcionários e fornecedores. Empresa preocupada com projetos de reciclagem e com o uso de novos materiais e de energia renovável, não deixando de lado as questões sociais, investindo em projetos de educação e inclusão social. Outra forte característica é a preocupação com a sustentabilidade, por meio de projetos internos, para gerir seus processos produtivos, nos quais muitos materiais são reutilizados e o descarte é feito de maneira correta.

3 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa com estudos correlatos teve início com a procura pela *palavra-chave*: educação socioambiental empresarial, ao qual foi pertinente apontar apenas essa palavra-chave, pois a mesma engloba todo o conteúdo proposto pelo tema abordado nesta pesquisa.

Foi acessada a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), e dentre os estudos correlatos identificados, 5 (cinco) foram selecionados, entre os anos de 2015 a 2018, com relação ao assunto da pesquisa aqui realizada. Os trabalhos selecionados possuem conteúdos exploratórios compatíveis com os objetivos desta pesquisa, sendo estes tendenciosos às questões de sustentabilidade, meio ambiente, gestão e/ou gerenciamento, empreendedorismo e responsabilidade.

Para a realização desta pesquisa, foram consultados acervos bibliográficos (livros, materiais de estudo de caso, artigos científicos) e demais materiais de referenciais teóricos. Pois trata-se de uma pesquisa descritiva, envolvendo análise de literaturas sobre a gestão de pessoas, voltada para o desenvolvimento de ações sustentáveis, junto a uma educação ambiental efetiva dentro das organizações, a fim de promover a educação ambiental empresarial para que métodos de conscientização e responsabilidade possam ser aplicadas.

[...] a da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir que ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço. Por exemplo, seria impossível a um pesquisador percorrer todo o território brasileiro em busca de dados sobre população ou renda per capita; todavia, se tem a sua disposição uma bibliografia adequada, não tem maiores obstáculos para contar com as informações requeridas. A pesquisa bibliográfica também é indispensável nos estudos históricos. Em muitas situações, não há outra maneira de conhecer os fatos passados se não com base em dados bibliográficos. (GIL, 2002, p. 3).

Na citação acima, segundo Gil, os estudos e análises de referências teóricas são indispensáveis para que haja um entendimento sobre a veracidade de determinado assunto, principalmente quando se faz necessário o entendimento da

evolução histórica. Segundo Gil (2002), por pesquisa bibliográfica, entende-se a leitura, por meio de análise e a interpretação de materiais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base no levantamento de dados dos referenciais teóricos, foi possível identificar que a gestão de pessoas ainda não se faz presente em todas as organizações, no que se diz respeito à sustentabilidade ambiental. De acordo com alguns pesquisadores, ainda existem empresários com o entendimento de que uma gestão de pessoas, voltada para questões ambientais, é um custo desnecessário, que não proporciona melhorias na sua empresa.

Porém, é nítido que os empresários que almejam estar em situação de destaque, estão investindo na implantação de uma gestão de pessoas participativa e ativa, defendendo a ideologia de que pessoas são a maior fonte de riqueza que uma empresa pode ter. Para que o capital intelectual de uma organização seja visto e reconhecido, nada melhor que investir no capital humano, proporcionando o desenvolvimento profissional para que o intelectual seja elevado.

Para que o desenvolvimento sustentável seja alcançado, é preciso que a educação ambiental seja enraizada nos costumes da sociedade. Não é novidade que as pessoas são adaptáveis, uma vez que têm facilidade de adaptação aos mais diferentes cenários e situações em que se encontram expostas, o ser humano é o único ser capaz de promover mudanças e melhorias à sustentabilidade e assim garantir a sobrevivência e o equilíbrio do ecossistema.

A certificação ISO pode vir a ser a forma mais eficaz para que a gestão de pessoas seja efetiva em relação às questões ambientais, em destaque a ISO 9000 e a ISO 14000. A primeira está voltada para a excelência na produção e, para se ter excelência na produção, é necessário ter pessoas capacitadas para realizar tais tarefas, fazer bem feito para que o produto final seja um produto de sucesso e que agrade o seu usuário. Já o segundo atua de modo direto em atender às necessidades da sociedade para o meio ambiente, pois existem legislações específicas para a proteção do meio ambiente, a fim de protegê-lo das ações que potencializam os riscos de impactos ambientais.

