



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA – UNICEUB**  
**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS APLICADAS – FATECS**  
**DISCIPLINA: MONOGRAFIA ACADÊMICA**  
**CURSO: ADMINISTRAÇÃO**  
**ÁREA: ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS**

**RESPONSABILIDADE AMBIENTAL NO LOCAL DE TRABALHO:**  
**CASO / SEBRAE - NA**

**TIAGO ROMEIRO BARBOSA**  
**MATRÍCULA Nº 20451542**

**PROFESSOR ORIENTADOR: Alano Nogueira Matias**

**Brasília - DF, 2008.**

**TIAGO ROMEIRO BARBOSA**

**RESPONSABILIDADE AMBIENTAL NO LOCAL DE TRABALHO:**

**CASO / SEBRAE - NA**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Prof. Orientador: Alano Nogueira Matias

**Brasília/DF, 2008**

**TIAGO ROMEIRO BARBOSA**

Monografia apresentada como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Prof. Orientador: Alano Nogueira Matias

**Banca examinadora:**

---

**Prof. Dr. Alano Nogueira Matias**  
**Orientador**

---

**Prof(a).**  
**Examinador(a)**

---

**Prof(a).**  
**Examinador(a)**

**Brasília/DF, 2008**

Agradeço primeiramente a Deus, aos colaboradores do Sebrae, localizado no Sepn 515 Bl C – Loja 32, que permitiu a realização do estudo. Agradeço os meus familiares e a Luciana pelo apoio e atenção, ao Professor Alano Nogueira Matias pela ajuda ao desenvolvimento do trabalho.

*“ A realidade se forma em volta do compromisso “*

(Koda Yamada)

## RESUMO

O trabalho desenvolvido tem como tema central a política de responsabilidade ambiental no local de trabalho, a partir de uma política de gestão ambiental na organização. O objetivo foi verificar a importância da política de gestão ambiental relacionado à redução de custo e de materias na organização, sendo abordados conceitos teóricos, como o processo de gestão ambiental, educação ambiental, conscientização ambiental, implementação do sistema de gestão ambiental, e os benefícios desses para a empresa. Para o estudo e desenvolvimento do trabalho, teve como base a metodologia exploratória, onde abordou conceitos teóricos a realidade, participando e analisando o ambiente da organização que foi o instrumento do estudo de caso. No procedimento de análise da teoria a pratica, foi realizada entrevista com o gestor do projeto, onde constatou se que a política de gestão ambiental traz benefícios à empresa, como adotando uma cultura consciente no respeito ao meio social e a qualidade de vida dos indivíduos. Os resultados apontam que a gestão ambiental é também uma ferramenta para maior interação entre os indivíduos, esses da alta administração ao nível operacional. Com uma estrutura do projeto de gestão ambiental bem definida na organização, se torna mais clara e de conhecimentos de todos os colaboradores a importância de agir conforme a cultura da empresa, assim os resultados são atingidos com maior facilidade. A empresa do estudo de caso demonstra um processo bem estruturado na implementação da cultura de gestão ambiental por meio de capacitação dos colaboradores, realizando treinamentos, cursos voltados ao tema, portanto mudando a cultura do ambiente interno e adotando novos procedimentos de trabalho para melhorar a qualidade de vida.

**Palavras Chaves:** Gestão Ambiental, política de responsabilidade ambiental, novos procedimentos de trabalho.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2. EMBASAMENTO TEÓRICO.....</b>	<b>10</b>
2.1 Breve histórico de Responsabilidade social .....	10
2.2 Responsabilidade Social .....	11
2.3 Desenvolvimento Sustentável .....	13
2.4 Gestão Ambiental .....	14
2.5 Educacao Ambiental .....	15
2.6 Conscientização Ambiental .....	17
2.7 Implementação do Sistema de Gestão Ambiental.....	19
2.8 Gestão Ambiental e as normas da série ISO 14000 e 14001.....	23
<b>3. ESTUDO DE CASO .....</b>	<b>25</b>
3.1 Breve Histórico do Sebrae.....	25
3.2 Política de Gestão Ambiental no Sebrae Nacional.....	27
3.3 Acordo de Resultados .....	28
<b>4. ANÁLISE E DISCURSSÃO DOS DADOS.....</b>	<b>30</b>
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>35</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A partir do século XXI, tornou-se perceptível as preocupações relacionadas ao meio ambiente, e o convívio do homem em relação à preservação dos recursos naturais vem sendo foco principal de debates tanto nas empresas como no cenário mundial. Nas organizações, o mesmo vem acontecendo como uma fonte de estudo visando um convívio harmônico da empresa junto à sociedade e o meio ambiente.

Partindo dessa idéia, é possível dizer que o foco das empresas não é mais só na rentabilidade, mas também na preocupação de redução de gastos relacionados ao desperdício, seja ele de luz, água, materiais acessórios, papel entre outros. Com isso, as organizações estão investindo em campanhas para difundir esse novo conceito de gestão ambiental dentro das empresas conscientizando os seus colaboradores.

A educação ambiental é um fator importante no processo de conscientização dos colaboradores, pois os incentiva a ter novos comportamentos e atitudes em relação ao trabalho. Conforme Valle (2002), muitas vezes nos erros operacionais pode acontecer os piores danos e acidentes gerando prejuízos no meio social, como exemplo: resíduo, queimadas e poluição.

Essa educação tem como importância o fortalecimento do homem em relação ao seu papel de cidadão, pois ele passa a se envolver em questões importantes do meio interno e externo, entendendo todos os procedimentos envolvidos. Essa educação produz para a empresa diversos atributos favoráveis a fim de atingir os objetivos, por meio de uma conscientização voltada as questões sociais.

A educação ambiental é um fator bastante relevante, no sentido em que a aplicação desta no convívio social torna as condições mais harmônicas e saudáveis, principalmente no que se refere à qualidade de vida das pessoas. Este trabalho foi elaborado a partir de estudos bibliográficos e pesquisas feitas por meio do acompanhamento do projeto de Responsabilidade Ambiental na empresa SEBRAE-Na, no qual a responsabilidade social em relação ao meio ambiente vem sendo difundida para uma gestão de recurso a fim de evitar o desperdício e redução de custos.



O objetivo desta monografia foi analisar a importância da política de gestão ambiental na empresa foco deste estudo, relacionado com a redução de custos e desperdícios, o objetivo específico foi abordar conceitos sobre gestão ambiental e analisar a empresa no ambiente interno, como nos procedimentos de trabalho e sua cultura. O problema foi analisar se a política de responsabilidade ambiental no local de trabalho gera um processo conscientização no cotidiano dos colaboradores do SEBRAE–Na de modo a mudar os procedimentos de trabalho.

Para chegar ao produto do trabalho, foram seguidos alguns passos para coletar informações necessárias. A metodologia segundo Gil (2002) "é o estudo dos métodos ou processos das etapas que constitui um projeto de pesquisa, tendo como finalidade, analisar os vários métodos disponíveis como suas fontes". Para isso, usou-se a pesquisa exploratória, estabelecendo maior familiaridade com o assunto abordado.

Para Lakatos (2006, p.106), "a atividade do método de procedimento envolve atividades práticas na busca de informações para compor o trabalho". Nesta monografia foi utilizada a pesquisa bibliográfica e o acompanhamento do projeto na organização, vivenciando o dia a dia como colaborador.

O método de abordagem utilizado foi o dedutivo, que, segundo Lakatos (2006, p.108) "segue acontecimentos de fatos particulares, partindo do ponto de análise da realidade".

O método de pesquisa utilizado foi à observação direta intensiva, pois houve o momento de observação da realidade vivida na organização, bem como entrevistas realizadas com os funcionários da empresa, dentre esses, o espaço ocupacional da Diretoria de Administração e Finanças, no período dos dias 22 e 24 do mês outubro de 2008.

