

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO - CADM

**Percepção sobre o Planejamento de Ações de Responsabilidade Ambiental
na Defensoria Pública da União, seção Paraíba**

ISABEL MARIA MATIAS DE SOUZA CABRAL

João Pessoa,
Novembro, 2017

ISABEL MARIA MATIAS DE SOUZA CABRAL

**Percepção sobre o Planejamento de Ações de Responsabilidade Ambiental
na Defensoria Pública da União, seção Paraíba**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação de Serviço de Estágio Supervisionado em Administração, do curso de graduação em Administração, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba, em cumprimento às exigências à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Mestra Andréa de Fátima de Oliveira Rêgo.

João Pessoa
Novembro, 2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C117p Cabral, Isabel Maria Matias de Souza.

Percepção sobre o Planejamento de Ações de Responsabilidade Ambiental na Defensoria Pública da União, seção Paraíba / Isabel Maria Matias de Souza Cabral. – João Pessoa, 2017.

72f.: il.

Orientador(a): Prof^a Msc. Andréa de Fátima Rego.

Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – UFPB/CCSA.

1. Instituições públicas. 2. Gestão Ambiental. 3. Defensoria Pública da União. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU:658(043.2)

ISABEL MARIA MATIAS DE SOUZA CABRAL

PERCEPÇÃO SOBRE PLANEJAMENTO DE AÇÕES DE RESPONSABILIDADE
AMBIENTAL NA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO, SEÇÃO PARAÍBA.

Trabalho de conclusão de curso aprovado em 08/11/2017.

Banca Examinadora



Professora Ms Andrea de Fátima de Oliveira Rego,
Orientadora



Professora Dra Ana Lúcia de Araújo Lima Coelho
Examinadora

João Pessoa,
Novembro, 2017

Agradecimentos

Primeiramente agradeço ao meu tão bondoso e maravilhoso Deus por me amar tão imensuravelmente, ter me concedido a graça de realizar um sonho, sonhado não só por mim, mas por minha família também, por me dar e sempre renovar minhas forças para enfrentar as adversidades no caminho. Também agradeço a minha Mãe Santíssima Maria de Nazaré, que por sua intercessão e por seu sim, me ensina a ser feliz no caos.

Agradeço ao meu amado esposo Fernando Cabral por ter estado ao meu lado, me incentivando em todos os momentos que fraquejei na caminhada, e que acreditou muito mais em mim do que eu mesma.

Agradeço a minha mãe Sra Izabel Sônia, que sempre me deu amor e carinho, cujas orações se voltaram para mim desde o primeiro dia de curso, que se orgulha da filha que buscou realizar o sonho do pai Sr Edilson Francisco (in memoriam) de ver um filho diplomado, mesmo depois de sua páscoa.

Agradeço aos meus irmãos Seeler Matias e Sinedja Matias, por acreditarem na irmã mais nova, e aos meus sobrinhos Yan Elias, Yeso Miguel e Leonam Henrique, donos do meu amor coruja, e renovadores de minhas forças, na busca de ser exemplo para eles.

Agradeço a minha turma 2013.1, noite, que chamo carinhosamente de Família ADM, cada amigo, cada irmão que levarei para sempre em meu coração, por termos sido a melhor e mais unida turma de todos os tempos, amo todos eles, até os que desistiram no caminho.

Agradeço a minha orientadora professora Andréa Rêgo por sua paciência, que me orientando e incentivando, proporcionou a realização desta monografia.

Aos servidores da Defensoria Pública da União – PB, por me fazerem acreditar que o serviço público de qualidade no Brasil é possível, e onde durante os dois anos de estágio me revelaram uma pessoa mais humana do que eu já sou.

E por fim, porém não menos importante, agradeço a todos os mestres deste curso fantástico de Administração, que arrancaram de mim sentimentos diversos e contribuíram da melhor forma na minha formação.

Amém!

CABRAL, Isabel Maria Matias de Souza. **Percepção sobre o Planejamento de Ações de Responsabilidade Ambiental na Defensoria Pública da União, seção Paraíba.** 2017. 72f. Monografia (Graduação em Administração). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

Resumo

Diante da crise político-econômica existente no Brasil e da necessidade de se conservar os recursos naturais em detrimento das gerações futuras, as organizações passaram a conceber ações de preservação do meio ambiente em seu ambiente interno, intitulado como Gestão Ambiental. Mesmo que a maioria das empresas que adotam essa abordagem sejam privadas e em sua maioria do setor produtivo, as organizações públicas que trabalham justamente em prol da sociedade, devem buscar servir de exemplo tanto para o público por eles atendidos, quanto para demais organizações, realizando campanhas de preservação ao meio ambiente e estimulando seus colaboradores a serem disseminadores destas ações em suas residências e seus grupos sociais. Este estudo foi realizado em um órgão público denominado Defensoria Pública da União, seção Paraíba, cujo objetivo foi analisar se sua administração é eficiente no planejamento de ações de preservação ao meio ambiente, na percepção de seus colaboradores. No referencial teórico, foram apresentados conceitos relacionados a planejamento, responsabilidade social e gestão de responsabilidade ambiental no setor público. A abordagem utilizada foi pesquisa qualitativa e predominantemente quantitativa. Foi aplicado um questionário com os colaboradores (servidores, terceirizados e estagiários) com a finalidade de identificar suas percepções quanto ao planejamento de ações de gestão ambiental na instituição. Diante dos resultados alcançados, concluiu-se que a administração da Defensoria Pública da União, seção Paraíba, está apenas engatinhando, rumo ao caminho certo para alcançar uma boa gestão ambiental, porém ainda há muito a ser conquistado, principalmente quando a questão da gestão for acertada, visando consolidar e desenvolver mais ações, principalmente com a participação efetiva dos colaboradores, mesmo diante da rotatividade dos mesmos na instituição.

Palavras-chave: Instituições Públicas; Gestão Ambiental; Defensoria Pública da União.

Lista de abreviações

A3P – Agenda Ambiental na Administração Pública

ABNT- Associação Brasileira de Normas Técnicas

CEBDS – Centro Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável

CMMAD – Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento

DPGU – Defensoria Pública Geral da União

DPU – Defensoria Pública da União

IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas

IDEC- Instituto de Defesa do Consumidor

ISO – International Organization for Standardization

MMA – Ministério do Meio Ambiente

NBR – Norma Brasileira

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PB – Paraíba

PNMA – Política Nacional do Meio Ambiente

RSA – Responsabilidades Socioambiental

RSC – Responsabilidade Social Corporativa

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Médias e Pequenas Empresas

SISNAMA – Sistema Nacional do Meio Ambiente

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TCE/MS – Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul

TCE/MT - Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso

WWF - World Wild Fund of Nature

Lista de figuras

Figura 1 – Caixa coletora de papel para reciclagem.....	44
Figura 2 – Cartaz divulgando a adoção de canecas	45
Figura 3 - Cartaz explicativo: benefícios em adotar canecas	45
Figura 4 - Cartaz solicitando impressão frente e verso	46
Figura 5 - Cartaz solicitando a diminuição do uso de copos descartáveis	46
Figura 6 – Caixa coletora de copos descartáveis.....	47

Lista de gráficos

Gráfico 1 – De onde surgem as campanhas de cuidados com o meio ambiente?	49
Gráfico 2 – Convocação dos colaboradores para elaboração das campanhas	49
Gráfico 3 – Consulta aos colaboradores para elaboração de campanhas	50
Gráfico 4 – Troca da administração e continuidade dos planejamentos das campanhas	51
Gráfico 5 – Explicação detalhada quanto aos benefícios das campanhas	51
Gráfico 6 – Incentivo à participação dos planejamentos por parte da administração	52
Gráfico 7 – Existência de reuniões mensais para tratar da gestão ambiental	53
Gráfico 8 – Dificuldades em se planejar as ações de responsabilidade ambiental.....	54
Gráfico 9 – Quanto se acredita nos resultados positivos das campanhas.....	54
Gráfico 10 – Grau de satisfação quanto as finalidades das campanhas.....	55

Lista de quadros

Quadro 1 – Esquema geral da pesquisa.....	40
--	----

Sumário

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Delimitação do problema de pesquisa.....	13
1.2 Objetivos	14
1.2.1 Objetivo geral.....	14
1.2.2 Objetivos específicos.....	14
1.3 Justificativa.....	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 Planejamento	16
2.1.1 Conceito e importância	16
2.1.2 Etapas do Planejamento	17
2.1.3 Tipos de Planejamento	18
2.1.4 Planejamento no setor público	19
2.2 Responsabilidade Social	20
2.2.1 Conceito e importância	20
2.2.2 Teorias sobre responsabilidade social	22
2.2.3 Áreas de atuação da Responsabilidade Social.....	26
2.3 Gestão da responsabilidade ambiental no setor público	29
2.3.1 Estudos sobre responsabilidade ambiental no setor público	30
2.3.2 Exemplos de gestão de responsabilidade ambiental em órgãos públicos no Brasil	34
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	38
3.1 Tipo de Pesquisa.....	38
3.2 Tipo de abordagem	38
3.3 Universo da pesquisa	39
3.4 Técnica de coleta de dados	39
3.5 Tratamento dos dados	41
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	42
4.1 Caracterização da Defensoria Pública da União – PB.	42
4.2 Planejamentos de ações de responsabilidade ambiental na DPU-PB	43
4.3 Resultados obtidos	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57

REFERÊNCIAS59

APÊNDICE65

1 INTRODUÇÃO

A questão de proteção ao meio ambiente é algo que há um bom tempo vem sendo discutido mundialmente no cenário político, empresarial, público e até mesmo dentro das próprias residências.

Demonstrações de preocupação com a temática ambiental vem sendo relevante, principalmente por parte das empresas privadas que buscam enaltecer sua imagem perante seus colaboradores quanto à responsabilidade social e ambiental. Porém, esta preocupação não se restringe apenas às empresas privadas, visto que o Terceiro Setor apresenta instituições voltadas para a preservação e restauração do meio ambiente, como por exemplo a World Wild Fund of Nature – WWF, apontada por Dias (2017) como uma das pioneiras nesta questão, e a World Conservation Union, por Barbieri (2004), e muitas organizações públicas que, em suma, são voltadas para o social, ou seja, para o benefício da sociedade, também têm buscado realizar ações voltadas para a responsabilidade ambiental.

As questões ambientais envolvem a todos, não há em quem colocar a culpa unilateralmente pelas irresponsabilidades ambientais, visto que a crescente preocupação com a preservação do meio ambiente atinge a sociedade em geral, conforme apresenta Tachizawa (2006, p.26):

Nesse contexto, gestão ambiental não é apenas uma atividade filantrópica ou tema para ecologistas e ambientalistas, mas também uma atividade que pode propiciar ganhos financeiros para as empresas. Se existe uma maneira de garantir o sucesso de uma gestão socioambiental ela está diretamente ligada à conscientização de todos, indústrias, chefes de governo, órgãos ambientais, entidades e sociedade.

As organizações públicas devem buscar servir de exemplo para a sociedade, independentemente de seu ramo de atividade, devido ao contato diário com o público ao prestarem os serviços por eles oferecidos. Ademais, são entidades transformadoras e disseminadoras de ações de preservação do meio ambiente, zelo com o patrimônio público e pelo motivo de seu interesse maior estar ligado a sanar as situações e anseios da sociedade. Desta forma poderão levar tanto as pessoas como outras instituições a refletirem e perceberem a importância de cada um fazer a sua parte, na busca de melhorar o mundo, conservar o meio ambiente e prepará-lo para receber as gerações futuras.

Diante do exposto, este trabalho tem por objetivo analisar as ações de responsabilidade ambiental realizadas pela administração de uma organização pública, denominada Defensoria Pública da União - DPU, seção Paraíba, para verificar a percepção e reação de seus colaboradores quanto à implantação destas ações no ambiente interno da instituição.

O trabalho será estruturado em cinco tópicos, incluindo esta introdução, correspondente à primeira seção retratando uma visão geral do que se refere o trabalho, apresentando o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos e a justificativa. No segundo tópico, será apresentado o referencial teórico, que abordará os conceitos de planejamento, responsabilidade social e gestão ambiental. No terceiro tópico, estarão descritos os procedimentos metodológicos, apresentando como será aplicada a pesquisa, o tipo de pesquisa, o tipo de abordagem, os instrumentos a serem utilizados, os agentes envolvidos, o universo e amostra da pesquisa, técnica de coleta de dados e tratamento dos dados. O quarto tópico corresponde à análise dos dados, onde será especificado o tratamento das respostas, demonstrará o resultado obtido por meio dos cruzamentos de dados, facilitando a análise dos resultados. No quinto tópico, serão apresentadas as considerações finais, visando finalizar e responder o problema de pesquisa com objetividade.

1.1 Delimitação do problema de pesquisa

A missão da Defensoria Pública Geral da União é garantir aos necessitados o conhecimento e a defesa de seus direitos (BRASIL, 2017a). Por ser a DPU-PB uma organização pública, ou seja, voltada para o social, para o bem-estar e defesa de pessoas, principalmente da população hipossuficiente economicamente, os funcionários tendem a internalizar a missão da organização, visto que os casos apresentados pelos assistidos (nome dado ao público atendido) e suas necessidades de resolução de problemas são o que mantêm o sentido dos serviços prestados pela instituição, na garantia de seus direitos.

Assim como toda instituição pública, a DPU-PB utiliza de diversos materiais e recursos para seu funcionamento, estes adquiridos, em parte, por meio de licitação, em que se opta pela proposta mais vantajosa e, diante disto, necessita que haja estruturação na gestão organizacional para utilização racional destes, evitando desperdícios, consumo exagerado e promovendo a conscientização quanto ao uso e descarte. Da mesma forma, como ocorre exatamente nas instituições privadas.

Mesmo sendo sabedora dos deveres a cumprir perante a sociedade, a administração da DPU-PB percebeu que, além das atividades voltadas para sua razão de ser, poderia também vir a desenvolver ações internas voltadas à responsabilidade com o meio ambiente. Logo, ela tem buscado implantar campanhas internas diretamente junto aos seus colaboradores (entenda-se servidores, terceirizados e estagiários), como também indiretamente estendendo-as aos

assistidos pela instituição quando de seu atendimento presencial, por meio de panfletos que buscam a conscientização da preservação do meio ambiente. Somado a isto há a busca pela virtualização dos processos jurídicos abertos no Brasil, que encontra-se em andamento. Na DPU- PB o processo de virtualização já foi concluído, não havendo mais abertura de processos judiciais físicos impressos, o que veio a aumentar a eficiência do trabalho e, conseqüentemente, a satisfação dos assistidos ao obter rapidez e precisão nas informações prestadas sobre o andamento dos processos. O que contribuiu com a redução do consumo constante de papel para esta finalidade, assim como os custos para a administração.

Diante do que foi apresentado, expõe-se o seguinte problema:

Como é vista a administração da Defensoria Pública da União - PB, por seus colaboradores, diante da gestão de responsabilidade ambiental quanto ao planejamento de ações?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar se a administração da Defensoria Pública da União – PB, por meio da gestão de responsabilidade ambiental, é eficiente no planejamento de ações de preservação ao meio ambiente na percepção de seus colaboradores.

1.2.2 Objetivos específicos

- ✓ Verificar o surgimento das ideias dos projetos de responsabilidade ambiental na DPU- PB;
- ✓ Verificar a ocorrência do planejamento das campanhas de responsabilidade ambiental na DPU-PB;
- ✓ Enumerar as dificuldades em se planejar as ações de responsabilidade ambiental na DPU- PB;
- ✓ Identificar o quanto os colaboradores acreditam na eficácia das ações de responsabilidade ambiental planejadas para a DPU-PB;

✓ Identificar o grau de satisfação dos colaboradores com as ações de responsabilidade ambiental na DPU-PB.

1.3 Justificativa

Quando da idealização deste trabalho, inicialmente foi feito um levantamento a respeito de estudos relacionados à responsabilidade ambiental em Defensorias Públicas, esfera federal, mas nada foi encontrado acerca de DPU, apenas de outras instituições públicas. Desta forma, instigando ainda mais o interesse da pesquisadora em desenvolver este estudo.

A pesquisa tem por pretensão verificar a preocupação da administração pública, mais precisamente da DPU-PB e o envolvimento de seus colaboradores, quanto a preservação do meio ambiente, a otimização dos processos e recursos, percebendo o grau de envolvimento e a relevância de tais ações de responsabilidade ambiental.

Pretende também contribuir para o universo acadêmico, buscando instigar futuros pesquisadores a estudarem o tema da responsabilidade ambiental em instituições públicas, sobretudo nas demais Defensorias Públicas da União, promovendo o interesse em propagar conhecimentos e entusiasmar a dedicação nos indivíduos e nas organizações ao que diz respeito ao cuidado com o meio ambiente e à sociedade como um todo.

À pesquisadora, servirá como instrumento de incentivo ao trabalho de coleta seletiva que já realiza, aumentando ainda mais a consciência de repassar seus conhecimentos sobre conservar o meio ambiente às gerações futuras e como base para aplicação em qualquer organização da qual venha a ser contratada futuramente.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão apresentadas as bases teóricas que darão sustentação ao presente trabalho de pesquisa, distribuídas em três tópicos. O primeiro apresentará os conceitos, etapas e tipos de planejamento; o segundo abordará modelos conceituais de responsabilidade social; e, por fim, o terceiro discorrerá sobre a gestão ambiental e sua aplicação em organizações públicas.

