

FACULDADE DA ASSOCIAÇÃO BRASILIENSE DE EDUCAÇÃO

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Daniela Silvestri

A GESTÃO AMBIENTAL DAS ORGANIZAÇÕES NA PERCEPÇÃO DE
JOVENS APRENDIZES DE MARAU - RS

Marau
2016

Daniela Silvestri

A GESTÃO AMBIENTAL DAS ORGANIZAÇÕES NA PERCEPÇÃO DE
JOVENS APRENDIZES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentando ao
Curso de Administração da Faculdade da Associação
Brasiliense de Educação, como requisito parcial para
a obtenção do grau de Bacharel em Administração,
sob a orientação do Prof. Me. Silviani Teixeira Poma.

Marau
2016

S587g Silvestri, Daniela

A gestão ambiental das organizações na percepção de jovens aprendizes de Marau-RS. / Daniela Silvestri. FABE, 2016.

59 f.; 30 cm.

Orientadora: Prof^a.Silviani Teixeira Poma

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) —
Faculdade da Associação Brasileira de Educação , 2016.

Bibliografia: f. 54 - 56.

1. Gestão Ambiental. I. Título.

CDD – 658.408

Daniela Silvestri

A GESTÃO AMBIENTAL DAS ORGANIZAÇÕES NA PERCEPÇÃO DE JOVENS APRENDIZES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentando ao Curso de Administração da Faculdade da Associação Brasiliense de Educação, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, sob a orientação do Prof. Me. Silviani Teixeira Poma.

Banca Examinadora

Prof^ª. Me.Silviani T Poma- FABE

Prof. - FABE

Prof. - FABE

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado força para ter chegado até aqui, minha família por ter sempre me apoiado e me incentivando para nunca desistir. Ainda, e de forma especial, à minha orientadora Prof^ª. Silviani, pela ajuda em todas as horas. De igual modo, agradeço aos sujeitos desta pesquisa, com vocês aprendi e compreendi que as causas ambientais ainda carecem de maior compreensão e atenção.

RESUMO

A sobrevivência da atual e futuras gerações depende do real entendimento da responsabilidade ambiental, levando o ser humano a buscar a sustentabilidade, nos aspectos econômicos e sociais, premissa básica para a garantia da vida na Terra com qualidade. Mediante essa realidade, o presente estudo se deu com o objetivo de identificar qual a percepção dos estudantes do programa Aprendiz Legal, do Governo Federal, em relação à responsabilidade ambiental das organizações em que atuam. Para tanto, conduziu-se uma pesquisa quali-quantitativa, exploratória, do tipo estudo de caso, inquirindo-se por meio de um questionário com questões fechadas e abertas a uma amostra de 11 jovens aprendizes inseridos em sete empresas de ramos diversos, do município de Marau-RS. A análise e interpretação dos dados permitiu obter como resultados que a amostra de pesquisa caracteriza-se por meninos e meninas, com idade entre 14 e 16 anos, geração Z, cursando o ensino médio. Os mesmos estão inseridos, por meio do Programa Aprendiz Legal e por força da Lei da Aprendizagem, em empresas que possuem diretrizes ou políticas ambientais. Essas orientam, especialmente, no sentido da conscientização com o gasto de folhas, na economia de luz, nas ações de separação do lixo e em menor número em ações de reutilização de materiais. Tais empresas não tem a capacitação de seus colaboradores e o envolvimento com a comunidade como prioridade de suas ações ambientais. Nesse sentido, os jovens aprendizes percebem aspectos variados relacionados à responsabilidade ambiental - destacando-se a importância da conscientização, o manejo dos resíduos, reutilização, economia evitando o desperdício, uso correto dos recursos naturais/meio ambiente, recuperação desse, entre outros. No entanto, não manifestam a importância do desenvolvimento econômico como parte da gestão ambiental e da sustentabilidade e raras vezes mencionam o equilíbrio desse com a comunidade na qual a empresa está inserida. Ainda, manifestam o desejo de participarem mais da gestão ambiental por meio de momentos de treinamento/capacitação.

Palavras-chave: Responsabilidade Ambiental. Gestão Ambiental. Programa Aprendiz Legal.

ABSTRACT

The survival of current and future generations depends on the real understanding of environmental responsibility, leading the human being to seek sustainability, in economic and social aspects, a basic premise for guaranteeing life on Earth with quality. Through this reality, the present study was carried out with the goal of identifying the students' perception of the Legal Apprentice program, of Federal Government, in relation to the environmental responsibility of the organizations in which they work. Thus, a qualitative, exploratory, case-study research was conducted by asking a questionnaire with closed and opened questions to a sample of 11 young apprentices enrolled in seven companies from different branches, of the city Marau-RS. The data analysis and interpretation allowed us to obtain as results that the research sample is characterized by boys and girls, aged 14 to 16 years, generation Z, attending high school. They are inserted, through the Legal Apprentice Program and by virtue of the Law of Learning, in companies that have environmental guidelines or policies. These guide, especially, towards awareness of the expense of sheets, the saving of light, the actions of garbage separation, and, in smaller number, of actions to reuse materials. Such companies do not have the training of their employees and the involvement with the community as a priority of its environmental actions. In this sense, young learners perceive various aspects related to environmental responsibility - highlighting the importance of awareness, waste management, reuse, economy avoiding waste, correct use of natural resources/environment, recovery of the environment, among others. However, they do not express the importance of economic development as part of environmental management and sustainability and rarely mention the balance of this with the community in which the company is inserted. Furthermore, they express the desire to participate more in environmental management through training/capacity building moments.

Keywords: Environmental Responsibility. Environmental Management. Legal Apprentice Program.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNDES: Banco Nacional do Desenvolvimento

CBO: Classificação Brasileira de Ocupações

CIEE: Centro de Integração Empresa Escola

DDS: Diálogo Diário de Segurança

DSSMA: Diálogo de Segurança, Saúde e Meio Ambiente

EA: Educação Ambiental

ISO: *International Organization for Standardization* (Organização Internacional para Padronização)

ONGs: Organizações Não Governamentais

ONU: Organização das Nações Unidas

PNEA: Nacional de Educação Ambiental

SEBRAE: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAI: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAC: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAR: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT: Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SESCOOP: Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

SESMT: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

RSE: Responsabilidade Social Empresarial

SGA: Sistemas de Gestão Ambiental

UNESCO: Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

CNI: Confederação Nacional das Indústrias

CO₂: gás carbônico

TQC: *Total Quality Control*

www: World Wide Web

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos respondentes	38
Gráfico 2 - Idade dos respondentes	38
Gráfico 3 - Grau de instrução dos respondentes.....	39
Gráfico 4 - Ações de responsabilidade ambiental nas empresas empregadoras do Aprendiz Legal	40
Gráfico 5 - Presença de política de sustentabilidade ambiental nas empresas empregadoras do Aprendiz Legal.....	41
Gráfico 6 - Modos de divulgação da política de sustentabilidade ambiental nas empresas empregadoras do Aprendiz Legal.....	42
Gráfico 7 - Modos de divulgação da separação correta de resíduos nas empresas empregadoras do Aprendiz Legal.....	43
Gráfico 8 - Modos de redução no uso de materiais nas empresas empregadoras do Aprendiz Legal	44
Gráfico 9 - Modos de relacionamento com a comunidade pelas empresas empregadoras do Aprendiz Legal.....	45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	12
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 Geral	12
1.2.2 Específicos	13
1.3 JUSTIFICATIVA	13
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	16
2.1 EDUCAÇÃO AMBIENTAL	16
2.2 SUSTENTABILIDADE	18
2.2 RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL	21
2.4 GESTÃO AMBIENTAL	22
2.4.1 Gestão ambiental nas empresas	23
2.4.2 Sistema de gestão ambiental	25
2.5 GERAÇÃO Z	26
2.5.1 Programa Aprendiz Legal	27
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	32
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	32
3.1.1 Natureza	32
3.1.2 Nível	33
3.1.3 Estratégia	33
3.2 VARIÁVEIS ENVOLVIDAS NO ESTUDO	34
3.3 PARTICIPANTES	34
3.4 PROCESSO DE COLETA DE DADOS	34
3.4.1 Validação	35
3.5 PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS	36
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	37
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	37
4.2 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL AMBIENTAL DAS EMPRESAS	40
4.3 A SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL NA VISÃO DOS JOVENS APRENDIZES	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51

REFERÊNCIAS	54
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	57

1 INTRODUÇÃO

A gestão ambiental é uma questão de sobrevivência, tendo em vista que o meio ambiente é hoje considerado parte do processo produtivo e não mais uma externalidade. Isso faz com que a variável ambiental esteja presente no planejamento das organizações por envolver a oportunidade de redução de custos, já que uma empresa poluente é, antes de tudo, uma entidade que desperdiça insumos e gasta mais para produzir menos (SEBRAE, 2007). Souza (1993 apud KRAEMER, 2007) diz que as estratégias de “marketing ecológico” visam à melhoria da imagem da empresa através da criação de produtos “verdes” e de ações voltadas para proteção ambiental. Muitas organizações têm demonstrado que é possível ganhar dinheiro e proteger o meio ambiente, com criatividade e condições internas que possam transformar as restrições e ameaças ambientais em oportunidades de negócios.

Acredita-se que a evolução da gestão ambiental empresarial seguiu um caminho similar ao da qualidade, com a instalação dos sistemas ISO e adoção de programas 5S, por exemplo. Isso pois, as empresas com a responsabilidade de oferecer produtos de qualidade sem agredir o meio ambiente acabam aderindo às leis que o protegem e tendo o retorno esperado para sua organização. Nessa direção, a incorporação de questões ambientais entre os objetivos da organização moderna ampliou substancialmente o conceito de gestão empresarial. Atualmente, os gestores introduzem em suas empresas programas preventivos e de reciclagem de resíduos, medidas para reduzir o consumo de energia e água no processo de construção e manutenção dos empreendimentos e, para apoiar a implementação dessas práticas, a cada dia inovações tecnológicas estão sendo criadas buscando minimizar o uso de recursos naturais no processo produtivo.

Dessa forma, as organizações, juntamente com seus colaboradores, buscam a satisfação dos seus clientes, difundindo a visão da sustentabilidade, tanto nos produtos quanto no marketing da empresa. As diferentes gerações que atuam no mercado de trabalho, tendo cada uma sua própria visão, devem saber a importância da gestão ambiental nas organizações. No entanto, as empresas devem orientar seus funcionários sobre o assunto, demonstrando os passos que a organização segue no que tange à consideração ambiental. Segundo Zemke (2008), cada geração difere da outra em termos de crenças, valores e prioridades, consequência direta da época em que foram criadas. As análises identificam a presença da geração *Baby-Boomers* (geração pós-guerra), a geração X (abrange os nascidos entre 1962 e

1977), a geração Y (nascidos a partir de 1978), e a geração Z (nascidos entre o fim de 1992 a 2010), atuando em um mesmo ambiente de trabalho.

Como o passar do tempo está sendo mais comum no cotidiano organizacional a presença das diferentes gerações atuando juntas, e não somente, como há tempos o era, somente adultos. Dentre essa gama de gerações, destaca-se a geração Z, que são os jovens incluídos no mercado, muitas vezes por foca de programas de incentivo e preparação ao trabalho, fomentados pela Lei da Aprendizagem, Lei nº. 10.097/2000 (BRASIL, 2000), regulamentada pelo Decreto nº. 5.598/2005 (BRASIL, 2005). Essa tem por objetivo inserir os jovens no mundo do trabalho, estabelecendo que empresas de médio e grande porte contratem jovens com idade entre 14 e 24 anos como menores aprendizes, firmando contrato com duração inferior a dois anos (BRASIL, 2005). Decorre da força dessa Lei, o Programa Aprendiz Legal, do governo federal, voltado para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho.

O jovem, nesse Programa, tem a oportunidade de, inserido em uma organização, ter a experiência do primeiro emprego, desenvolver competências para o mundo do trabalho, adquirir habilidades, conhecimentos e experiências para seu desenvolvimento profissional e pessoal, e, ainda, definir-se profissionalmente. A presença de menores aprendizes nas empresas, provê um contato cada vez mais intenso dos jovens com os diferentes assuntos relacionados às atividades da mesma – dentre esses os de cunho ambiental.

Portanto, na experiência organizacional os jovens recebem noções de educação de cunho ecológico, sensibilizando-se para a consciência ambiental e tendo a oportunidade de aprimoramento e familiaridade com o tema. Tal condução é essencial, visto que é nessa fase que muitos jovens contestam, afirmam e reafirmam seus valores, pondo em prova ou testando aquilo que aprenderam, anteriormente, em casa ou na família. Nesse sentido, o modo como as questões ambientais são conduzidas em uma organização podem influenciar na percepção dos jovens em relação às mesmas, influenciando-os positiva ou negativamente. De acordo com Seiffert (2014, p. 31), “a incorporação de valores ambientais através de um processo educacional efetivo molda o caráter de indivíduos ambientalmente sensibilizados, formando cidadãos completos”.

Compreendendo a importância da geração Z dentro das organizações e a fundamentalidade do Programa Aprendiz Legal para a formação de tais jovens, o presente estudo se realiza com o intuito de compreender a percepção dos mesmos quanto ao processo de gestão ambiental conduzido nas empresas em que atuam. O mesmo segue estruturado neste capítulo introdutório que contextualiza a pesquisa, apresentando seu problema, objetivos e

justificativa. No capítulo 2 traz-se o referencial teórico, abordando-se questões relativas à educação ambiental, à sustentabilidade, à responsabilidade socioambiental e, ainda, à gestão ambiental, especificando-se esse fenômeno nas empresas e pela utilização de sistemas de gestão. Ainda, em face das características da amostra de pesquisa, explana-se sobre a geração Z e o Programa Aprendiz Legal. No capítulo 3 apresenta-se os aspectos metodológicos que guiaram o estudo, no capítulo 4, por sua vez, apresenta-se e discute-se os dados primários para, por fim, ao capítulo 5 tecer-se as considerações finais.

1.4 PROBLEMA DE PESQUISA

Qual é a percepção dos estudantes do programa Aprendiz Legal da empresa de profissionalização Alfa, com a gestão ambiental nas organizações em que atuam?