A aplicação da entrevista possibilitou colher informações a respeito do ponto de vista dos funcionários.

A presente monografia está estruturada da seguinte forma:

Na primeira parte, iniciada pela introdução, é apresentado o objetivo geral, a relevância do tema, bem como a metodologia utilizada para a realização do trabalho apresentando toda a trajetória de realização da pesquisa, o tipo de pesquisa desenvolvida, as técnicas de pesquisa, a definição da área de estudo, a população pesquisada, e o procedimento utilizado para a coleta dos dados.

Na segunda parte, foram abordados os fundamentos teóricos em relação ao tema abordado.

Na terceira parte foram apresentados os dados coletados na pesquisa. Inicia-se relatando um breve histórico sobre o SEBRAE-NA, bem como o funcionamento do projeto de Responsabilidade Ambiental na empresa estudada

Na quarta parte foram apresentadas as análises e interpretação dos dados coletados, fazendo uma referência com o embasamento teórico utilizado.

Na última parte, tem-se a apresentação das idéias conclusivas do trabalho.

## **2 EMBASAMENTO TEÓRICO**

Abaixo segue alguns conceitos e definições relacionados aos temas: responsabilidade social e gestão ambiental, bem como fatores que influenciam na implantação da política no âmbito organizacional.

### **2.1 Breve histórico de Responsabilidade social**

A Responsabilidade social está relacionada a mais de um conceito ligado ao trabalho voluntário junto à sociedade. O conceito se manteve o mesmo no passado e no presente, mas as diferenças ocorrem no âmbito da sociedade, onde os costumes dos homens e das empresas mudam com as novidades do dia a dia influenciados por novas tecnologias (JUNIOR; DEMAJOROVIC, 2006).

As atividades do âmbito responsável social tiveram sua raiz no passado, no começo do século XVIII. Para obter resultados positivos no trabalho, como maior lucro, os homens não usavam regras, recursos ou meio de produção na busca do objetivo, não usava meios mais econômicos para preservar e nem a evitar o desperdício no lugar em que viviam (Valle 2002).

Com a revolução industrial que se iniciou na Inglaterra no século XVIII e foi adquirida por outros países num curto espaço de tempo, a produção passou a ser em grande escala, desenvolvendo mais o cenário econômico. Com a evolução do tempo e dos séculos, tornou mais comum no século XXI. A competitividade entre as indústrias teve como consequência o objetivo de maior produção e lucro, mais investimentos em máquinas aumentando o espaço físico das organizações, contrataram mais pessoas para trabalho e adquiriu novos terrenos para novos empreendimentos, fortalecendo o processo de urbanização. Essas mudanças relacionadas às estruturas das empresas e das cidades que passam a ser cada vez maiores, como o ramo de atividade de trabalho, encaminhou a importância de se debater algumas questões ligadas à responsabilidade social das mesmas perante a sociedade (JUNIOR; DEMAJOROVIC, 2006).

Em 1950 no EUA, o conceito de responsabilidade social desenvolve-se. A preocupação dos estudiosos da época era com a autonomia das empresas em relação à sociedade. Em 1960 os pesquisadores trabalharam na formalização do conceito de responsabilidade social e fortalece a idéia de que as empresas têm como responsabilidade além de obter seus lucros e aperfeiçoar seus processos de

trabalho, tem que investir em questões sociais para interesse dos indivíduos, tirando o foco do interesse privado, prevalecendo relações com seu ambiente externo (VALLE, 2002).

Nos anos de 1970, para (JUNIOR;DEMAJOROVIC,2006) as responsabilidades sociais das organizações entram no debate dos indivíduos e questões ligados ao desemprego, racismo, desenvolvimento econômico, distribuição de renda e a poluição do ar passam a ser assuntos de conhecimento da sociedade. No mesmo ano ocorrem às regulamentações e legislações que visam controlar a poluição ambiental, poluir passa a ser visto como crime em muitos países.

No ano de 1980 segundo Valle (2002), a preocupação passa a ser de conhecimentos dos empresários como um fator importante dentro das suas atividades, pois traz benefícios a organização, reduzindo o desperdício.

Apos entrarem em vigor, as legislações específicas de controle das instalações das indústrias, surgem organizações especializadas no assunto na parte de elaboração e de estudos do impacto ambiental, fornecendo relatórios sobre as questões ambientais, como sua situação. Em 1990 as legislações que tinham um caráter de prevenir as organizações sobre as questões ambientais passam a ser vistas como um requisito aos empresários, assim, a relação de posição ao meio social se torna positiva, melhorando a imagem das empresas com a população em geral. Na mesma década as normas internacionais denominadas ISO 14000 entram no combate a preservação do meio ambiente, que posta uma visão de solução as empresas que aderem a esse novo comportamento e ao posicionamento no mercado. No inicio do século XXI se intensificam mais os assuntos dentro das organizações e os ambientalistas são mais visíveis nos debates das questões relacionadas ao meio ambiente (Valle, 2002).

## **2.2 Responsabilidade Social**

A responsabilidade social da empresa, segundo Dias (2006) não só compreende os aspectos econômicos, mais esta ligada no aspecto social, na questão do individuo dentro da sociedade, preocupando-se com a qualidade de vida da comunidade.

Nessa nova concepção, os resultados da produção passam a não ser só prioridade nas organizações, como se torna um dos principais objetivos das

mesmas, se portando como referência na sociedade. Complementando, o grupo social que é a base e identidade das organizações tem que ter um líder ativo para firmar os ideais da empresa, como sua ética, na orientação das atividades do cotidiano, tendo ações no respeito aos direitos humanos elevando a qualidade de vida em geral da sociedade e o respeito e cuidado ao meio natural (DIAS, 2006).

As questões que estão sendo discutidas no dia a dia no século XXI, referentes à preocupação com o impacto ambiental, servem como uma forma de pressão aos empresários a se conscientizar em mudar de atitudes. A empresa passa a ser vista como um grupo social tendo uma conduta de comportamento a dar exemplos.

Para Dias (2006), a consciência social tem como fator motivador a mídia e o poder público que estabelece uma forma de pressão às empresas, faz uma relação da imagem das organizações perante a sociedade. A mídia exerce suas atividades divulgando as questões ambientais, através de notícias nos jornais, revistas, vídeos dentre outros, como sua importância em manter um ciclo de cuidados para uma qualidade de vida futura, regrando o meio ambiente de descuidos.

Para Donaire (1999, pg. 22), a responsabilidade social é representada como “uma relação de harmonia da empresa em relação ao meio da sociedade que mantém uma obrigação de proteção do ambiente, melhoria da qualidade de vida e de dar atenção aos interesses públicos”. Ele sustenta o mesmo conceito e idéias de Dias (2006), isso no aspecto de objetivos da empresa em relação à sociedade.

Donaire (1999) acrescenta que a organização tem que ser aceita pela população para ajudar a resolver questões que as mesmas causaram com o tempo.

Estabelece a idéia que as organizações vêm preocupando-se com os desenvolvimentos dos seus produtos, do processo inicial, como a busca de matérias primas, como na fase de elaboração do produto no qual usam recursos do meio, e por final, com seu impacto do produto acabado, isso dentro dos aspectos éticos da conduta social sendo mais responsável na produção.

Segundo Valle (2002) a atuação, ou melhor, a responsabilidade social traz a contribuição do conceito perante o mundo, como melhores condições de trabalhos e na fabricação de produtos, visão de uma empresa proativa que busca os resultados para o bem geral, podendo se antecipar a problemas.

A interação do grupo social denominado empresa como o meio social fornece um caminho de tomada decisão no ambiente de negócios, assim, os alterando, passando a ter outros focos além de lucro. Faço a análise que a boa conduta da empresa em relação a sua atuação social traz como benefício uma melhor imagem perante a comunidade, podendo atrair mais clientes a organização e mais visibilidades perante aos futuros negócios.