2.1 Planejamento

2.1.1 Conceito e importância

Dados apresentados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE, em 2016, mostram que muitas empresas encerram suas atividades antes de completarem 2 anos, em que a principal razão é a falta de conhecimento sobre gestão e planejamento (SEBRAE 2017a). Apesar do que os autores citados apresentam sobre o tema e da importância que deve ser dada a ele, muitos gestores parecem não se propor a realizar planejamentos contínuos em seus negócios, principalmente em pequenas empresas, talvez por falta de conhecimento ou de prática, o que acaba levando muitas empresas a encerrarem suas atividades.

O planejamento é a primeira das funções administrativas, vindo antes da organização, da direção e do controle. Planejar significa interpretar a missão organizacional e estabelecer os objetivos da organização, bem como os meios necessários para a realização desses objetivos com o máximo de eficácia e eficiência (CHIAVENATO, 2004).

Referente ao planejamento, Mintzberg (2007) afirma que este está relacionado ao futuro e ao controle, para que tudo saia de acordo com o que foi programado. O planejamento tem uma relação direta com a tomada de decisão, pois, é necessário optar por melhores caminhos para que os objetivos sejam alcançados.

Planejamento também é tomar decisões agregadas - conjunto de decisões com variadas atividades, e que a partir daí originam-se as estratégias. Enfim, o planejamento é um procedimento que busca resultados articulados (MINTZBERG, 2007). Nenhuma organização nasce e se coloca em funcionamento do nada, de pronto, todo gestor esboça da forma mais eficaz um planejamento com estratégias que tenham condições de dar prosseguimento ao negócio.

Santos (2006, p.24) ressalta que “o planejamento é um processo instrumento, mas não resolve todos os problemas; não é capaz de sanar todos os males da administração, estando sujeito a várias limitações de ordem prática”. O que vem a ressaltar que os planejamentos das organizações não são finalizados após serem postos em prática, pois poderão ser modificados na busca de melhorias ocasionadas pelas limitações, ou até mesmo replanejados.

Lacombe (2009, p. 70) considera que “o planejamento é um poderoso instrumento de intervenção na realidade e que, se bem utilizado, constitui ferramenta fundamental para o desenvolvimento das organizações”. Ele ainda diz que em muitos casos é necessário um plano à parte, como um segundo plano que venha a servir de guia no caso do plano inicial ter que ser abortado, devido as mudanças que possivelmente venham a ocorrer nos ambientes externo ou interno.

Entende-se que o planejamento diz respeito a traçar planos, procedimentos, métodos e definir os objetivos alcançáveis, revelando os caminhos a serem seguidos para a obtenção de êxito da organização, seja ela de qual setor ou tamanho for.

2.1.2 Etapas do Planejamento

Segundo Oliveira (2007, p.21), "planejar é pensar sobre aquilo que existe, sobre o que se quer alcançar, com que meios se pretende agir". Com isso, o autor sugere que o planejamento, apesar de não ser uma função realizada por muitas empresas, é hoje uma das funções de grande importância e necessária para se conseguir uma gestão eficaz em toda e qualquer organização. De toda forma, para colocá-lo efetivamente em prática, é preciso que os gestores conheçam bem cada uma de suas etapas.

Segundo Chiavenato (2003, p.167), “o planejamento define onde se pretende chegar, o que deve ser feito, quando, como e em que sequência”. As etapas consistem em estabelecer orientações, rumos a serem seguidos numa sequência lógica, podendo ser definidas ou reorganizadas no intuito de otimizar os objetivos, visando o alcance dos melhores resultados para a organização. O autor apresenta as seguintes etapas:

- *definir uma missão*: segundo Chiavenato (2005), significa uma tarefa que é recebida. É a razão de existência da organização e funciona com o propósito de orientar às atividades realizadas e para agregar os esforços dos seus colaboradores;
- *formular objetivos*: para Rodrigues *et al.* (2009), os objetivos são entendidos por resultados quantitativos e qualitativos desejados pela empresa, podendo ser

classificados segundo natureza - gerais ou específicos; forma - quantitativos ou qualitativos; e prazo - curto ou longo prazo;

- *definir os planos e ações para alcançá-los*: para Chiavenato (2003) diz respeito a registrar as decisões e todas as ações definidas no planejamento para atingir um resultado desejado. Visa evitar a adoção de ações improvisadas, casuais, contribuindo para reduzir o nível de incerteza e possibilitando maior segurança quanto aos objetivos esperados;
- *programar as atividades*: diz respeito a determinar datas, prazos para todas as atividades do começo ao fim do planejamento.

Essas não necessariamente são as únicas etapas de um planejamento, visto que sob a ótica de outros autores que dissertam sobre esse tema, há outras definições destas etapas de forma mais eficaz, possível e alcançável.

Planejamentos podem ser desenhados para alcance em curto, médio ou longo prazo, dependendo da simplicidade ou complexidade das atividades, objetivando melhoria contínua dos processos e alcance dos objetivos.

2.1.3 Tipos de Planejamento

Conforme Oliveira (2006), são três os tipos de planejamento existentes, considerando os grandes níveis hierárquicos: planejamento estratégico, planejamento tático e planejamento operacional. Eles estão ligados aos três níveis hierárquicos das organizações: institucional, intermediário e operacional, respectivamente, apresentando características distintas.

De acordo com Maximiano (2004, p. 134), “[...] Planejamento estratégico é o processo de definir os objetivos de longo prazo da organização [...]”, pois visa o todo da organização, quem ela é, o que faz, o que busca, onde quer chegar, realizando estudos minuciosos sobre os ambientes interno e externo e sobre a redução de riscos e incertezas.

Diferente do planejamento estratégico e de acordo com Oliveira (2006, p.48), “[...] o planejamento tático tem por objetivo, otimizar determinada área de resultado e não a empresa como um todo. Portanto, trabalha com decomposições dos objetivos, estratégias e políticas estabelecidas no planejamento estratégico [...]”. Geralmente o foco do planejamento tático está voltado para os objetivos de uma parte da empresa, estes fixados na estratégia, utilizando-se de maneira mais eficiente os recursos disponíveis.

Já o planejamento operacional, segundo Oliveira (2006), corresponde a um conjunto de partes similares do planejamento tático, onde em seu conteúdo está exposto quais os recursos

necessários para seu desenvolvimento e implantação, assim como os processos básicos, os produtos ou resultados almejados, além dos prazos estabelecidos e dos responsáveis pela execução. Foca as atividades desenvolvidas em curto prazo, ou até mesmo no dia a dia da organização, é o emprego na prática de tudo aquilo que foi expresso no planejamento estratégico. Independentemente do nível hierárquico, todo planejamento tem por finalidade dar respaldo às tomadas de decisões.

2.1.4 Planejamento no setor público

Realizar planejamentos em órgãos públicos, principalmente em nível estratégico, é de certa forma limitado, pelo fato de os administradores possuírem autonomia bastante reduzida, até mesmo por terem que seguir as políticas, burocracias e legislações existentes no poder público, diferenciando-os de empresas privadas.

Entretanto, Santos (2006) concebe o planejamento como proposta de soluções de problemas, interligados ou não, mas que se apresentam em diferentes momentos, estando sujeitos a forças de distintas naturezas, em função dos agentes envolvidos e da situação do ambiente.

Matias-Pereira (2009) ressalta que o planejamento é uma prática essencial, tanto na administração pública quanto na privada, devido aos benefícios que o instrumento traz às organizações. A administração do setor público abrange todo o conjunto de ideias, normas, processos e outras formas de conduta humana que trabalham no sentido de exercer a autoridade política a fim de atender os interesses públicos.

Para Almeida (2001), o resultado que se pode alcançar com o planejamento estratégico em organizações públicas é muito grande, mas para isso fica à mercê da vontade política de implementação do plano, em que por vezes as equipes pressupõem que não perdurarão numa troca de direção e tendem a não se esforçar para conseguir realizar o processo de mudança ou implementação decorrente do planejamento estratégico.

Apesar disso e mesmo diante das dificuldades encontradas no cenário atual, caracterizada pela escassez de recursos e crescente cobrança da população, Santos (2006) afirma ser essencial atuar de forma estrategicamente planejada nas instituições públicas. Desta forma, ao realizar-se planejamentos no setor público, os gestores ou dirigentes devem buscar utilizar de forma eficaz os recursos financeiros, físicos e principalmente os humanos disponíveis, para o alcance dos objetivos estabelecidos.

Mesmo em meio a um ambiente limitado de recursos, como atualmente vem acontecendo em diversos setores do serviço público, Torres (2004, p. 175) apresenta dois conceitos sobre eficiência e eficácia para o setor público:

Eficácia: basicamente, a preocupação maior que o conceito revela se relaciona simplesmente com o atingimento dos objetivos desejados por determinada ação estatal, pouco se importando com os meios e mecanismos utilizados para atingir tais objetivos. Eficiência: aqui, mais importante que o simples alcance dos objetivos estabelecidos é deixar explícito como esses foram conseguidos. Existe claramente a preocupação com os mecanismos utilizados para obtenção do êxito da ação estatal, ou seja, é preciso buscar os meios mais econômicos e viáveis, utilizando a racionalidade econômica que busca maximizar os resultados e minimizar os custos, ou seja, fazer o melhor com menores custos, gastando com inteligência os recursos pagos pelo contribuinte.

Visto que o foco desta investigação está voltado para as ações planejadas na administração da DPU-PB, isto é, num órgão público, estas devem ser exercidas com eficiência para obtenção de resultados positivos nos serviços por ela prestados à sociedade e, mesmo com recursos escassos, atender as necessidades da comunidade, que será ser eficaz.

Desta forma, salienta-se que as ações planejadas no serviço público buscam atender *efetivamente* a demanda da sociedade, e para explicar isso Torres (2004, p.175) também apresenta um conceito, no qual diz que:

Efetividade: é o mais complexo dos três conceitos, em que a preocupação central é averiguar a real necessidade e oportunidade de determinadas ações estatais, deixando claro que setores são beneficiados e em detrimento de outros atores sociais. Essa averiguação da necessidade e oportunidade deve ser a mais democrática, transparente e responsável possível, buscando sintonizar e sensibilizar a população para a implementação das políticas públicas. Este conceito não se relaciona estritamente com a ideia de eficiência, que tem uma conotação econômica muito forte, haja vista que nada mais impróprio para a administração pública do que fazer com eficiência o que simplesmente não precisa ser feito.

Muito embora os planejamentos no setor público não visem lucro, quando postos em prática, a administração das organizações públicas deve permitir que se tenha uma visão holística do valor gerado por sua atuação, de cunho social, ambiental e econômico.

2.2 Responsabilidade Social

Nesta seção serão apresentados os conceitos, as teorias e as áreas de atuação da responsabilidade social nas empresas, que darão embasamento para o alcance dos objetivos deste trabalho.

2.2.1 Conceito e importância

O tema responsabilidade social não é algo que vem causando preocupação apenas na atualidade. O apoio significativo às causas sociais foi dado por empresários nos anos de 1940, onde foram registradas manifestações concretas a favor desse tipo de comportamento desde o início do século XX, e segundo apresenta Oliveira (2002, p. 200), “o termo ‘Responsabilidade Social’ apareceu escrito pela primeira vez em um manifesto firmado por 120 indústrias inglesas e que o documento definia que a responsabilidade focava-se nas ações dos dirigentes”.

A responsabilidade social passou a ser fator estratégico na política das empresas, conforme relata Tenório (2004, p.13), quando diz que “a primeira abordagem sobre a atuação social empresarial surgiu no início do século XX, com o filantropismo. Em seguida, com o esgotamento do modelo industrial e o desenvolvimento da sociedade pós-industrial, o conceito evoluiu, passando a incorporar os anseios dos agentes no plano de negócios das corporações”. Desde então, a temática da responsabilidade social vem sendo disseminada dentro das empresas e na sociedade devido à capacidade de sensibilização à discussão e propostas de progressos com o intuito de buscar proporcionar benefícios e ganhos para todos.

Para Ashley (2005), a responsabilidade social define-se como um compromisso a ser firmado entre uma organização e a sociedade, demonstrado por meio de atos e atitudes que abarquem alguma comunidade, de forma específica, positiva e ampla. Assim, numa visão mais ampliada, responsabilidade social vem a ser toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade.

Segundo Chiavenato (1999, p. 121), “responsabilidade social é o grau de obrigações que uma organização assume por meio de ações que protejam e melhorem o bem-estar da sociedade à medida que procuram atingir seus próprios interesses”. Tachizawa (2004) afirma que a responsabilidade social deve enfatizar o impacto das atividades das empresas para os colaboradores com os quais interagem. Assim, deve apresentar compromissos adotando e difundindo valores, conduta e procedimentos que induzam e incentivem o estímulo ao contínuo aprimoramento dos processos empresariais, para que também resultem em preservação e melhoria da qualidade de vida da sociedade do ponto de vista ético, social e ambiental.

Em complemento, Dias (2012, p. 20) diz que:

A Responsabilidade Social é um conjunto de ideias e práticas da organização que fazem parte de sua estratégia e que tem como objetivo evitar prejuízos e/ou gerar benefícios para todas as partes interessadas (*stakeholders*) na atividade da empresa (consumidores, empregados, acionistas, comunidade local, meio ambiente, etc.), adotando métodos racionais para atingir esses fins e que devem resultar em benefícios tanto para a organização como para a sociedade.

No que concerne a responsabilidade social do fator ambiental, Maximiano (2009) diz que devido à degradação dos ecossistemas, provocada pela poluição e por outros fatores, a

responsabilidade social foi estimulada nas organizações pelo debate sobre os benefícios e malefícios da sociedade industrial, para com a sociedade como um todo.

Na busca por levar benefícios à sociedade e melhorar a imagem da organização o assunto responsabilidade social é uma temática de suma importância e tem sido estudado sob diversos aspectos, que levam a decidir a melhor forma de manter a competitividade. A organização deve procurar entender e conhecer como suas decisões e ações refletem na sociedade e no meio ambiente, além de entender as expectativas da sociedade quanto ao comportamento responsável no que se refere a esses reflexos (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2009).

2.2.2 Teorias sobre responsabilidade social

A responsabilidade social vem se mostrando um dos fatores decisivos para o desenvolvimento e crescimento das empresas. Ela aparece no cenário empresarial como resgate da função social da empresa, com o objetivo de provocar o desenvolvimento humano sustentável, que atualmente, vai além do aspecto ambiental estendendo-se a outras áreas (social, econômica, política, cultural), buscando minimizar a distância entre o social e o econômico, obrigando as empresas a terem uma visão diferente do seu papel, reformulando o conduzir de seus negócios (CAVALCANTI, 2006).

Envolvidas com a responsabilidade social, as organizações passam a ser vistas como agentes de uma nova cultura que foca no bem-estar de toda uma sociedade, e tendem a envolver efetivamente seus colaboradores, conforme apresenta Dias (2012, p. 6):

O termo responsabilidade social remete à boa governança da organização, a uma gestão ética e sustentável e ao conjunto dos compromissos voluntários que uma organização assume para administrar seus impactos sociais, ambientais e econômicos que produz na sociedade. No que diz respeito, particularmente, à empresa busca tornar compatível o objetivo financeiro tradicional de obtenção do máximo benefício aos seus proprietários ou acionistas, com os objetivos de todos aqueles que estão de algum modo vinculados a ela e que constituem as suas partes interessadas (*stakeholders*) e, além disso, comprometê-la com a geração de benefícios para o conjunto da sociedade.

Percebe-se que a preocupação das organizações com a questão social tem tido papel imprescindível no que diz respeito ao meio ambiente, à transparência, à qualidade de vida e a todas as partes interessadas que possam ser afetadas por suas atividades.

No Brasil, segundo Oliveira (2013), foi a partir da década de 1980 que surgiram as primeiras empresas que passaram a trabalhar efetivamente com a responsabilidade social, também conhecida por responsabilidade social corporativa - RSC, como por exemplo o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas - IBASE, ligado ao sociólogo Betinho. O autor

ainda diz que desde a década de 1990, o movimento foi se expandindo no Brasil, sob a liderança do Instituto Ethos e, nos dias atuais, diversas outras organizações trabalham no âmbito da responsabilidade social corporativa, como o Instituto de Defesa do Consumidor - IDEC, a Fundação Abrinq e o Centro Empresarial Brasileiro para o desenvolvimento Sustentável - CEBDS.

Para que haja ações de responsabilidade social nas organizações faz-se necessário seguir algumas diretrizes que, conforme conceituação de Alessio (2008), são uma série de ações concretas a contribuir para a melhoria da qualidade dos relacionamentos da empresa. O Instituto Ethos assim apresenta algumas de suas diretrizes: (1) Adote valores e trabalhe com transparência; (2) Valorize empregados e colaboradores; (3) Faça sempre mais pelo meio ambiente; (4) Envolver parceiros e fornecedores; (5) Proteja clientes e fornecedores; (6) Promova sua comunidade; e (7) Comprometa-se com o bem comum (INSTITUTO ETHOS, 2017a).

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização brasileira sem fins lucrativos, criada em 1998 por um grupo de executivos e empresários da iniciativa privada, e tem como missão mobilizar, sensibilizar e auxiliar as empresas, independente do porte, a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando as organizações parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável. Portanto, as diretrizes desenvolvidas pelo instituto são reconhecidas internacionalmente e atuam como a principal referência no Brasil sobre o tema responsabilidade social empresarial. As empresas que se enquadram nas diretrizes propostas por ele estão assumindo níveis de excelência internacional na área de responsabilidade social (INSTITUTO ETHOS, 2017b).

O Instituto Ethos realiza anualmente, desde 1999, a Conferência Ethos, que de forma sempre inovadora evidencia seu papel de articulador e promotor do diálogo entre empresas, entidades empresariais, organizações da sociedade civil, governo e academia para discutir as mais relevantes tendências nacionais e globais do desenvolvimento sustentável, aplicando-as à realidade das organizações (INSTITUTO ETHOS, 2017c).