1.5 OBJETIVOS

Seguem os objetivos da pesquisa, os quais se dividem em geral e específicos.

1.2.1 Geral

Identificar qual a percepção dos estudantes do programa Aprendiz Legal da empresa de profissionalização Alfa, com a responsabilidade ambiental nas organizações em que estão inseridos.

1.2.2 Específicos

- a) Identificar se as organizações onde atuam os jovens aprendizes do programa de profissionalização realizam ações de responsabilidade ambiental;
- b) Levantar quais ações são consideradas de responsabilidade ambiental nas organizações;
- c) Reconhecer a percepção dos jovens aprendizes quanto á responsabilidade ambiental nas organizações;
- d) Propor medidas que visem um maior envolvimento dos jovens aprendizes nas questões de responsabilidade ambiental.

1.6 JUSTIFICATIVA

Antigamente, os jovens tinham muita dificuldade de adentrar no mundo profissional, em função de que a experiência era, normalmente, pré-requisito para iniciar em diversos cargos, o que dificultava o começo da vida profissional. Aos poucos isso foi mudando, e muitas empresas e programas foram criadas com o intuito de facilitar essa entrada do jovem no mercado de trabalho.

Hoje, as mais importantes opções para quem deseja ingressar no mercado de trabalho, por força da Lei da Aprendizagem, como já visto, são os programas de menores aprendizes. Esses nutrem grande preocupação em relação à formação profissional dos jovens que participam do projeto e o desenvolvimento integral de cada um.

Em 2014, mais de 400 mil jovens foram inseridos no mercado de trabalho, sendo que a expectativa de crescimento desse número é de 1,4% ao ano (IBGE, 2015 apud RIOS, 2015). Convergindo com essa perspectiva o Ministério do Trabalho pretende inserir 1,7 milhão de aprendizes no mercado de trabalho até o ano de 2019 (BRASIL, 2015), ampliando “as oportunidades de qualificação profissional e de acesso ao mercado de trabalho para adolescentes e jovens, com trabalho decente e desenvolvimento social para o país” (BRASIL, 2015, s/p).

O caminho para a melhora das condições ambientais do Planeta Terra passa pela educação da população. Apesar de ser um tema recorrente no cotidiano das pessoas e que

adquire cada vez mais adeptos, os resultados não estão sendo tão significativos – denunciados pela realidade de escassez de água, altos índices de CO₂ na atmosfera, desastres como o de Mariana ocorrido em Minas Gerais, ao que tudo indica, pela falta de responsabilidade ambiental de uma empresa (G1, 2016). Tal desastre justifica a preocupação implícita neste trabalho de pesquisa, com a responsabilidade socioambiental das organizações, pois denunciam que muito se há de fazer para que as organizações ajustem-se à legislação e a cumpram não só motivadas pelos custos e lucros, mas pela verdadeira responsabilidade social e ambiental:

A lama soterrou a vida e coloriu as paisagens e os rios de alaranjado. Em 5 de novembro de 2015, o rompimento da barragem de Fundão, em Mariana, se transformou na maior tragédia ambiental do país. O tsunami de água e rejeitos levou 19 vidas, casas, animais, memórias. [...] As multas aplicadas por órgãos ambientais mineiros, capixabas e federais ainda não foram pagas. A economia de Anchieta, no Sul do Espírito Santo, está prejudicada com a paralisação mineradora. E ainda restam muitas dúvidas sobre a água do Rio Doce (G1, 2016, s/p).

Interferir na realidade exemplificada por esse caso passa pelo necessário processo de mudança. Na visão de Seiffert (2014, p. 46),

é preciso criar o quanto antes condições sócio-econômicas, institucionais e culturais que estimulem não apenas um rápido processo tecnológico de mecanismo que possibilitam a utilização racional dos recursos naturais como também uma mudança em direção a padrões de consumo que não implicam o crescimento contínuo e ilimitado do uso de recursos naturais *per capita*.

Compreende-se, assim, que a educação ambiental deve fazer parte da vida das pessoas desde a infância e durante todo o seu desenvolvimento, todas as escolas devem fomentar e vivenciar o assunto, diariamente. No entanto, para além da escola, a educação ambiental deve estar presente na família, na igreja, e, por fim e não menos importante, nas empresas – como local de trabalho das pessoas. Na visão de Seiffert (2014, p. 274), “a questão educacional é fundamental para a sustentabilidade”.

Não por acaso, hoje, muitas empresas ocupam parte de seus recursos humanos e financeiros para a gestão ambiental. Assim, o contexto organizacional onde está inserido o menor aprendiz é de grande importância e deve servir como exemplo no desenvolvimento de

ações de preservação ambiental. Desse modo, fica visível que é de fundamental importância a exploração desse assunto no contexto da formação profissional no meio acadêmico, a fim de buscar uma postura de responsabilidade social ambiental como futura profissional da área administrativa – fato que justifica a realização deste estudo, atrelado à importância dos aprendizes no ambiente organizacional e previsão do aumento do número desses pelo fomento ao programa em foco neste estudo.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O presente capítulo apresenta a revisão bibliográfica realizada para dar embasamento teórico ao estudo prático efetivado. Primeiramente aborda-se os conceitos essenciais relativos à educação ambiental, para, depois, compreender-se o que é a responsabilidade socioambiental e a sustentabilidade. Na sequência adentra-se para o campo da gestão ambiental, especificando-se sobre a gestão ambiental nas empresas e os sistemas de gestão ambiental (SGA). Por fim, com foco nos sujeitos desta pesquisa, aborda-se sobre as características essenciais da geração Z e as especificidades do Programa Aprendiz Legal.

2.1 EDUCAÇÃO AMBIENTAL

Apesar de se tratar de um tema amplo e que cada vez repercute mais na mídia em todos os meios de comunicação, a origem desse termo não é claramente determinada. Barbieri e Silva (2011, p. 19) afirmam que,

Apesar de iniciativas pioneiras em muitas épocas quando nem se quer era chamadas assim, pode-se colocar como um marco importante a própria criação da Unesco em 1946, órgão da ONU que deu início ao debate em torno da educação de um modo geral e da EA em particular em termos globais e por meio da mobilização de governos e entidades da sociedade civil.

Barbieri e Silva (2011, p. 71) entendem por Educação Ambiental

os processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas à conservação de meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade.

Portanto, compreende-se que a Educação Ambiental é a capacidade de o ser humano desenvolver sua capacidade intelectual e ter atitudes de preservação ao meio ambiente. Tendo,

ainda, consciência de que agindo de forma errada, além de prejudicar a natureza, ele estará se prejudicando indiretamente.

O objetivo da Educação Ambiental é despertar na população a consciência da realidade em relação ao meio ambiente. Cada indivíduo deve ter o discernimento que tem papel fundamental na preservação e que deve contribuir para tal. Porém, os resultados normalmente são de médio e longo prazo, e dependem de políticas educacionais que possam oferecer base para uma mudança atitudinal. Conforme Seiffert (2014, p. 269),

A educação ambiental deve ser considerada como importante instrumento de gestão ambiental para materialização da visão do desenvolvimento sustentável. Apesar disso, os efeitos benéficos de seu aprimoramento poderão ser percebidos principalmente em horizontes de meio e longo prazo. Entretanto, sua aplicabilidade, de maneira efetiva, está condicionada à implantação de políticas públicas educacionais compatíveis, que subsidiem uma mudança cultural, de modo a afetar holisticamente os hábitos e posturas de uma determinada sociedade.

No Brasil a Educação Ambiental tem registros de algumas leis da década de 60, como o Código Florestal, “instituído pela Lei nº 4.771, de 1965, estabeleceu um prazo de dois anos, contados da sua promulgação, no qual nenhuma autoridade poderia permitir a adoção de livros escolares que não tivessem textos de educação florestal” (BARBIERI; SILVA, 2011, p. 71). Mais tarde, na década de 90, foi criada a Política Nacional de Educação Ambiental (PNEA) - Lei nº. 9.795, de 1999. Conforme os supracitados autores (op. cit., p. 71), essa “tem como objetivo dar prosseguimento eficaz ao ditame constitucional citado na seção anterior”.

De acordo com tal Lei, ainda na visão de Barbieri e Silva (2011, p. 76), a Educação Ambiental é um componente essencial e permanente da educação nacional e deve estar articulada em todos os níveis e modalidades do processo educativo, em caráter formal e não formal. Nesse sentido, todas as instituições de ensino devem contemplar a Educação Ambiental no processo educativo, mas, pela amplitude do processo a que se refere, não é um tema restrito apenas às instituições escolares.

Para Seiffert (2014, p. 269) “a educação ambiental deve ser considerada como importante instrumento de gestão ambiental para a materialização da visão do desenvolvimento sustentável”. Dito de outra forma, a Educação Ambiental é passível de acontecer por meio dos meios de comunicação, das mídias em geral, nas igrejas, nas casas e comunidades diversas, nas associações e Organizações Não Governamentais (ONGs), em

empresas de toda espécie e porte. Ou seja, em todo e qualquer lugar que se preocupe com a sustentabilidade e a responsabilidade socioambiental.

2.2 SUSTENTABILIDADE

O avanço tecnológico soma a perspectiva de vida dos seres humanos e, ao mesmo tempo, sua capacidade de autodestruição. Atendendo aos desejos e necessidades dos seres humanos, foi indispensável um crescimento significativo na utilização de matéria e energia, colocando em cheque a sustentabilidade do Planeta. Ou seja, a sua capacidade de renovar-se. Conforme Seiffert (2014, p. 24), “alcançar o desenvolvimento sustentável é obter o crescimento econômico contínuo através de um manejo mais racional dos recursos naturais e da utilização de tecnologias mais eficientes e menos poluentes”.

O termo sustentabilidade é bastante utilizado para designar o bom uso dos recursos naturais da Terra, como a água, as florestas, o solo, entre outros. Tem como significado sustentar, apoiar e conservar. O conceito de sustentabilidade está relacionado com a atitude ou a estratégia que é ecologicamente correta. Como esclarecem Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013, p.88), a sustentabilidade está diretamente relacionada ao conceito de eco eficiência – na media em que pessoas ou sistemas estabelecem “metas de redução do uso de insumos e materiais dependentes de recursos naturais, como energia, água e papel”

Conforme Tachizawa e Andrade (2012, p. 6), “as organizações que tomarem decisões estratégicas integradas à questão ambiental e ecológica conseguirão significativas vantagens competitivas, quando não, redução de custos e incremento nos lucros a médio e longo prazo”. Dessa forma, sustentabilidade é um conceito que está sendo muito explorado pelas empresas para mostrar que o produto foi fabricado ou oferecido sem danificar ou prejudicar o meio ambiente, sendo classificado como ecologicamente correto ou não poluente.

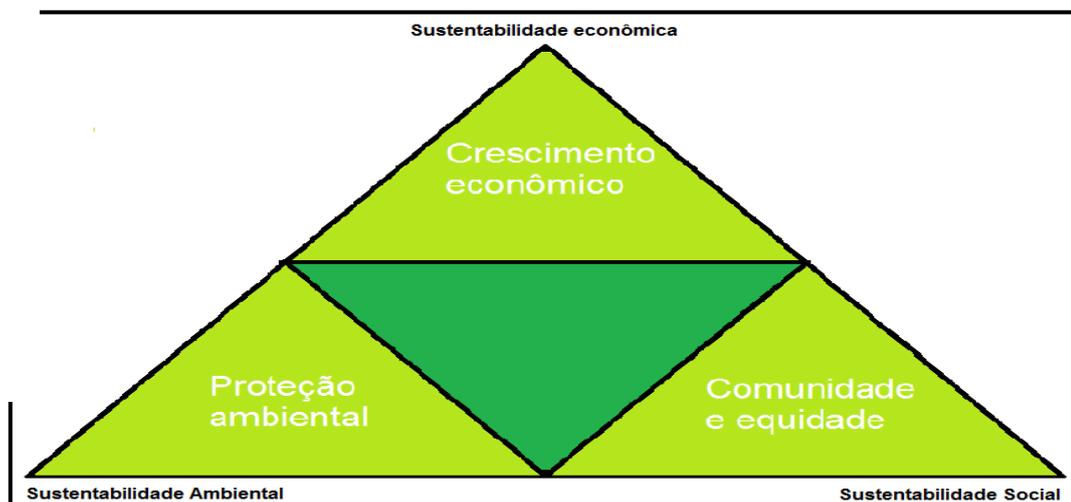
A sustentabilidade nas empresas está ligada, ainda, à sustentabilidade econômica, que é alcançada através de um modelo de gestão sustentável. As medidas desse modelo promovem o bem-estar da sociedade, com o objetivo de ajudar àqueles que enfrentam condições desfavoráveis. Como cita Seiffert (2014, p. 21),

A sustentabilidade do crescimento econômico ou o desenvolvimento sustentável sempre foi uma questão central dos modelos de desenvolvimento. Entretanto, os modelos adotados pelos países nos últimos 50 anos eram de planejamento e de intervenção governamental; excepcionalmente referiam-se às questões ambientais com uma restrição, sem considerar a finitude dos recursos naturais. Isso chama atenção para o fato de que, no século passado, ocorreu na verdade um processo de crescimento econômico e não propriamente desenvolvimento, sendo necessário elucidar as diferenças entre os conceitos de crescimento econômico, desenvolvimento e desenvolvimento sustentável.

As empresas como um todo estão cada vez mais preocupadas em atingir e demonstrar um desempenho ambiental correto, controlando os impactos de suas atividades, levando em consideração sua política e seus objetivos ambientais. Esse comportamento inclui o contexto de legislação, que está cada vez mais exigente; o desenvolvimento de políticas econômicas; e a adoção de medidas de proteção ao meio ambiente em função de uma crescente preocupação das partes interessadas em relação às questões ambientais e à sustentabilidade.

Uma ferramenta que pode auxiliar as empresas no seu desenvolvimento sustentável é o triângulo da sustentabilidade, conforme se mostra na Figura 1. Mas, para que esse modelo possa ter sucesso, é necessário que as empresas deem o mesmo peso para cada um dos três macros do triângulo, que são: crescimento econômico, proteção ambiental e proteção social. Conforme Marconatto et al. (2013, p.1), “existe uma relação clara entre os macro sistemas (ambiental, social e econômico) que, por exemplo, se a biosfera for comprometida entrarão em colapso também os sistemas social e econômico, inviabilizando a vida humana no planeta”.