### **2.3 Desenvolvimento Sustentável**

O desenvolvimento de um país não esta ligado só no aspecto do cenário econômico, faz uma relação à qualidade de vida de sua população, isso para Donaire (1999). A responsabilidade social esta ligada ao desenvolvimento sustentável, como suas preocupações e futuras conseqüências ao mundo.

O desenvolvimento sustentável tem por finalidade gerar melhores condições de vida no presente sem prejudicar o mesmo direito de vida aos futuros habitantes, isso por meio de uma conduta de comportamento, evitando o desperdício de recursos naturais e na preservação do meio em que vive. Valle (2002) também relaciona o desenvolvimento sustentável com o consumo, passando a ser mais consciente nas escolhas de insumos para produção de bens, como na escolha no consumo pessoal relacionado à alimentação, conforto e moradia.

Dias (2006) afirma que para viver no modelo de desenvolvimento sustentável no século XXI, há a necessidade de mudança de visão em relação à natureza, enxergando não só como fonte de recurso mais sim de uma fonte de vida humana. O comportamento adequando a essa visão segue o lado da racionalidade na conservação dos bens naturais.

O indivíduo passa a ter conhecimento sobre o lado negativo que certas atitudes podem causar ao meio, assim, o prejudicando e contribuindo para sua degradação, essa que o individuo vive.

Maimon (1996) afirma que a atividade de desenvolvimento sustentável é um fator de mudança no qual a empresa estabelece uma atividade que concilie no seu aspecto econômico com a preocupação com o futuro, como de novos indivíduos que vão habitar o mundo.

A função da empresa nesse âmbito é de ser um facilitador, revisando suas atividades diárias e as aprimorando para o novo conceito. É uma necessidade de

controle para que exista um equilíbrio que crie novas chances dos recursos que foram explorados sejam renovados, evitando o fim desses.

No âmbito empresarial, as organizações devem propor melhores condições de trabalho aos seus colaboradores, oferecendo oportunidades a população. A competitividade se torna mais comum nesse novo cenário empresarial e o diferencial são as boas práticas na gestão de seus recursos, evitando o desperdício de seus bens materiais e dos bens que auxiliam na produção como água e energia elétrica.

A gestão ambiental torna-se mais presente na vida da empresa onde o líder passa a ter preocupações com clima interno e evidência que a empresa é uma das principais instituições que colaboram para o desenvolvimento sustentável.

Para Dias (2006), o clima do ambiente interno é o principal requisito para que o meio externo a empresa seja reconhecido perante a sociedade, como sua boa conduta ambiental.

O quadro organizacional tem que estar em harmonia com o todo, não pode ser isolado em determinadas setores da instituição.

A partir dessa nova política, evidencia a importância da implantação de um sistema de gestão ambiental

## **2.4 Gestão Ambiental**

A gestão sobre o aspecto ambiental para Dias (2006) é como uma força de agir da organização de modo a diminuir eventuais problemas ao meio ambiente.

O procedimento que se aplica ao conceito é influenciado por questões políticas e jurídicas da sociedade, conforme leis que estabelecem um limite e condições para se atuar as atividades profissionais, controlando e regrido determinadas atividades que oferecem maiores risco a saúde e o impacto ambiental da sociedade. O conhecimento em cima dessas leis influencia os empresários como os indivíduos na sua conduta dentro da organização como no ambiente externo.

O processo de aplicação do sistema não é de imediato, Donaire (1999) leva em conta a análise de todo o aspecto da empresa como o econômico, tecnológico, a produção, o social e cultural. A implantação passa por todo quadro funcional e para isso, o colaborador se torna a ferramenta principal e difusora do conhecimento e das boas práticas.

Segundo Valle (2002) é importante o envolvimento do alto nível da empresa com a política de gestão ambiental no qual define claramente os objetivos que estabelecem o caminho da organização a seguir de forma segura e consciente, na redução do impacto no meio ambiente.

Questões do dia a dia na rotina da empresa como nas atividades dos seus funcionários, como as que envolvem a coleta seletiva de lixo, redução de copos plásticos, evitar o desperdício de papel, são algumas atitudes que fazem a diferença na busca de priorizar o meio social e a qualidade de vida dos indivíduos que constituem a sociedade.

O aprimoramento constante de maneiras como agir em relação ao desperdício e a redução de custo tem que ser aprimoradas diariamente, sendo essas aperfeiçoadas conforme novas descobertas de mudança de procedimentos de trabalho.

Uma atitude adquirida pelos colaboradores, dentro da organização, trará em curto espaço de tempo um sinal de mudanças em suas práticas, como na mensuração de seus resultados relacionando à redução de gastos com materiais acessórios para a produção e também na redução de orçamento para produção futura.

Conforme Valle (2002) a organização deve estimular e motivar os empregados e ter uma maior interação e a dar idéias referentes ao tema, no que se diz a mudança de hábitos.

Com essa descrição, pode-se constatar que a participação dos funcionários, estando esses motivados com o trabalho realizado, o resultado final sofre o efeito positivo e logo a organização se torna mais eficaz. Portanto, mudando sua postura antiga e passando a adotar uma nova conduta social em benefício do bem estar da comunidade como um todo só produz benefícios para toda a empresa e sociedade.

## **2.5 Educação Ambiental**

A maioria das organizações no mundo, como empresas no ramo de indústria, comércio, instituições privadas, estão mais ativas em diminuir o impacto ambiental. Para isso, estão investindo na educação dos colaboradores para adquirirem conhecimentos sobre os temas sociais importantes para um bem estar e introduzir



na rotina de trabalho novos comportamentos que reduza o impacto da empresa sobre o meio ambiente.

Para adotarem esses novos conceitos de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável há uma necessidade de mudança de sua cultura.

Valle (2002) relata que para mudar a cultura e adotar essas novas atividades no âmbito organizacional é necessária uma ferramenta de comunicação ativa que envolva todos os níveis da empresa desde o mais simples ao mais estratégico.

Para Barbieri (2004) a questão da educação ambiental tem como fator motivador o despertar dos indivíduos no qual passam a intervir com sugestões na organização e assim mudando o próprio comportamento.

Portanto, uma comunicação dos gestores ou líderes com seus funcionários, em que se mostre a situação que a empresa vive como sua nova postura em relação a questões sociais, dinamizam a interação a um objetivo comum.

Com isso, o fluxo de informação clara e objetiva mais presente na rotina dos empregados, a implantação de um programa para aprimorar a qualidade dos serviços se torna mais eficiente, mobilizando um maior número de colaboradores.

Para (JUNIOR;DEMAJOROVIC,2006) a implantação de programas de gestão ambiental pode ser focada por meio de eventos que ocorrem na própria organização como palestras e semanas dedicadas ao tema social. Formas mais dinâmicas de tratar o assunto é um facilitador para atingir os colaboradores e conscientiza – los.

Ainda para (JUNIOR;DEMAJOROVIC,2006) reforçam a idéia que a alta administração da empresa tem que influenciar os colaboradores por meio de disponibilidade de tempo no qual podem discutir sobre o tema, abordando os conhecimentos adquiridos para a vida pessoal.

Parte desse processo de mobilização traz ao individuo a melhoria de qualidade de vida e o influência no meio de vida no qual ele faz parte no aspecto de convívio da sociedade. Ainda para Valle (2002) as conseqüências das atividades de produção das empresas no meio ambiente devem ser bem focadas para uma maior sensibilização do individuo, no qual influenciará na participação desses a evitar problemas, como danos ao meio no futuro.

Para Donaire (1999) a gerência da organização tem importante papel na mudança de hábitos de seus colaboradores. O envolvimento desses indivíduos

dissemina na empresa um clima a favor dessa conduta, no qual é a responsabilidade ambiental.