A responsabilidade social das empresas deve ser pautada na iniciativa natural destas em colaborar para a construção de uma sociedade melhor e um meio ambiente mais limpo. Tendo em vista que há uma gama de conceitos sobre o assunto, Melo Neto e Froes (2001, p. 39-42) recomendam que a análise do conceito de responsabilidade social deve passar pela identificação das diferentes visões que norteiam a temática. As empresas, dentro do contexto de cada uma, deverão estabelecer seu foco de ação, sua estratégia social e seu papel social para que seja possível definir sua visão sobre responsabilidade social e suas ações socialmente responsáveis.

Buscando verificar a natureza do papel das organizações na sociedade, a responsabilidade social pode ser estudada sob duas visões distintas: a visão clássica e a visão socioeconômica (FISHER, 2004). Ambas as visões podem versar em conformidade com duas teorias sobre responsabilidade social: a teoria dos *shareholders* e a teoria dos *stakeholders*.

Na visão clássica, a natureza das organizações compreende a lógica de geração de lucros, concebendo a base da Teoria dos *Shareholders* – maximização dos lucros dos *shareholders*, que segue definições baseadas na visão de Friedman (1970), em que diz que o principal objetivo a ser seguido pelas organizações consiste em maximizar os lucros dos acionistas.

Friedman (1970) alega em seus argumentos que a única responsabilidade social da empresa era para com seus acionistas, na busca do aumento dos lucros e da riqueza destes. O autor, apoiado na visão clássica, rebatia a ideia de responsabilidade social e defendia que as empresas deveriam se preocupar em cumprir sua finalidade estritamente econômica, que era de produzir bens e serviços, lucrar e pagar seus acionistas.

Em conformidade com a visão clássica, Friedman ao apresentar seu ponto de vista sobre responsabilidade social, enfatiza:

Ultimamente, um ponto de vista específico tem obtido cada vez maior aceitação – o de que os altos funcionários das grandes empresas e os líderes trabalhistas têm “uma responsabilidade social” para além dos serviços que devem prestar aos interesses de seus acionistas ou de seus membros. Este ponto de vista mostra uma concepção fundamentalmente errada do caráter e da natureza da economia livre. Em tal economia, há uma e só uma responsabilidade social do capital – usar seus recursos e dedicar-se a atividades destinadas a aumentar seus lucros até onde permaneça dentro das regras do jogo, o que significa participar de uma competição livre e aberta, sem enganos ou fraude (FRIEDMAN, 1984, p.122).

Já a visão socioeconômica acredita que a obrigação da empresa vai além da geração de lucros, incluindo a proteção e melhoramentos em favor da sociedade.

Conforme Frederick (1978), a responsabilidade das empresas vai além da maximização de lucro e, sob esta visão, as organizações têm obrigação de empenhar-se para promover a melhoria social, ressaltando a importância do bom relacionamento com os colaboradores para que o objetivo de maximização da riqueza seja alcançando, o que não ocorreria em situações contrárias.

A Teoria dos *Stakeholders* pode ser assimilada e estruturada sob a concepção socioeconômica, principalmente pelo fato de avaliar em suas prerrogativas os *stakeholders* como sendo todos os indivíduos que afetam ou são afetados pela política. (GARRIDA; MELÉ, 2004).

O termo *stakeholder* foi definido por Freeman (1984) como qualquer grupo ou indivíduo que pode afetar ou ser afetado pelo alcance dos objetivos organizacionais. Esses grupos seriam os colaboradores internos e externos à organização: funcionários, fornecedores, clientes, governo, sindicatos, concorrentes e a comunidade local.

Conforme afirmação de Freeman (1984), defensor da Teoria dos *Stakeholders*, a gestão deve envolver a destinação de recursos organizacionais e a consideração dos impactos das aplicações destes recursos em vários grupos de interesse dentro e fora da organização. Visto que, desta forma, a iniciativa de uma empresa em se envolver em projetos voltados para o desenvolvimento social passa a ser mais valorizada pela sociedade, pelo governo e por seus investidores.

Complementando, Fisher (2004) enfatiza que o foco da visão socioeconômica está orientado para a crença da sociedade quanto ao comportamento desejável por uma empresa, onde espera-se que aconteça uma troca justa entre o que é ofertado e o que é recebido, efetivamente.

Mergulhando nas teorias sobre responsabilidade social empresarial, ou responsabilidade social corporativa, Carroll (1991) argumenta que no conceito da temática estão inseridas as dimensões éticas, legais, econômicas e discricionárias que a sociedade tem em face às organizações em determinado momento. O autor lista de forma vertical ou piramidal tais dimensões de responsabilidades, descrevendo como a base de sustentação a responsabilidade econômica, sob as demais (legal ou jurídica, ética e discricionária ou filantrópica), cumpridas de forma conjunta. E complementa dizendo que uma organização socialmente responsável se esforça para gerar lucros, cumprir com as obrigações legais, agir com ética e ter uma boa cidadania corporativa com diferentes grupos de interesse.

A pirâmide descrita por Carroll (1991) descreve estas dimensões da seguinte forma: na base, a responsabilidade econômica – referente à remuneração do capital dos acionistas; depois, responsabilidade legal ou jurídica – referente ao cumprimento das leis e regulamentações do governo; em seguida, a responsabilidade ética – envolvendo padrões, normas, expectativas que refletem uma preocupação de que os consumidores, funcionários, acionistas e a comunidade consideram justo; e no topo a discricionária ou filantrópica – diz respeito as ações corporativas ou programas que promovam a melhoria da qualidade de vida das populações, indo ao encontro das necessidades da sociedade.

Apresentadas de forma mais explícita, Carroll e Shabana (2010) argumentam que as responsabilidades econômicas e legais são “obrigatórias”, as responsabilidades discricionárias são “esperadas” e as responsabilidades éticas são “desejadas”.

Tanto em empresas públicas ou privadas, assim como o terceiro setor, o modelo conceitual das quatro dimensões de Carroll passou a ser considerado a base de muitos programas e formas de gestão da responsabilidade social pelas organizações, independente do ramo de atividades destas e das possíveis barreiras para implementação, como afirmam os autores Barbieri e Cajazeira (2009, p. 53):

Qualquer que seja a teoria que venha a orientar as práticas de Responsabilidade Social Empresarial, sempre haverá dificuldades para implementá-las e as razões são muitas, começando pelo fato de envolver uma diversidade de questões que traduzem direitos, obrigações e expectativa de diferentes públicos, internos e externos à empresa. [...] um modo tradicionalmente bem sucedido de enfrentar uma situação complexa é por meio da desagregação de seus componentes. Esse é o esquema usado por Carroll, [...] cuja obra tem sido uma fonte inesgotável de inspiração.

2.2.3 Áreas de atuação da Responsabilidade Social

Nos dias atuais a responsabilidade social está inserida no contexto das organizações dos setores público e privado, assim como do terceiro setor, conforme esclarece Oliveira (2002, p. 3) quanto às classificações dos setores de atuação da responsabilidade social:

Para cumprir esse papel, o terceiro setor começa a ocupar o seu espaço. O primeiro setor corresponde às ações de caráter público exercidas pelo Estado. O segundo setor, às ações de caráter privado praticadas pelas empresas. Já o terceiro setor é um espaço institucional que abriga ações de caráter privado, associativo e voluntarista, voltado para a geração de bens de consumo coletivo, sem que a entidade se aproprie dos excedentes econômicos eventualmente gerados durante o processo. O terceiro setor é composto principalmente por entidades sem fins lucrativos que desenvolvem ações sociais.

Independente do setor de atuação, a responsabilidade social das empresas precisa estar relacionada com a ética, assim como com as estratégias de sustentabilidade que além da ligação direta com o desempenho financeiro, também abrange a preocupação com os impactos sociais e ambientais das suas atividades. Pautado na importância da dimensão ética da responsabilidade social, Passos (2004, p. 167) diz que:

[...] sendo a responsabilidade social uma questão ética, as empresas precisam comportar-se de forma justa com todas as pessoas com quem elas relacionam-se direta ou indiretamente: colaboradores, clientes, fornecedores, consumidores, acionistas e comunidade. Precisam ficar atentas às necessidades das pessoas que são afetadas por elas, não como uma postura legal ou filantrópica, mas como compromisso e responsabilidade. A responsabilidade social só existe em empresas que foram além das obrigações impostas e absorveram conscientemente outras.

Sob a dimensão ética, as organizações podem ser vistas positivamente quando da busca por práticas consideradas ideais, propiciando um ambiente desejável e oportunizando o comportamento ético individual e coletivo, tornando estas empresas mais justas e confiáveis frente aos colaboradores, à sociedade e ao meio ambiente.

Para Chiavenato (2003), a ética é o conjunto de valores ou princípios morais que definem o que é certo ou errado para uma pessoa, grupo ou organização. Nesse sentido, pode-se observar que qualquer organização que possua valores éticos, possivelmente alcançam sucesso a partir de ações e práticas caracterizadas pela justiça e pela isonomia.

Para Campos (2007), as ações de responsabilidade social são, de certa forma, vistas com bons olhos e trazem às organizações uma imagem positiva diante da sociedade, criando um clima organizacional agradável ao ambiente interno, estimulando a produtividade, a eficiência e a eficácia de maneira sustentável.

Segundo Dias (2017), na visão da responsabilidade social referente ao termo desenvolvimento sustentável se faz necessário apresentar-se sob três dimensões, que são: a econômica, a social e a ambiental. Sob a ótica econômica, Dias (2017) aduz que as empresas têm que ser economicamente viáveis, levando em consideração a rentabilidade, para que se possa atingir o retorno desejável ao investimento realizado pelo capital. Em termos sociais, Dias (2017) diz que as empresas devem proporcionar melhores condições de trabalho aos seus colaboradores, contemplando também a diversidade social, a oportunidade aos deficientes de modo geral, assim como fazer parte de atividades socioculturais da comunidade em seu entorno. Já do ponto de vista ambiental, retrata-se que cabe a cada empresa nortear-se pela ecoeficiência dos seus processos produtivos, fornecendo bens e serviços sustentáveis a preços competitivos, satisfazendo as necessidades humanas, e assim, promovendo a redução dos impactos ambientais e de consumo dos recursos naturais. Ou seja, as empresas devem adotar postura de responsabilidade ambiental, buscando não contaminar qualquer tipo do ambiente natural e procurar participar de atividades patrocinadas pelas autoridades governamentais locais e regionais no que diz respeito ao meio ambiente natural (DIAS, 2017).

Uma das áreas de atuação das empresas socialmente responsáveis diz respeito ao desenvolvimento local, onde se faz necessário desenvolver atitudes de relacionamento que favoreçam a compreensão dos objetivos da empresa para com a comunidade que recebe os benefícios. Segundo Borges Filho (2005), o desenvolvimento local pode ocorrer de duas formas: endógena – que valoriza e impulsiona formas voluntárias, já existentes de organização social; exógena – que incentiva e auxilia a formação de entidades e associações locais, capazes de organizar a comunidade em direção ao aproveitamento de seus recursos humanos e sociais.

Sendo assim, as empresas acabam por encontrar situações possíveis de ganho mútuo tanto para o seu negócio, quanto para a região onde estão instaladas. Não que as empresas passem a assumir as responsabilidades que competem ao poder executivo, mas por ter a visão

de ser socialmente responsável pelo desenvolvimento da comunidade de forma coletiva. Conforme afirma Guerrero (1996, p. 410):

[...] o desenvolvimento é, em grande medida, o fruto de uma complexa construção social da economia, saída de sociedades locais com estruturas e histórias determinadas. Por isso, já aceita-se hoje em dia um certo consenso que o desenvolvimento local é possível e que se trata de um processo dinâmico e global de colocação em marcha e sinergia dos atores locais para valorizar os recursos humanos e materiais de um território dado e em relação negociada com os centros de decisão do conjunto econômico, social e político em que se inserem.

Ao englobar o desenvolvimento local como aspecto da responsabilidade social, a organização, sendo ela pública ou privada, busca envolver a questão como parte de suas estratégias, por estar ligado ao processo de decisão, para o alcance de seus objetivos, e não para ser visto como uma declaração de boas intenções.

Voltando-se para a dimensão ambiental, que inclusive é foco deste trabalho, as organizações têm se preocupado em controlar os registros dos impactos ambientais causados por suas atividades, realizando ações de proteção ao meio ambiente.

Segundo Pimentel e Marasea (2004), a conscientização ambiental tornou-se a base para uma atuação dinâmica na defesa do meio ambiente, na qual consiste em acompanhar atentamente as legislações referentes às atividades que implicam no impacto ambiental. Ainda segundo as autoras, embora não seja de cunho voluntário a preocupação com o meio ambiente, as organizações reconhecem sua atual relevância, uma vez que os recursos naturais encontram-se cada dia mais escassos e muitas organizações necessitam destes recursos para se manterem atuantes no mercado.

Visando minimizar os impactos ambientais, as organizações devem buscar desenvolver ações de maneira integrada, levando em consideração as implicações econômicas, sociais e ambientais. (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2009). As ações podem estar ligadas à orientação das organizações quanto ao descarte seguro de resíduos, estímulo à reciclagem e reuso de materiais e racionalização no uso de recursos naturais.

Ligado à responsabilidade social na dimensão ambiental, os temas gestão ambiental e desenvolvimento sustentável vem sendo muito difundidos.

A gestão ambiental, segundo Barbieri (2004, p. 19), é compreendida como sendo “as diretrizes e atividades administrativas e operacionais realizadas objetivando obter efeitos positivos sobre o meio ambiente, quer reduzindo os danos causados pelas ações humanas, quer evitando que eles surjam”. Desta forma pode-se dizer que a gestão ambiental está vinculada, antes de mais nada, a uma questão de sobrevivência, tanto do ser humano no planeta, quanto das organizações no mercado.

Apesar de ser um conceito amplamente utilizado, não existe uma única visão do que seja desenvolvimento sustentável. Porém, a definição clássica de desenvolvimento sustentável foi formulada no relatório da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento - CMMAD, quando em 1987 a Comissão Brundtland publicou um relatório inovador denominado “Nosso Futuro Comum”, que traz o seguinte conceito de desenvolvimento sustentável: “O desenvolvimento sustentável é o desenvolvimento que encontra as necessidades atuais sem comprometer a habilidade das futuras gerações de atender suas próprias necessidades” (ONU-BR, 2017a).

Diante da dimensão ambiental, tanto empresas privadas, quanto organizações públicas devem implementar instrumentos de gestão ambiental para prevenir e controlar os danos ambientais causados por suas atividades. Nesse sentido, é necessário que ações voltadas para a sustentabilidade, se tornem práticas rotineiras no ambiente organizacional.

2.3 Gestão da responsabilidade ambiental no setor público

Nesta seção serão apresentados estudos da responsabilidade ambiental e exemplos desta gestão voltados para o setor público, já que o estudo será focado nas ações planejadas de gestão ambiental de uma instituição pública.

Seja qual for o tipo de organização, se pública, privada ou terceiro setor, diante da crise político-econômica vivenciada nos dias atuais, é necessário que haja uma administração eficiente e consciente dos recursos disponíveis a serem utilizados para funcionamento diário de suas atividades. Isso deve ser alcançado de forma consciente e mais eficaz possível, na busca da redução de custos, assim como da redução na produção de lixo para minimizar danos ao meio ambiente.

Toda organização deve ser analisada sob o propósito da eficácia e da eficiência, simultaneamente:

Eficácia é uma medida normativa do alcance dos resultados, enquanto eficiência é uma medida normativa da utilização dos recursos nesse processo. (...) A eficiência é uma relação entre custos e benefícios. Assim, a eficiência está voltada para a melhor maneira pela qual as coisas devem ser feitas ou executadas (métodos), a fim de que os recursos sejam aplicados da forma mais racional possível (...) (CHIAVENATO, 1994, p. 70).

A eficiência está voltada para os meios, para as operações, logo, a eficácia se preocupa com os fins, atingir os objetivos. Para tanto:

À medida que o administrador se preocupa em fazer corretamente as coisas, ele está se voltando para a eficiência (melhor utilização dos recursos disponíveis). Porém, quando ele utiliza estes instrumentos fornecidos por aqueles que executam para avaliar o alcance dos resultados, isto é, para verificar se as coisas bem feitas são as que realmente deveriam ser feitas, então ele está se voltando para a eficácia (alcance dos objetivos através dos recursos disponíveis) (CHIAVENATO, 1994, p. 70).

A administração no geral, e em especial a pública por ter a obrigação de servir ao povo, deve preocupar-se com a preservação do meio ambiente e o benefício à sociedade, no intuito de fortalecer a credibilidade da sua razão de ser, tanto para a opinião pública quanto para seus próprios funcionários, sendo disseminador da causa por meio das práticas adotadas.

Lins e Silva (2007) constata que a crescente preocupação com compromisso da imagem institucional ante a sociedade faz com que as organizações busquem um diferencial em relação a sua postura dentro da responsabilidade social, direcionada ao lado ambiental. Desta forma, melhorando a imagem de instituição ambientalmente responsável.

Souza (2010) conceitua gestão ambiental pública como “o conjunto de metas e instrumentos que visam reduzir os impactos negativos resultantes das atividades humanas sobre o meio ambiente [...]”. Desta forma, a DPU-PB, instituição pública alvo deste estudo, teve por iniciativa planejar ações envolvendo políticas de responsabilidade socioambiental - RSA, formando internamente uma equipe que buscou conhecimentos sobre a temática, para conseqüentemente realizar a conscientização dos envolvidos. A equipe buscou enfatizar a importância dos projetos planejados, e quando da implantação, realizar acompanhamentos, definindo a destinação dos resultados das ações.