Figura 1: Triângulo da sustentabilidade



Fonte: Pereira et al. (2013, p. 149).

Analisando-se a Figura 1 fica claro que uma dimensão depende da outra e que todas precisam ser consideradas para que o ciclo funcione corretamente. Ainda, observa-se na Figura 1 que, conforme Pereira et al. (2013), o triângulo foi utilizado para dar maior percepção, formando um sistema representando que todos possuem a mesma importância e devem andar juntos. Conforme os autores (2013, p.148),

Ter o negócio sustentável e ser sustentável, entretanto, é uma nova exigência do mercado. Aqueles que acharem os caminhos para se diferenciar serão os beneficiados, ganharão seu espaço nos mercados, agregarão valor a seus processos e à sua competitividade. Para tanto, uma mudança da agenda das empresas deve ser feita para que todas as dimensões defendidas no conceito de desenvolvimento sustentável (dimensões econômica, ambiental e social) possam ser levadas em conta no momento das tomadas de decisão. Para ser efetiva, essa nova visão deve ser estruturada ao longo prazo, garantindo benefícios à geração presente e resguardando as futuras. Ancorando-se nesses pilares [...] a gestão do negócio não deve ser baseada somente nas questões econômicas, mas também nas sociais e de meio ambiente, o que acaba por reforçar os laços das empresas com a sociedade e a natureza .

Além de as empresas aderirem ao modelo sustentável, é necessário que a ideia seja apresentada pela entidade aos colaboradores. Para Moura (2008, p. 177, grifos do autor), “podemos sublinhar a necessidade de se obter a *tomada de decisão* dos colaboradores em torno da questão ambiental, gerar conhecimento sobre o tema, para assegurar seu envolvimento e alinhamento com as metas”.

Para que os colaboradores possam auxiliar a organização em sua política de gestão ambiental, é necessário proporcionar treinamentos, momentos de formação e sensibilização para as questões de sustentabilidade – faz-se, assim, Educação Ambiental. Moura (2008, p. 177) afirma que deverá ser proporcionado um treinamento formal, regular e que receba apoio irrestrito da gerência e supervisores, tratando temas como:

- a) os aspectos e os impactos ambientais resultantes das atividades da empresa, reais ou potenciais;
- b) as funções, responsabilidades e desafios de cada colaborador no processo;
- c) as penalidades e riscos com as consequências do não cumprimento dos procedimentos especificados;
- d) os benefícios resultantes para a empresa e para seus componentes, quando se obtiver um bom desempenho ambiental;

e) o papel da marca e da companhia como agente de melhoria de sua sociedade e do contexto no qual a empresa está inserida.

Um treinamento bem elaborado pela empresa considerado às questões inerentes à sustentabilidade, reduz os riscos de problemas ambientais, além de proporcionar ganhos, como o valor agregado à empresa, e motivação e adesão pelos funcionários. Moura (2008, p. 178) defende que no aspecto ambiental, o treinamento pode gerar diferencial competitivo “através de valor agregado à marca frente à sociedade e à comunidade atingida pela presença da companhia, além de proteger o investimento contra riscos potenciais que podem incidir em longo prazo”.

2.2 RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

A responsabilidade socioambiental está ligada a ações que respeitam ao meio ambiente e aos principais objetivos da sustentabilidade. Segundo Tachizawa e Andrade (2012, p. 61), “a Comissão Mundial do Ambiente e Desenvolvimento (Comissão Brundtland), no seu histórico relatório de 1987 intitulado ‘Nosso Futuro Comum’, realçou a importância da proteção do ambiente na realização do *desenvolvimento sustentável*”. Tais autores enfatizam, ainda, que

foi nesse sentido que a Carta Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável foi criada com 16 princípios relativos à gestão ambiental, que é, para as organizações, um aspecto de importância vital do desenvolvimento sustentável [...] Segundo a Carta Empresarial, as organizações acreditam partilhar do entendimento de que deve existir um objetivo comum, e não um conflito, entre desenvolvimento econômico e proteção ambiental, tanto para o momento presente como para a geração futura (2012, p. 61).

A Carta Empresarial sugere, assim, que as empresa entendam o desenvolvimento econômico e ambiental de uma forma comum, caracterizando o que se pode chamar de responsabilidade socioambiental empresarial. Para Diaz (2011, p. 175)

a concepção de RSE (Responsabilidade Social Empresarial) implica novo papel da empresa dentro da sociedade, extrapolando o âmbito do mercado, e como agente autônomo no seu interior, imbuído de direitos e deveres que fogem do âmbito exclusivamente econômico. A empresa é vista cada vez mais como um sistema social organizado em que se desenvolvem relações diversas, além das estritamente econômicas.

Diaz (2011, p. 176) ainda afirma que, “de qualquer modo, como resultado dessa preocupação ambiental, associada com as exigências legais e éticas da sociedade, muitas empresas tem procurado gradativamente assumir maior responsabilidade ecológica, adotando um papel mais ativo”. Nessa direção, empresários e empresas estão cada vez mais conscientizados de que sua função não é apenas de produzir bens e oferecer serviços, mas que precisam respeitar o meio ambiente e atender aos principais objetivos da sustentabilidade e, principalmente, proporcionar uma melhor qualidade de vida à sociedade. Ganha espaço, assim, nas empresas, a gestão ambiental.

2.4 GESTÃO AMBIENTAL

Segundo Moura (2008, p. 1), “constata-se, ao longo da história, que o homem sempre utilizou os recursos naturais do planeta e gerou resíduos com baixíssimo nível de preocupação”. A falta de conscientização e informação a respeito de recursos e resíduos, resultou em um problema que afeta, atualmente, toda a população mundial. Nesse sentido, a gestão ambiental surgiu da necessidade do ser humano de organizar melhor suas diversas formas de se relacionar com o meio ambiente.

Compreendendo-se essa condição, a gestão ambiental pode se definir como a atividade de administrar o uso dos recursos naturais para gerar menos resíduos. Para Seiffert (2014, p. 269) “gestão ambiental não é um conceito novo nem uma necessidade nova, mas algo que foi amadurecendo ao longo dos anos, a partir da contribuição de varias áreas do conhecimento”. A teoria da gestão ambiental busca atender às necessidades do homem sem que haja impactos no meio ambiente. Conforme Seiffert (2014, p. 48), a gestão ambiental busca a condução harmoniosa dos processos dinâmicos e interativos que ocorre entre os diversos componentes do ambiente natural e antrópico, determinadas pelo padrão de desenvolvimento almejado pela sociedade. Fala-se, de modo particular, da gestão ambiental em empresas.

2.4.1 Gestão ambiental nas empresas

A gestão ambiental deixou de ser apenas um assunto discutido por defensores ambientais e ambientalistas radicais, para ser colocada e cobrada na pauta de importantes instituições causadoras de impactos ambientais, as empresas. O processo de gestão ambiental surgiu como alternativa para as empresas buscarem a sustentabilidade e a preservação do meio ambiente. “Neste sentido, a gestão ambiental tem se configurado como uma das mais importantes atividades relacionadas com qualquer empreendimento” (KRAEMER, 2004, p. 08).

Seiffert (2014, p. 45) afirma que “a preservação do meio ambiente converteu-se em um dos fatores de maior influência dos anos 90 e da primeira década de 2000, com grande rapidez de penetração de mercado”. Diante dessa tendência, a necessidade se faz presente em um mercado competitivo, onde o diferencial da empresa pode ser a adoção de um modelo sustentável. Por assim ser, as organizações buscam, por meio da gestão ambiental, soluções para desenvolverem práticas sustentáveis. De acordo com Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013, p.80),

Geralmente, a incorporação da preocupação ambiental nas organizações ocorre por meio de alterações técnicas nos projetos de produtos e serviços e nos seus processos produtivos. Entretanto, vêm ganhando força argumentos indicativos de que a preocupação com aspectos técnicos da gestão ambiental deve ser complementada pela gestão de aspectos humanos e comportamentais que dão suporte às práticas de gestão ambiental.

Seiffert (2014, p. 45) comenta o retorno financeiro que estas práticas podem oferecer:

Assim, as empresas começam a apresentar soluções para alcançar o desenvolvimento sustentável e, ao mesmo tempo, a aumentar a lucratividade de seus negócios. Nesse contexto, gestão ambiental não é apenas uma atividade filantrópica ou tema para ecologista e ambientalista, mas também uma atividade que pode propiciar ganhos financeiros para as empresas.

Para Barbieri e Cajazeira (2009, p. 70), “empresa sustentável é que procura incorporar os conceitos e objetivos relacionados com o desenvolvimento sustentável em suas políticas e práticas de modo consciente”. Percebe-se, assim, que as organizações, grandes ou pequenas, estão buscando a adoção de práticas ambiental corretas, na direção da sustentabilidade e da responsabilidade socioambiental. Segundo Seiffert (2014, p. 47),

Pesquisas conjunta realizada pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI), Sebrae e BNDES revela que metade das empresas pesquisadas realizou investimentos ambientais nos últimos anos, variando cerca de 90% nas grandes a 35% nas microempresas. Ela revelou que as razões para a adoção de práticas de gestão ambiental (quase 85% das empresas pesquisadas adotam algum tipo de procedimentos associado à gestão ambiental) não foram apenas em função de legislação, mas, principalmente, por questões que poderíamos associar à gestão ambiental.

Portanto, a adoção das práticas ambientalmente corretas pelas empresas faz-se necessária para atender as legislações vigentes, evitando transtornos e multas para as mesmas. Porém, com um trabalho bem elaborado apresentam-se outras vantagens, como a possibilidade de aumentar o movimento de clientes e, conseqüentemente, o rendimento da empresa. Seguindo Seiffert (2014), compreende-se as vantagens logradas pelas empresas que desenvolvem bons sistemas de gestão ambiental:

- a) aumentar a qualidade dos produtos;
- b) aumentar a competitividade das exportações;
- c) atender ao consumidor com preocupações ambientais;
- d) atender à reivindicação da comunidade;
- e) atender à pressão de organização não governamental ambientalista;
- f) estar em conformidade com a política social da empresa;
- g) melhorar a imagem perante a sociedade.

Para Moreira (2001, p.52), “a empresa que apresenta um nível mínimo de Gestão Ambiental geralmente possui um departamento de meio ambiente, responsável pelo atendimento às exigências do órgão ambiental”. Nesse contexto, as empresas, além das vantagens já referidas, acabam evitando os riscos ambientais e adéquam mais facilmente aos requisitos legais, evitando penalizações pelos órgãos competentes. Dessa forma, a gestão ambiental é feita pelos departamentos ambientais nas empresas atendendo-se aos SGA.

2.4.2 Sistema de gestão ambiental

Diante da necessidade de redução de custos e adequação dos produtos e processos de produção às necessidades do mercado, as organizações são pressionadas a modernizarem seus sistemas de gestão. Proporcionando maior qualidade de produtos, viabilizam a inovações tecnológicas, contribuindo com o desenvolvimento sustentável, garantam o aumento da competitividade e, conseqüentemente, da lucratividade. No contexto ambiental também existem formas de gestão.

A norma ISO 14000 é constituída por uma série de normas que determinam diretrizes para garantir que determinada empresa pratique a gestão ambiental. Essas normas representam o SGA. Conforme Seiffert (2014, p. 192), “as normas da série ISO14000 surgiram com uma proposta concreta para a gestão ambiental durante a Eco 92, das quais 172 países foram signatários”.

Facilitando e conduzindo a implantação da gestão ambiental nas empresas, Seiffert (2014) afirma que o SGA surgiu “também como uma resposta à perspectiva neoliberal de que as dinâmicas do mercado podem contribuir para aprimorar o processo de gestão ambiental, a partir da implantação de normas de natureza voluntária”.

Nesse conjunto representado pelo SGA, a norma ISO 14001 é uma ferramenta criada para auxiliar empresas a identificar, priorizar e gerenciar seus riscos ambientais como parte de suas práticas. A norma faz com que a empresa dê uma maior atenção às questões mais relevantes de seu negócio. Como afirma Seiffert (2014, p. 199),

os diferentes estágios identificados no desempenho de organizações têm como corolário a percepção de que é necessária uma postura proativa frente á questão ambiental. Esta postura leva á necessidade do estabelecimento de uma sistemática para sua execução, o que é materializado através das normas da série ISO 14001 embora esta norma seja considerada como instrumento de gestão ambiental do tipo autocontrole, não apresentando, portanto, o mesmo nível de pressão que mecanismos do tipo comando e controle (leis e normas ambientais), ela passa a funcionar indiretamente como um mecanismo de comando e controle. Isto ocorre principalmente porque a organização, ao implantar e certificar uma SGA, é compelida a cumprir a legislação ambiental a ela aplicável em virtude de ser esse um dos requisitos mandatórios do sistema.

A norma ISO 14001 representa o modelo de gestão ao qual as empresas aderem na busca de atender à legislação vigente. Ao mesmo tempo em que, conforme já discutido,

aumentam sua credibilidade frente aos clientes. Conforme Moreira (2001, p.53), “o objeto da ISO 14001 é a interface entre as atividades da empresa e o meio ambiente, ou seja, o universo geralmente ignorado”.

Além disso, conforme o autor, os conceitos de aspectos e impactos ambientais são de difícil assimilação, assim, a norma ISO 14001 representa um dos modelos de gestão ambiental mais adotado em todo o mundo, simplificando a compreensão de muitas questões. Trata-se de uma referência certificável em forma de requisitos que exige uma série de procedimentos e iniciativas, sem determinar como devem ser executados, além de exigir que a legislação ambiental local seja cumprida.

Tal cumprimento depende, em grande parte, da adesão dos colaboradores das empresas. Como abordado no capítulo introdutório, hoje, parte considerável desses colaboradores são da geração Z, sobre a qual se tece a seguir.