Ambos os autores defendem a idéia que os gestores são as ferramentas de ponta de partida para um programa de incentivo aos funcionários a mudarem suas atitudes perante as atividades do dia a dia e com isso, há uma quebra de cultura da organização, se adaptando a um novo comportamento no meio social.

Compartilha-se que a atividade de responsabilidade ambiental passa além da importância de processo de elaboração de determinados produtos e passar a ser uma preocupação das atividades da administração da organização.

Para Dias (2006) o meio externo a empresa é um fator de indução de comportamentos, treinamentos são importantes ferramentas na capacitação dos colaboradores.

O departamento de recursos humanos tem importante papel no processo de educação dos funcionários dispondo de informações referentes ao tema por meio de cursos oferecidos pela própria organização, palestra, divulgação de notícias referente ao assunto, sendo essas dispostas em panfletos ou nos murais para reforçar a aprendizagem do colaborador.

O conhecimento adquirido por meio das oportunidades que a empresa disponibiliza aos funcionários serve como diferencial no mercado. Com o cenário de competitividade cada vez mais acirrado, o meio externo influencia o ambiente interno da organização, como exemplo: a força da opinião pública. (DIAS, 2006).

## **2.6 Conscientização Ambiental**

Para Maimon (1996) os procedimentos das atividades internas da empresa relativa ao comportamento ambiental forçam a organização a criar departamentos ou setores, ligados ao assunto tema. Com essa nova visão a empresa se adapta ao controle ambiental desenvolvendo a conscientização, mudando os hábitos, passando a adotar novas maneiras de se fazer determinadas tarefas do foco da empresa.

Maimon (1996) acrescenta que o aspecto da responsabilidade social e ambiental não só esta ligada ao fator de produção da empresa e sim, se faz mais presente na administração como na parte estratégica e logística e no

desenvolvimento de atividades internas. Assim incorpora novos modos de agir no dia dos funcionários, como na parte de treinamentos dos colaboradores.

Conforme Valle (2002) para um bom resultado no projeto em que a empresa venha a adotar referente à questão ambiental, depende do envolvimento de seus empregados, pois uma participação ativa permite a permanência do projeto, Valle (2002) ainda acrescenta que o treinamento e a capacitação são ferramentas importantes para ajudar na conscientização do quadro funcional.

Maimon (1996) e Valle (2002) defendem os mesmos pontos em relação à questão do treinamento dentro da organização. O processo de mudar de rotina de trabalho como de dar atenção a outros fatores depende de tempo.

A divulgação do projeto e com um período de capacitação no meio social da empresa são meios de alcançar os objetivos na sua redução de custos e desperdícios, evitando danos no meio ambiente.

Os dois autores mantêm a mesma idéia de que a parte da grande administração da empresa, como os chefes superiores, se torna uma ferramenta de comunicação muito importante para influenciar as pessoas que ali trabalham.

Os membros que fazem parte da diretoria, gerência e dos setores administração, uma vez em prol da gestão ambiental facilitam e delegam procedimentos a serem adotados em toda a empresa, como novas condutas a serem seguidas por todos que ali trabalham.

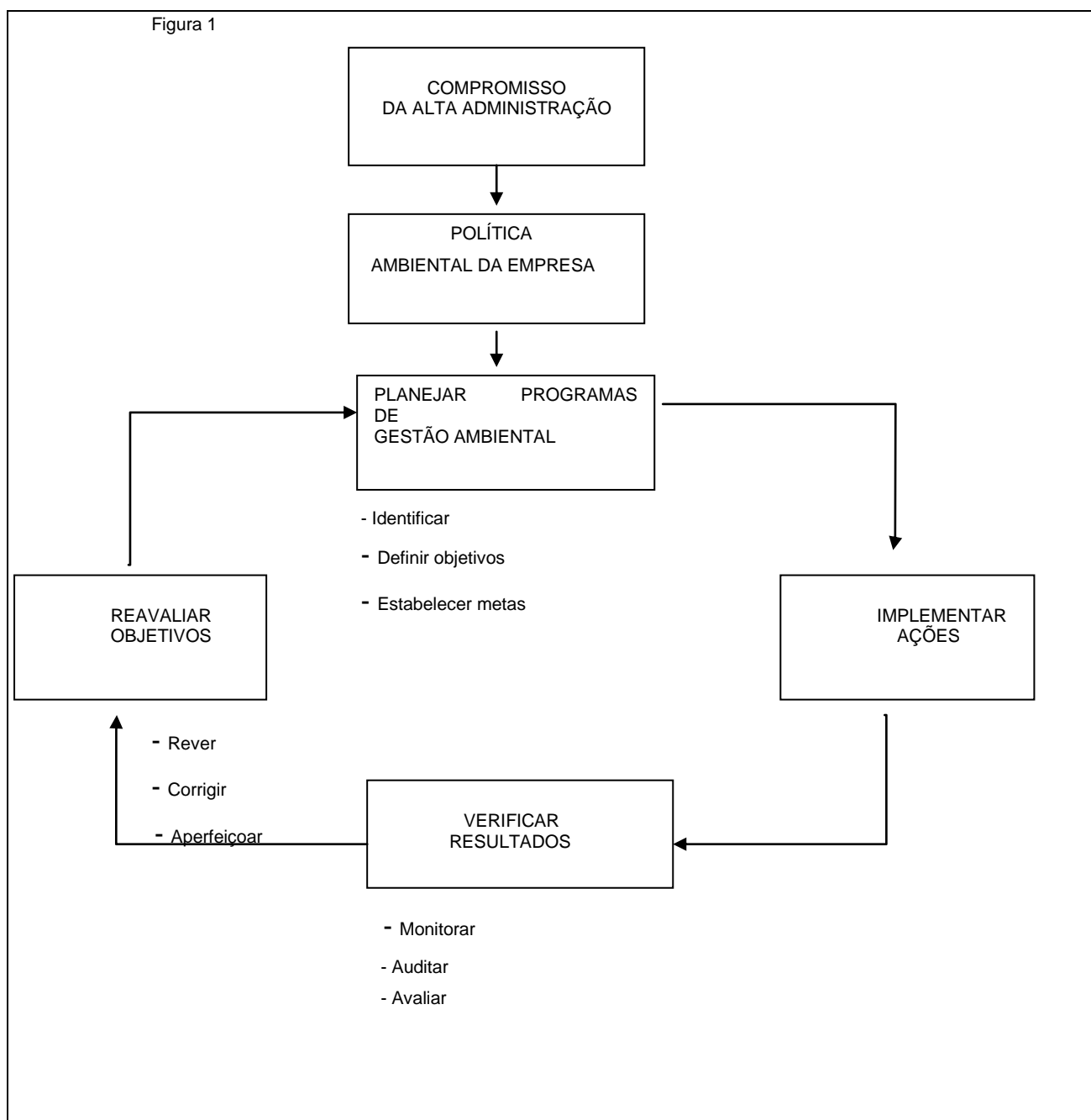
Barbieri (2004) relata a importância do treinamento conforme as idéias dos dois autores citados, mas acrescenta a diferenciação da capacitação dependendo da atividade do colaborador, ou melhor, o treinamento específico depende do meio que pertence o indivíduo, se ele está mais ligado a parte da produção terá um foco nessa atividade, se pertence a parte administrativa, terá um treinamento conforme as atividades que executa.

Com o treinamento na atividade que cada pessoa pertence na empresa, o processo de conscientização se fará mais presente, pois envolve mais indivíduos que ali trabalham e exercem essas atividades. As informações que possam ser relevantes nas atividades de um ao mesmo tempo podem não ser absorvidas por outros.

## 2.7 Implementação do Sistema de Gestão Ambiental

Segundo Valle (2002) para a implementação de um SGA (Sistema de Gestão Ambiental) a organização tem que estar bem definida de modo a adaptar toda a empresa, tanto no ramo administrativo como no aspecto físico do empreendimento.