2.3.1 Estudos sobre responsabilidade ambiental no setor público

De acordo com Machado (2002), os governos são importantes agentes econômicos, consumidores de bens e serviços e podem gerar, no exercício de suas funções e atividades, significativos impactos ambientais. Diante disso, as instituições públicas, que tem como essência o servir, devem buscar ser exemplo para a sociedade, assim como para instituições de outros setores, contribuindo de forma relevante com a promoção da mudança dos atuais padrões de consumo da sociedade e adotando ações de conservação e preservação do meio ambiente.

Segundo Tinoco e Kraemer (2004), gestão ambiental é o sistema que engloba atividades de planejamento, responsabilidades, processos e recursos para desenvolver, implementar, atingir, analisar criticamente e manter a política ambiental. Diz respeito ao que uma instituição busca fazer para otimizar seus processos e para minimizar ou eliminar os efeitos negativos provocados no meio ambiente por suas atividades.

De acordo com o Decreto-Lei 200/67, em seu art. 5º, II, empresa pública é:

A entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e capital exclusivo da União, criado por lei para a exploração de atividade econômica que o Governo seja levado a exercer por força de contingência ou de conveniência administrativa podendo revestir-se de qualquer das formas admitidas em direito (BRASIL, 2017b).

As empresas públicas ou órgãos públicos, exercem atividades de caráter econômico ou exercem atividades voltadas para serviços públicos, estas na maioria dos órgãos, tendo a eficiência por princípio base de sua atuação, objetivando maior credibilidade e celeridade operacional dos atos praticados por elas (BRASIL, 2017c).

Pelo fato de suas atividades terem por finalidade atuar pelo interesse público, os órgãos do setor público deveriam ser os primeiros a tomar a iniciativa de implantar um sistema de gestão ambiental, tendo o engajamento do próprio servidor e dos dirigentes como fator decisivo para a continuidade e eficiência do programa (SILVA; CRISPIM, 2011). Um dos aspectos a ser considerado na construção de um sistema de gestão ambiental e de ações voltadas para mudanças culturais em relação ao uso dos recursos naturais, está focado no comprometimento de cada pessoa da organização envolvida no processo.

Em termos teóricos, Floriano (2007) define a política ambiental pública como a declaração de uma organização que expõe seus princípios e propósitos na intenção de manter sua qualidade ambiental, desenvolvendo uma estrutura de ações e definindo seus objetivos e metas ambientais. Tais objetivos e metas devem ser considerados de possível alcance, pois apenas dependerão da vontade de fazer, e fazer o certo, obedecendo a legislação.

Muito embora haja uma tendência racional da importância ambiental, cada indivíduo tende a ter uma visão bem específica da relação entre o homem e o meio ambiente (SILVA FILHO, 2000). E o que se deve buscar, quando da implantação de ações de responsabilidade ambiental no setor público, é fazer-se conhecer os objetivos das ações perante a organização como um todo, onde cada colaborador assimile e dissemine o conhecimento e as práticas destas tanto no ambiente interno, quanto no ambiente externo.

Nesse aspecto, a educação ambiental, como processo de aprendizagem permanente, seria de grande ajuda para a formação de uma sociedade justa e equilibrada ambientalmente (BARBIERI, 2004). Isso se aplica tanto de dentro para fora das organizações, com o auxílio do setor de recursos humanos – gestão de pessoas, como de fora para dentro, que é quando os colaboradores da instituição abraçam a causa ambiental e estão sempre trazendo algo que venha a contribuir ou melhorar os processos já existentes.

Porém, há uma carência na sistematização sobre como a gestão de pessoas pode contribuir para a efetividade da gestão ambiental, conforme salienta Donaire (1999, p. 102) sobre a importância das práticas de recursos humanos para a efetiva gestão ambiental:

O desempenho de uma organização está fortemente associado à qualidade de seus recursos humanos. Se uma empresa pretende implantar a gestão ambiental em sua estrutura organizacional, deve ter em mente que seu pessoal pode transformar-se na maior ameaça ou no maior potencial para que os resultados esperados sejam alcançados.

Assim, a área ambiental deve desenvolver com a área de recursos humanos intenso programa de conscientização, visto que a atividade de meio ambiente inicia-se e concretiza-se alterando o comportamento das pessoas que a integram. Como o público pode acreditar na boa intenção da empresa em relação ao meio ambiente, se o pessoal interno não estiver convencido e motivado para contribuir de forma positiva na questão ambiental?

Implementar a gestão ambiental em uma organização, ou até mesmo outro programa que envolva suas competências internas, geralmente reflete-se numa resistência a mudanças por parte dos colaboradores. Portanto, segundo Nascimento, Lemos e Mello (2008), o argumento básico para o sucesso da gestão ambiental consiste na aceitação de todos os que fazem parte da organização, tanto no nível operacional, quanto em nível estratégico. Isso implicaria em sensibilizar os colaboradores, dar abertura ao diálogo e à compreensão dos processos envolvidos.

A gestão ambiental pública no Brasil é regida pela Política Nacional do Meio Ambiente - PNMA, estabelecida pela Lei 6.938/81, cujo objetivo é preservar, melhorar e recuperar a qualidade ambiental através do Sistema Nacional do Meio Ambiente – SISNAMA (BRASIL, 2017d). Para que se promova a gestão ambiental em suas atividades, buscando contribuir com o meio ambiente, as organizações seguem a normativa da ISO 14001, que visa inibir prejuízos causados pelos resíduos produzidos por elas, conceito este também aplicado nas instituições públicas.

A NBR ISO 14001, é uma Norma Brasileira aprovada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, que, de acordo com Valle (2002), não trata apenas de uma norma técnica, mas constitui-se num conjunto de normas gerenciais e administrativas que agregam diversas alternativas.

A ISO 14001 diz respeito a um sistema de gestão ambiental com objetivos específicos, destinados às organizações que atuam sob a dimensão de organização ambientalmente responsável, também sendo aplicadas no setor público, conforme afirmam Aguiar e Epelbaum (2005), ao dizer que uma pequena, porém, expressiva e diferenciada parte dos certificados da ISO 14001 refere-se a organizações do setor público, incluindo empresas de saneamento, órgãos e governos municipais, autoridades de trânsito, dentre outros.

Os órgãos públicos, enquanto instituições ambientalmente responsáveis ou sustentáveis, tendem a melhorar sua imagem e fortalecer a credibilidade da organização, tanto para a opinião pública quanto para seus próprios funcionários.

Segundo Kraemer (2012), a inclusão da preservação ambiental e de mecanismos envolvendo sustentabilidade, devem ser prioridades em quaisquer organizações, remodelando antigos conceitos e quebrando paradigmas na administração, seja ela pública ou privada. O que se remete à introdução de conhecimentos técnicos, realizando ações do tipo: programas ambientais de reciclagens, reuso, redução, formas racionais de poupar água e energia, além de diversas inovações que minimizem os recursos e garantam sustentabilidade que visam agregar valor social à gestão pública.

Tratando-se de responsabilidade ambiental em instituições públicas brasileiras, a Agenda Ambiental na Administração Pública - A3P, criada, no final de 1999, pelo Ministério do Meio Ambiente – MMA e oficializada em 2002, pela Portaria Nº 510/2002, foi concebida com o objetivo de promover e incentivar as instituições públicas no país a adotarem e implantarem ações na área de responsabilidade socioambiental em suas atividades internas e externas (BRASIL, 2017e). A A3P, objetiva a construção de uma nova cultura institucional na administração pública, buscando conscientizar os servidores quanto à otimização dos recursos, evitando desperdícios e melhorando a qualidade do ambiente de trabalho.

Para efetivar a implementação da A3P (BRASIL, 2017f), o MMA propõe:

- a criação de um grupo responsável pela Agenda na empresa, composto por servidores de várias áreas da instituição;
- a realização do diagnóstico da situação, identificando pontos críticos e avaliando os impactos ambientais e desperdícios;
- a elaboração do planejamento integrado, envolvendo o maior número de colaboradores e áreas de trabalho;
- a definição de projetos e atividades, priorizando ações de maior urgência;
- a implementação das atividades programadas, realizando treinamentos e disponibilizando recursos físicos e financeiros;
- a avaliação e o monitoramento do desempenho ambiental, identificando avanços e deficiências;
- a busca de uma melhoria progressiva através da avaliação sistemática, do replanejamento, da introdução de novas tecnologias e da capacitação de funcionários.

Os órgãos que formalizam a parceria com o MMA recebem apoio técnico para implementação e operação da agenda. Conforme consta, em números atualizados até 01 de agosto do corrente ano, já totalizam 175 instituições públicas parceiras (BRASIL, 2017g).

Conforme Donaire (1999), a conscientização social, a partir da década de 1970, tem-se consolidado cada vez mais no interior das organizações. Essa conscientização refere-se à capacidade de uma organização de responder aos anseios e pressões da sociedade, incluindo nesse contexto a preocupação com a questão ambiental.

Diante do que fora relatado sobre os programas que abarcam questões de responsabilidade ambiental em órgãos públicos, observa-se que há a possibilidade de as ações adotadas pelas instituições terem continuidade e até se perpetuarem, desde que haja a conscientização da importância destas aos seus colaboradores.

2.3.2 Exemplos de gestão de responsabilidade ambiental em órgãos públicos no Brasil

Diversas instituições públicas realizam gestão de responsabilidade ambiental, servindo de exemplo para outras e demonstrando como é possível realizá-la, tais como a Petrobrás, o Superior Tribunal de Justiça, os Tribunais de Contas do Estado de Mato Grosso e do Mato do Sul, e o Senado Federal.

A Petrobrás lançou em novembro de 2013 o Programa Petrobrás Socioambiental, que reúne os Programas Petrobrás Desenvolvimento & Cidadania e Petrobrás Ambiental, além de incorporar e ampliar os programas Petrobrás Esporte & Cidadania e Integração Petrobrás Comunidade (BRASIL, 2017h).

O Programa Petrobrás Socioambiental (BRASIL, 2017i), confirma o compromisso em aliar crescimento à promoção do desenvolvimento sustentável e foi criado com base em diretrizes e princípios globais de responsabilidade social que apresentam a transversalidade em relação ao desenvolvimento humano e sustentável, apoiando projetos com foco em:

1. Produção inclusiva e sustentável – visando fortalecer modelos de produção como agricultura familiar, pesca, coleta seletiva e destinação adequada de materiais recicláveis;
2. Biodiversidade e Sociodiversidade – promovendo ações para proteção e recuperação de espécies e habitats;
3. Floresta e Clima – conservação, recuperação e uso de formações vegetais dos biomas;

4. Educação – desenvolvimento humano integral no exercício da cidadania, como estratégia de enfrentamento às desigualdades, abarcando educação para o trabalho, de jovens e adultos, ambiental e para direitos humanos;

5. Água – ações ligadas a recursos hídricos e ao uso racional de água, proteção de nascentes e matas ciliares e uso sustentável deste recurso; e demais ações sociais.

O Superior Tribunal de Justiça – STJ, segue eixos temáticos da A3P em suas atividades, (BRASIL, 2017j) tais como:

- Gestão de resíduos sólidos - consiste na conscientização em realizar coleta seletiva de materiais, com diversas campanhas internas de reciclagens para descarte consciente de materiais reutilizáveis ou não;
- Licitações sustentáveis - compreendem a avaliação da real necessidade de aquisição de produtos, com realização de análises para possível substituição de alguns itens por produtos produzidos com materiais sustentáveis;
- Qualidade de vida no ambiente de trabalho – incentivo a alimentação saudável e a promoção do meio ambiente equilibrado, e capacitação de colaboradores terceirizados quanto a educação e inclusão digital;
- Sensibilização e capacitação – realização de eventos sobre a temática socioambiental como ferramenta de disseminação e incentivo individual e coletivo dando relevância às práticas sustentáveis;
- Uso racional de recursos naturais e bens públicos – foco no combate ao desperdício e na promoção do gasto público eficiente com produtos sustentáveis em suas atividades. Em conjunto com a virtualização dos processos e com o outsourcing de impressoras, o STJ economizou mais de R\$ 6 milhões em apenas dois anos e ganhou o primeiro lugar do 5º Prêmio Melhores Práticas de Sustentabilidade da A3P, na categoria “Inovação na gestão pública”.

O Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso – TCE/MT, implementou no ano de 2011 ações de gestão ambiental sustentável em todos os setores operacionais do Tribunal, visando reduzir insumos e reciclar resíduos sólidos, conscientizando os funcionários da instituição, e posteriormente acompanhando os gestores estaduais e municipais quanto ao cumprimento da legislação ambiental, verificando se as ações de proteção ao meio ambiente estão obtendo resultados (BRASIL, 2017i).

Vale ressaltar que apesar de adotarem tais práticas e de serem considerados responsáveis ambientalmente por meio de suas ações, no corrente ano, 2017, o TCE/MT teve sua imagem

manchada ao entrar para as estatísticas de corrupção que assola o país, tendo cinco dos sete conselheiros afastados pelo ministro do Supremo Tribunal Federal, suspeitos de receberem propina para aprovação de obras irregulares no Estado (O GLOBO, 2017).

O Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul – TCE/MS, também realiza ações de gestão ambiental em suas dependências, onde destaca uma campanha realizada no Dia mundial da água, voltada para estimular os servidores, no trabalho e em casa, a otimizar o uso de água de forma cada vez mais sustentável, onde distribuíram uma squeeze (garrafa d'água) para cada servidor da instituição e ainda distribuíram folhetos de como otimizar o uso da água em suas residências. Além de contribuir com o meio ambiente, a campanha visava promover uma economia de R\$ 19 mil reais ao ano para o Tribunal e ainda evitar o descarte de 1 milhão de copos descartáveis usados. Além desta campanha, realizam outros projetos como: o programa pilhas, para evitar que o líquido tóxico contamine o solo e os lençóis freáticos; o programa prédio sustentável, onde substituíram as lâmpadas convencionais por lâmpadas de led, resultando na diminuição do consumo de energia; e o programa de coleta seletiva e reciclagem de papel (BRASIL, 2017m).

O Senado Federal é outra instituição que realiza ações voltadas para a preservação dos recursos naturais essenciais por meio de um programa intitulado Senado Verde, que faz uso da política dos 5 R's (repense, recuse, reduza, reuse, recicle), na busca por sustentabilidade reduzindo o consumo destes recursos e conseqüentemente corrigindo ou eliminando fatores responsáveis por desperdícios (BRASIL, 2017n). As ações são voltadas para:

Água - consertos de vazamentos e infiltrações, substituição de torneiras antigas por modelos econômicos com ciclo de fechamento automático e vazão de água reduzida, válvulas de descarga para os vasos sanitários com fluxo reduzido;

Energia - apagar a luz, desligar equipamentos eletrônicos e ar condicionados ao sair do ambiente;

Papel – com a tendência em implementar sistemas eletrônicos na Casa, houve redução de impressos em larga escala. Os papéis descartados são apanhados e levados até à Gráfica do Senado, onde é feita a pesagem e o recolhimento pela firma responsável;

Copos descartáveis - promove campanhas periódicas para estimular o uso de canecas de louça, garrafinhas ou copos de vidro no ambiente de trabalho.

O decreto de Nº 7.746, de 05 de junho de 2012, em seu artigo 4º diz que os órgãos públicos devem seguir as seguintes diretrizes de sustentabilidade (BRASIL, 2017o):

- I – menor impacto sobre recursos naturais como flora, fauna, ar, solo e água;
- II – preferência para materiais, tecnologias e matérias-primas de origem local;

- III – maior eficiência na utilização de recursos naturais como água e energia;
- IV – maior geração de empregos, preferencialmente com mão de obra local;
- V – maior vida útil e menor custo de manutenção do bem e da obra;
- VI – uso de inovações que reduzam a pressão sobre recursos naturais; e
- VII – origem ambientalmente regular dos recursos naturais utilizados nos bens, serviços e obras.

Barbieri (2003, p. 37) vem enfatizar a questão da sustentabilidade quando diz que:

(...) a sustentabilidade, ou seja, a qualidade daquilo que é sustentável, passa a incorporar o significado de manutenção e conservação ad aeternum dos recursos naturais. Isso exige avanços científicos e tecnológicos que ampliem permanentemente a capacidade de utilizar, recuperar e conservar esses recursos, bem como novos conceitos de necessidades humanas para aliviar as pressões da sociedade sobre eles.

Aplicando-se a essa capacidade de utilizar, recuperar e conservar os recursos, assim como reduzir, reciclar e reusar, seguindo efetivamente as diretrizes do decreto supramencionado, os órgãos públicos já passam a se alinhar a uma gestão de responsabilidade ambiental em seu ambiente organizacional.

Um dos fatores que contribuirá para tal, será a percepção dos colaboradores diante daquilo que vai além de suas atividades laborativas. De acordo com Tuan (1980), cada indivíduo percebe, reage e responde de forma diferente às ações sobre o ambiente em que vive. As manifestações, reações ou respostas das percepções individuais e coletivas são resultados dos processos cognitivos, julgamentos e expectativas de cada um.

Diante das percepções e da forma de agir do indivíduo, que estão intimamente ligados ao ambiente natural, a visão de mundo, e refletido no ambiente de trabalho, o comportamento deste indivíduo é influenciado por diversos fatores que são assimilados de forma positiva ou negativa, resultando em satisfação ou insatisfação (ROLIM, 1998).

Sobre o que é percebido de forma positiva e do engajamento participativo dos colaboradores às práticas de responsabilidade ambiental, a tendência é de continuidade ao se fazer destas práticas atividades rotineiras.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção são abordados os métodos adotados na pesquisa, que, segundo Gil (2007, p. 17), é definida como o “(...) procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”.