2.5 GERAÇÃO Z

A geração que compreende os nascidos entre o fim de 1990 a 2010, está ligada intimamente à expansão exponencial da internet e dos aparelhos tecnológicos, conhecidos por geração Z. Esses são conhecidos por serem nativos digitais, estando muito familiarizadas com a World Wide Web (www), com o compartilhamento de arquivos, com os smartphones, tablets, vivem sempre conectados. Conforme Carvalho, Nascimento e Serafin (2012, p. 330),

A geração Z, a mais recente, teve início, para alguns em meados da década de 1980 e para outros em 1995, embora haja quem tem fixado seu início por volta de 2005. É uma geração que terá toda sua tecnologia extremamente desenvolvida. Vai se envolver e será envolvida por todos esses recursos de comunicação. Estará ligada simultaneamente com os variados equipamentos recebendo e/ou transmitindo informações.

Segundo tais autores, a geração Z é caracterizada, então, por sempre estar conectada no mundo virtual, tem domínio da tecnologia e sabe utilizar os equipamentos eletrônicos. Isso permite aos membros pertencentes à geração representarem possibilidades de desenvolvimento nas empresas, pelo fato de conhecer “intimamente” a tecnologia. Na visão de Allan Esron Pereira Inácio (2014, p),

a geração Z nasceu na era da tecnologia da informação e foi criada em meio a múltiplas opções de mídias digitais, com acesso muito rápido às informações de que necessita. A velocidade com que conseguem informações levou a uma grande ansiedade relativa às atividades profissionais. Eles não pretendem ou sonham com longevidade no trabalho como seus pais. O que se deseja hoje é a realização pessoal rápida.

Na mesma direção dos interesses demonstrados pela tecnologia, achados bibliográficos apontam que tal geração está diretamente envolvida nas questões de sustentabilidade:

Quem nasceu a partir de meados dos anos 90 cresceu com valores relativos à sustentabilidade muito fortes. Por isso, empresas que se preocupam com os impactos ambientais e sociais de suas ações ganham mais engajamento e motivação dos profissionais da geração Z (ABRH, 2015, s/p).

A sustentabilidade é um assunto que está sendo discutido no entorno dos jovens, na escola, nas empresas, na TV, em jornais, revistas e principalmente na *internet*, fazendo com que a geração tenha interesse em assuntos relacionados à gestão ambiental pela facilidade que a geração tem em acessar as tecnologias. Considerando a força dessa geração nas empresas hoje, vê-se como positivo a sensibilização e a motivação desses jovens frente às demandas empresariais por sistemas de gestão ambiental mais eficientes, que garantam a sustentabilidade e a responsabilidade socioambiental das organizações num processo constante de Educação Ambiental. Nesse contexto, aborda-se a realidade dos jovens participantes do Programa Aprendiz Legal, em sua maioria, da geração Z.

2.5.1 Programa Aprendiz Legal

Como já pontuado no Capítulo 1, a Lei da Aprendizagem, Lei nº. 10.097/2000 (BRASIL, 2000), regulamentada pelo Decreto nº. 5.598/2005 (BRASIL, 2005),

Estabelece que todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratarem adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos. Trata-se de um contrato

especial de trabalho por tempo determinado, de no máximo dois anos. Os jovens beneficiários são contratados por empresas como aprendizes de ofício previsto na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO do Ministério do Trabalho e Emprego, ao mesmo tempo em que são matriculados em cursos de aprendizagem, em instituições qualificadoras reconhecidas, responsáveis pela certificação. A carga horária estabelecida no contrato deverá somar o tempo necessário à vivência das práticas do trabalho na empresa e ao aprendizado de conteúdos teóricos ministrados na instituição de aprendizagem (MATIELLO, 2015, s/p).

Por força da Lei e Decreto indicados, estabelece-se o contrato de aprendizagem – entre o menor aprendiz e a empresa empregadora, mediado por um programa social representado por uma instituição de profissionalização, geralmente pública. Tal contrato de trabalho é especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, como já dito, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. A validade de tal contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (BRASIL, 2005).

No que diz respeito à remuneração, de acordo com o artigo 17 do Decreto 5.598 “Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora”, sendo que a duração do trabalho do aprendiz não deverá exceder a seis horas diárias, ele tem direito a férias (que devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares) e o décimo terceiro salário, de acordo com normatização própria: “Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz” (BRASIL, 2005, s/p). Importa frisar os aspectos relacionados à possibilidade de quebra do contrato de aprendizagem:

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:
I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
II - falta disciplinar grave;
III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
IV - a pedido do aprendiz (BRASIL, 2005, s/p).

No que tange às empresas contratantes, importa destacar o artigo nono do Decreto em foco, que trata da obrigatoriedade da contratação de aprendizes por empresas de médio e grande porte, estabelecendo que

os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (BRASIL, 2005, s/p).

Na hipótese de dado serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional, dentre essas, nomeadamente: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); e, Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), (BRASIL, 2005).

Estabelecem, ainda, tais aparatos legais, que as atividades teóricas e práticas a serem executadas pelos menores aprendizes em contratos de aprendizagem, devem ser organizadas em tarefas de complexidade progressiva. Tais atividades são implementadas por meio de um contrato de aprendizagem, com base de programas organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades habilitadas (BRASIL, 2000). Sobre tais entidades vale esclarecer que podem ser:

- a) entidades que oferecem a formação técnica (teórica e prática), listadas acima: SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP;
- b) entidades que organizam o processo contratual, como o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE);
- c) entidades educacionais de ensino regular que abrigam o menor aprendiz em seus estudos formais da educação básica (da rede pública – na maior parte dos casos e particular de ensino, em alguns casos);
- d) as empresas onde os menores aprendizes atuam, trabalhando.

Interessa neste momento, descrever mais detalhadamente sobre o CIEE. Esse, idealizado pelo professor paulista Victório Palmieri, que creditava ao estágio a melhor forma de garantir a profissionalização do estudante, foi fundada no Rio Grande do Sul em 28 de

abril de 1969 por um grupo de educadores, empresários, representantes de entidades de classes, profissionais liberais e especialistas em treinamento e desenvolvimento de recursos humanos (AMARAL, 2009). Hoje, por força da Lei da Aprendizagem, o CIEE é considerado a empresa de profissionalização, atuando com diversos programas de aprendizagem que incluem jovens e adolescentes no mercado de trabalho. No estado do Rio Grande do Sul,

o CIEE conta com 111 Unidades de Atendimento, localizadas estrategicamente nas principais cidades e regiões. Atualmente, já passa de 32 mil o número de estudantes gaúchos, de 1,3 mil instituições de ensino, estagiando em aproximadamente 8,5 mil empresas e órgãos públicos. Na fila por uma chance de trabalho aguardam outros 150 mil jovens (AMARAL, 2009, s/p).

Dentre os programas sob responsabilidade do CIEE, estão o *Cidadania & Talento* – que atende a jovens em vulnerabilidade social; o *Alfabetização de Adultos* que tem como principal objetivo proporcionar aos educandos a iniciação à educação básica; e, finalmente, o que mais importa no âmbito deste estudo o *Aprendiz Legal* que, fomentado pelo Governo Federal, foi criado em 2008, em parceria com a Fundação Roberto Marinho. Trata-se de um programa de aprendizagem voltado para capacitação teórica e prática de menores aprendizes, de acordo com a Lei da Aprendizagem. Atualmente estão sendo capacitados mais de 500 alunos, distribuídos em 21 municípios gaúchos (AMARAL, 2009).

O Programa Aprendiz Legal, do governo federal, é um programa voltado para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho, que se apoia na Lei da Aprendizagem (10.097/2000), como já pontuado. Tem o objetivo de contribuir para a formação de jovens autônomos, que saibam fazer novas leituras de mundo, tomar decisões e intervir de forma positiva na sociedade. O Programa tem como princípio que é responsabilidade compartilhada do Estado, da sociedade, da família e dos próprios jovens fortalecer sua autoestima e sua condição de cidadãos por meio do trabalho (BRASIL, 2015).

Assim compreendido o Programa Aprendiz Legal é conduzido por uma metodologia pensada para conectar a aprendizagem do aprendiz que se dá nos encontros de formação teórica (em centros de aprendizagem, como o SENAI, por exemplo), na prática da empresa (em uma empresa como o Banco do Brasil, para ilustrar), na escola e no seu cotidiano, com articulação da experiência do trabalho como eixo condutor de sua proposta educativa. O Programa Aprendiz Legal, como já afirmado, conta com o apoio de instituições parceiras que o implementam pelo país, especialmente o CIEE (BRASIL, 2015).

Como forma de conhecer a percepção sobre a gestão ambiental nas empresas onde jovens aprendizes do Programa Aprendiz Legal atuam no município de Marau-RS, apresenta-se este estudo, discorrendo-se, na sequência, sobre os aspectos metodológicos da pesquisa.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Conforme Richardson (2012 p 22), método é o caminho ou maneira para chegar a determinado fim ou objetivo, distinguindo-se, assim, do conceito de metodologia. Compreendendo-se tal distinção, a metodologia engloba os procedimentos e regras utilizadas por determinado método. A metodologia são regras estabelecidas para o método científico, por exemplo: a necessidade de observar, a necessidade de formular hipóteses, a elaboração de instrumentos. O método especifica o caminho seguido para chegar-se ao objetivo da pesquisa.

Neste capítulo serão apresentados os aspectos metodológicos que envolveram a condução da pesquisa realizada, na busca por responder ao problema proposto. Será apresentado o delineamento da pesquisa, no qual são apresentados a natureza, o nível e a estratégia adotada na realização da mesma. Em seguida serão apresentadas as variáveis de pesquisa com base na revisão de literatura, ainda, os participantes da pesquisa, e, por fim, como se deu o processo de coleta e análise dos dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O estudo trata de uma pesquisa científica, que segundo Richardson (2012, p. 16), “pode ter os seguintes objetivos: resolver problemas específicos, gerar teorias ou avaliar teorias existentes”. Em termos gerais não existe pesquisa sem teoria, assim, envolvendo os aspectos teóricos e práticos desta pesquisa apresenta-se seu delineamento em função de sua natureza, nível e estratégia.

3.1.1 Natureza

A presente pesquisa caracteriza-se como sendo de natureza quanti-qualitativa. Para Hair Junior et al. (2005, p. 152), as pesquisas quantitativas contabilizam frequências, geralmente, por meio da aplicação de questionários. A pesquisa qualitativa, por sua vez,

representa descrições de coisas sem atribuições diretas de números. Os dados qualitativos, geralmente, são coletados utilizando-se algum tipo de entrevista não estruturada.

Acevedo e Nohara (2009, p. 52) afirmam que “as abordagens qualitativas são especialmente úteis para determinar as razões dos porquês”. Assim, tal “delineamento é recomendado quando se deseja conhecer os fatores que afetam o comportamento humano, tais como: atitude, crenças, sensações, imagens e motivos” (op. cit., p.52). Na pesquisa conduzida quantificou-se alguns dados (caracterização do respondente e do perfil ambiental da empresa) e obteve-se outros (percepção dos menores aprendizes) pelo questionamento direto caracterizando dados qualitativos.

3.1.2 Nível

No que concerne ao nível, esta pesquisa caracteriza-se como sendo exploratória. Na visão de Acevedo e Nohara (2009, p. 46), “a pesquisa exploratória deve proporcionar maior compreensão do fenômeno que está sendo investigado, permitindo, assim, que o pesquisador delimite de forma mais precisa o problema”.

Conforme Hair Junior et al. (2005, p. 84), “a pesquisa exploratória é particularmente útil quando o responsável pelas decisões dispõe de muito poucas informações. A pesquisa exploratória é útil para na identificação de práticas inovadoras de produção e administração”.

3.1.3 Estratégia

No que refere-se à estratégia, esta pesquisa caracteriza-se como sendo um estudo de caso. O estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que compreende o planejamento, as técnicas de coleta de dados e as abordagens de análise dos dados (ACEVEDO; NOHARA, 2009).

Para Yin (2010, p. 24), “o estudo de caso é usado em muitas situações, para contribuir ao nosso conhecimento dos fenômenos individuais, grupais, organizacionais, sociais, políticos e relacionados”. Assim como outras estratégias de pesquisa, “o estudo de caso é uma forma de

investigar um assunto seguindo um conjunto de procedimentos predeterminados” (op. cit., p.24).

3.2 VARIÁVEIS ENVOLVIDAS NO ESTUDO

Define-se como variáveis para este estudo:

- a) a caracterização da amostra;
- b) as ações de relevância ambiental realizadas pelas empresas;
- c) o entendimento sobre o tema pelos jovens aprendizes.

3.3 PARTICIPANTES

A população ou universo é um conjunto de elementos passíveis de serem mensurados em uma pesquisa com respeito às variáveis que se pretende levantar (DIEHL; TATIM, 2004, p.64). No entanto, quando tal população é inatingível ao pesquisador, faz-se a pesquisa por amostra. Na definição de Hair Júnior et al. (2005, p.246), a amostra não-probabilística ocorre quando a seleção dos sujeitos de pesquisa não é feita, necessariamente com o objetivo de ser estatisticamente representativa da população.

Na presente pesquisa a amostra foi constituída por 11 jovens aprendizes da empresa de profissionalização - que para fins de proteção da imagem recebe nome fictício, que estão inseridos em sete empresas do município de Marau-RS, de ramos diversos: industrial (2), bancário (2), educacional (2), e, de comércio (1), todas realizando alguma ação em suas unidades em relação ao meio ambiente.

3.4 PROCESSO DE COLETA DE DADOS

Os dados de uma pesquisa configuram-se em primários e/ou secundários. Os primários são aqueles, conforme Diehl e Tatim (2004), que não receberam qualquer tratamento

estatístico ou não foram, ainda, publicados – como os coletados por meio de entrevistas e questionários. Os secundários, ao contrário, já foram produzidos anteriormente por outros pesquisadores, consistem nos achados de livros, revistas, entre outros.

Assim, para este estudo a coleta de dados primários se deu por meio da aplicação de um questionário à amostra de pesquisa. Diehl e Tatim (2004, p.65) definem questionário como sendo “um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do pesquisador”. O questionário aplicado para a coleta de dados nesta pesquisa encontra-se no Apêndice A.