Na figura abaixo, Valle (2002) esquematiza o processo da política de gestão ambiental na empresa como os processos para sua implementação no envolvimento dos setores da organização e na introdução e verificação do programa, segue:



– Adaptada por Tiago Romeiro, Sistema de gestão ambiental objetivando a melhoria contínua  
 Fonte: Valle 2002, pg. 67 – Qualidade Ambiental ISO 14000

A preocupação se dá com todo o seu quadro de funcionários no âmbito interno como no meio externo a organização, esse que por fim sofre com a conduta errada das empresas em relação ao desrespeito prejudicando o meio ambiente por meio de desperdícios de materiais insumos.

Quando Valle (2002) relata que a mudança se faz na parte de estrutura do empreendimento, essa é por meio de adaptações físicas regulando o uso de energia, o controle de água e a disponibilização de coleta seletiva de lixo em suas dependências.

Seiffer (2005) faz uma observação quando ao orçamento da empresa para a implementação de um sistema de gestão ambiental, sendo que compromete na transição de procedimentos, como os gastos com funcionários especializados, na compra de novos equipamentos, divulgação por meio de propagandas na empresa.

A mudança do quadro funcional e na estrutura física do empreendimento devem estar incluídas no processo de implementação, no seu projeto da política de gestão ambiental, onde irar ocorrer eventuais gastos com serviços especializados, comprometendo o orçamento da organização.

Conforme a figura ilustrada por Valle (2002), evidência a análise da importância do envolvimento da alta administração, a partir dessa, o processo de desenvolvimento da política ambiental na empresa se torna mais eficaz, passando por processos de implementação conforme análise do sistema do ambiente da instituição para identificar os eventuais riscos e definir os objetivos perante a empresa.

Como seqüência do esquema ilustrado na figura 1, se torna importante a ferramenta de verificação dos resultados, fazendo a análise dos objetivos e verificando se os mesmos estão sendo alcançados conforme a política ambiental estabelecida.

Nesse aspecto, Valle (2002) volta a afirmar a importância do envolvimento da administração superior da empresa junto à implementação do projeto de SGA.

Para Valle (2002) a política ambiental se justifica pela maneira da empresa estabelecer suas idéias de cuidado com o meio ambiente como sua colaboração de modo a evitar problemas futuros.

Assim, a política faz parte de seu planejamento estratégico, direcionando o trabalho ao sucesso da organização.

Valle (2002) reforça que a política ambiental tem que ser de conhecimento de todos os indivíduos no ambiente interno da organização, como dispor de informações ao público externo. O conhecimento bem difundido na empresa capacita os colaboradores a ter certas atitudes que complementam a gestão ambiental da organização.

Algumas atitudes como o cuidado no manuseio de ferramentas de trabalho, separar o lixo, evitar o uso de copo descartáveis, fazer impressão utilizando os dois lados da folha, podem gerar mudanças de como se fazer certos procedimentos das atividades no trabalho, outros vêm como dar atenção a evitar os desperdícios de materias usados no cotidiano.

Com isso, pequenas atitudes dos colaboradores na sua rotina de trabalho fortalecem o objetivo da empresa a ter sucesso na política adotada e fortifica sua cultura.

A implantação do sistema de gestão ambiental tem que passar pelo processo de inovação, revendo algumas normas antigas da organização, VALLE (2002). Com isso, estabelece novas diretrizes ou aprimora as normas anteriores ao novo conceito da organização.

Ainda para Valle (2002), dentro dessas novas diretrizes que a empresa venha a adotar, a importância de manter uma boa comunicação com os colaboradores, treinamento e capacitação, implantar novas tecnologias de modo a evitar o desperdício e manter um padrão de qualidade dos produtos que são adquiridos pela organização são atitudes que viabilizam a implantação do sistema de gestão ambiental.

Segundo Seiffert (2005), para a empresa obter os resultados positivos no sistema de gestão ambiental, tem que se dispor em adquirir novos conhecimentos como novas tecnologias.

Assumpção (2004) afirma que a interação dos gestores com o sistema de gestão ambiental torna mais eficiente e lógico podendo assim, resolver questões quanto a problemas que venha a surgir na organização, ou seja, identificando suas causas e postando as soluções.

Tanto para Valle (2002) como para Seiffert (2005), a questão de adotar novos procedimentos a rotina diária da empresa, mostra que a gestão ambiental tem como influências o meio externo a ela, no que diz a novidades do mercado, descobertas

de novos procedimentos, tecnologias e a evolução do pensamento humano, isso se relaciona a resultados positivos.

As diferenças de idéias são comuns dentro de qualquer organização, pessoas que são mais flexíveis a certas situações e pessoas resistentes a mudança.

Esse dois fatores influenciam no programa de gestão ambiental no ambiente organizacional, para amenizar esses problemas, Seiffert (2005) comenta a importância de criar setores responsáveis pelas questões ligadas a atividades de natureza ambiental, direcionado aos colaboradores, interagindo e aumentando o fluxo de comunicação.

A interação entre os indivíduos da empresa sendo esses dos mesmos setores ou de unidades diferentes aumentam o conhecimento de que a responsabilidade ambiental não é restrita somente a setores específicos e sim, é de conhecimento e responsabilidades de todos os colaboradores.

Para Barbieri (2004) a integração entre as pessoas da empresa aumenta o fluxo de interação entre as unidades da organização aumentando também o fluxo de comunicação sobre as questões ambientais, fazendo com que os clientes interno e externo a empresa tenham acesso às informações dessa natureza.

Ainda, segundo Barbieri (2004) para que um sistema de gestão ambiental seja de qualidade tem que estar envolvido na política mais partes interessadas no tema relacionado às questões ambientais. Quanto maior for à interação e a participação dos colaboradores nas atividades ligadas a SGA, a adoção de novas oportunidades pelos funcionários será por tempo menor, na aprendizagem.

O envolvimento do quadro funcional da organização com sua cultura trazem resultados mais eficazes. O conhecimento no âmbito sistêmico da empresa tem como reflexo o comportamento no dia a dia de seus funcionários, pois adotam em seus processos diários de trabalho conhecimentos de modo a evitar danos ao meio ambiente, tendo uma conduta consciente, evitando o desperdício.

Dias (2006) justifica a importância da introdução de um sistema de gestão ambiental pelo fato de não haver um quadro de funcionários consciente da importância das atividades no cuidado ao meio ambiente. O SGA é um processo de mudança de cultura na empresa, por isso é importante estabelecer a política com equilíbrio ao quadro funcional e administrativo pelo motivo que será adotado uma nova estrutura de procedimentos no âmbito interno.

A política que venha a ser adotado pela empresa ira fazer com que os indivíduos passem pelo processo de capacitação e conscientização para mudar a postura profissional em prol do aspecto social evitando problemas, portanto, justifica se a importância de implementação de um SGA.

## **2.8 Gestão Ambiental e as normas da série ISO 14000 e 14001**

Com o assunto das questões ambientais em evidência no nosso cotidiano, esse passou a ser um tema de relevância para a sociedade, onde esta sendo revisto e discutida as atividades do homem e das empresas em relação ao meio em que vivemos. Segundo Valle (2002), com as atitudes de modo a proteger o meio ambiente, a Organização Internacional a Normalização (ISO)<sup>1</sup> estabeleceu um programa de norma, que trata da gestão ambiental, essa denominada pelo nome ISO 14000.

Segundo Assumpção (2004), segue o breve histórico que a ISO tem como sua sede em Genebra, criada no ano de 1946 e por seu conceito é uma organização não governamental e esta distribuída em vários países. Essa instituição desenvolve varias modelos de normas para fabricação, comunicação, atividades do comércio e sistemas de gerenciamentos, no objetivo de estabelecer uma equivalência de serviços.