O sistema de gestão ambiental é outro fator que merece atenção especial, pois a mesma é um componente indispensável às organizações, já que está diretamente relacionada à resolução de problemas na esfera ambiental. Dessa forma, garantir a sustentabilidade ambiental é garantir uma estruturação

organizacional, que seja responsável pelos procedimentos, práticas e revisão operacional, respeitando as políticas e legislações ambientais.

No quadro 6, estão elencados o ano de publicação, título do trabalho, autor, orientador e a IES das pesquisas, assim como foi realizado uma breve descrição das pesquisas analisadas.

Quadro 6: Estudos correlatos com relevância ao tema da dissertação apresentada

| Ano | Título | Autor | Orientador | Instituição |
|------------|---|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| 2018 | Projeto Educação para a Sustentabilidade: transformando espaços e pessoas. Uma experiência de sete anos no ensino médio | Edson Abreu de Castro Grandisoli | Prof. Dr. Pedro Roberto Jacobi | Universidade de São Paulo |
| 2017 | Responsabilidade Socioambiental: uma avaliação do setor de cerâmica na região metropolitana do Cariri – Ceará | Christiane Luci Bezerra Alves | Prof. PhD. Ahmad Saeed Khan | Universidade Federal do Ceará |
| 2016 | Os movimentos ambientalistas na pesquisa em educação ambiental – análise de teses e dissertações | Elaine de Sousa Guideti Junqueira | Profa. Dra. Clarice Sumi Kawasaki | Universidade de São Paulo |
| 2015 | A educação ambiental como elemento estratégico para a incorporação da sustentabilidade empresarial: caso Itaipu Binacional margem esquerda/Brasil | Valéria Crivelaro Casale | Profa. Dra. Terezinha Corrêa Lindino | Universidade Estadual do Oeste do Pará |
| 2015 | Agenda ambiental: desafios na integração de ações e mobilização de pessoas para cultura da sustentabilidade | Ricardo Almeida | Prof. Dr. Mário Sérgio da Luz | Universidade Federal do Triângulo Mineiro |

Fonte: Próprio Autor (2019). Busca realizada na BDTD – Biblioteca Digital de Teses e Dissertações

A tese de doutorado de Grandisoli (2018) traz como objetivo analisar a efetividade da sustentabilidade com o auxílio da pedagogia, junto da implantação e

desenvolvimento do Projeto Educação para a Sustentabilidade. Trata-se de um trabalho exploratório-descritivo, com base na necessidade de uma nova forma em aplicar a pedagogia, ou seja, uma pedagogia voltada para a formação ambiental, preocupada em desenvolver nos alunos do ensino médio uma conscientização efetiva para as questões voltadas à sustentabilidade do meio ambiente.

Alves (2017), em sua tese de doutorado traz, um trabalho exploratório-descritivo, aponta a importância da responsabilidade socioambiental em meio ao ambiente corporativo, pois nas últimas décadas do século XX, o cenário estava cada vez mais competitivo e globalizado. O autor propõe que a responsabilidade socioambiental se constitua como um instrumento estratégico de gestão para a manutenção da competitividade e sobrevivência do campo empresarial. Propondo, ainda, uma análise sobre a gestão de meio ambiente junto às organizações empresariais, ligadas ao setor de cerâmica vermelha na RM Cariri – CE. De acordo com suas conclusões, para a região mencionada, as tomadas de decisões ainda são tímidas em relação às políticas proativas, no que diz respeito ao reconhecimento ambiental, por sua vez, o baixo envolvimento do público interno nas questões ambientais favorece a baixa percepção de uma política ambiental sólida, a fim de reduzir os impactos ambientais para a região apontada.

Junqueira (2016), em sua dissertação de mestrado, traz uma pesquisa qualitativa, objetivando mapear as produções acadêmicas, voltadas para a educação ambiental e os demais movimentos ambientalistas. Chegando à conclusão de que as produções acadêmicas que giram em torno da educação ambiental, vêm tomando grandes proporções nos mais diferentes níveis de pós-graduação, em várias regiões brasileiras de fontes administrativas. Havendo enormes considerações em dissertações e teses em contexto não escolar.

A pesquisa de dissertação de Casale (2015), de cunho bibliográfico e exploratório, aponta a questão dos gestores empresariais se adequarem à nova realidade das organizações, que devem se adaptar, em relação à gestão responsável sobre a educação ambiental, em que a mesma deve ser entendida como uma estratégia de implantação de processos sustentáveis, de formação corporativa de mudança, visão, missão e atuação empresarial junto à sociedade.