3.1 Tipo de Pesquisa

Vergara (2005) aponta vários tipos de pesquisa, no entanto propõe dois critérios básicos: quanto aos fins e quanto aos meios. Portanto, esta pesquisa se define nas seguintes formas:

Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa exploratório-descritiva. Exploratória porque, como descreve Vergara (2005), a investigação é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado e, por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses. Será também descritiva, ainda conforme a autora, por expor características de determinada população ou de determinado fenômeno.

Quanto aos meios, trata-se de um levantamento bibliográfico, que, segundo Fonseca (2002), é feito a partir da apuração de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de *web sites*. Trata-se também de uma pesquisa de campo, que, de acordo o mesmo autor, caracteriza-se pelas investigações em que, além do levantamento bibliográfico, se realiza coleta de dados junto a pessoas, com o recurso de diferentes tipos de pesquisa.

Para validar empiricamente a pesquisa, recorreu-se a um estudo com coleta de dados junto aos colaboradores da DPU-PB.

3.2 Tipo de abordagem

A presente pesquisa trabalhou com duas abordagens: quali e quantitativa. De acordo com Minayo (2008), o método quantitativo tem o objetivo de mostrar dados, indicadores e tendências observáveis, ou produzir modelos teóricos abstratos com elevada aplicabilidade prática, onde suas investigações evidenciam a regularidade dos fenômenos.

A pesquisa quantitativa foi utilizada para realizar mensurações nos dados obtidos, no que diz respeito às opiniões dos colaboradores quanto o papel da administração frente as ações

voltadas para a questão ambiental na DPU-PB, visando responder os objetivos específicos, por essa abordagem abarcada.

Já no método qualitativo, Minayo (2008) diz que ele é adequado aos estudos da história, representações e crenças, relações, percepções e opiniões. Ou seja, estudo dos artefatos das compreensões feitas pelas pessoas, de suas vidas, da forma como constroem suas interpretações materiais e a si mesmos, o que sentem e o que pensam.

A pesquisa qualitativa foi aplicada em termos de compreensão da concepção das ideias de realização de campanhas de preservação do meio ambiente, suas finalidades e a situação atual das campanhas implementadas na DPU-PB, orientando a pesquisadora na completude das respostas dos demais objetivos específicos, assim como do objetivo geral deste estudo.

3.3 Universo da pesquisa

Segundo Gil (1999), universo ou população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características; já a amostra é um subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estipulam ou se ponderam as características desse universo ou população. Assim, o universo pesquisado envolveu uma instituição pública federal, sendo a amostra composta por todos os colaboradores (entende-se: servidores, terceirizados e estagiários), mais especificamente 73 colaboradores.

A pesquisa foi realizada com os colaboradores da Defensoria Pública da União na Paraíba, órgão público situado na rua Professor José Coelho, nº 25, Centro, João Pessoa. O critério de escolha se deu pela participação da pesquisadora na instituição como estagiária de Administração durante dois anos, em que observou a oportunidade de estudar este pequeno universo da administração pública, no trato das questões ambientais, que veio a intensificar seu interesse em enveredar no serviço público federal.

3.4 Técnica de coleta de dados

Segundo Matias-Pereira (2012, p. 90), “a definição do instrumento de coleta de dados dependerá dos objetivos que se pretende alcançar com a pesquisa e do universo a ser investigado”.

Para realização da pesquisa, a coleta de dados se deu por meio de um questionário semiestruturado com questões abertas e fechadas por escala, realizado junto aos colaboradores,

para alcançar os objetivos geral e específicos definidos. Para Manzini (1991), a entrevista semiestruturada foca em um assunto sobre o qual é confeccionado um questionário com perguntas principais, complementadas por outras questões ligadas às variáveis do momento vivenciado à entrevista. Ainda segundo o autor, esse tipo de entrevista pode fazer surgir informações de forma mais livre e as respostas não estão subordinadas a uma padronização de alternativas.

Desta forma, foi disponibilizado um questionário aos colaboradores da instituição estudada, por meio de um link para serem respondidos virtualmente. Pela questão ambiental desconsiderou-se o uso de questionários impressos, aproveitando para reforçar a conscientização da redução do uso de papel.

O questionário foi elaborado e embasado nas obras de alguns autores, conforme consta no Quadro 1, abaixo:

Quadro 1 – Esquema geral da pesquisa

Problema de pesquisa: Como é vista a administração da Defensoria Pública da União, na Paraíba, por seus colaboradores diante da gestão de responsabilidade ambiental quanto ao planejamento de ações?		
Objetivo Geral: Analisar se a administração da Defensoria Pública da União – PB, por meio da gestão de responsabilidade ambiental, é eficiente no planejamento de ações de preservação ao meio ambiente na percepção de seus colaboradores.		
Objetivos Específicos	Fundamentação Teórica	Questões
1 - Verificar o surgimento das ideias dos projetos de responsabilidade ambiental na DPU-PB;	Aguiar e Epelbaum (2005); Alessio (2008); Brasil (2017f); Kraemer (2012); Gadelha (2017).	1
2 - Verificar a ocorrência do planejamento das campanhas de responsabilidade ambiental por parte da Administração da DPU-PB;	Alessio (2008); Brasil (2017f); Matias- Pereira (2009); Barbieri (2004)	2 - 7
3- Enumerar as dificuldades em se planejar as ações de responsabilidade ambiental na DPU-PB;	Barbieri e Cajazeira (2009); Santos (2006)	8
4 - Identificar o quanto os colaboradores acreditam na eficácia das ações de responsabilidade ambiental planejadas para a DPU-PB;	Gadelha (2017); Torres (2004).	9
5 – Identificar o grau de satisfação dos colaboradores com as ações de responsabilidade ambiental na DPU-PB.	Rolim (1998)	10

Fonte: Produzido pela autora (2017).

Em complemento às informações pertinentes ao planejamento de ações de responsabilidade ambiental na DPU-PB, realizou-se entrevista informal com um servidor membro da comissão do Projeto Reciclar, atual responsável pelas campanhas de preservação ao meio ambiente; e ao que diz respeito aos procedimentos de descarte de outros tipos de bens, também foi realizada entrevista informal com o servidor responsável pelas questões patrimoniais dos bens do acervo da DPU-PB. Diante do fluxo da demanda de trabalho por eles realizadas naquele momento, não havendo tempo disponível para entrevista formal, as respostas foram enviadas por e-mail, para que fossem consolidadas ao estudo, onde encontram-se transcritas no apêndice deste trabalho.

3.5 Tratamento dos dados

Matias-Pereira (2012, p. 92) define o tratamento dos dados como a “descrição dos procedimentos a serem adotados na tabulação e análise dos dados”. Isso vale tanto para pesquisas qualitativas, como também, para quantitativas.

Os dados qualitativos da pesquisa foram tratados por meio da técnica de análise de conteúdo. Para Bardin (2009), a análise de conteúdo, enquanto método, se constitui de um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, seja ele por meio das falas dos entrevistados ou de textos.

Já os dados quantitativos da pesquisa foram tratados por meio do apoio do *software Microsoft Excel* para o alcance de frequência.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico, inicialmente será apresentada a caracterização da instituição estudada e, em seguida, serão expostos os resultados obtidos na pesquisa mediante questionário aplicado com os colaboradores dela.

4.1 Caracterização da Defensoria Pública da União – PB

De acordo com a Constituição Federal de 1988, com a redação dada pela emenda constitucional Nº 80, de 12 de janeiro de 1994 (BRASIL, 2017p) temos:

Art. 1º A Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe, como expressão e instrumento do regime democrático, fundamentalmente, a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, assim considerados na forma do inciso LXXIV do art. 5º da Constituição Federal.

Na Paraíba, a DPU está situada na rua Professor José Coelho, nº 25, no centro da cidade de João Pessoa, funcionando no horário das 08:00 às 18:00 horas de segunda à sexta-feira, porém em atendimento ao público no horário das 12:00 às 18:00 horas, e nos telefones (83) 3133-1400 e 3133-1406. Seu quadro funcional é composto por 73 colaboradores, sendo 28 servidores (defensores públicos federais, servidores de carreira, servidores cedidos e servidores requisitados a outros órgãos), 30 estagiários (de Direito, Administração e Serviço Social) e 15 terceirizados (atendentes, secretárias, serviços gerais, motoristas e suporte técnico), sendo administrada pelo Defensor Público-Chefe Edson Júlio de Andrade Filho e como substituto o Defensor Frederico Rodrigues Viana de Lima.

As atribuições da DPU abrangem três eixos distintos e complementares (BRASIL, 2017q):

a) prestação do serviço de assistência judicial integral e gratuita perante os Juízos Federais, do Trabalho, Juntas e Juízos Eleitorais, Juízos Militares, Auditorias Militares, Tribunal Marítimo e instâncias administrativas, nos Tribunais Superiores e no Supremo Tribunal Federal, nas mais diversas áreas de atuação, tais como direitos humanos, previdenciário, criminal, entre outras;

b) atuação extrajudicial para resolução de conflitos às pessoas físicas e jurídicas e diversas instâncias da Administração Pública Federal;

c) prestação de assistência jurídica preventiva e consultiva, para minimizar conflitos de interesse na sociedade e, assim, contribuir para a formação da cidadania plena.

Composta por 5 cartórios, com escritórios de matérias Cível, Previdenciária, Penal e Administrativa de 2ª categoria, 2 escritórios de 1ª categoria, âmbito recursal, e 1 escritório de direitos humanos.

4.2 Planejamentos de ações de responsabilidade ambiental na DPU-PB

Quanto ao planejamento de ações de preservação do meio ambiente existentes na DPU, foi apresentado por um servidor, atual responsável pelas finalidades das ações, o surgimento e a justificativa de um projeto denominado ‘Projeto Reciclar’, que diz:

A busca por um meio ambiente sadio e formas de vida mais sustentáveis são questões muito discutidas. A necessidade de otimizar o emprego dos diferentes recursos que utilizamos é uma forma de contribuir para um planeta saudável.

É preciso incentivar ações que possibilitem alcançar este objetivo. Desta forma, um grupo de pessoas, incentivados por uma servidora do setor de Recursos Humanos – agora ex-servidora - e com a anuência do Defensor-Chefe, se propuseram a implantar de forma embrionária o projeto de reciclagem de papel, no âmbito da Defensoria Pública da União em João Pessoa-PB. A comissão inicial, então, como forma de transparência e participação de todos, teve a seguinte composição: 03 servidores, 02 estagiários e 02 terceirizados. Contando ainda com a participação na execução das tarefas, no dia-a-dia, dos demais colaboradores que se voluntariaram e se dispuseram a ajudar, exemplo: outros dois estagiários de Administração e os dois terceirizados de serviços gerais. Com isso, não foi esgotada a participação de demais colaboradores que quisessem fazer parte da comissão, nem tampouco, futuramente, na mudança de alguns membros, possibilitando, assim, o engajamento e participação de todos (GADELHA, 2017).

Em toda e qualquer instituição, para que os planejamentos de ações voltadas para o meio ambiente sejam implementados e tenham prosseguimento, faz-se necessário o envolvimento de todos os colaboradores, e para tanto o processo ocorreu da seguinte forma:

Como procedimento inicial, em todos os setores foi apresentado o projeto, buscando opiniões e convidando as pessoas para fazer parte da comissão. [...] há a intenção de a médio ou longo prazo estender o projeto para outros tipos de materiais e implementação de outros tipos de ações, com a finalidade precípua de racionalizar o uso desses recursos, trazendo mais economia para o órgão, e dessa forma, buscar o engajamento e participação de todos que é de fundamental importância para a continuidade e crescimento das ações (GADELHA, 2017).

Em termo de retornos financeiros, já que a palavra reciclar tem remetido a ideia de ‘ganhar dinheiro’, ao que consta, a destinação de possíveis valores obtidos foram assim dispostos:

Foi deliberado pela comissão que as verbas provenientes da venda dos papéis seriam revertidas em prol de um fundo e utilizada quando das atividades sociais dos que compõem o órgão. Na primeira ação de descarte, o material recolhido foi enviado à Empresa Central Nordestina de Aparas Ltda, cuja quantia arrecadada foi integralmente doada a uma ex-colaboradora (terceirizada de serviços gerais), que se

encontrava em processo de recuperação de um acidente vascular cerebral e infarto, como forma de auxiliar em seu tratamento e recuperação, ressaltando que o destino do valor foi deliberado pela comissão de forma transparente e participativa e sendo comunicado à todos os colaboradores da instituição (GADELHA, 2017).

Apesar do Projeto Reciclar ser o único projeto planejado formalmente, há outras campanhas que se enquadram no projeto, mesmo não tendo sido formalizadas, já havendo uma tímida divulgação com alguns cartazes fixados em pontos estratégicos da instituição. São elas: *adote uma caneca* – solicitando o uso de uma caneca, copo reutilizável ou até mesmo garrafinhas squeeze, evitando-se o uso de copos descartáveis; *imprima frente e verso* – visando reduzir o uso de papel na impressão de documentos; e *reciclagem de copos descartáveis* – solicitando o depósito dos que ainda são utilizados em uma caixa, para facilitar sua separação incentivando o reuso para confecção de artesanatos.

Segue uma demonstração das imagens dos cartazes fixados em corredores e pontos estratégicos, em que se pode observar que há uma divulgação das campanhas de cuidados com o meio ambiente, de possível visualização e entendimento para todos os colaboradores, assim como para o público atendido, ou visitantes.

Figura 1- Caixa coletora de papel para reciclagem



Fonte: Registro feito pela pesquisadora (2017).

Figura 2 – Cartaz divulgando a adoção de canecas



Fonte: Registro feito pela pesquisadora (2017).

Figura 3 - Cartaz explicativo: benefícios em adotar uma caneca



Fonte: Registro feito pela pesquisadora (2017).

Figura 4 – Cartaz solicitando impressão em frente e verso



Fonte: Registro feito pela pesquisadora (2017).

Figura 5 – Cartaz solicitando a diminuição do uso de copos descartáveis



Fonte: Registro feito pela pesquisadora (2017).

Figura 6 – Caixa coletora de copos descartáveis



Fonte: Registro feito pela pesquisadora (2017).

Sob outro aspecto, o patrimonial, quando outros órgãos da mesma esfera, federal, realizam doação de móveis, utensílios, equipamentos de informática, entre outros para a DPU-PB, o servidor responsável pelo Setor de Patrimônios da instituição, foi bastante enfático ao responder:

Primeiramente, devo ressaltar que alguns móveis do acervo patrimonial da DPU-PB, são advindos de doações de outros órgãos, que juntamente com o mecanismo de desfazimento são parte de um mesmo processo. O processo de doação é regido pelos Decretos 99.658/90, 6.087/07 e pela Lei 8.666/93. Desta forma, antes de realizar a doação, o órgão doador precisa iniciar um processo de *desfazimento de bens*. Uma comissão é nomeada e terá o cuidado de avaliar os bens a serem desfeitos, ou seja, retirados do acervo do órgão. Após terminada a avaliação e separados os materiais que serão desfeitos, o órgão lança um edital de doação de bens. Outros órgãos, escolas e até ONG's podem participar do processo. Normalmente são os órgãos contemplados em edital que fazem a retirada dos bens (SANTOS, 2017).

Sabendo que após muito tempo de uso, até o seu desgaste total, ocasionados por quebras, ferrugens, cupins ou obsolescência tais objetos podem ser considerados lixo, não sendo mais considerados úteis para a DPU- PB, não servindo mais para doação e muito menos para reciclagem, o servidor foi preciso quando colocou de forma objetiva que:

No caso da existência de alguns bens irrecuperáveis, estes são descartados conforme a lei prevê, visto que o Estado só pode fazer aquilo que a lei determina, diferentemente do que acontece em empresas privadas. Itens tóxicos ou radioativos por exemplo, precisam ter um descarte especial e normalmente é feito um contato com a empresa de limpeza urbana da cidade para tratar do devido descarte (SANTOS, 2017).

Brevemente, a DPU-PB estará de mudanças para um prédio novo, mais estruturado, onde possivelmente poderá vir a ocorrer o processo de desfazimento de bens regido por lei, e até mesmo o descarte de alguns bens que forem desconsiderados para uso ou recuperação, deixando de fazer parte do acervo de maneira responsável, patrimonialmente e ambientalmente.

4.3 Resultados obtidos

Com base nos resultados obtidos por meio do questionário aplicado, foram realizadas as análises das questões, em que a análise quantitativa se apresenta por meio de representações gráficas demonstrando o percentual alcançado pelos dados, e a análise qualitativa envolveu informações subjetivas apresentadas por colaboradores sobre alguns procedimentos realizados pela instituição, que propiciaram uma melhor compreensão das ações planejadas.

Durante uma semana, os questionários ficaram abertos, disponibilizados para preenchimento, com visita presencial da pesquisadora para acompanhar e esclarecer possíveis dúvidas. No decorrer da aplicação dos questionários, observou-se a ausência de alguns colaboradores de suas atividades laborais, motivadas por férias ou licenças médicas, representando 12% do total da população pesquisada.