Para Dias (2004) as normas da serie ISO 14000 é um padrão a ser seguido, pois estabelece as maneiras mais eficientes para se trabalhar com as questões ambientais nas organizações, buscando igualar algumas ferramentas de trabalho, como na sua verificação.

Segundo Dias (2004) nas normas para gestão ambiental, há uma que se torna padrão nas questões de implementação de um sistema de gestão ambiental na empresa, que é a norma ISO 14001, que busca como objetivo um sistema certificado e integrado com a gestão da organização.

Conforme Assumpção (2004), as normas da serio ISO 14000 é voltada para as questões ambientais, assim, estabelecendo procedimentos para sua implementação no âmbito organizacional, como verificação e acompanhamento por meio de auditorias para manter a idéia principal de evitar danos ao meio ambiente.

---

<sup>1</sup> International Organization for Standardization, organismo mundial constituído em 1946, que estabelece normas padrão para atividades.



Em 1996, ainda para Assumpção (2004), foi homologada a norma ISO 14001 no Brasil, por meio da ABNT<sup>2</sup> (Associação Brasileira de Normas Técnicas) que é um órgão de normalização.

Para Assumpção (2004) a ISO 14001 foi criada com a idéia que os sistemas de gestão ambiental tenham uma maior afinidade no aspecto de integração de procedimentos da organização e que devem sofrer num ciclo de tempo fiscalizações, ou melhor, auditorias ambientais, para o melhor acompanhamento do que vem sendo desenvolvido pela empresa na questão de procedimentos de trabalho e estruturação do programa de gestão ambiental na organização.

Para Barbieri (2004), as normas da serie ISO 14001, firma que a empresa tem que identificar os procedimentos estabelecidos na organização, esses que são ligados ao sistema de gestão ambiental, para controle operacional.

Conforme Barbieri (2004), as atividades administrativas ou operacionais devem ser documentadas com objetivo de manutenção da política ambiental, pois na ausência dos responsáveis pela gestão, as metas sejam mantidas conforme a que foi estabelecido.

As normas da serie ISO, dão ênfase a sua implementação estruturada e organizada na empresa. Estabelecem o envolvimento de toda a organização no projeto de gestão ambiental, como na sua verificação através das auditorias ambientais. Na eficiência em atingir a qualidade dos procedimentos, a norma estabelece treinamento e capacitação de seus colaboradores para aprimorar os procedimentos de trabalho de forma a evitar danos ao meio ambiente, como também o individuo passar por um processo de conscientização da importância dos cuidados como meio ambiente e na melhoria de qualidade de vida.

---

<sup>2</sup> A ABNT é uma entidade privada, sem fins lucrativos, que atua na área de certificação.

### 3 ESTUDO DE CASO

O estudo de caso utilizado na monografia foi da empresa SEBRAE Nacional, onde utiliza a política de responsabilidade ambiental no local de trabalho. O estudo relatado foi elaborado a partir de entrevista realizada com o gestor do projeto de responsabilidade ambiental no local de trabalho.

#### 3.1 Breve Histórico do SEBRAE

Segundo *site* do SEBRAE (2008), em 1964, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) instituiu o programa de financiamento à pequenas e media empresas (FIPEME). O FIPEME torna – se unidade operacional com a reestruturação do banco, quando também é criada a FUNTEC, atual FINEP. O FIPEME e a FUNTEC formavam o departamento de operações especiais do BNDE, no qual foi montando um sistema de apoio gerencial às micro e pequenas empresas.

Em 17 de julho de 1972, após a realização do congresso no qual se discutiu o processo de desenvolvimento do Brasil, e por iniciativa do BNDE e do Ministério do Planejamento, foi criado o Centro Brasileiro de Assistência gerencial à Pequena Empresa (CEBRAE). Nasce formalmente a instituição, dentro da estrutura do Ministério do Planejamento, oriunda de iniciativas de apoio aos pequenos estabelecimentos realizados no nordeste e no BNDES.

Nos primeiros 15 anos de existência o Cebrae passou por varias fases. Cada administração procurava imprimir um ritmo diferente de trabalho buscando cada vez a eficiência do Sistema dos seus agentes nos estados.

Em 1979, o Cebrae operava programas específicos para as pequenas e médias empresas. No mesmo ano, havia formado 1.200 consultores para as micro, pequenas e media empresas. No final dos anos 70, uns dos programas elaborados levaram ao empresariado o atendimento de que necessitavam, seja na área de tecnologia, crédito ou mercado.

A partir de 1982, o Cebrae passou por uma nova mudança, nova fase, atuando mais politicamente junto à micro, pequenas e medias empresas. Nessa época que surgem as associações de empresários com força na atuação junto ao governo. É quando o setor passa a reivindicar mais atenção governamental para seus problemas e o Cebrae serve como canal de ligação entre as empresas e os

demais órgãos governamentais no encaminhamento das questões ligadas aos pequenos negócios.

Em 1982, trabalhava – se com diagnósticos integrados, como o diagnóstico integrado do setor comercial. E dessa época o surgimento dos programas de desenvolvimento regional. Investiu-se muito em pesquisa para elaboração de diagnósticos setoriais que fundamentassem a ação dos estados. O trabalho de pesquisa ficou tão intenso que se transformou numa diretoria.

Dentro da estrutura, o órgão central tinha a responsabilidade de analisar e aprovar ou não o orçamento/programa de agente dos Estados.

No governo Sarney e no Governo Collor (1985 – 1990), o Cebrae enfrentou uma operação desmonte. Mudou se do Planejamento para o MIC (Ministério da Indústria e Comercio) havia uma grande instabilidade orçamentária. Muitos técnicos deixaram a instituição. Em 1990, o Cebrae quase fecha. Foram demitidos 110 profissionais, o que correspondia a 40% do seu pessoal.

O cebrae transforma-se em SEBRAE em 9 de outubro de 1990, pelo decreto 99.570, que complementa a lei 8029, de 12 de abril, que desvinculava o Cebrae da administração pública, transformando-o em serviço social autônomo, acrescentando que o decreto citado criou um adicional às alíquotas das contribuições sociais relativamente às entidades. O Instituto Nacional de Seguridade Social vem exigindo que as empresas enquadradas nos determinados códigos FPAS 507, 515, 566, 574, 612, 647, 663, 671, 698 e 701 recolham a contribuição ao SEBRAE nos percentuais, variáveis de 0,3% a 0,6%.

Depois da reformulação em 1990 começa a ser um sistema de apoio ao desenvolvimento das micro e pequenas empresas. Isso conforme o *site* do SEBRAE (2008) se deve ao fato de ter, como órgão máximo de base, um Conselho Deliberativo Nacional. O Conselho é composto por gestores dos setores industrial, comercial, agrícola e de serviços, das áreas de pesquisa e desenvolvimento tecnológico, e de instituições financeiras e de fomento que trabalham com linhas de crédito de forma ao atendimento das prioridades do segmento.

A partir da unidade de controle, pelo qual é o SEBRAE Nacional, situada em Brasília, a instituição tem atuação de aspecto nacional, por meio de unidades vinculadas em todos os Estados e no Distrito Federal, com estruturas de atendimento existentes em várias cidades e cidades do interior.

As Ufs ou melhor, os Sebraes Estaduais, são orientados por um Conselho Deliberativo, cuja composição desses guarda total identidade, mesmo padrão com a do organismo nacional. As unidades existentes nos Estados e no Distrito Federal possuem personalidade jurídica, mas trabalha no mesmo tipo de atendimento indicado a partir da orientação do Conselho Deliberativo Nacional

### **3.2 Política de Gestão Ambiental no SEBRAE Nacional.**

No SEBRAE Nacional, foi criado um programa de Modernização de Gestão, no qual é composto por 11 projetos no âmbito interno da empresa, todos voltados num sistema de gestão para resultados, o SIGEOR, conforme informações postados na *site* da empresa (2008).