Almeida (2015), em sua dissertação de mestrado, tem como objetivo caracterizar o cenário socioambiental de uma IES federal, com o propósito de subsidiar o desenvolvimento da cultura de sustentabilidade da sua comunidade

interna, realizando um levantamento de dados para identificar o desempenho socioambiental da IES, com base nos cinco principais eixos temáticos da A3P, evidenciando que com a mudança na cultura organizacional, é possível uma maior viabilidade no que se diz respeito à sustentabilidade ambiental participativa.

Pode-se constatar que todos os trabalhos mencionados acima, abordam a importância de uma gestão ambiental sólida, para que a responsabilidade socioambiental seja encarada como obrigatoriedade para todas as organizações empresariais. Mas não somente isso, a questão também está relacionada à conduta dos profissionais que estão inseridos nessas organizações. A educação ambiental empresarial deve ser praticada a todo instante, desde a contratação desses profissionais, pois a omissão de informações ou de preparo não deve ser mais encarada como um comum desacordo, mas sim como um ato desrespeitoso com o meio ambiente.

Por esse motivo, a gestão de pessoas deve ser rigorosa na capacitação e desenvolvimento de habilidades voltadas para as práticas ambientais dentro das organizações, o que por sua vez, tende a influenciar o meio externo em que essa organização está inserida.

4.1 Gestão de pessoas

Neste tópico, foi realizada uma breve analogia sobre gestão de pessoas, no modelo que era imposto no início do século XX e no modelo aplicado nos dias de hoje. De acordo com os referenciais teóricos analisados, tal gestão teve ênfase no Brasil, em meados dos anos 30, entre as fases Legal e Tecnicista. Isso se deu pela transição imposta pelos movimentos históricos sobre a ciência de gerenciar pessoas, e sobre as questões extremamente burocráticas que passaram a ter necessidade de serem humanizadas.

Com a modernização das formas de executar as tarefas, começou-se a entender que a capacitação profissional não era um “luxo”, mas sim uma necessidade. De acordo com Dutra (2012), em face da evolução que a gestão de pessoas vem passando, desde a época operacional até os dias de hoje, várias foram as adaptações do ambiente organizacional, tais como, as questões da

legislação, questões culturais, políticas, econômicas e sociais, o que se faz importante até mesmo prever desafios futuros para a gestão de pessoas.

É nítido que pessoas mais desenvolvidas são capazes de fazer muito além do que é destinado a ser feito, quando o profissional se sente como parte de um todo, ele é tendencioso a praticar seus feitos positivos de uma forma mais completa, assim como se avaliar de modo imparcial.

O capital humano é o maior capital que pode existir dentro de uma organização, é um bem de valor intangível e inestimado, pelo fato de pessoas serem dotadas de características únicas que promovem a ascensão das organizações.

Marras (2005, p. 128), sobre as questões do capital intelectual, é bem enfático a respeito da questão da valorização: “é necessário que as empresas considerem, principalmente, a importância dos seus ativos intangíveis, como o capital intelectual e as competências profissionais dos seus trabalhadores”.

Dar importância e valorizar, não está apenas nas questões de remuneração, isso vai muito além, tanto que as grandes organizações, muitas vezes, por determinadas situações, tratam seus colaboradores de uma forma mais individual e não por forma de mediana, a personalidade se faz necessária para que laços sejam criados.

Dessler (2003) faz uma referência pela forma como a Toyota Motor enxerga seus colaboradores, visto que para essa conceituada empresa, as pessoas são o seu maior patrimônio por sua individualidade, inclusive faz até uma comparação entre os maquinários existentes nas fábricas concorrentes, alegando que tudo é praticamente igual com relação ao pátio de produção, o diferencial está nas pessoas que ali estão alocadas, desenvolvendo suas tarefas.

Com relação aos benefícios da competitividade, Chiavenato (2014), Porter (1989), Milkovich e Bouldreau (2000), alegam que o diferencial humano é o maior recurso que uma organização pode ter, porém, é necessário o alinhamento de objetivos e interesses, para que todos sejam beneficiados em meio a tamanha competitividade, pois a globalização exige flexibilidade, tolerância, agilidade e disposição.

Neste tópico, é possível ter uma ampla visão da importância das pessoas dentro das organizações, assim como a importância da gestão de pessoas. Trabalhar pessoas é propor mudanças, é trazer à tona o melhor, propor e estimular melhorias naquilo que necessita ser melhorado.