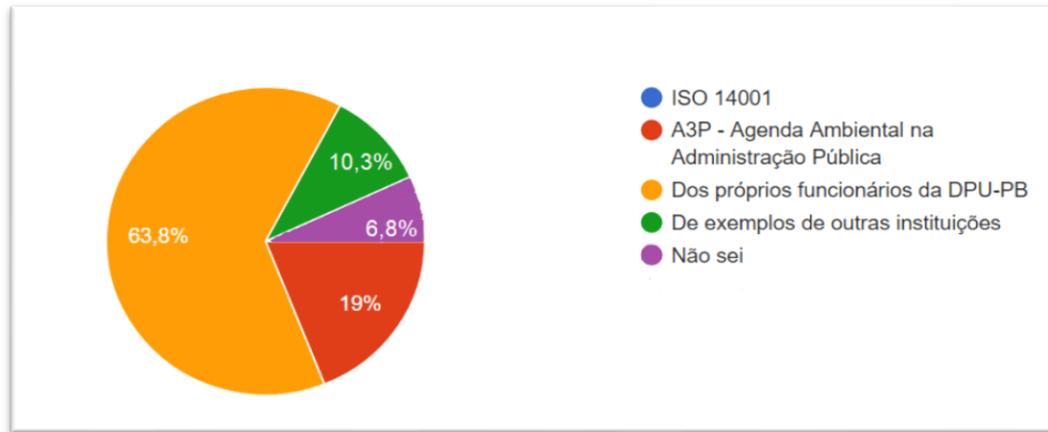
A limitação enfrentada pelo trabalho deu-se pela não participação do total de colaboradores, mesmo tendo sido disponibilizado o link via e-mail e confirmado, com cada um, presencialmente, o recebimento. Ressaltando a impossibilidade dos servidores afastados, pois neste caso o e-mail disponibilizado foi o institucional, sendo acessado apenas quando da presença daqueles na instituição.

Quando perguntados de onde surgem as ideias para as campanhas de preservação do meio ambiente na instituição, as respostas foram variadas conforme mostra o Gráfico 1. Segundo 37 respondentes, correspondendo a 63,8%, acredita-se que surgem dos próprios funcionários da DPU, que converge com o observado por Gadelha (2017), pois de acordo com ele, o Projeto Reciclar foi idealizado por uma servidora, do setor de Recursos Humanos, que incentivou uma equipe de pessoas, com anuência da chefia, mas já não faz mais parte do quadro funcional.

Levando-se em consideração que 19% mencionou a A3P como fonte de onde surgem as ideias das campanhas, pode-se supor que estes respondentes conheçam o programa e suas diretrizes e tenham feito uma ligação entre as ações de responsabilidade ambiental da DPU e o fato de o programa ser voltado para instituições públicas. Os que afirmaram não saber, contemplando apenas 6,8% do total, correspondente a 04 pessoas, podem ser colaboradores

novatos que não puderam, talvez, presenciar algum início de planejamento de ações nesse sentido.

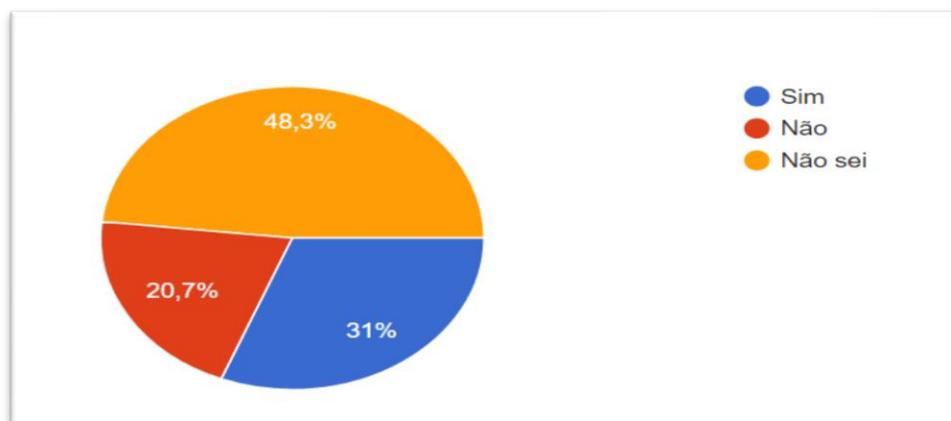
Gráfico 1 – De onde surgem as ideias das campanhas de cuidados com o meio ambiente?



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

No que tange às questões voltadas para responder se a administração superior convoca os colaboradores para participarem das campanhas, a maioria das respostas obtidas apresentaram-se como ‘não sei’ – 48,3%, 28 pessoas. No entanto 31% - 18 pessoas, afirmaram que ‘sim’, o que leva a crer que estas pessoas participaram da fase inicial do Projeto Reciclar, e os demais, ‘não’, refletindo a falta de continuidade da divulgação e dos procedimentos das campanhas existentes, aos colaboradores que passaram a compor o quadro funcional posterior à divulgação inicial das ações. Conforme observa-se no Gráfico 2:

Gráfico 2 – Convocação dos colaboradores para o planejamento das campanhas



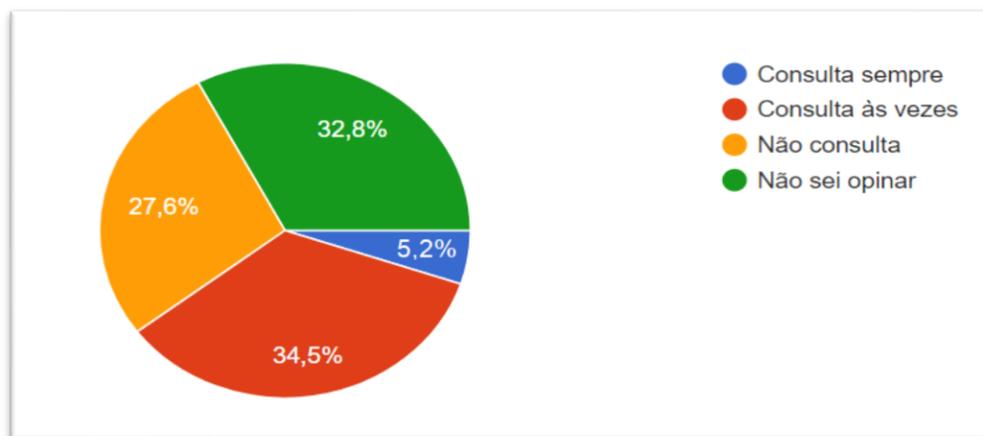
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Pode-se observar no Gráfico 3 uma variação bem aproximada nos resultados quando perguntou-se sobre a administração superior consultar os colaboradores sobre as campanhas.

Com apenas 5,2%, representado por 3 pessoas, as respostas dadas a ‘consulta sempre’, é muito pequeno, diante do maior percentual, 34,5%, representado por 20 pessoas nos resultados referentes a ‘consulta às vezes’, que leva a supor que, por menor que seja, há algum interesse por parte da administração em contar com o apoio e a opinião dos colaboradores no planejamento de campanhas. Porém, ‘não sei opinar’ - 32,8%, 19 pessoas, e ‘não consulta’ - 27,6%, 16 pessoas, levam a crer na deficiência da integração colaboradores/ações ambientais no ambiente interno da instituição.

Desta forma, observando que pouco mais da maioria aponta haver deficiência da administração superior nesse quesito, que é colocado como diretriz pela A3P (BRASIL, 2017f), onde diz que para a elaboração de planejamentos para questões ambientais deve haver integração e envolvimento do maior número de colaboradores, ou seja, a adoção por todos.

Gráfico 3- Consulta aos colaboradores para elaboração de campanhas

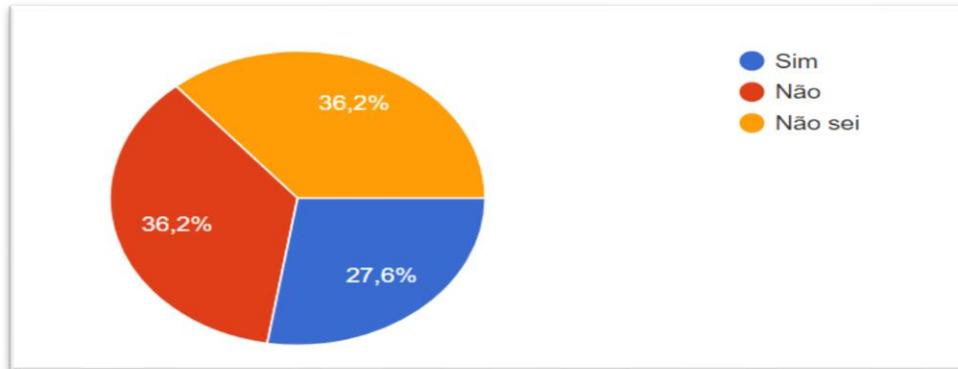


Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Com relação a continuidade dos projetos diante da troca da administração, apresentado no Gráfico 4, pelo fato de ter atingido resultados exatamente iguais para ‘não’ e ‘não sei opinar’, 36,2%, tudo indica que possivelmente tenha havido uma troca na administração, ou até mesmo troca de membros na comissão do Projeto Reciclar, onde a anterior se mostrava mais proativa quanto aos processos que a atual, foi percebida uma continuidade apenas por 27,6% dos colaboradores, que, por assim dizer, se comprometem mais com a causa ambiental diante das ações existentes.

Isso parece revelar outra deficiência no controle, ou no planejamento das ações de gestão ambiental da DPU-PB, pois como expõem Silva e Crispim (2011), o engajamento dos servidores e dirigentes, neste caso da administração superior, é considerado fator decisivo e muito importante para que os planejamentos e suas ações possuam vida, continuidade, independentemente de quem esteja no comando da administração superior.

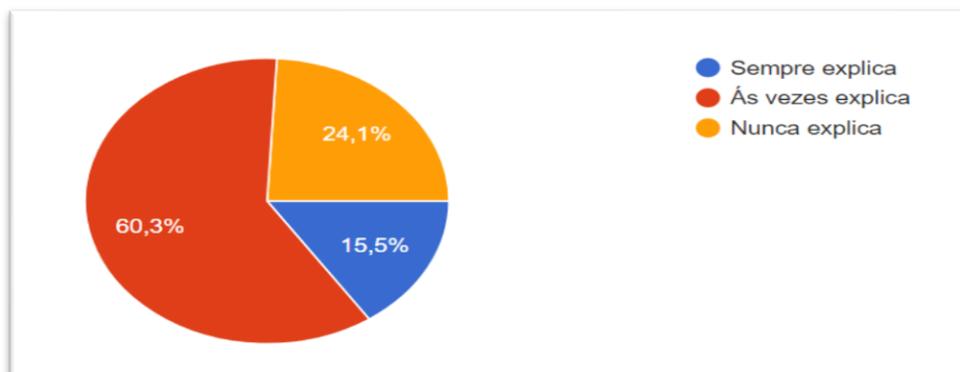
Gráfico 4 – Troca da administração e continuidade dos planejamentos das campanhas



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

O Gráfico 5, referente a explicação detalhada pela administração superior da DPU quanto aos benefícios que cada campanha pode alcançar, indica em percentual expressivo diante das demais, qual seja 60,3%, que essa prática não é corriqueira, mas leva a crer que em alguns momentos tais explicações sobre os benefícios das campanhas foram comunicadas aos colaboradores. E supõe-se que os 24,1%, que responderam que ‘nunca explica’, podem estar englobando os colaboradores recentemente incorporados na instituição, que possivelmente não tenham recebido instruções formais sobre as campanhas de responsabilidade ambiental da instituição. E se esta foi a causa, deveriam ter recebido as instruções como forma de educação ambiental, conforme aponta Barbieri (2004), para que entendessem e colaborassem com a cultura institucional.

Gráfico 5 – Explicação detalhada quanto aos benefícios das campanhas



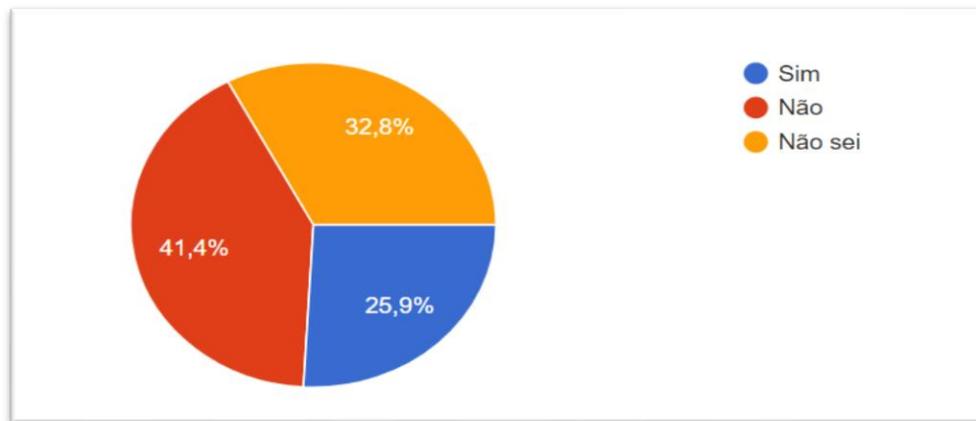
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Como pode ser visualizado no Gráfico 6, os 41,4% dos colaboradores consideram ‘não’ serem incentivados pela administração superior a planejarem campanhas de gestão ambiental, seguido por 32,8% que ‘não sabem’ dizer se a administração o faz, levando a crer que ultimamente não tenha ocorrido nenhuma mobilização interna que envolvesse os colaboradores

e as campanhas. Já os 25,9% que responderam que ‘sim’, possivelmente são representados pelos colaboradores mais antigos da instituição que receberam incentivos quando da fase inicial das campanhas existentes.

Diante dos dados obtidos, o fato de não haver no presente momento um líder extremamente comprometido com a causa da responsabilidade ambiental na DPU-PB, como foi a ex-servidora de recursos humanos, idealizadora das ações, tenderá a fragilizar as ações em curso e a extinguir as boas sementes de ideias e planejamentos na área.

Gráfico 6 – Incentivo à participação dos planejamentos por parte da administração



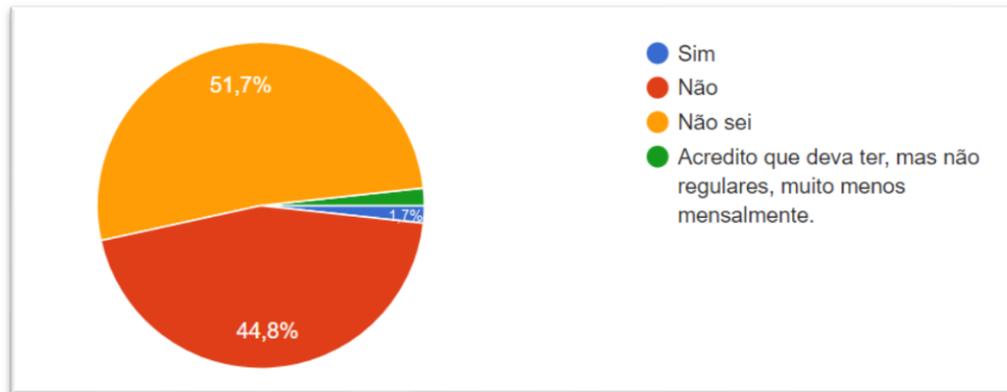
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Quando questionados sobre haver reuniões regulares mensalmente para tratar sobre ajustes ou novos planejamentos de gestão ambiental na instituição, houve uma representação muito elevada por parte dos colaboradores que disseram ‘não saber’ - 51,7%, 30 pessoas, e 26 pessoas disseram ‘não’ existir reuniões para tratar dos assuntos referentes as campanhas, representados por 44,8% dos respondentes.

Diante desse resultado, tudo leva a crer que a comissão formada inicialmente por 07 colaboradores e por mais 04 voluntários, totalizando 11 pessoas, do Projeto Reciclar (GADELHA, 2017), possa ter passado por alguma alteração, tendo sido alterada sua composição inicial com o desligamento de alguns da instituição, e a comissão atual não deva realizar reuniões para tratar dos assuntos pertinentes ao Projeto, visto que tão somente um colaborador respondeu que ‘sim’, correspondendo a apenas 1,7% do total, visualizado no Gráfico 7.

Desta forma, pode-se supor que por não ser utilizada a técnica da reunião com alguma frequência para discutir a situação atual, assim como para buscar realizar novos planejamentos que resultariam em implementação de novas ações, é o que acaba gerando a inércia da gestão ambiental na instituição e a possível evolução por meio de novas ideias.

Gráfico 7- Existência de reuniões mensais para tratar da gestão ambiental



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Quando abordados sobre as dificuldades em se planejar campanhas de cuidados com o meio ambiente na DPU, 36,2 % dos respondentes afirmaram que as dificuldades estariam na ‘pouca participação dos colaboradores’, o que possivelmente poderá estar condicionado a falta de incentivo por eles percebidas. De fato, observa-se essa pouca participação dos colaboradores, conforme os Gráficos 2, 3 e 5.

Na segunda posição aparece a ‘rotatividade de colaboradores’, com 27,6% das opiniões, o que leva a crer que há ineficiência na comunicação, visto que quando da integração de novos funcionários no quadro de pessoal, todos os processos que fazem parte da instituição devem ser apresentados a estes, para que haja uma interação com a cultura organizacional, independente da questão temporal de suas atividades no referido órgão, conforme reflete os Gráficos 1, 3, 5 e 6.

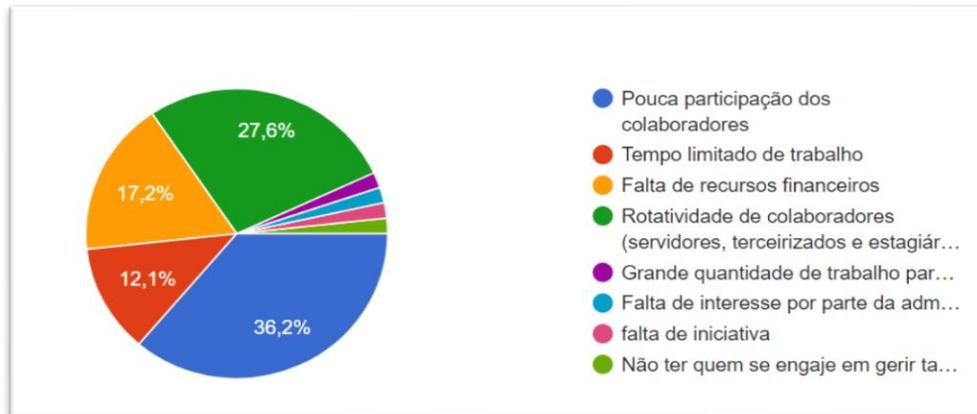
A questão ‘falta de recursos financeiros’ apresentou 17,2%, porém pode-se alegar que o próprio Projeto Reciclar, ante o aspecto econômico – venda do material reciclado, pode utilizar da renda auferida para realização das campanhas.