Dentre esses projetos que constituem o programa, esta o projeto de responsabilidade ambiental no local de trabalho, esse que tem como objetivo principal estabelecer na organização conhecimentos sobre o uso eficiente de materiais e difundir as boas práticas sócio - ambientais voltadas em diminuir o desperdício, como fornecer informações aos colaboradores para melhor a qualidade de vida.

A gestão ambiental na empresa é exposta a todos os colaboradores de todas as unidades que constituem a organização com o objetivo de dispor de conhecimento sobre a importância da política de gestão ambiental, como seus benefícios, assim, para que possam se envolver nessa causa, participando ativamente por meio de condutas responsáveis no seu cotidiano, como a evitar o desperdício de matérias de escritórios na organização, o uso correto da água e luz, evitar o gasto de energia, separar próprio lixo. O diferencial é conscientizar o indivíduo que na organização assume o papel de colaborador, a levar essas boas condutas para sua vida, agindo da mesma forma no ambiente externo a empresa.

A educação ambiental da comunidade SEBRAE Nacional, desperta nos colaboradores a cultura de que todos nos somos parte do meio ambiente, e tem como objetivo a mudança de comportamento dos funcionários como também despertar o lado crítico sobre situações atuais do aspecto social e ambiental.

Para despertar a conscientização dos colaboradores da organização, a empresa dispõe de treinamento e capacitação de todos que trabalham na sede do SEBRAE Nacional por meio de cursos, separado por turmas distintas, assim contribuindo com uma maior interação entres as pessoas que ali trabalham e por

meio de pessoas convidadas para dar palestras essas especializadas no assunto, como consultores ambientais, com isso despertar nos funcionários a importância do cuidado como meio ambiente.

Outra atividade de conscientização que empresa utiliza são eventos no ambiente interno, que tem como tema questões ambiental.

### **3.3 Acordo de Resultados**

Na formalização do projeto de responsabilidade ambiental, foi elaborado um Acordo de Resultados<sup>3</sup> no dia 05 de julho de 2007, nesse documento são especificadas as unidades e os colaboradores da organização que participam do projeto e estabelece resultados a serem alcançado até 30/12/2008.

O documento redigido com as informações dispostas teve o de acordo da alta administração da empresa, mostrando o envolvimento e o apoio com o projeto de responsabilidade ambiental no local de trabalho.

No presente documento são declarados como patrocinadores do projeto, o Diretor Presidente, Diretor Técnico e o Diretor de Administração e Finanças, tem um colaborador como coordenador do programa e um gestor do projeto, completando tem 5 colaboradores que assinam como parceiro do projeto. Assim, formalizando na organização a gestão ambiental, voltada para resultados eficientes de consumo e uso de ferramentas de trabalho, evitando o desperdício de água, luz e trabalhando na coleta seletiva de lixo.

No Acordo de Resultados foram estabelecidas prioridades a serem alcançados até 30/12/2008, como as descritas abaixo, segue:

1 Reduzir despesas com matérias acessórios de consumo em 10% até dezembro de 2007, 18% em julho de 2008 e em 25% até dezembro de 2008.

2 Substituir o consumo de papel branco por papel reciclado em 10% ate dez/2007, em 20% até junho/2008 e em 30% até dez/2008.

3 Coleta seletiva de lixo implantada em 100% do SEBRAE Nacional até dezembro/2008.

---

<sup>3</sup> Acordo de Resultados – Projeto Responsabilidade Ambiental no local de trabalho, 05 de julho de 2007. Documento elaborado na organização de procedimento interno, especificação de objetivos a serem alcançados e definição formal dos colaboradores envolvidos no projeto.

#### 4 Implantar uma Política de Gestão Ambiental, até 30/12/2008.

Após o acordo de resultados, na sua formalização, a organização passa a adotar novos procedimentos na rotina interna de trabalho. Trabalhando com as questões como disponibilizar os coletores de lixo nos andares e nas salas, eventos no ambiente interno, como café da manhã ecológico, com refeições naturais.

A empresa faz cursos de capacitação relacionada ao treinamento de gestão ambiental, com consultores especialistas no tema, e esses cursos é de acesso a todos que ali trabalham e freqüentam o ambiente SEBRAE, como funcionários, estagiários, terceirizados e pessoal da vigilância.

Passa a usar a ferramenta de intranet como forma de dispor conhecimento referente ao aspecto social, com informações sobre questões do mundo, e outras como formas de melhorar a qualidade de vida em prol do meio social.

E percebido a relação com o embasamento teórico abordado nesse trabalho, isso relacionado ao processo de implementação do sistema de gestão ambiental e seus benefícios.

O SEBRAE já obteve resultados positivos conforme as datas e metas estabelecidas no acordo, esse no período de julho de 2007 a outubro de 2008.

Pode se citar como resultados a redução do consumo de materiais (15%); redução nas despesas com energia elétrica (10%); redução no consumo de água (21%); consumo de papel reciclado, não baqueado (33%). Informações passadas pelo gestor do projeto.

A mudança de postura na conduta de trabalho do funcionário foi uma ferramenta que fez com que os resultados fossem atingidos, verifica se a formação de uma consciência ambiental, como o foco na qualidade de vida de todos.

#### 4 ANÁLISE E DISCURSSÃO DOS DADOS

A análise dos dados será feita por meio das informações constantes no estudo de caso, que teve como apoio entrevista feita com o gestor do projeto, no qual demonstrou conhecimento e controle do andamento da política de gestão ambiental na empresa SEBRAE Na, como dispôs de informações sobre os resultados já alcançados. Para direcionar a entrevista foi realizada perguntas conforme o embasamento teórico abordado neste trabalho monográfico.

No parte de desenvolvimento do texto teórico, constituiu de aspectos sobre o início de uma cultura consciente nas atividades dos indivíduos como uma implementação da política ambiental.

Assim, pode se conceituar que a gestão ambiental pode ser influenciada por fatores externos a organização como a mídia, política e o novo cenário do mercado que estão ligados em assuntos relacionados ao bem sustentável e a qualidade de vida conforme abordado na pagina 14 desse trabalho.

No estudo de caso, verificou se que as questões externas a organização foram determinantes para que a organização abordasse o tema, seguindo que o SEBRAE Na é uma empresa que trabalha com conhecimento, informação, consultoria e com isso, tem conhecimento de que a questão ambiental tem importância e se torna um diferencial competitivo para a empresa.

Na página 15, seguindo o embasamento teórico, aborda-se a importância do envolvimento da alta administração da empresa no projeto, que se torna um facilitador para envolver a organização, para dar prioridade a novas tarefas e comportamentos, como uma nova cultura. Na entrevista realizada, identificou se que a as Diretorias e a Presidência, que são os níveis mais altos da empresa SEBRAE - Na, no primeiro momento, a saber, do projeto, concordaram em investir na nova política, como disponibilizando recursos financeiros, oferecendo cursos de capacitação, divulgação por meio do marketing e propaganda, dedicando totalmente à política de gestão ambiental.

Por meio de um maior envolvimento da cúpula da empresa, a partir dos dirigentes e gestores, o objetivo será mais fácil de ser alcançado, pois a cultura é disseminada na empresa, entres os colaboradores, e foi valorizada essa questão na empresa SEBRAE Na.

A educação ambiental é realizada dentro das organizações por meio de cursos, eventos, palestra e de serviços prestados como consultoria especializada,

isso conforme o tema abordado na página 17 deste trabalho. Assim, faço a análise que a organização utiliza esse processo para identificar os problemas postar soluções, formulando diagnósticos da situação atual do SEBRAE Na. A partir dessa observação é possível sugerir melhorias e cortes em alguns gastos, como no caso que é utilizada na organização como a coleta seletiva de lixo, suspensão do uso do copo descartável, destinação de resíduos, controle de uso de materias de escritório.