4.2 Gestão de pessoas na educação ambiental empresarial

A gestão de pessoas é aquela que traz a preocupação de capacitar e qualificar-las, e com isso garantir o alcance dos objetivos da empresa. Sendo que estas existem por dependerem de pessoas, das que produzem e das que compram seus produtos ou serviços. As organizações empresariais existem pelo fato de servirem a sociedade, o lucro ou o prejuízo é a consequência da sua gestão, mas sem pessoas não há transações.

Em se tratando da educação ambiental, ela fornece conhecimentos, forma indivíduos sobre as questões relacionadas às questões ambientais, educar sobre a preservação e conservação dos recursos naturais, recursos esses que são finitos e que podem se esgotar, causando danos incontáveis a todo o planeta Terra.

Conforme Freire (2011), a educação deve ser o ato de formar, não buscando apenas o treinamento técnico, mas a formação intelectual, e a educação ambiental deve ser um instrumento de transformação da sociedade para com o meio ambiente.

E, por fim, a importância da educação ambiental empresarial, que é a formação de pessoas dentro das organizações empresariais, a fim de disseminar conhecimentos sobre o meio ambiente, de modo a influenciar responsabilidades, habilidades e competências do profissional junto às questões ambientais para a promoção da sustentabilidade, propondo hábitos saudáveis para o meio ambiente.

O resultado da ligação entre os 3 (três) pontos mencionados acima, é a ideia de que pessoas capacitadas e responsáveis, garantam que os objetivos organizacionais sejam alcançados, e que tenham maior capacidade de entendimento sobre as questões ambientais, agindo como um agente transformador, argumentando e tendo uma nova postura com relação às questões ambientais. Capaz ainda de entender e avaliar se a sua conduta profissional ou a conduta da empresa onde trabalha vai de encontro com as normas necessárias para a sustentabilidade ambiental.

Ventura e Souza (2010), quando falam de articulação entre as esferas da sustentabilidade, falam sobre a interação entre elas, observando que não há uma de maior destaque ou evidência, são todas interligadas e inter-relacionadas para o bem comum, apresentando um enfrentamento às condutas impróprias aos objetivos de sustentabilidade ambiental.

Para Mousinho (2008), a relação se dá no ser humano, tanto no plano individual como no coletivo, construindo valores para o bem-estar ambiental e a boa forma da sustentabilidade.

A educação ambiental empresarial é capaz de promover uma sinergia quando são veiculadas para a mesma direção, sendo possível o enraizamento de estratégias voltadas para as ações ambientais e sendo necessário que toda a estrutura organizacional participe e aja de forma conjunta (CASELE, 2015).

A discussão se dá também sobre a melhor forma de fazer com que haja maior participação e interação das pessoas com as questões ambientais. Talvez o simples fato de falar, não seja suficiente, mas fazer com que as pessoas participem de uma reciclagem de hábitos, pode trazer um novo olhar de como a educação ambiental é importante. Devido a essa tamanha importância, hoje, dentro das matrizes curriculares de ensino, há a necessidade de abordar assuntos relacionados às questões ambientais.

Se faz entender também sobre as políticas e leis ambientais que penalizam aqueles que degradam a natureza independente da forma. Quando se investe em educação, os investimentos voltados para punições se tornam desnecessários, a questão é propor um enraizamento de conscientização para que as questões voltadas ao bem-estar do meio ambiente sejam vistas com maior seriedade e preocupação.

3.3 Sustentabilidade empresarial e ambiental frente ao bem-estar social

Muitas vezes, quando se fala em bem-estar social, a primeira coisa que vem à mente é suprir as necessidades básicas de uma determinada população ou região, mas, a questão de bem-estar pode ser algo peculiar para cada indivíduo.

Neste tópico, a questão da sustentabilidade empresarial deve ser entendida como a responsável pela sobrevivência das organizações empresariais e que esta depende diretamente do meio ambiente. Além disso, deve analisar se o comportamento organizacional está de acordo com o favorecimento da sustentabilidade ambiental, sendo uma forma de conscientização de que as práticas empresariais devem ir de encontro ao bem-estar dos recursos naturais, o que favorecerá benefícios a todos.

Leff (2001) fala da necessidade da construção de uma racionalidade produtiva, porém, com base nas ideologias ambientais, dando maior ênfase no potencial ecológico, propondo novas formas de ações e de pensamentos para que uma ordem econômica-ecológica globalizada seja estruturada para a sustentabilidade da humanidade e do meio ambiente.