O ‘tempo limitado de trabalho’ surge na terceira posição, representado por 12% dos respondentes, visto que os horários dos expedientes compreendem a 6 horas para servidores e 4 horas para estagiários.

Dentre as questões formuladas, observou-se que nesta outras opiniões foram apresentadas além das opções disponibilizadas para escolha, que podem ser levadas em consideração: ‘grande quantidade de trabalho para número reduzido de pessoal’, o que pode estar refletindo a grande demanda de trabalho existente em algum setor, por motivos internos à organização; ‘falta de interesse por parte da administração superior’, ‘falta de iniciativa’ e ‘não ter quem se engaje em gerir tais campanhas’, levando a crer não haver direcionamento na gestão

para questões ambientais. Conforme pode ser observado no Gráfico 8, as opiniões adicionais sobre as dificuldades foram representadas por 1,7% dos respondentes, cada uma.

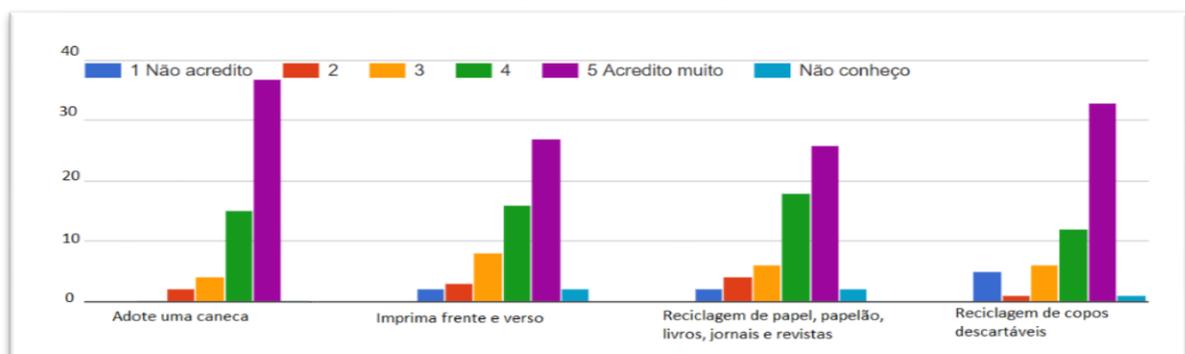
Gráfico 8 – Dificuldades em se planejar as ações de responsabilidade ambiental



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Independentemente dos resultados vistos até então, quando se buscou saber sobre o quanto os colaboradores acreditam nos resultados positivos das campanhas para preservação do meio ambiente existentes na DPU-PB, dentro de uma escala que vai desde o ‘não acredito’ ao ‘acredito muito’, observou-se que a maioria dos respondentes tendem a ‘acreditar’, representado na escala pelo número 4, à ‘acreditar muito’ representado na escala pelo número 5, expressivamente. Porém, mesmo obtendo um índice irrisório e contrário à maioria, conforme consta no Gráfico 9, percebe-se que para algumas campanhas há quem não as conheça, refletindo possivelmente o desinteresse do colaborador, visto que, segundo Gadelha (2017), há cartazes fixados em pontos estratégicos, que mesmo sem apresentação formalizada, são de possível conhecimento de suas existências.

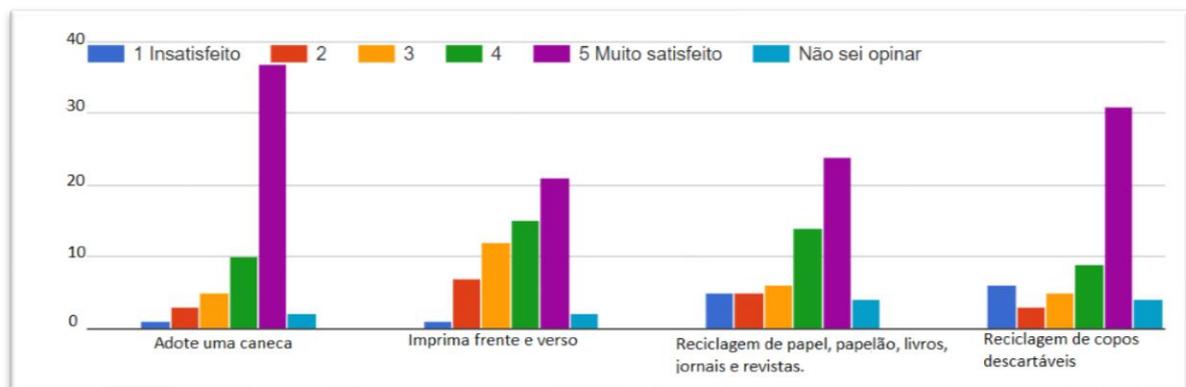
Gráfico 9 – Quanto se acredita nos resultados positivos das campanhas



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

E por fim, conforme mostra o Gráfico 10, ao serem questionados quão satisfeitos estão com a finalidade das campanhas de preservação do meio ambiente existentes na DPU-PB, perante a escala que vai desde ‘insatisfeito (1)’ à ‘muito satisfeito (5)’ e ‘não sei opinar’, os dados apresentaram que, nas campanhas ‘Adote uma caneca’ e ‘Reciclagem de copos descartáveis’, supõe-se estarem interligadas, há um índice expressivo de ‘muito satisfeito’. Na campanha ‘Imprima frente e verso’ observou-se uma variação bem aproximada nos índices, porém com a maioria ainda ‘muito satisfeita’ com a finalidade desta.

Gráfico 10: Grau de satisfação quanto a finalidade das campanhas



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Quanto à campanha ‘Reciclagem de papel, papelão, livros, jornais e revistas’, percebe-se que houve uma variação no grau de satisfação voltado para indiferente (3), pouco satisfeito (2), insatisfeito (1) e não sei opinar, mas ainda com a maioria demonstrando estar satisfeita (4) à muito satisfeita (5) com sua finalidade. Os dados apresentados nesta questão sugerem que intensificando-se as campanhas e divulgando periodicamente seus resultados, o índice de satisfação tenderiam a aumentar expressivamente em todas elas.

Destarte, diante das percepções dos colaboradores levando-se em consideração os índices mais presentes na maioria das questões referentes ao planejamento de ações, verifica-se que estão mais voltados para o ‘não sei’, ‘não’ e ‘as vezes’.

Respondendo ao objetivo específico 1 – Verificar o surgimento das ideias dos projetos de responsabilidade ambiental na DPU-PB, na opinião da maioria dos colaboradores as ideias de campanhas surgem dos próprios funcionários, porém a idealizadora trata-se de uma única pessoa, que acabou incentivando as demais e hoje já não faz mais parte do quadro funcional, refletindo a atual situação dos projetos nas demais questões.

Quanto a administração superior envolver os colaboradores para o planejamento das ações, convocando-os, consultando-os, incentivando-os e até mesmo explicando os benefícios

das campanhas planejadas como forma de educa-los ambientalmente, os dados apontam para a falta de interação dos colaboradores com as campanhas de preservação do meio ambiente, indicando a inexistência de um líder extremamente comprometido com a causa da responsabilidade ambiental na DPU-PB, desta forma respondendo, mesmo que não positivamente, o objetivo específico 2 – Verificar a ocorrência do planejamento das campanhas de responsabilidade ambiental na DPU-PB por parte da administração, resumida à inércia da gestão.

Em resposta ao objetivo específico 3- Enumerar as dificuldades em se planejar ações de responsabilidade ambiental na DPU-PB, a percepção dos colaboradores quanto as dificuldades estão concentradas na pouca participação deles mesmos, motivados pela inoperância da falta de incentivo por parte da administração superior, apresentando em seguida a rotatividade de funcionários como dificuldade, surtindo em ineficiência na comunicação quando da incorporação de novos colaboradores à instituição. Outras dificuldades apresentadas foram direcionadas para a falta de gestão e iniciativa voltadas para a questão ambiental.

Para o objetivo específico 4 – Identificar o quanto os funcionários acreditam na eficácia das ações de responsabilidade ambiental planejadas na DPU-PB, as respostas obtidas apresentaram-se de forma positiva pela maioria dos respondentes, o que leva a crer que sendo efetivadas e incorporadas à cultura organizacional, não haveria resistência dos colaboradores em segui-las com afinco.

E referente ao objetivo específico 5 - Identificar o grau de satisfação dos colaboradores com as ações de responsabilidade ambiental na DPU-PB, mediante respostas obtidas, o grau de satisfação é considerado elevado tendo algumas opiniões convergentes, porém tudo leva a crer que intensificando-se as campanhas e divulgando os resultados periodicamente, o grau de satisfação aumentaria ainda mais em todas elas.

De forma geral, constatou-se a ausência de integração, de comunicação, internalização das ações na cultura dos colaboradores e da instituição, como também detectou-se a ausência da sensibilidade coletiva ao tratar das questões ambientais, visto que a sensibilização individual pode ocorrer em uns e em outros não. Sendo assim, enquanto a questão ambiental por meio das ações não estiver internalizada, de nada adiantará realizar planejamentos, pois estes estariam fadados ao fracasso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que tange a responsabilidade ambiental em instituições públicas, visto que suas atividades já são voltadas para o social, é importante que se conceba uma gestão interna dos insumos utilizados na rotina diária de trabalho, assim como o descarte responsável dos resíduos produzidos. Para isso é preciso realizar alguns ajustes nas atitudes, no comportamento e nos valores dos colaboradores, voltados para a educação ambiental por meio de campanhas de cuidados com o meio ambiente, em que todos possam estar envolvidos, aplicando as ações nas práticas do dia a dia.

Este estudo acadêmico teve o intuito de responder a problemática sobre como é vista a administração da DPU-PB, por de seus colaboradores diante da gestão de responsabilidade ambiental quanto ao planejamento de ações.

Em resposta aos objetivos específicos, constatou-se a falta de uma integração efetiva da maioria dos colaboradores nas questões ambientais, bem como a falta de engajamento e participação nos planejamentos das campanhas existentes, diante da inoperância da comunicação e divulgação, por parte da administração superior, da área de recursos humanos e da Comissão do Projeto Reciclar, assim como da falta de gestão neste aspecto. Mesmo sabendo que implantar planejamentos de gestão ambiental, requer mudança nos hábitos e costumam ser lentos, variando de pessoa para pessoa, faz-se necessária a realização de educação ambiental, com incentivos e até mesmo cobranças, diante da resistência a elas, até que haja uma internalização das ações na cultura dos colaboradores e principalmente na cultura institucional.

A conclusão deste estudo foi elaborada a partir das análises dos dados coletados por meio do questionário aplicado junto aos colaboradores da DPU-PB, diante de suas percepções, e de entrevistas informais com os servidores Gadelha e Santos, com a finalidade de preservar a veracidade e a qualidade das informações obtidas.

Verificou-se, entretanto, que embora existam campanhas voltadas para a preservação do meio ambiente na instituição, na prática os avanços foram escassos ou quase nenhum. Desde que foram criadas, as ações continuam existindo, porém, cercada por dificuldades ligadas a não efetiva divulgação por parte da Comissão do Projeto Reciclar ou da administração superior para promover, incentivar, orientar e consolidar as ações de responsabilidade ambiental.

Diante dos resultados obtidos, da previsão de mudança para um prédio mais estruturado em breve, conforme relatado em entrevista por um dos colaboradores, e da preocupação pela falta de uma gestão efetiva na questão ambiental da instituição, percebeu-se que a pesquisa, em contrapartida, foi vista como oportunidade de realizar-se melhorias nesta questão, posterior à

mudança, porém com o intuito de desde já planejar novas ações, e buscar desenvolver uma maior participação dos colaboradores, que possam resultar em efetiva satisfação destes.

Finalmente, conclui-se que na percepção de seus colaboradores, a administração da Defensoria Pública da União, na Paraíba, apesar de ter dado um primeiro passo tem um longo caminho a seguir, com muito ainda por conquistar. Visto que, um programa de gestão ambiental quando bem gerido, poderá propiciar padrões comportamentais satisfatórios quando forem assimilados na cultura dos colaboradores.

Como sugestão para futuros estudos relacionados a temas como responsabilidade ambiental ou gestão ambiental em instituições públicas, propõe-se realizar um levantamento prévio para verificar a existência de algum programa, de ações, de campanhas ou de práticas sustentáveis na referida instituição onde se pretender realizar o estudo. Assim como recomenda-se a realização deste estudo nas demais seções da DPU nos estados brasileiros, inclusive na DPGU em Brasília (visto que foi pesquisado se havia algum estudo nesse sentido e não fora encontrado), com a finalidade de expandir a pesquisa, realizar comparativos e provocar o interesse geral desta instituição federal a implantar um sistema de gestão ambiental em todos os seus órgãos estaduais de maneira formalizada, servindo de exemplo para outras organizações.

REFERÊNCIAS

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. Certificação. **Sistemas. ISO 14000**. Disponível em : <http://www.abnt.org.br/certificacao/tipos/sistemas#faqnoanchor>. <acesso em 01/06/2017, às: 11:42 hs>. 2017 a.

AGUIAR, O.A.; EPELBAUM, M. A Aplicação da ISO 14001 no Setor Público: Panorama, Resultados e Tendências. In: ENCONTRO NACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE, 8, 2005, São Paulo. **Anais**. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/304944307_A_aplicacao_da_ISO_14001_no_setor_publico_panorama_resultados_e_tendencias> Acesso em: 25/09/2017, às 18:55.

ALESSIO, R. **Responsabilidade social das empresas no Brasil**: reprodução de postura ou novos rumos? Porto Alegre: Edipucrs, 2008.

ALMEIDA, M. I. R. **Manual de planejamento estratégico**: desenvolvimento de um plano estratégico com utilização de planilhas Excel. São Paulo: Atlas, 2001.

ASHLEY, P. A. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2005.

BARBIERI, J. C. **Desenvolvimento e meio ambiente**. As estratégias de mudanças da Agenda 21. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

BARBIERI, J. C. **Gestão ambiental empresarial**: conceitos, modelos e instrumentos. São Paulo: Saraiva, 2004.

BARBIERI, J. C.; CAJAZEIRA, J. E. R. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável**: da teoria à prática. São Paulo: Saraiva, 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BORGES FILHO, A. O. **Estrutura de referência aplicada à gestão estratégica capaz de promover o desenvolvimento regional sustentável na região de Guarapuava-PR**. 225 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). UFSC. Florianópolis, 2005.

BRASIL. Defensoria Pública da União. **Estrutura organizacional**. Disponível em: <http://www.dpu.def.br/assessoria-memoria/estrutura-organizacional> <acesso em 26/03/2017, às 01:20 hs> 2017a.

_____. Casa Civil. **Decreto-lei N° 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. <acesso em 01/06/2017, às 13:37 hs> 2017b.

_____. Casa Civil. **Emenda Constitucional N° 19, de 04 de junho de 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm. <acesso em 01/06/2017, às 14:00 hs> 2017c.

_____. Ministério Do Meio Ambiente – **Da Política Nacional do Meio Ambiente.**

Disponível em: <http://www.mma.gov.br/port/conama/legiabre.cfm?codlegi=313>, <acesso em 07/09/2017, às 17:10 hs> 2017d.

_____. Ministério do Meio Ambiente – **A história da A3P.** Disponível em:

<http://www.mma.gov.br/destaques/item/8852>, <acesso em 01/06/2017, às 02:25 hs> 2017e.

_____. Ministério do Meio Ambiente – **Passo a passo para implementar a A3P.** Disponível em:

<http://www.mma.gov.br/legislacao/item/9167-passo-a-passo#1--passo>. <acesso em 01/06/2017, às 14:25 hs> 2017f.

_____. Ministério do Meio Ambiente – **Instituições parceiras.** Disponível em:

<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/a3p/parceiros>. <acesso em 15/09/2017, às 13:25hs> 2017g.

_____. Programa Petrobrás socioambiental. **Sobre o programa.** Disponível em:

<http://sites.petrobras.com.br/socioambiental/> < acesso em 01/06/2017 as 01:10hs> 2017h.

_____. Programa Petrobrás socioambiental. **Linhas de atuação.** Disponível em:

<http://sites.petrobras.com.br/socioambiental/> < acesso em: 25/09/2017 as 00:40hs> 2017i.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Gestão socioambiental.** Disponível em:

http://www.stj.jus.br/sites/STJ/Print/pt_BR/Institucional/Gest%C3%A3o-Socioambiental. <acesso em 20/09/2017 às 13:45hs> 2017j.

_____. Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso. **Notícias.** Disponível em:

<http://www.tce.mt.gov.br/conteudo/show/sid/73/cid/26890/t/TCE+lan%E7a+campanha+de+sustentabilidade+ambiental> <acesso em : 20/09/2017, às 16:20 hs> 2017l.

_____. Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso do Sul. **Notícias.** Disponível em:

http://www.tce.ms.gov.br/lista_noticias/detalhes/195606 <acesso em : 20/09/2017, às 16:40hs> 2017m.

_____. Senado Federal. **Senado Verde.** Uso Sustentável. Disponível em:

<http://www12.senado.leg.br/institucional/programas/senado-verde/eixos-tematicos/uso-sustentavel/home> <acesso em: 27/09/2017 às 01:47hs>. 2017n.