3.4.1 Validação

“O termo validade significa um tipo especial de acurácia; grau em que a medida representa o fenômeno de interesse” (MELO et al., 2011, p.425). Considerando a importância de validar questionários antes de utilizá-los para a coleta de dados primários, esse procedimento foi realizado enviando-se o questionário previamente elaborado para os especialistas no dia 12 de outubro de 2016, através de e-mail. Esses, após análise, indicaram a reavaliação de algumas questões, das quais duas foram ajustadas e uma foi acrescida ao questionário:

- a) a inclusão de item na questão nº 4, possibilitando uma maior abrangência da resposta, sendo o acréscimo:

() Outro: Qual?_____

- b) inclusão da questão no. 11, com vistas a abranger o último objetivo:

11. Na sua percepção, quais ações sua empresa poderia desenvolver para envolver os jovens aprendizes nas questões ambientais desenvolvidas pela empresa?

Frente à importância das sugestões, essas foram acatadas, pois garantiram uma melhor representatividade dos objetivos propostos e representaram maior legitimidade para a pesquisa.

3.5 PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS

Segundo Gil (2002, p.125), “o processo de análise dos dados envolve diversos procedimentos: codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos”. Nesta pesquisa os dados advindos das respostas obtidas nos questionários foram tabulados e depois transformados em gráficos e tabelas, como forma de observar-se a frequência e a recorrência das repostas.

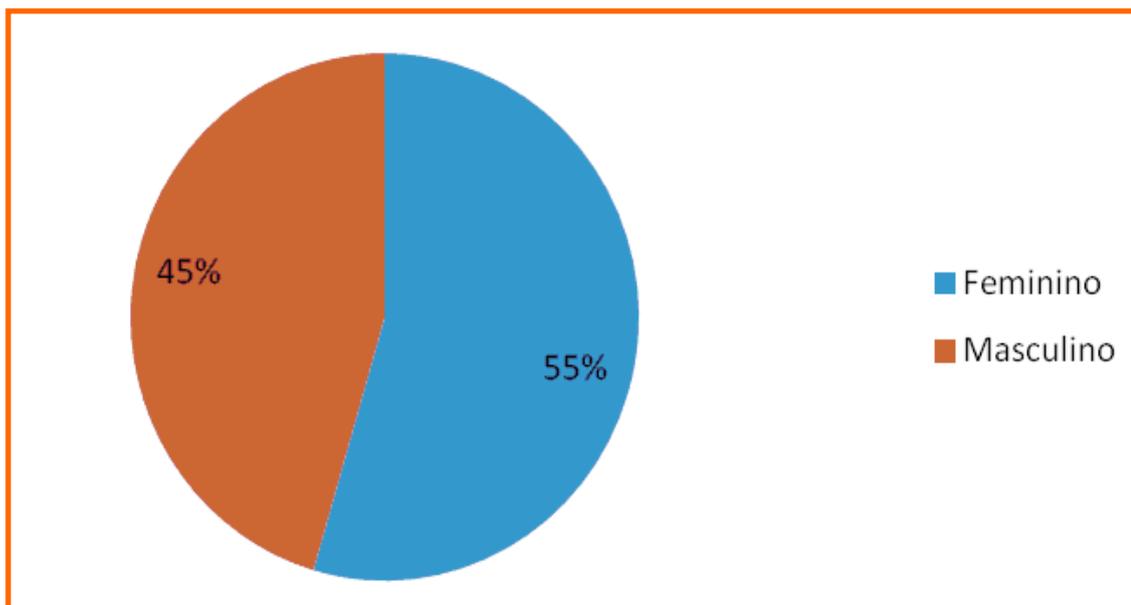
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Considerando a importância da geração Z na percepção e na efetivação da gestão ambiental das empresas nos dias de hoje, o presente estudo se deu com o objetivo de identificar qual a percepção dos estudantes do programa Aprendiz Legal, do Governo Federal, em relação à responsabilidade ambiental nas organizações em que atuam. Para tanto conduziu-se um estudo de caso de cunho qualitativo e exploratório, levantando-se dados primários pela aplicação de um questionário (Apêndice A) a uma amostra de 11 alunos/menores aprendizes inseridos em empresas do município de Marau.

Os resultados obtidos são apresentados e discutidos neste capítulo, organizado em dois tomos especiais. O primeiro caracteriza a amostra de pesquisa, em relação ao gênero, idade, escolaridade. O segundo, por sua vez, caracteriza o perfil ambiental das empresas onde tais jovens estão inseridos participante do Programa Aprendiz Legal. No terceiro tomo, fruto de indagação direta aos respondentes, descreve-se a percepção do menor aprendiz sobre o que significa a responsabilidade ambiental, ainda, como a percebe na empresa onde está inserido.

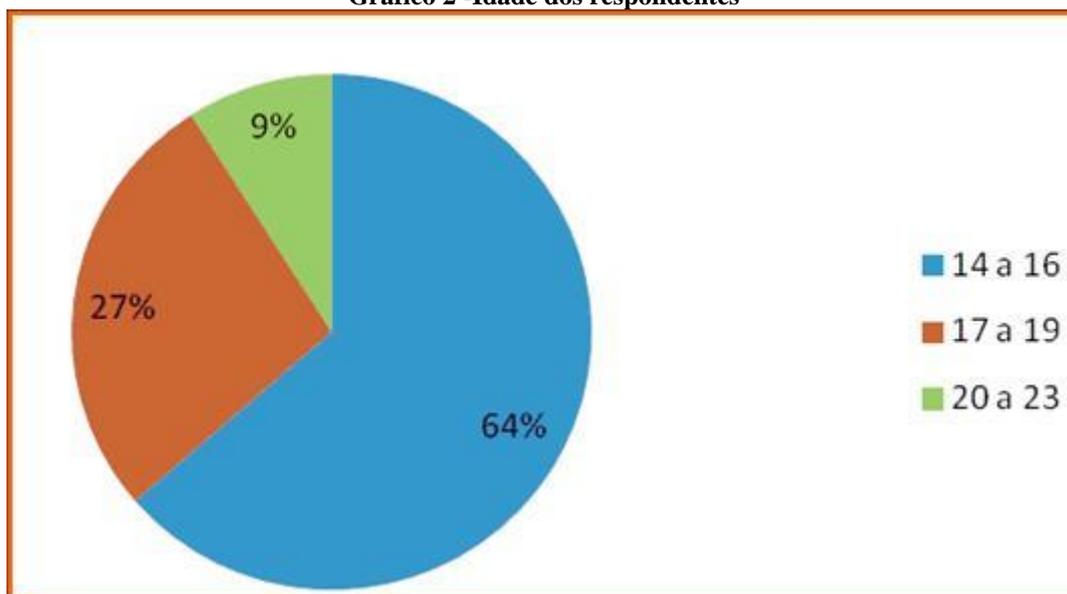
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Como amplamente debatido no decorrer deste estudo, a amostra de pesquisa constitui-se de 11 jovens que participam do Programa Aprendiz Legal, no município de Marau-RS, inseridos em sete empresas que aderiram, por força da Lei da Aprendizagem, ao referido projeto governamental de inserção de jovens no mercado de trabalho, pela faixa etária caracterizando a geração Z. A primeira questão que buscou caracterizar a amostra diz respeito ao gênero dos respondentes, como mostra-se ao Gráfico 1. Percebe-se que da amostra de 11 alunos/menores aprendizes, 55% são do sexo feminino e 45% são do sexo masculino.

Gráfico 1- Gênero dos respondentes

Fonte: A autora, 2016.

No Gráfico 2 apresenta-se o perfil dos questionados em relação à idade, mostrando-se que a maioria dos respondentes está na faixa do 14 aos 16 anos (64%), seguidos da faixa dos 17 aos 19 anos (27%), ainda, uma pequena parcela encontra-se entre os 20 e 23 anos (9%).

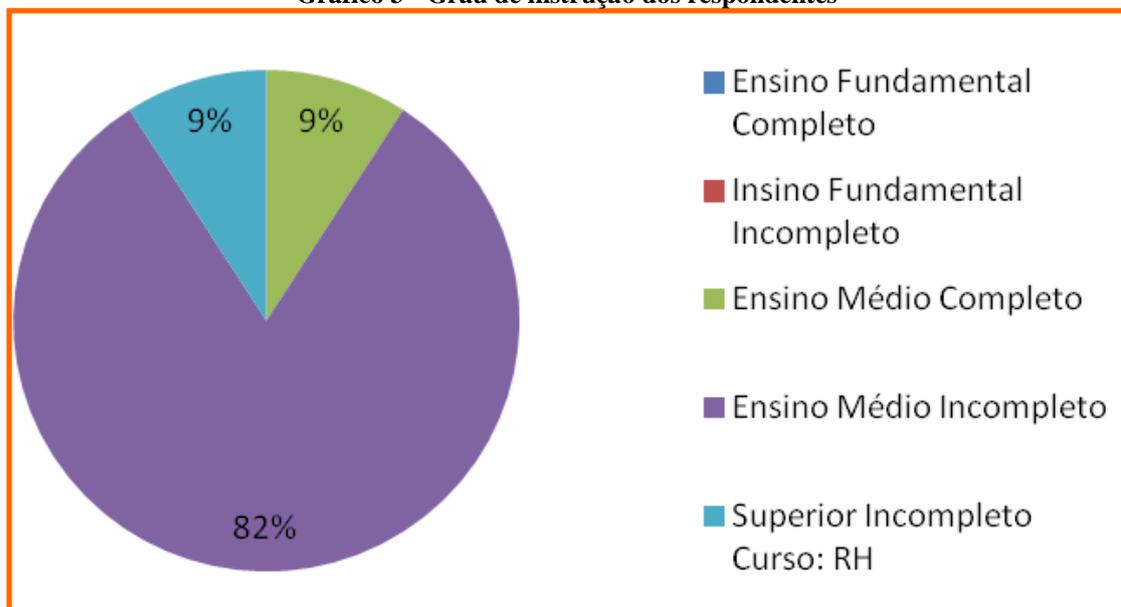
Gráfico 2 -Idade dos respondentes

Fonte: A autora, 2016.

A prevalência dessa faixa etária (14 a 16 anos) se dá em função do arremetido em lei de que a preferência na participação desses programas é por jovens de até 18 anos, caso não tenha vaga para todos (BRASIL, 2000, 2005).

No Gráfico 3 apresenta-se o perfil dos questionados em relação ao grau de instrução, mostrando-se que a maioria dos respondentes tem ensino médio incompleto (82%), seguidos dos aprendizes com ensino médio completo (9%), ainda, outros 9% têm superior incompleto, cursando Recursos Humanos.

Gráfico 3 - Grau de instrução dos respondentes



Fonte: A autora, 2016.

Tais dados também ancoram-se na Lei da Aprendizagem, mostrando que a prevalência do programa está em empregar jovens que, concomitantemente, estejam realizando seus estudos na educação básica (BRASIL, 2000, 2005). “Art. 4o A validade do contrato de aprendizagem pressupõe [...] matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental” (BRASIL, 2005, s/p).

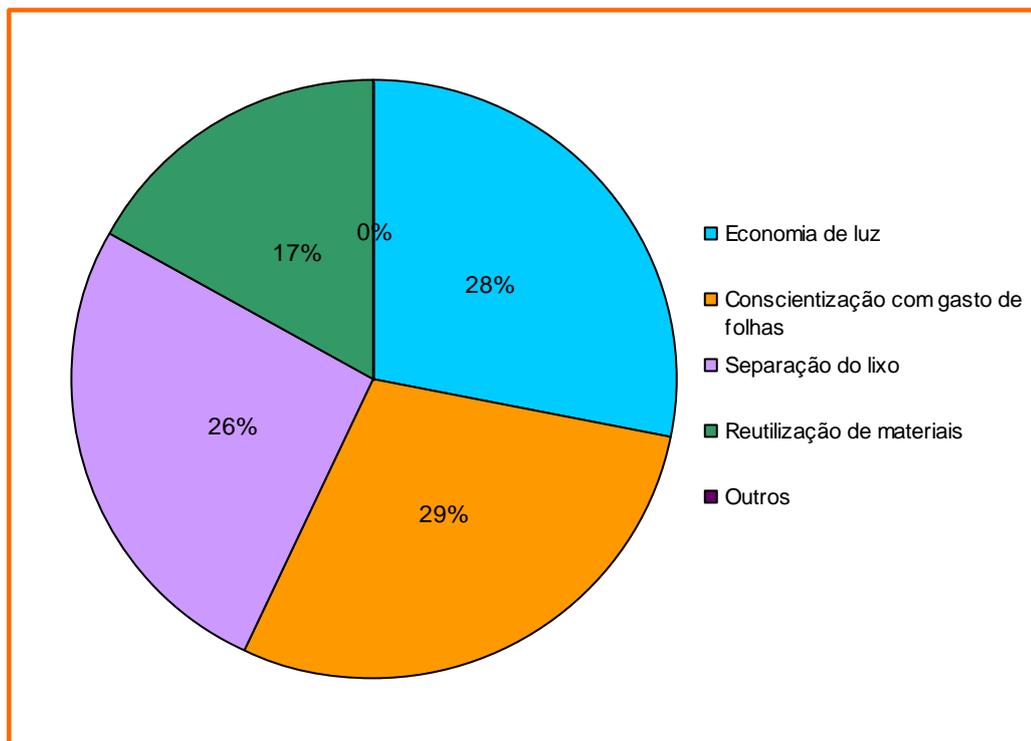
Tais dados revelam que o perfil dos respondentes é caracterizado por meninos e meninas, na sua maioria na idade entre 14 a 16 anos, geração Z, cursando o ensino médio. Na tentativa de caracterizar as empresas onde estão trabalhando, lançou-se também algumas questões, que serão na sequência apresentadas.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL AMBIENTAL DAS EMPRESAS

Por meio de perguntas fechadas os 11 jovens que participam do Programa Aprendiz Legal, no município de Marau-RS, manifestaram a sua opinião, a sua percepção, sobre como percebem as sete empresas em que atuam em relação às ações de responsabilidade ambiental que essas desempenham, ainda, indicaram a existência ou não de política de sustentabilidade ambiental na organização e como essa é divulgada entre os colaboradores. Do mesmo modo, indicaram como é feita a redução de matérias utilizados na mesma (gestão de resíduos). De modo complementar, para a compreensão do perfil ambiental de tais organizações, a amostra pesquisada indicou o modo como a empresa relaciona-se com a comunidade.