Segundo o Instituto Ethos (2009), a sustentabilidade visa garantir o sucesso do negócio a longo prazo e, ao mesmo tempo, contribuir com o desenvolvimento econômico e social, propiciando um meio ambiente saudável e uma sociedade estável. Propor sustentabilidade é algo generalizado e não isolado, deve ser um bem maior para todos e não para poucos, por esse motivo que as ações empresariais, em face aos recursos naturais, devem ser vistas como um complemento social e até mesmo político em relação às questões ambientais.

Ainda na mesma linha de raciocínio, Godoy (2008) fala sobre a importância da Carta Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, em 1991, na Holanda, pela Câmara Internacional do Comércio. Essa carta apresenta dezesseis princípios de gestão que expressam os compromissos a serem assumidos pelas empresas, no estabelecimento de um sistema de gestão ambiental.

O ciclo de sustentabilidade deve ser visto como algo possível, devendo ser equitativo, viável e suportável. Caso não se tenha esse entendimento, dificilmente as questões voltadas à sustentabilidade serão vistas e praticadas como prioridade para o bem-estar social. Não adianta a sociedade esperar do poder público medidas extremas para que a sustentabilidade seja garantida. Se a cultura e o comprometimento do indivíduo não forem mudados em meio a essa necessidade de promover condições de permanência, tanto para as empresas quanto para o meio ambiente, nada vai mudar. A maior falha da humanidade é não se assumir como parte do sistema ambiental.

3.4 Educação ambiental e debates ambientais propostos para a sustentabilidade

Conforme Freire (2011), a educação deve ser o ato de formar, não buscando apenas o treinamento técnico, mas a formação intelectual, e a educação ambiental deve ser um instrumento de transformação da sociedade para com o meio ambiente.

Os debates ambientais vêm de encontro à preocupação surgida devido aos alardes da natureza, áreas sendo alagadas, enquanto outras em seca total, escassez de água potável, problemas climáticos, fauna e flora sendo brutalmente dizimadas.

Com a preocupação de promover e elaborar estratégias para o desenvolvimento socioeconômico alinhado com a preservação do meio ambiente e ao uso consciente dos recursos naturais, surgiram as conferências ambientais. Tais debates, com relação às questões ambientais, vêm promovendo discussões referentes à valorização do meio ambiente.

Cada convenção trouxe consigo a sua particularidade e desafios a serem cumpridos, sempre buscando envolver um maior número de países para que as problemáticas ambientais e sociais fossem discutidas, e também estudadas as formas de como cada país poderia contribuir para a sustentabilidade ambiental com visão holística mundial.

3.5 Sistema de gestão ambiental

Muitas são as organizações empresariais que estão investindo em ações sustentáveis para a questão socioambiental, tendo sua marca e produto rotulados como empresas conscientes e preocupadas com o meio ambiente. Pessoas estão cada vez mais valorizando as marcas e empresas que se preocupam com a natureza a que promovem ações que visam à sustentabilidade.

A gestão ambiental acaba por ser uma solução natural ao novo cliente por parte das organizações empresariais. A organização verde acaba se tornando referência para bons e novos negócios e futuramente se colocará como a maneira excepcional de empreender negócios de modo lucrativo e duradouro (TACHIZAWA, 2005).

Seiffert (2005) reforça a necessidade de uma gestão ambiental ativa, a fim de garantir o equilíbrio e a sustentabilidade do meio ambiente, adequando as organizações nas diretrizes para o desenvolvimento ambiental.

A certificação ISO é uma forma das empresas serem vistas como idôneas perante ao meio ambiente e à sustentabilidade. A organização empresarial que se interessar em ter o seu produto ou serviço em meio à globalização, necessita dessa certificação. É inegável que, muitas vezes, o fator econômico se coloca como o

principal, ou como aquele que garante a sobrevivência; isso se dá pela falta de educação ambiental, uma vez que tal educação visa garantir ao equilíbrio desses fatores.

Tachizawa (2005) comenta que, tanto as mudanças quanto a ascensão ecológica em meio aos negócios, se fazem perceber de modo próspero e com resultados positivos à economia. As empresas que se voltarem para estratégias direcionadas às questões ambientais e ecológicas estarão em um patamar elevado, com uma vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes, podendo se beneficiar nas contrações de custos e impulsionar os lucros em médio e longo prazo.

O sistema de gestão ambiental emerge em meio ao desenvolvimento progressivo, baseando-se nos conceitos de gestão ambiental, indo além de um posicionamento de reatividade, pois engloba uma postura estrategista frente às questões ambientais, proporcionando maior entendimento sobre a importância da interação positiva entre os seres humanos e o meio ambiente.