Conforme descrito na pagina 16 desta monografia, a implantação de programas de gestão ambiental pode ser focada por meio de eventos que ocorrem na própria organização como palestras e semanas dedicadas ao tema social.

O SEBRAE - Na fornece cursos, palestras no ambiente interno como ferramentas de conscientização, disponibilizam materias como folders com temas ligados ao assunto e mensagem enviados pelo correio eletrônico com dicas de melhor uso dos materias de trabalho. Dois itens de fácil percepção observados na empresa foram à disponibilidade dos lixos nos andares e nas salas, como na sua destinação por cores, acabando com o lixo individual nas mesas e o uso de canecas térmicas pelos funcionários em substituição do uso dos copos plásticos.

O processo de conscientização descrito na pagina 18, se faz por questões ligadas à melhor maneira de atingir o colaborador por meio de uma boa capacitação, treinamento focado nas atividades do indivíduo assim despertando a importância de que o mesmo é responsável por mudar atitudes em prol da qualidade de vida. Com isso, a empresa em questão fornece capacitação para todos que ali freqüentam a sede, como funcionários, estagiários, terceirizados, pessoal da vigilância, sendo uma capacitação permanente, que ocorre a cada semestre, pois a rotatividade de pessoas é grande.

Verificou se por meio da entrevista que a empresa ainda não esta certificada pelas normas da serie ISO, conforme abordado na pagina 23, pois conforme a informação recebida, o SEBRAE Na vem trabalhando na construção da nova sede e para isso a prioridade é tornar o que estão fazendo como coleta seletiva, economia dos bens naturais e materias, isso numa prática diária, para assim quando mudar de endereço possa ter uma equipe ou comitê de gestão ambiental, que irá buscar junto aos órgãos certificadores na nova sede, a certificação IS014001.

Pode se citar que um dos fatores que poderiam impedir a política de gestão ambiental é a questão da resistência por parte dos funcionários, no qual a empresa tem em seu quadro funcional colaboradores que estabelecem um vinculo de tempo



na organização. Mais fica claro que a organização como o todo, teve a aceitação não tendo o processo dificultado por questões particulares.

As questões relacionadas aos eventos têm como procedimento ocorrer no período de trabalho do funcionário, assim não dispendo de tempo a parte do estabelecido, justificando por se tratar de uma questão de oportunidade e conveniência.

Analisou se que o estudo caso teve como relação positiva os conceitos abordados na monografia, não tendo como divergência dos temas conceituados, verifica se a aplicação dos conceitos teóricos na prática do cotidiano da empresa.

## 5 CONCLUSÃO

O trabalho monográfico realizado foi elaborado a partir de conceitos e bibliografias disponíveis de forma a dar o embasamento teórico relacionado ao tema, pois se trata de um assunto muito discutido tanto nas organizações como na sociedade.

O objetivo do trabalho foi verificar a importância da política de gestão ambiental na empresa SEBRAE Na, relacionando a redução de custos e desperdícios na organização. O trabalho abordou as partes importantes para uma gestão eficiente da política ambiental, como sua implementação, desenvolvimento de uma cultura ambiental na organização, como o processo de educação ambiental por meio de treinamentos específicos, cursos, e disponibilizando novas maneiras de lidar com o trabalho no cotidiano da organização.

Foi atingido o objetivo do estudo no qual mostra que é importante a organização adotar novas maneiras de trabalhos preocupados com o meio ambiente, sendo que este está se degradando com o passar do tempo e as atividades ilegais fazem com que os bens naturais diminuam causando problemas, prejudicando a qualidade de vida num futuro próximo

Como forma de conciliar o teórico à realidade, foi desenvolvido no trabalho o estudo de caso, onde a empresa abordada utiliza procedimentos voltados à gestão ambiental, passando pelos processos de sua implementação no desenvolvimento da cultura, com o objetivo de fazer o uso eficiente dos recursos naturais e de materiais, conciliando as boas práticas sócio-ambientais.

A política de gestão ambiental para a organização tem como resultados positivos a redução de custo, uma maior economia, e cria uma cultura de qualidade de vida e de preocupação com o meio ambiente, influenciando os seus funcionários. Verifica-se a importância de renovar as atividades utilizadas nas empresas com o intuito de evitar prejuízos ao meio ambiente. Assim, para o sucesso da organização na sua gestão ambiental, é de suma importância o envolvimento da alta administração com o projeto, facilitando a comunicação entre as estruturas de hierarquia, tanto da parte estratégica como da operacional. Desta forma, o fluxo de comunicação torna mais claro e mais fácil no ambiente interno da empresa e facilita o acesso para onde se quer chegar. Como a questão do desenvolvimento sustentável e a responsabilidade social corporativa, essas questões se tornam cada vez mais evidentes no século XXI, onde a organização que adota

procedimentos ligados as questões ambientais gera uma boa imagem na sociedade, como uma postura correta perante as atividades que são exercidas.

O estudo teve como problema analisar se a política de responsabilidade ambiental no local de trabalho gera uma conscientização no cotidiano dos funcionários de modo a mudar a maneira de trabalho, a questão foi respondida, por meio da análise e observação no cotidiano na empresa SEBRAE - Na, ficou claro os novos procedimentos que os colaboradores estão utilizando como coleta seletiva de lixo, canecas para consumo de água, papel reciclado, economizando energia deixando os computadores desligados, monitor reforçando que a implementação da política ambiental tem como um dos fatores positivos e importantes, a mudança de visão dos funcionários no qual passaram a se importar em evitar desperdícios e ser mais econômicos com os bens naturais.

Com o estudo de caso na empresa, verifica que a política de gestão ambiental influencia o colaborador a mudar de atitudes no dia a dia, conscientizando-se da importância de mudar de atitudes e de maneiras de trabalho, evitando os gastos de materiais naturais e tendo a consciência de fazer a coleta seletiva do lixo, no intuito de evitar a poluição no meio ambiente, aprimorando a qualidade de vida.

## REFERÊNCIAS

ASSUMPÇÃO, Luiz Fernando Joly. **Sistema de Gestão Ambiental: Manual Prático para Implementação de SGA e Certificação ISO 14.001.** Curitiba: Juruá, 2004.

BARBIERI, José Carlos. **Gestão Ambiental Empresarial: Conceitos, Modelos e Instrumentos.** São Paulo: Saraiva, 2004

DÁLIA, Maimom. **Passaporte Verde: Gestão Ambiental e Competitividade.** Rio de Janeiro: Qualitmarky, 1996.

DIAS, Reinaldo. **Gestão Ambiental: Responsabilidade Social e Sustentabilidade.** São Paulo: Atlas 2006.

DONAIRE, Denis. **Gestão Ambiental na empresa.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002

DEMAJOROVIC, Jacques, e JUNIOR, Alcir Vilela. **Modelos de Ferramentas de Gestão Ambiental: Desafios e perspectivas para as organizações.** São Paulo: Senac, 2006

LAKATOS, Eva Maria, e MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico.** 6.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. **ISO 14001 Sistemas de Gestão Ambiental: Implantação objetiva e econômica.** São Paulo: Atlas, 2005.

VALLE, Cyro Eyer. **Qualidade Ambiental ISO 14000.** 4.ed. São Paulo, Senac, 2002.

Sebrae DF – Parceiro do seu crescimento! Disponível em: <http://www.df.sebrae.com.br/mostraPagina.asp?codServico=100>. Acesso em outubro de 2008

Sebrae um Agente de Crescimento. Disponível em: [http://www.sebrae.com.br/customizado/sebrae/integracao?ident\\_unico=1129](http://www.sebrae.com.br/customizado/sebrae/integracao?ident_unico=1129). Acesso em outubro de 2008.