Assim, a primeira questão que buscou caracterizar as empresas diz respeito às ações de responsabilidade ambiental da empresa, como mostra-se ao Gráfico 4. Percebe-se que 29% das empresas trabalham no sentido de conscientização com o gasto de folhas, 28% na economia de luz, 26% operam ações de separação do lixo e 17% ações de reutilização de materiais.

Gráfico 4 - Ações de responsabilidade ambiental nas empresas empregadoras do Aprendiz Legal

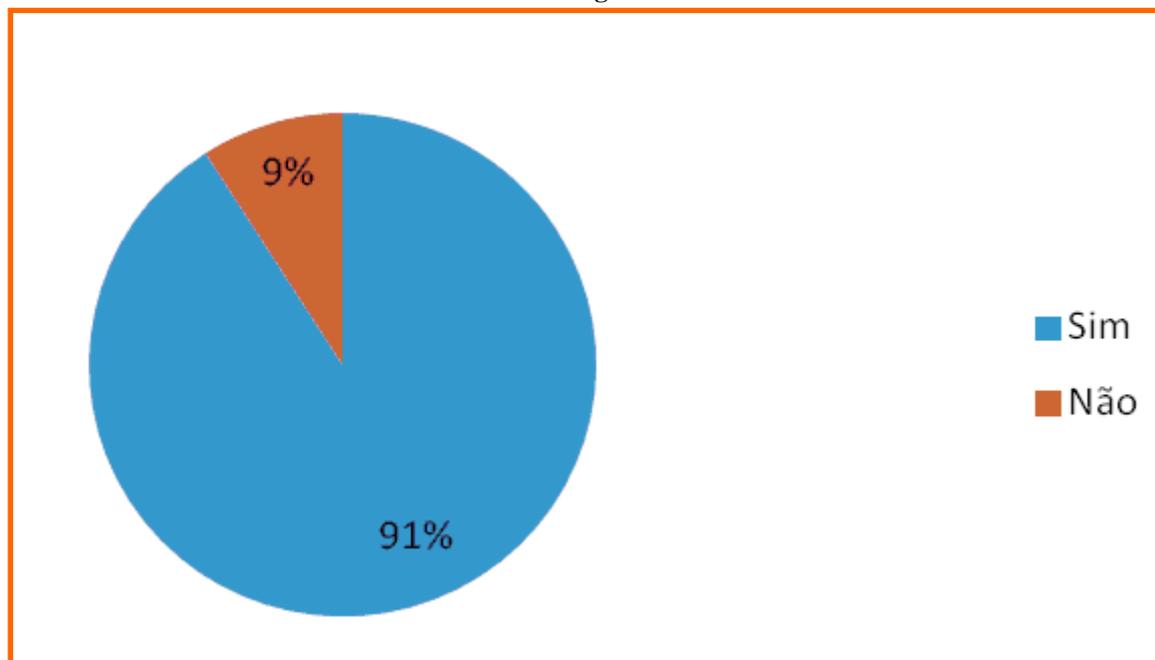


Fonte: A autora, 2016.

Apesar de os respondentes não terem manifestado outras ações, percebe-se como positivo que todas as empresas demonstram preocupação com o meio ambiental desenvolvendo alguma ação no sentido de preservação ambiental, na direção da responsabilidade ambiental e da sustentabilidade. Conforme pontuam Tachizawa e Andrade (2012), Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013) e Seiffert (2014), as empresas que buscam o seu desenvolvimento econômico envolvendo-se ou desenvolvendo ações em prol de um ambiente mais sadio, têm maiores chances de manterem-se competitivas, incrementando lucros a médio e longo prazo. Isso, muito, em função de passarem a imagem de “empresas ambientalmente corretas” a colaboradores, fornecedores e clientes.

Na direção da questão anterior, se buscou caracterizar as empresas sabendo-se se as mesmas possuem política de sustentabilidade ambiental, como mostra-se ao Gráfico 5. Percebe-se, positivamente, que 91% das empresas têm, enquanto apenas 9% não possuem tais diretrizes.

Gráfico 5 - Presença de política de sustentabilidade ambiental nas empresas empregadoras do Aprendiz Legal



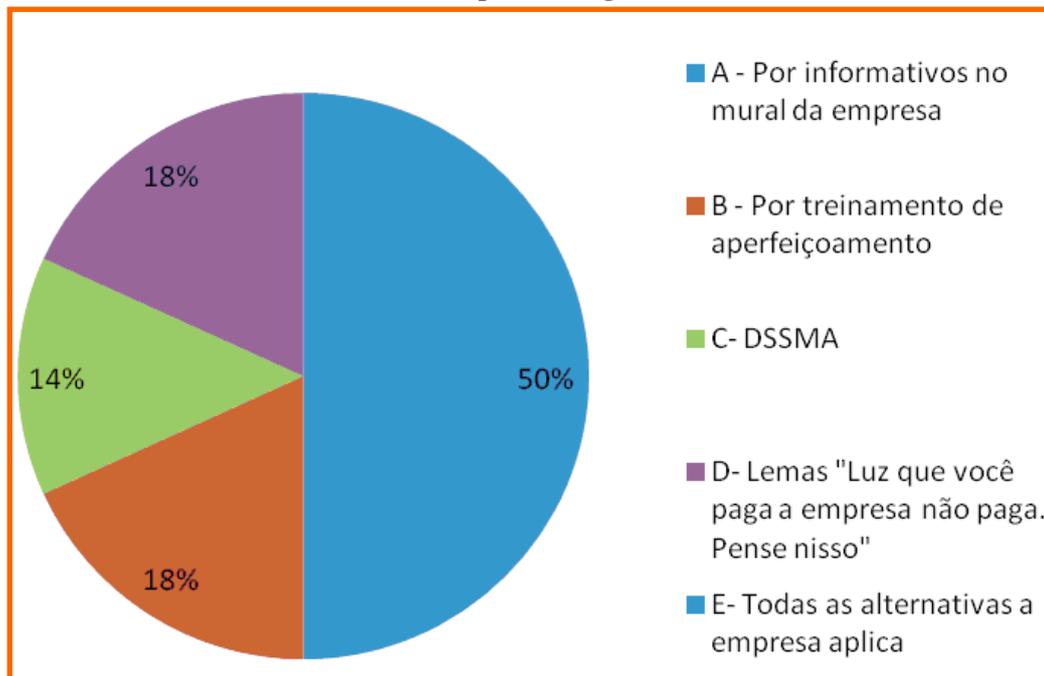
Fonte: A autora, 2016.

Apesar de só existir obrigatoriedade em existir políticas de sustentabilidade em empresas que estejam buscando a certificação ISO, também positivamente se percebeu que a maioria das organizações pesquisadas adotam tal conduta. Essa questão não pôde ser melhor

aprofundada pois não teve-se como objetivo da pesquisa caracterizar a empresa em razão da área de atuação, porte, entre outros, o que torna difícil concluir sobre o propósito de tais políticas. Mas, como afirma Seiffert (2014), independente da obrigatoriedade, empresas que querem manter-se fortes no mercado investem em ações e políticas em prol do meio ambiente, conduzindo os negócio e buscando harmonia entre crescimento econômico, ambiental e social.

De forma complementar à questão anterior se buscou saber como as empresas que têm políticas ambientais as divulgam entre os colaboradores, como mostra-se ao Gráfico 6. Percebe-se que 50% das empresas fazem a comunicação por meio de informativos nos murais; 18% por meio de lemas, como por exemplo, “Luz que você apaga não paga”; outros 18% por meio de treinamentos e aperfeiçoamentos; ainda, 14% por meio de ações do Diálogo de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (DSSMA)¹.

Gráfico 6 - Modos de divulgação da política de sustentabilidade ambiental nas empresas empregadoras do Aprendiz Legal



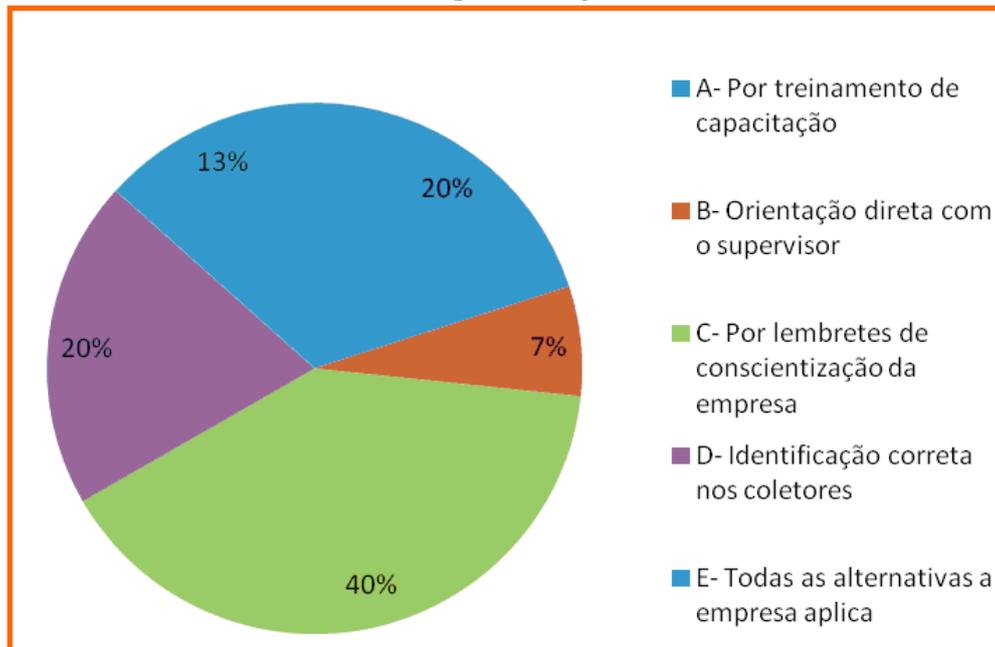
Fonte: A autora, 2016.

¹ Diálogo de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (DSSMA) é uma das ações que faz parte da Política de Segurança, Saúde e Meio Ambiente das empresas, são reuniões que acontecem diariamente ou uma vez por semana onde os funcionários e os gestores tratam assuntos sobre a empresa, para deixarem os funcionários iterados nos assuntos sobre meio ambiente, saúde e segurança.

Observa-se que existem lacunas no processo de sensibilização e mobilização dos colaboradores à adesão nas propostas das políticas ambientais das empresas no geral, pois nenhum dos respondentes manifestou que a empresa adota todas as medidas apontadas para agregá-los em torno da causa ambiental. Essa condição insatisfatória também pode ser percebida quando analisa-se que apenas 18% das empresas realizam treinamentos nessa área com seus colaboradores, pois esse procedimento é apontado Moura (2008) e Amaral (2009), autores que deram o embasamento teórico desta pesquisa, como fundamental para o sucesso das práticas ambientais organizacionais.

Buscou compreender, ainda, como as empresas informam aos colaboradores sobre a separação correta de materiais, como mostra-se ao Gráfico 7. Percebe-se que 40% das empresas fazem tal comunicação por meio de lembretes de conscientização espalhados pela empresa; 20% por meio de identificação correta nos coletores; outros 20% por meio de treinamentos e aperfeiçoamentos; ainda, 13% fazem uso de todos os recursos indicados e 7% utilizam-se de orientações do supervisor para divulgar a correta separação de resíduos na empresa.

Gráfico 7 - Modos de divulgação da separação correta de resíduos nas empresas empregadoras do Aprendiz Legal

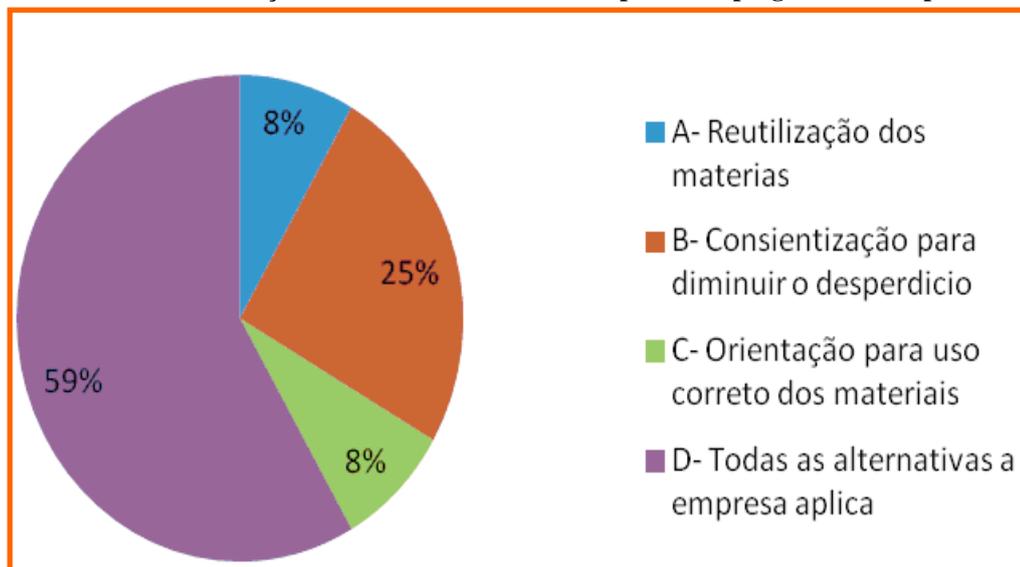


Fonte: A autora, 2016.

Na mesma direção da análise feita anteriormente para a divulgação das políticas, percebe-se a necessidade de investir em treinamentos. Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013) estudam e ratificam a importância de treinamentos para o desenvolvimento de habilidades e competências na área ambiental. Ressaltam, inclusive, o valor da academia para ajudar o setor empresarial na melhoria do processo de treinamento e, ainda, as parcerias firmadas com fornecedores, que podem auxiliar bastante no desenvolvimento de diversos temas dentro da empresa. Para os autores supracitados parece haver “evidências de coevolução entre os temas de treinamento ambiental e gestão ambiental” (op. cit., p.92), a empresa adquire maior ecoeficiência na medida em que melhor capacita seus recursos humanos.

No Gráfico 8 percebe-se como as empresas em questão trabalham a redução de materiais a serem utilizados. Percebe-se que 59% das empresas adotam todas as medidas citadas (reutilização, conscientização para o desperdício, orientação para o uso correto de materiais), ao passo que 25% investem apenas em conscientização para diminuir o desperdício, enquanto 8% orientam apenas para a reutilização de materiais e outros 8% apenas para o uso correto dos materiais.