Segundo Leonardo, Abbas e Bulla (2013), as questões que envolvem os problemas ambientais originaram-se em meio a alterações entre os muitos grupos existentes na sociedade: esfera social, empresarial, órgãos públicos, etc. Tais discussões acabaram por trazer à tona a necessidade de uma conscientização mundial para as questões diretamente relacionadas ao meio ambiente, por meio dos violentos problemas a ele afeiçoado.

É preciso entender que o sistema de gestão ambiental dentro das organizações, é um processo que tem seu foco na sustentabilidade. Objetiva sanar problemas que envolvam as particularidades ambientais e, assim, minimizar a possibilidade de situações desfavoráveis às empresas, no que se diz respeito ao seu ciclo de produção, e estruturar as empresas para que as mesmas tenham maior responsabilidade e domínio nas políticas internas, na verificação e acompanhamento do modo como os processos e procedimentos estão sendo alinhados, minimizando os impactos ambientais sofridos pelos processos de produção não responsável.

5 CONCLUSÃO

É preciso que as políticas de educação ambiental sejam inseridas no contexto das organizações empresariais, no que diz respeito ao treinamento e desenvolvimento de pessoas. O desenvolvimento do capital humano e intelectual deve se dar também junto às questões ambientais, para uma educação ambiental empresarial estruturada.

Os empresários precisam ter consciência de que as ações dos seus colaboradores, muitas vezes, podem ser o reflexo da política implantada nas organizações. E é justamente esse comportamento negativo que vai se refletir em meio à sociedade. A capacitação é preparar o colaborador, mas essa preparação não se resume apenas na esfera profissional, existem as esferas social e pessoal.

É preciso que as organizações implantem em sua estrutura uma gestão de capacitação, voltada para o meio ambiente, sendo uma ação de transformação e conscientização para as questões que envolvam a sustentabilidade do meio ambiente, a fim de garantir o bem-estar social. Cada organização, independente do seu porte e segmento, precisa possuir o sistema de gestão ambiental com o propósito de trabalhar a transversalidade entre os seres humanos e meio ambiente.

Para que as empresas sejam capazes de se destacarem no mercado competitivo e ainda serem sustentáveis, elas precisam ser compostas por pessoas que se identifiquem com as propostas sugeridas a elas. Em relação à educação ambiental empresarial, é necessário que a empresa esteja enraizada nas metas organizacionais, na missão, valor e visão. Com a fusão dos objetivos empresariais e da nova ideologia de educação ambiental, passará a existir um maior envolvimento, em que, essa educação deva se fundir com a essência da empresa, alinhar estratégias e definir como promover a conscientização de preservação do meio ambiente, por meio da gestão de pessoas e da educação ambiental.

Ser sustentável é promover a reestruturação dos recursos naturais, que há muito tempo vêm sofrendo com a ação destruidora do ser humano, é garantir que as gerações futuras gozem das maravilhas da natureza ou, até mesmo, que novas maravilhas surjam para serem contempladas.

Pode-se ainda alegar que não existe uma fórmula certa a ser seguida, mas cada empresa necessita ser conhecedora do seu ramo de atividade e qual diretriz

deverá seguir para alcançar efetivamente a sustentabilidade ambiental. Vale ressaltar que, para que haja a conscientização, é preciso haver mudanças, e para se ter mudanças, é preciso entender onde e como estamos hoje, e onde e como queremos estar em breve junto à natureza.

Para um desenvolvimento ambiental sustentável junto à gestão de pessoas, são necessários investimentos e comprometimento por parte das organizações. Tendo como exemplo, o caso de uma organização empresarial do ramo de siderurgia, sendo considerada uma das maiores do mundo no seu segmento, que atualmente, está sob forte pressão por uma obra de sua responsabilidade, cujo o rompimento desta pode causar danos ambientais incalculáveis.

À tal situação apresentada, se faz necessário um sistema de gestão ambiental rigoroso, sistema esse que estaria envolvido de forma mais participativa em:

- Análise e gestão estrutural;
- Responsabilidade técnica e ambiental;
- Práticas e procedimentos de produção e armazenamento;
- Gestão para a elaboração, revisão e manutenção da política ambiental;
- Adequações empresariais conforme as leis ambientais;
- Gestão de controle e de segurança.

Há apenas uma maneira dos itens mencionados acima serem efetivos na sua totalidade, é por meio da gestão de pessoas, de forma a, atrair, manter, motivar e desenvolver, alinhado ao sistema de gestão ambiental, a fim de garantir o sucesso de toda e qualquer organização.

REFERÊNCIAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. **ABNT NBR 9000 – Sistemas de gestão da qualidade: fundamentos e vocábulo**. Rio de Janeiro: ABNT, 2005.

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. **ABNT NBR 14000 – Sistema de gestão ambiental**. Rio de Janeiro: ABNT, 1996.

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. **ABNT NBR 14001 – Sistema de gestão ambiental: requisitos com orientações para o uso**. Rio de Janeiro: ABNT, 2004.

ALMEIDA, R. **Agenda ambiental: desafios na integração de ações e mobilização de pessoas para cultura da sustentabilidade**. 2015. 131 p. Dissertação (Mestrado em Inovação Tecnológica). Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Uberaba, 2015. Disponível em: <http://btdt.ufm.edu.br/bitstream/tede/601/5/Dissert%20Ricardo%20Almeida.pdf>. Acesso em 19 de dezembro de 2018.

ALVES, C. L. B. **Responsabilidade socioambiental: uma avaliação do setor de cerâmica na região metropolitana do Cariri – Ceará**. 2017. 209 p. Tese (Doutorado em Desenvolvimento e Meio Ambiente). Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2017. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/23172/3/2017_tese_clbalves.pdf. Acesso em 10 de novembro de 2018.

ANDRADE, R. O. B. de; TACHIZAWA, T.; CARVALHO, A. B. de. **Gestão ambiental: enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável**. 2. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2002.

As 5 empresas mais sustentáveis do mundo e o que aprender com elas. Disponível em: <http://comercioemacao.cdibh.com.br/2018/09/04/as-5-empresas-mais-sustentaveis-do-mundo-e-o-que-aprender-com-elas/>. Acesso em 09 de janeiro de 2019.

ARAÚJO, G. M. **Sistema de Gestão Ambiental ISO 14001/04**. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde, 2005.

BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BRASIL. Lei Federal nº 9.795/99 de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre educação ambiental. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm. Acesso em 03 de janeiro de 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº. 6.938/81 – Institui a Política Nacional do Meio Ambiente. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm. Acesso em 04 de janeiro de 2019.

BRITO, M. D. de. **Novas gerações de empreendedores e a sustentabilidade: um estudo em incubadoras de empresas universitárias.** 2013. 111 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://tede.mackenzie.br/jspui/bitstream/tede/611/1/Margarete%20Dias%20de%20Brito.pdf>>. Acesso em 02 de novembro de 2018.

CPERS – Centro dos Professores do Rio Grande do Sul. **Educação Ambiental.** Porto Alegre: [s.n.], 1996.

CASELE, V. C. **A educação ambiental como elemento estratégico para a incorporação da sustentabilidade empresarial: caso Itaipu Binacional margem esquerda/Brasil.** 2015. 112 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Ambientais). Universidade do Oeste do Paraná. Toledo, 2015. Disponível em: <<http://tede.unioeste.br/bitstream/tede/1817/1/Valeria%20Crivelaro%20Casale.pdf>>. Acesso em 16 de dezembro de 2018.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos.** 8. ed. São Paulo: Manole, 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração.** Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano nas organizações,** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações.** São Paulo: Pioneira, 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas.** 2. ed. São Paulo: Campus, 2004.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, I. **Como transformar RH (de um centro de custo) em um centro de lucro.** 2. ed. São Paulo: Makro Books, 2000.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas e subjetividade.** São Paulo: Atlas, 2009.

DÉCADA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 2005-2014. **Documento final do plano internacional de implementação.** Brasília: UNESCO, OREALC, 2005.

DESSLER, G. **Administração de recursos humanos.** 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DIAS, R. **Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentável**. São Paulo: Atlas, 2011.

DONAIRE, D. **Gestão ambiental na empresa**. São Paulo: Atlas, 1999.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2012.

FEIL, A. A.; SCHREIBER, D. Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável: desvendando as sobreposições e alcances de seus significados. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, n. 3, p. 667-681, jul. 2017.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GODOY, A. **A menor das ecologias**. São Paulo: Edusp, 2008.

GRANDISOLI, E. A. de C. **Projeto Educação para a Sustentabilidade: transformando espaços e pessoas. Uma experiência de sete anos no ensino médio**. 2018. 192 p. Tese (Doutorado em Ciência Ambiental). Universidade de São Paulo – Instituto de Energia e Ambiente. São Paulo, 2018. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/106/106132/tde-23112018-101259/es.php>>. Acesso em 14 de dezembro de 2018.