Gráfico 8 - Modos de redução no uso de materiais nas empresas empregadoras do Aprendiz Legal



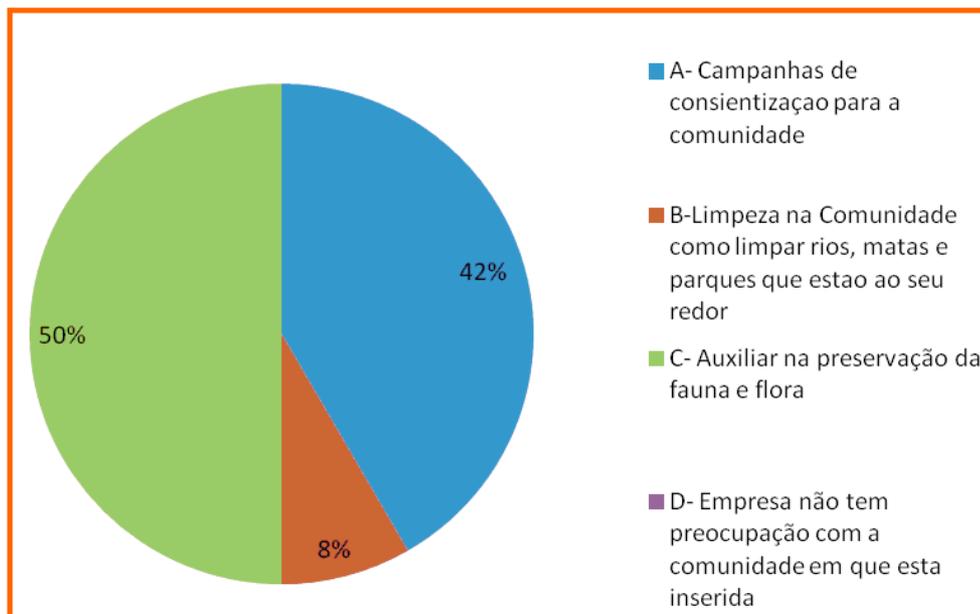
Fonte: A autora, 2016.

Empresas fortemente alicerçadas em valores ambientais preocupam-se não só com o destino correto dos resíduos, mas também com a redução no consumo dos mesmo o que irá, evidentemente, gerar menos sobras. Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013) ressaltam através de

uma pesquisa conduzida por eles com nove empresas certificadas pela norma ISO 14001, todas líderes em seu segmento de mercado, que também essas revelaram, em sua maioria, estarem preocupadas e trabalhando questões de redução de consumo de água e energia. Isso, não só para diminuir custos na empresa ou adequar-se à legislação, mas para cumprir, efetivamente, com seu papel no Planeta.

No Gráfico 9 percebe-se como as empresas em foco trabalham a questões relativas com a aproximação da comunidade onde está inseridas. Percebe-se que 50% auxilia por meio da preservação da fauna e da flora; 42% das empresas realizam campanhas de conscientização para a comunidade, ao passo que 8% realiza atividades de limpeza de rios, matas e parques no entorno da organização.

Gráfico 9 - Modos de relacionamento com a comunidade pelas empresas empregadoras do Aprendiz Legal



Fonte: A autora, 2016.

A sustentabilidade ambiental não pode ser uma preocupação somente dentro da empresa, mas sim pressupõe a consideração da comunidade na qual a mesma está inserida. De modo muito positivo obteve-se que nenhuma das empresas analisadas deixa de preocupar-se com a comunidade, todas, de alguma forma a consideram, ratificando a importância dessa dimensão dada por Marconatto et al. (2013) e Pereira et al. (2013). Retoma-se aqui à importância do conceito de ecoeficiência apontado por Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013),

para enfatizar que esse está relacionado não só a ações de redução e reciclagem de materiais no interior das organizações, mas, também, com a consideração da comunidade. Na mesma direção do que apontam os dados levantados nesta pesquisa Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013) verificaram que as empresas por eles analisadas valiam-se de campanhas para o aumento da consciência ambiental da comunidade e, ainda, mantinham em setor próprio o cargo de supervisor de biodiversidade e relação com a comunidade e, por fim, Participavam de premiações oferecidas pela comunidade pelo desempenho ambiental.

Ampliando essa análise que mostrou vieses quantitativos de algumas questões relacionadas ao perfil ambiental das empresas estudadas, abordou-se duas questões com a possibilidade de abrir discussão sobre o conceito de sustentabilidade ambiental, como se descreve a seguir.

4.3 A SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL NA VISÃO DOS JOVENS APRENDIZES

Para verificar quais noções têm os jovens aprendizes da amostra de pesquisa sobre esse conceito, a questão 9 inquiriu: “*Qual o seu conhecimento sobre a sustentabilidade ambiental?*”. Analisou-se o conteúdo das respostas e agrupou-as pela similaridade das ideias principais, assim, tabulou-se a frequência das mesmas na Tabela 1. Nota-se que as maiores frequências de respostas recaíram na noção de preservar e proteger o meio ambiente (7), seguida da noção de ter conscientização ambiental (5) e, igualmente, de separar o lixo (5). Na sequência apareceram como relevantes as questões de reutilizar e economizar (4), além de outras noções como usar corretamente os recursos naturais/meio ambiente e não desmatar (ambas indicadas três vezes pelos respondentes), destinar corretamente o lixo, reduzir o lixo e não poluir (todas indicadas duas vezes pelos respondentes). As noções que menos foram evidenciadas para explicar o que entendem por sustentabilidade ambiental referem-se à recuperar o ambiente e ter responsabilidade no trabalho e na comunidade (em ambas, n=1).

Tabela 1 - A noção dos jovens aprendizes sobre a sustentabilidade ambiental

Noção/conhecimento sobre responsabilidade ambiental	n*
Preservar e proteger/ter cuidado/salvar o meio ambiente	7
Ter conscientização ambiental	5
Separar o lixo	5
Reutilizar (água, folhas, materiais diversos)	4
Economizar, reduzir, evitar desperdício (luz, materiais)	4
Usar corretamente os recursos naturais/meio ambiente	3
Não desmatar	3
Responsabilidade individual	3
Destinar corretamente o lixo	2
Reduzir o lixo	2
Não poluir	2
Recuperar o meio ambiente	1
Responsabilidade no trabalho e na comunidade	1

n*: frequência

Fonte: A autora, 2016.

Percebe-se na análise da Tabela 1, que é recorrente a ideia de que ter responsabilidade ambiental é preservar, proteger, ter cuidados, salvar, enfim “é a preocupação com o meio ambiente e um conjunto de atitudes que previne ou ameniza os danos à natureza de diversas formas” (Respondente 10). Percebe-se que a amostra de pesquisa tem boas noções do que seja a responsabilidade ambiental, no entanto, a maioria não especifica o que seja esse preservar, esse cuidar, dando vistas de que o assunto ainda precisa ser fomentado e as ações de Educação Ambiental devem estar presentes, também, na empresa, consoante ao indicado por Barbieri e Silva (2011) e Seiffert (2014).

Na mesma direção observa-se a expressividade de respostas que indicaram a noção de responsabilidade ambiental como conscientização ambiental. Mas, o que significa ter conscientização ambiental? Ter consciência de que aspectos, para que ações? Tais não respostas não foram possíveis pela condução metodológica dessa pesquisa, no entanto, Moura (2008) ratifica a importância desse critério. Autores como Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013) indicam como práticas para fomentar a conscientização ambiental a formação de agentes internos multiplicadores das causas ambientais, campanhas corporativas como “plante uma árvore”, com distribuição de folders e sementes de árvore, premiação de quem participa das campanhas com camisetas, sacolas e brindes comemorativos, concurso interno “A empresa e o Meio Ambiente”, que aborda temas relacionados ao meio ambiente para funcionários, filhos e netos, com redações, fotos, poemas e pinturas, dentre outros.

Compreende-se, ainda, que a separação do lixo é tida como uma ação de relevância no conceito de responsabilidade ambiental. Conceitos como reutilizar, economizar, usar corretamente, reduzir, não poluir, recuperar, são menos evidenciados pelos menores aprendizes participantes da pesquisa. Tais posicionamentos pressupõem que existe uma inversão desses valores na própria formação dos jovens (na educação básica e no ensino técnico profissionalizante), fruto talvez das normas preponderantes do capitalismo empresarial; ainda, das noções perpassadas pela própria empresa em que estão atuando, também com tal direcionamento. Outra justificativa para esse encaminhamento é a força da lei. Como apontado também por Diaz (2011) e Seiffert (2014), muitas vezes, as empresas adotam ações de responsabilidade ambiental motivadas apenas em função da legislação, o que as obriga, evidentemente, a destinar corretamente os resíduos não interferindo nas formas de economizar ou reduzir a geração dos mesmos, o que seria ideal em termos ambientais.

Outra questão que revelou-se importante analisando-se os dados obtidos pelas respostas dos jovens aprendizes diz respeito à negação das empresas em, até mesmo, cumprirem as leis ambientais. Ao indicar qual sua noção sobre sustentabilidade, o Respondente 2 lança uma questão: “É não agredir o meio ambiente, principalmente a questão do desmatamento e da poluição, o que adianta a empresa ter 5Ss e jogar resíduos químicos em rios ou poluir o ar?”. Tal questão mostra a atenção dos jovens às questões ambientais e à negligência da empresa, indo na direção do que expõe-se em ABRH (2015), de que responsabilidade social e ambiental atrai talentos da geração Z, pois esses cresceram com valores relativos à sustentabilidade muito fortes. Por isso, empresas que se preocupam com os impactos ambientais e sociais de suas ações ganham mais engajamento e motivação dos profissionais da geração Z.

Pontua-se também a noção que os jovens aprendizes têm de sua importância, da sua responsabilidade para com a sustentabilidade. “Manter a sustentabilidade é muito importante ainda mais nos dias atuais, onde estamos em um planeta onde há bastante desmatamento e poluição, e só nós os seres humanos para mudar” (Respondente 3). Tal fato é positivo, e influenciado justamente pelas características da geração Z, no sentido de engajamento, de inovação. Nota-se, no entanto, que a noção dos jovens da geração Z sobre a sustentabilidade parece pouco incluir (como evidenciado na Tabela 1), que as questões ambientais estão fortemente alicerçadas no coletivo - o bem estar, a consideração da comunidade e, ainda, a possibilidade de desenvolvimento econômico das organizações são a base conceitual do que seja a sustentabilidade. Como afirmam Pereira et al. (2012), a sustentabilidade ambiental pressupõe desenvolvimento econômico, com equilíbrio da comunidade e proteção ambiental.

Para além da compreensão do que pensam ou dos conceitos construídos pelos jovens aprendizes sobre a sustentabilidade ambiental, os mesmos foram perguntados sobre como poderiam ser envolvidos nas ações da empresa para participarem das questões ambientais. Os jovens deram várias opiniões, das quais extraiu-se as ideias básicas e recorrentes como aponta-se na Tabela 2. Nota-se que, a maioria dos jovens indicou a realização de momentos de formação (n=8), como forma de envolvê-los nas questões ambientais, ainda, bom número (n=5) indicou à empresa que envolva os jovens nessa causa, na sequência indicaram a realização de reuniões e organização de programas de cunho ambiental (ambos n=2) e, ainda, criar grupos nas redes sociais para conscientização, lembretes pela empresa e campanhas que envolvam a comunidade (n=1 para todas as ações).

Tabela 2 - A noção dos jovens aprendizes sobre as ações que a empresa poderia desenvolver para envolvê-los nas questões ambientais

Ações	n*
Momentos de formação (treinamento, capacitação, orientação)	8
Dar oportunidade para o jovem participar, incluir o jovem	5
Realização de reuniões	2
Organização de programas	2
Criar grupos nas redes sociais para conscientização	1
Lembrete de conscientização pela empresa	1
Campanhas que envolvam a comunidade	1

n*: frequência

Fonte: A autora, 2016.

Percebe-se na análise da Tabela 2, que no mesmo sentido do que foi apontado no referencial teórico por Moura (2008) e Amaral (2009) como importantes no processo de gestão ambiental de uma empresa, os jovens manifestaram a necessidade de participarem, terem acesso a momentos de formação, sejam eles chamados de treinamento, capacitação ou orientação. Para tais eventos indicaram a realização de palestras, cursos, dentre outros. Complementando a importância dessa questão, retoma-se os resultados apontados nos Gráficos 6 e 7, que indicaram baixos percentuais de treinamentos efetuados na área ambiental, 18% e 20% respectivamente para capacitar sobre a política de sustentabilidade ambiental e a forma correta de separar resíduos.

Importante notar que ao indicar ações para a empresa foi alta a frequência de jovens que manifestou o desejo, a vontade de ser envolvido, de participar, de serem incluídos e

considerados, característica da geração Z. Nesse sentido, assim manifestou-se o Respondente 2: “Incluindo os mesmos em reuniões e programas mensais e semanais, falando sobre o tema para que chegue a todos os colaboradores”. Da mesma forma essa vontade é expressa pelo Respondente 4, “Levando os mesmos [para] os programas de DDS² e conscientização ambiental”. Essa vontade manifesta de participar, de envolverem-se também é expressa quando indicam a realização de reuniões, a organização de campanhas e programas, porque também essas ações pressupõem a participação dos jovens aprendizes, colaboradores das empresas em pauta. Como afirma Inácio (2014, s/p), tais ações constituem-se, nos tempos atuais, uma provocação aos gestores organizacionais que são cotidianamente “convidados a vencer desafios impostos por uma nova mão de obra que chega às empresas e às entidades, a geração Z”.

Outra característica da geração a que pertencem os respondentes se manifestou quando indicam o caráter inovador, a pesquisa de causas e soluções como propostas à empresa. “Na minha opinião, seria fazer com que eles visem as necessidades do meio ambiente da empresa, e assim criar formas **novas** para ter uma sustentabilidade” (Respondente 3). Ainda, “[...] **fazer um levantamento** na questão ambiental a qual a empresa está imersa” (Respondente 7). Essas considerações revelam, de acordo com Inácio (2014, s/p), que a geração Z tem muito a contribuir com as organizações em função de revelarem-se pró-ativos para dadas questões (dentre elas as ambientais e sociais em geral), revelando-se “disposições de um novo funcionário que agora tem perfil particular, informacional, novo e desafiador”.