INSTITUTO ETHOS. **Empresas e Responsabilidade Social**. 2009. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acessado em 08 de janeiro de 2019.

JACOBI, P. **Cidade e meio ambiente**. São Paulo: Annablume, 1999.

JUNQUEIRA, E. de S. G. **Os movimentos ambientalistas na pesquisa em educação ambiental - análise de teses e dissertações**. 2016. 120 p. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade de São Paulo – Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, 2016. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59140/tde-12032017-150841/pt-br.php>>. Acesso em 02 de dezembro de 2018.

KUZMA, E. L. *et al.* Competências para a sustentabilidade organizacional: uma revisão sistemática. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, n. spe, p. 428–444, set. 2017.

LEFF, E. **Saber ambiental: sustentabilidade, racionalidade, complexidade, poder**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

LEFF, E. Educação ambiental e desenvolvimento sustentável. In: REIGOTA, M. (org.). **Verde cotidiano: o meio ambiente em discussão**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

LEONARDO, V. S.; ABBAS, K.; BULLA, P. R. **Sistema de gestão ambiental como suporte na identificação de custos com controle, preservação e recuperação do meio ambiente**. Enfoque: Reflexão Contábil. Maringá. v. 32. n. 3. p. 129-149, 2013.

MARRAS, J. P. **Gestão de Pessoas em Empresas Inovadoras**. São Paulo: Futura, 2005.

MAIMON, D. **Passaporte verde: gestão ambiental e competitividade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

MARTINS, M. R. S.; SILVA, J. G. da. **O sistema de gestão ambiental baseado na ISO 14000: Importância do instrumento no caminho da sustentabilidade ambiental**. Revista Eletrônica em Gestão, Educação e Tecnologia Ambiental. Santa Maria, v. 18 p. 1460-1466, 04 Dez 2014.

MILIOLI, B. Glossário de termos e expressões de gestão de recursos humanos. In: BOOG, Gustavo (org.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**. São Paulo: Gente, 2002.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MOUSINHO, P. **Meio ambiente no século 21: 21 especialistas falam da questão ambiental nas suas áreas de conhecimento**. 4. ed. Campinas: Armazém do Ipê, 2008.

MUNCK, L.; SOUZA, R. B. Gestão por competências e sustentabilidade empresarial: em busca de um quadro de análise. **Gestão e Sociedade**, v. 3, n. 6, p. 254-287, 2009.

PEDRINI, A. de G.; DE-PAULA, J. C. **Educação ambiental: reflexões e práticas contemporâneas**. Petrópolis: Vozes, 1997.

PENSAMENTO VERDE. **A importância do Sistema de Gestão Ambiental nas empresas**. Disponível em: <<https://www.pensamentoverde.com.br/sustentabilidade/a-importancia-do-sistema-de-gestao-ambiental-nas-empresas>>. Acesso em 27 de março de 2019.

PORTAL ECOHOSPEDAGEM. **Sistema de Gestão Ambiental (SGA)**. O que é e como implementar. Disponível em: <<https://ecohospedagem.com/o-que-e-um-sga-e-qual-a-importancia-de-implementa-lo-em-sua-empresa>>. Acesso em 27 de março de 2019.

PORTER, M. E. **Vantagem competitiva: criando e sustentando um desempenho superior**. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

SEIFFERT, M. E. B. **ISO 14001 Sistemas de Gestão Ambiental: implantação objetiva e econômica**. São Paulo, Atlas, 2005.

SILVA, D. F. da. **Responsabilidade socioambiental e empresas:** uma análise no setor privado da região metropolitana de João Pessoa – PB. 2012. 126 p. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente). Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/4540/1/arquivototal.pdf>>. Acesso em 03 de dezembro de 2018.

TACHIZAWA, T. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa:** estratégias de negócios focadas na realidade brasileira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

VENTURA, G.; SOUZA, I. C. F. de. **Refletindo sobre a relação entre a natureza humana, valores capitalistas e a crise ambiental:** contribuições para a promoção da Educação Ambiental Crítica. Revista eletrônica Ambiente e Educação. Rio Grande. v.15. 2010.

VIANNA, M. D. B.; VERONESE, G. **Políticas ambientais empresariais.** Ambiente & Educação – Revista de Educação Ambiental. Rio Grande. v. 26, n. 1, p. 123-144. 1992.

WCED – World Commission on Environment and Development. **Our common Future (Brundtland Report).** *World Commission on Environment and Development.* Nova York: Oxford University Press, 1987.