² DDS tem por tradução Diálogo Diário de Segurança e faz parte da rotina das empresas, através de ações do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) como forma de conscientizar os funcionários para estimular a prevenção de acidentes e o surgimento de doenças ocupacionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações, na atualidade, não podem preocupar-se apenas em lucrar e expandirem seus negócios. Uma empresa de sucesso, hoje, tem em sua pauta de prioridades as questões ambientais. Dentre tais questões encontram-se aquelas ligadas a processos permanentes de Educação Ambiental dos colaboradores, perpassando os valores de sustentabilidade e responsabilidade socioambiental. É contemporânea também, a questão da miscelânea de gerações que compõem os quadros de recursos humanos das organizações na atualidade, de modo especial, a geração Z – jovens nascidos entre os anos 1990 e 2010.

Os mesmos, com suas peculiaridades, ligadas ao uso e a valorização excessiva dos recursos tecnológicos digitais, também caracterizam-se pelo espírito de inovação, pela criticidade, dinamismo, flexibilidade, imediatismo, entre outros. Tais características precisam ser consideradas pelas empresas, e podem ser utilizadas de modo positivo. Nesse sentido destaca-se as questões ambientais, que pela sua complexidade e dinamismo, exigem a percepção e a ação de pessoas motivadas, altruístas e capazes de inovar na direção de novos modos de viver e novas tecnologias que garantam o desenvolvimento da empresa agredindo o mínimo possível o ambiente.

Sendo assim, o presente estudo se realizou com o objetivo de identificar qual a percepção dos estudantes do programa Aprendiz Legal da empresa de profissionalização Alfa, em relação à sustentabilidade ambiental nas organizações em que estão inseridos. Para tanto, conduziu-se uma pesquisa quali-quantitativa, exploratória, do tipo estudo de caso, inquirindo-se por meio de um questionário com questões fechadas e abertas a uma amostra de 11 jovens aprendizes inseridos em sete empresas de ramos diversos, do município de Marau-RS.

A análise e interpretação dos dados permitiu observar que a amostra de pesquisa caracteriza-se, em sua maioria, por meninos e meninas, com idade entre 14 e 16 anos, geração Z, cursando o ensino médio. Os mesmos estão inseridos, por meio do Programa Aprendiz Legal e por força da Lei da Aprendizagem, em empresas que possuem diretrizes ou políticas ambientais. Essas orientam, especialmente, no sentido da conscientização com o gasto de folhas, na economia de luz, nas ações de separação do lixo e em menor número em ações de reutilização de materiais.

A maioria das empresas faz a comunicação das políticas ambientais e também da forma de gestão dos resíduos, por meio de informativos ou lembretes afixados nos murais ou outros locais da empresa. Além de outros meios de divulgação (como por meio de lemas, ações do

DDS e ação dos supervisores), foi identificado como baixos os momentos de formação dos colaboradores, incluindo a geração Z, para as questões ambientais. Ainda conformando o perfil das empresas, obteve-se que a maior parte das empresas adota ações de reutilização, conscientização para o desperdício e orientação para o uso correto de materiais. Importante frisar, ainda, que aproximando-se dos ideais da sustentabilidade - desenvolvimento econômico, proteção ambiental e equilíbrio das comunidades - as empresas investem em na preservação da fauna e da flora; empresas realizam campanhas de conscientização para a comunidade, e, em menor número, realizam atividades de limpeza de rios, matas e parques no entorno da organização.

Avaliando-se a percepção dos respondentes quanto ao conceito de sustentabilidade ambiental compreende-se que eles têm uma boa noção - percebem-na como uma necessidade inerente ao ser humano hoje, como uma forma de preservar, cuidar o meio ambiente, manifestam a importância da conscientização para aspectos variados como separar, destinar e reduzir o lixo, reutilizar (água, folhas, materiais diversos). Ainda, relacionam ao conceito ao ato de economizar, evitar desperdício (luz, materiais), usar corretamente os recursos naturais/meio ambiente, não desmatar, ter responsabilidade individual, não poluir, recuperar o meio ambiente. No entanto, apenas um respondente manifestou a responsabilidade no trabalho e na comunidade, e, ainda, nenhum indicou a questão do desenvolvimento econômico, necessário e objetivo de qualquer organização.

Tal constatação faz considerar que a tais jovens, apesar de todo um conjunto de características favoráveis, precisam ampliar sua formação, na empresa e fora dela, no sentido de apreender e compreender sobre a temática ambiental. Na direção dessa evidência, constatou-se também que os jovens manifestam vontade de colaborar com as causas ambientais fazendo acontecer a responsabilidade socioambiental da empresa, no entanto, precisam ser envolvidos e capacitados, fato pelo qual indicam momentos de formação como essenciais. Nesse sentido, com a finalização desse estudo permite-se sugerir que as empresas que possuem menores aprendizes incluídos trabalhem no sentido de explorar a força dessa geração, investindo em capacitação, o que os tornará proativos nas questões ambientais representando a possibilidade de as empresas fortalecerem ações em prol de um ambiente sadio, não só por força de lei, mas na busca de um ambiente melhor para todos.

Diante do exposto, afirma-se que os objetivos foram alcançados, embora dificuldades surgiram, dentre essas cita-se a seleção da amostra, às vezes muito sucinta nas respostas e representando empresas de grande variedade de áreas. Assim considerando, sugere-se para pesquisas futuras ampliar a amostra e categorizar as empresas por ramo e porte. De igual

forma considera-se de extrema valia reafirmar a importância que este estudo teve enquanto futura profissional da área administrativa, pois afirmou e confirmou a relevância dos estudos da sala de aula, e elevou as perspectivas de campo de atuação do Administrador – revelando a gestão ambiental como foco e prioridade para os profissionais desse ramo que querem destacar-se diante do mercado concorrido.

REFERÊNCIAS

ABRH. Associação Brasileira de Recursos Humanos. **Como adequar empresas e escritórios à geração Z**. 21 set. 2015. Disponível em: <

<http://www.revistamelhor.com.br/como-adequar-empresas-e-escritorios-a-geracao-z/>>.

Acesso em: 25 set. 2016.

ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Monografia no curso de administração: guia completo de conteúdo e forma**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

AMARAL, Roberta. **Cassiá Carpes presta homenagem aos 40 anos do CIEE**. 7 maio 2009. Disponível em: <

<http://www2.al.rs.gov.br/noticias/ExibeNoticia/tabid/5374/IdMateria/226139/language/pt-BR/Default.aspx>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge. **Responsabilidade e sensibilidade social**.

2009. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/49166336/Barbieri-Cajazeira-2009>>. Acesso em: 10 set. 2016.

_____.; SILVA, Dirceu. **Educação ambiental na formação do administrador**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

BRASIL. **Lei n. 10.097**, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acesso em: 13 out. 2016.

_____. **Decreto n. 5.598**, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 13 out. 2016.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO. **MTE pretende incluir 1,7 milhão de aprendizes até 2019**. 4 out. 2015. Disponível em:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:mRSL_QzCYZoJ:trabalho.gov.br/dados-abertos%3Fcatid%3D0%26id%3D1030+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 9 nov. 2016.

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. 2.ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

DIAZ, Reinaldo. **Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

DIEHL, Astor Antônio; TATIN, Denise. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

G1. **Desastre ambiental em Mariana**. 5 nov. 2016. Disponível em:

<<http://especiais.g1.globo.com/minas-gerais/minas-gerais/desastre-ambiental-em-mariana/2016/1-ano-apos-o-mar-de-lama--e-agora/>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
HAIR JÚNIOR, Joseph et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

INÁCIO Allan Esron Pereira. **Os desafios da nova gestão diante da geração Z**. 10 maio 2014. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/opiniaio/artigos/os-desafios-da-nova-gestao-diante-da-geracao-z-92z44knckqb9eov910dkeou>>. Acesso em: 24 set. 2016.

JABBOUR, Charbel José Chiappetta; TEIXEIRA, Adriano Alves; JABBOUR, Ana Beatriz Lopes de Sousa. Treinamento ambiental em organizações com certificação ISO 14001: estudo de múltiplos casos e identificação de coevolução com a gestão ambiental. **Produção**, v. 23, n. 1, p. 80-94, jan./mar. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prod/v23n1/aop_t6_0009_0471.pdf>. Acesso em: 12 set. 2016.

KRAEMER, Maria Elizabeth P. **Gestão Ambiental: enfoque no desenvolvimento sustentável**. 2004. Disponível em: <<http://www.ambientebrasil.com.br/>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

_____. **Responsabilidade social e ambiental**. 2007. Disponível em: <<http://www.janelanaweb.com/digitais/kraemer7.html>>. Acesso em: 12 maio 2016.

MARCONATTO, Diego Antonio Bittencourt et al. Saindo da trincheira do desenvolvimento sustentável: uma nova perspectiva para a análise e a decisão em sustentabilidade. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v.14, n.1, p.15-43, jan./fev. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712013000100002&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 29 set. 2016.

MATIELLO, Yoná. **Lei da Aprendizagem: Lei 10.097/00**. 2015. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?rh=Lei-Da-Aprendizagem---Lei-10.097/00&idc_cad=qq89cfg8s>. Acesso em : 24 maio 2016.

MELO, Renata Pereira. Critérios de seleção de experts para estudos de validação de fenômenos de enfermagem. **Rev Rene**, Fortaleza, v.12, n.2, p.424-31, abr./jun. 2011. Disponível em: <http://www.revistarene.ufc.br/vol12n2_pdf/a26v12n2.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2016.

MOREIRA, Maria Suely. **Estratégia e implantação do sistema de gestão ambiental**. Belo Horizonte: Desenvolvimento Gerencial, 2001.

MOURA, Luiz Antônio Abdalba de. **Qualidade e gestão ambiental**. 5. ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2008.

PEREIRA, Luiz Pereira et al. **Logística reversa e sustentabilidade**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RIOS, Michele. Cresce contratação de jovens aprendizes no Brasil. 17 ago. 2015. Disponível em: <<http://www.investmentosenoticias.com.br/financas-pessoais/carreiras-e-cursos/cresce-contratacao-de-jovens-aprendizes-no-brasil>>. Acesso em: 20 out. 2016.

SEBRAE. SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Gestão ambiental**. 2007. Disponível em: <<http://www.df.sebrae.com.br>>. Acesso em: 30 maio 2016.

SEIFFERT, Mari Elisabete Bernardini. **Gestão ambiental**: instrumentos, esferas de ação e educação ambiental. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

TACHIZAWA, Takeshy; ANDRADE, Rui Otavio Bernardes de. **Gestão socioambiental**: estratégias na nova era da sustentabilidade. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

VIVER 5S. **Portal**. Disponível em: <<http://5s.com.br/2/o-que-e-5s.php>>. Acesso em: 11 nov. 2016.

ZEMKE, Raines O.; Respeito às gerações. In: MARIANO, Sandra R. H.; MAYER, Veronica Feder (Orgs.). **Modernas práticas na gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 51-55.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICE A - Questionário

Prezado Jovem Aprendiz

Peço, por gentileza, que responda às questões abaixo com o máximo de atenção e veracidade nas respostas, coloque-me a disposição em caso de dúvidas. Não há a necessidade de identificação. Informo que as respostas serão utilizadas para fins de uma pesquisa para a conclusão do Curso de Administração na Faculdade Brasiliense de Educação (FABE), cujo objetivo é identificar qual a percepção dos estudantes do programa Aprendiz Legal, dessa empresa de profissionalização, sobre a responsabilidade ambiental nas organizações em que estão inseridos.

Pela tua atenção e disponibilidade

Agradeço

Daniela Silvestri

A GESTÃO AMBIENTAL DAS ORGANIZAÇÕES NA PERCEPÇÃO DE JOVENS APRENDIZES

Bloco I) Assinale um x

A) Caracterização do entrevistado.

1) Gênero

() Masculino () Feminino

2) Idade

() 14 a 18 () 19 a 23

3) Grau de instrução

() Ensino Fundamental completo

() Ensino Fundamental incompleto

() Ensino Médio completo

() Ensino médio incompleto

() Superior incompleto Curso: _____

Bloco II) Assinale um x apenas uma alternativa

A) Caracterização da empresa onde você atua como jovem aprendiz:

4) Quais ações de responsabilidade ambiental a empresa onde você atua realiza?

- Economia de luz
- Conscientização no gasto de folhas
- Separação dos lixos
- Reutilização de matérias aproveitados
- Outro. Qual? _____

5) Na empresa em que você tem a função de menor aprendiz, tem a política de sustentabilidade ambiental?

Sim () Não ()

6) Em caso afirmativo, como essa política é divulgada entre os colaboradores?

- por informativos no mural da empresa
- por treinamento de aperfeiçoamento
- por DSSMA
- por lemas, como “ luz que você apaga, a empresa não paga”
- a empresa aplica todas as alternativa

7) Havendo esse sistema na empresa, como é informados aos colaboradores sobre a separação correta dos materiais?

- por treinamento de capacitação
- orientação direta como supervisão
- por lembretes de conscientização pela empresa
- identificação correta nos coletores
- a empresa aplica todas alternativas

8) Nos setores da empresa como é feito a redução de materiais utilizados?

- reutilização dos materiais
- conscientização para diminuir o desperdício
- orientação para uso correto dos materiais
- a empresa aplica todas as alternativa

9) Sustentabilidade ambiental não pode ser uma preocupação somente dentro da empresa, mas sim na comunidade, de que maneira a empresa se preocupa com o entorno da empresa?

- campanhas de conscientização para a comunidade
- limpeza na comunidade como limpar rios, matas, parques que estão ao seu redor
- auxiliar na preservação na fauna e flora
- empresa não tem preocupação com a comunidade onde esta inserida

Bloco III) Responda de modo livre as questões abaixo, podendo indicar mais de uma ideia.

10) Na atualidade fala-se muito de sustentabilidade ambiental, de responsabilidade ambiental. Qual o seu conhecimento sobre a responsabilidade ambiental? O que ela significa para você?

11) Na sua percepção, quais ações a empresa onde você atua poderia desenvolver para envolver os jovens aprendizes nas questões ambientais desenvolvidas pela mesma?