_____. Casa Civil. **Decreto Nº 7.746, de 5 de junho de 2012.** Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7746.htm <acesso em: 20/09/2017, às 15:50hs>. 2017o.

_____. Casa Civil. **Lei Complementar Nº 80, de 12 de janeiro de 1994.** Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp80.htm , <acesso em: 21/10/2017, as 01:20 hs>. 2017p.

_____. Defensoria Pública da União. **Assistência jurídica integral e gratuita no Brasil:** um panorama da atuação da Defensoria Pública da União / Defensoria Pública da União. – Brasília: DPU, 2014. 76 p.: il. (Série Estudos Técnicos da DPU; 01), 2017q.

CAMPOS, S. C. **Implementação de práticas de responsabilidade social**: estudo de multicasos em empresas da área metropolitana de Fortaleza. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas. Universidade de Fortaleza - UNIFOR, CMA, Fortaleza, 2007.

CARROLL, A. B. **The pyramid of corporate social responsibility**: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, Bloomington, v. 34, n. 4, p. 39-48, 1991.

CARROL, A.; SHABANA, K. The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. **International Journal of Management Reviews**, v.12, n.), p. 85-105, 2010.

CAVALCANTI, M. et al. **Gestão social, estratégias e parcerias**. São Paulo: Saraiva, 2006.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos na empresa**: pessoas, organizações e sistemas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1994

_____. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. **Administração nos novos tempos**. São Paulo: Campus, 2004.

_____. **Gestão de pessoas**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

DIAS, R. **Gestão ambiental**: responsabilidade social e sustentabilidade. 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

DIAS, R. **Responsabilidade social**: fundamentos e gestão. São Paulo: Atlas, 2012.

DONAIRE, D. **Gestão ambiental nas empresas**. 2º edição, São Paulo, Atlas, 1999.

FLORIANO, E.P. **Políticas de gestão ambiental**. Santa Maria: UFSM-DCF, 2007.

FISHER, J. Social responsibility and ethics: clarifying the concepts. **Journal of Business Ethics**, v. 52, p. 391–400, 2004.

FREDERICK, W. C. From CSR1 to CSR2: The maturing of business-and-society thought. **Working paper**, n. 279. Graduate School of Business, University of Pittsburgh, 1978.

FREEMAN, R. E. **Strategic management**: a stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984.

FRIEDMAN, M. **Capitalismo e liberdade**. Tradução Luciana Carli. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

_____. The social responsibility of business is to increase its profits. **New York Times Magazine**, 1970.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GADELHA, M. C. **Marcondes Cordeiro Gadelha**: entrevista informal [outubro. 2017]. Entrevistadora: Isabel Maria Matias de Souza Cabral: João Pessoa, DPU-PB, 2017. Entrevista concedida à elaboração de monografia da UFPB- Campus I.

GARRIGA, E.; MELÉ, D. **Corporate social responsibility theories: mapping the territory**. Journal of Business Ethics, v. 53, p. 51–71, 2004.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GUERRERO, M. G. **La red social como elemento clave del desarrollo local**. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Estudos Rurais, 1996.

INSTITUTO ETHOS. **Publicações**. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-para-micro-e-pequenas-empresas-passo-a-passo-versao-2003/#.WTAcEfnyvIV>. <acesso em: 01/06/2017, às 10:00 hs>. 2017a.

_____. **O Instituto**. Disponível em: http://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/#.WSJME_krLIU, <acesso em 21/05/2017, às 23:26hs>. 2017 b.

_____. **Conferência Ethos**. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/conteudo/conferencia/#.WSXCoPnyvIU>. <acesso em 24/05/2017, às 14:39hs>. 2017 c.

KRAEMER, M. E. **Gestão ambiental**: um enfoque no desenvolvimento sustentável. 2012. Disponível em: http://ambientes.ambientebrasil.com.br/gestao/artigos/gestao_ambiental%3A_um_enfoque_no_desenvolvimento_sustentavel.html. <acesso em 30/09/2017, às 16:23 hs>

LACOMBE, F. **Teoria geral da administração**. Saraiva, 2009.

LINS, L. S.; SILVA, R. N. S. Responsabilidade sócio-ambiental ou Greenwash: Uma avaliação com base nos relatórios de sustentabilidade ambiental. In: **ENCONTRO NACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE**, 9, Curitiba, Novembro, 2007.

MACHADO, J. G. **Gestão ambiental na administração pública: a mudança dos padrões de consumo “começa em casa”**. UnB-CDS, Mestre, Gestão e Política Ambiental, 2002.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1991.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de gestão pública contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, A. C. A. **Fundamentos de administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade em economia globalizada. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO NETO, F. P.; FROES, C. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MINTZBERG, H. **Ascensão e queda do planejamento estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2007.

NASCIMENTO, L. F.; LEMOS, A. D. C.; MELLO, M. C. A. **Gestão socioambiental estratégica**. Porto Alegre: Editora Bookman, 2008.

O GLOBO. Blog do Noblat. **Notícias**. Disponível em: <http://noblat.oglobo.globo.com/geral/noticia/2017/09/fux-afasta-cinco-conselheiros-do-tce-mt-suspeitos-de-receber-propina-por-obras-da-copa.html> <acesso em 20/09/2017, às 15:20 hs>.

ONU-BR. Nações Unidas. **A ONU e o meio ambiente**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/meio-ambiente> <acesso em 31/05/2017, às 22:30 hs> 2017a.

OLIVEIRA, D. A. **Gestão democrática da educação: Desafios Contemporâneos**. 7ª edição. Petrópolis, RJ. Editora Vozes, 2007.

OLIVEIRA, D. P. R. de. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologias, prática**. 22ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, F. **Relações públicas e a comunicação na empresa cidadã**. In Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2002.

OLIVEIRA, M. A. **SA 8000: o modelo ISO 9000 aplicado à responsabilidade social**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

OLIVEIRA, J. A. P. **Empresas na sociedade: sustentabilidade e responsabilidade social**. 2 ed. São Paulo: Elsevier, 2013.

PASSOS, E. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

PIMENTEL, R. C.; MARASEA, D. C. C. **Gestão empreendedora com responsabilidade social**. Ribeirão Preto: Ed. Legis Summa, 2004.

RODRIGUES, M. R. A.; TORRES M. C. S.; FILHO J. M.; LOBATO. D. M. **Estratégia de empresas**. 9.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

ROLIM, C.F. **Fatores de satisfação e insatisfação no trabalho: o caso dos servidores técnico-administrativos da Universidade do Amazonas**. 1998 Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/77395>> . Acesso em: 26/09/2017, às 14:41hs.

SANTOS, C. S. dos. **Introdução à gestão pública**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SANTOS, L.M. **Lucas Morais Santos**: entrevista informal [outubro. 2017]. Entrevistadora: Isabel Maria Matias de Souza Cabral: João Pessoa, DPU-PB, 2017. Entrevista concedida à elaboração de monografia da UFPB- Campus I.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Sobrevivência das empresas no Brasil**. Núcleo de Estudos e Pesquisas do SEBRAE; Brasília, Outubro de 2016. Disponível em < http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas/taxa-de-sobrevivencia-das-empresas-no-brasildestaque15,01e9f925817b3410VgnVCM2000003c74010aRCRD>. Acesso em 10/05/2017, às 01:10 hs. 2017a

SILVA FILHO, J. A. **Gestão ambiental municipal**: O caso da Prefeitura Municipal de Porto Alegre. UFRGS, Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2000.

SILVA, V.B.; CRISPIM, J.Q. **Um breve relato sobre a questão ambiental**. Revista Geografia, Meio Ambiente e Ensino, vol. 2, no. 1, pp. 163-165, 2011.

SOUZA, E. C. B. **O Meio Ambiente para as pequenas empresas de construção civil e suas práticas de gestão ambiental**. Série BNB Teses e Dissertações, n. 20, Fortaleza: Banco do Nordeste Brasil, 2010.

TACHIZAWA, T. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

TACHIZAWA, T. **Organizações não governamentais e terceiro setor**. São Paulo: Atlas, 2004.

TENÓRIO, F. G. **Responsabilidade social empresarial**: teoria e prática. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

TINOCO, J. E. P.; KRAEMER, M. E. P. **Contabilidade e gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2004.

TORRES, M. D. F. **Estado, democracia e administração pública no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

TUAN, Y. **Topofilia**- Um estudo da percepção, atitudes e valores do meio ambiente. São Paulo: Difel, 1980.

VALLE, C. E. **Qualidade ambiental ISO 14000**, Editora SENAC, 4ª. Edição revista e ampliada, São Paulo, 2002.

VERGARA, S. C. **Método de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

APÊNDICE

Apêndice A

Questionário TCC - DPU/PB.

Este questionário é parte integrante do trabalho de conclusão de curso – TCC, do curso de Administração, realizado pela Universidade Federal da Paraíba, Campus I – João Pessoa, que objetiva analisar se a administração da Defensoria Pública da União, seção Paraíba, na percepção de seus funcionários, pode ser considerada um bom exemplo de gestão de responsabilidade ambiental quanto ao planejamento de ações. Desse modo, solicita-se o comprometimento e a fidedignidade nas respostas, haja vista que culminará com a veracidade transmitida em apresentação na UFPB.

Orientanda: Isabel Maria Matias de Souza Cabral

E-mail: isabelmatias291@hotmail.com

Orientadora: Prof.^a Msc. Andréa de Fátima de Oliveira Rêgo

E-mail: andrearprofessora@gmail.com

1. Na DPU-PB, de onde surgem as ideias para as campanhas de cuidados com a preservação do meio ambiente?
 - () ISO 14001
 - () A3P – Agenda Ambiental na Administração Pública
 - () Dos próprios funcionários da DPU-PB
 - () De exemplos de outras instituições
 - () Outros _____

2. A administração superior da DPU-PB convoca representantes de todos os setores para participar do planejamento das campanhas de cuidados com o meio ambiente?
 - () Sim
 - () Não
 - () Não sei

3. A administração superior da DPU-PB consulta os funcionários sobre as campanhas de cuidados com o meio ambiente?
 - () Consulta sempre
 - () Consulta às vezes
 - () Não Consulta

Não sei opinar

4. Quando há troca da administração, os planejamentos das campanhas de cuidados com o meio ambiente na DPU-PB continuam normalmente?

Sim

Não

Não sei

5. A administração superior da DPU-PB explica detalhadamente todos os benefícios das campanhas realizadas?

Sempre explica

Às vezes explica

Nunca explica

6. A administração superior da DPU-PB costuma incentivar seus colaboradores a planejarem campanhas de gestão ambiental na instituição, na sua opinião?

Sim

Não

Não sei

7. Há reuniões regulares mensalmente para tratar sobre ajustes ou novos planejamentos para gestão ambiental na DPU-PB?

Sim

Não

Não sei

Outros _____

8. Quais as dificuldades de se planejar campanhas de cuidados com o meio ambiente na DPU-PB, na sua opinião?

Pouca participação dos colaboradores

Tempo limitado de trabalho

Falta de recursos financeiros

Rotatividade de colaboradores (servidores, terceirizados e estagiários)

Outros _____

9. Marque o quanto você acredita nos resultados positivos das campanhas para preservação do meio ambiente na DPU-PB:

	1 Não acredito	2	3	4	5 Acredito muito	Não conheço
Adote uma caneca						
Imprima frente e verso						
Reciclagens de papel, papelão, livros, jornais e revistas						
Reciclagem de copos descartáveis						

10. Mostre quanto você está satisfeito(a) com a finalidade das campanhas de preservação do meio ambiente existentes na DPU-PB:

	1 Insatis- feito	2	3	4	5 Muito satisfeito	Não sei opinar
Adote uma caneca						
Imprima frente e verso						
Reciclagens de papel, papelão, livros, jornais e revistas						
Reciclagem de copos descartáveis						

Obrigada! Sua colaboração foi de suma importância.

Apêndice B

Entrevista com o servidor Marcondes Cordeiro Gadelha, atual responsável pelo Projeto Reciclar da DPU-PB. Referenciado (GADELHA,2017).

- 1) Como surgiu o interesse em se planejar ações de preservação do meio ambiente na DPU-PB?
- 2) Quais as campanhas planejadas, seus objetivos e quais delas já foram implementadas na DPU-PB?
- 3) Os objetivos têm alcançado resultados positivos?
- 4) Sobre as destinações, como são acompanhadas e divulgadas as campanhas?
- 5) As ações planejadas visam algum retorno, sob o aspecto econômico, para a DPU-PB?

Aqui na DPU foi criado há algum tempo um projeto voltado para a questão ambiental, denominado 'Projeto Reciclar' que apresenta a seguinte justificativa:

A busca por um meio ambiente sadio e formas de vida mais sustentáveis são questões muito discutidas. A necessidade de otimizar o emprego dos diferentes recursos que utilizamos é uma forma de contribuir para um planeta saudável.

É preciso incentivar ações que possibilitem alcançar este objetivo. Desta forma, um grupo de pessoas, incentivados por uma servidora do setor de Recursos Humanos (agora ex-servidora) e com a anuência do Defensor-Chefe, se propuseram a implantar de forma embrionária o projeto de reciclagem de papel, no âmbito da Defensoria Pública da União em João Pessoa-PB.

Como procedimento inicial, em todos os setores foi apresentado o projeto, buscando opiniões e convidando as pessoas para fazer parte da comissão. Em seguida, foram posicionadas caixas próximas às impressoras para coleta do papel descartado e numa primeira reunião foi definida a forma, para quem, como, e o destino da renda, porventura auferida, com a venda dos papéis.

Foi deliberado pela comissão que as verbas provenientes da venda dos papéis seriam revertidas em prol de um fundo e utilizada quando das atividades sociais dos que compõem o órgão. A comissão inicial, então, como forma de transparência e participação de todos, teve a seguinte composição: 03 servidores, 02 estagiários e 02 terceirizados. Contando ainda com a participação na execução das tarefas, no dia-a-dia, dos demais colaboradores que se

voluntariaram e se dispuseram a ajudar, exemplo: outros dois estagiários de Administração e os dois terceirizados de serviços gerais. Com isso, não foi esgotada a participação de demais colaboradores que quisessem fazer parte da comissão, nem tampouco, futuramente, na mudança de alguns membros, possibilitando, assim, o engajamento e participação de todos.

O objetivo do projeto é dar o descarte correto dos papéis, levantando informações do que está sendo impresso e quantidade, visando a evitar desperdício. Há intenção de a médio ou longo prazo estender o projeto para outros tipos de materiais e implementação de outros tipos de ações, com a finalidade precípua de racionalizar o uso desses recursos, trazendo mais economia para o órgão. Dessa forma, o engajamento e participação de todos é de fundamental importância para a continuidade e crescimento das ações.

Ressaltando que antes do início do projeto, realizou-se uma consulta à Defensoria Pública Geral da União – DPGU, em Brasília, sobre outras ações e regulamentações, mas não foi encontrada nenhuma ação ou documentação. Assim, o Projeto Reciclar é visto como empírico e, caso avance, se tentará oficializar.

Sob o aspecto econômico, na primeira ação de descarte, o material recolhido foi enviado à Empresa Central Nordestina de Aparas Ltda, cuja quantia arrecadada foi integralmente doada a uma ex-colaboradora (terceirizada de serviços gerais), que se encontrava em processo de recuperação de um acidente vascular cerebral e infarto, como forma de auxiliar em seu tratamento e recuperação, ressaltando que o destino do valor foi deliberado pela Comissão de forma transparente e participativa e sendo comunicado à todos os colaboradores da instituição.

O projeto reciclar, em fase inicial, foi voltado para a reciclagem de papel, porém há outras campanhas que se enquadram no projeto, mesmo não tendo sido formalizadas, e que já estão sendo divulgadas com cartazes afixados em pontos estratégicos, ao lado de impressoras que ficam posicionadas nos corredores, cartazes na copa, já que nos horários de refeição é um espaço muito utilizado, e nos quadros de aviso como de praxe. São elas:

- 1- Adote uma caneca – sugerindo o uso de uma caneca, copo reutilizável, ou squeeze, evitando o uso de copos descartáveis;
- 2- Imprima frente e verso – visando reduzir o uso de papel na impressão de documentos; e
- 3- Reciclagem de copos descartáveis – separação dos copos descartáveis que ainda são utilizados, principalmente pelo público atendido, incentivando o reuso para confecção de artesanatos. Foi confeccionado por servidores do setor de recursos humanos, ao final do ano de 2016, bonecos de neve e árvores de natal com os copos de 180 ml e os de 50ml, e posicionados no setor de atendimento para demonstrar ao

público tanto interno como externo a possibilidade de reusar materiais recicláveis nesse processo.

Apêndice C

Entrevista Informal com o servidor Lucas Morais Santos, responsável pelo Setor de Patrimônio da DPU-PB. Referenciado (SANTOS,2017).

- 1) Como é realizado o processo de recebimento de móveis, utensílios e equipamentos de informática, entre outros, advindos de outros órgãos federais?
- 2) Como é realizado o descarte desses mesmos tipos de materiais quando não são mais úteis à DPU, levando-se em consideração a questão ambiental e a questão patrimonial, já que em órgãos públicos todos os bens devem ser devidamente cadastrados?

Primeiramente, devo ressaltar que alguns móveis do acervo patrimonial da DPU-PB, são advindos de doações de outros órgãos e outros são adquiridos com recursos da instituição, por meio de licitação na forma da lei. No entanto, o *recebimento* de doação juntamente com o mecanismo de *desfazimento* são parte de um mesmo processo.

Os processos são regidos pelos Decretos: Nº 99.658/90 de 30 de outubro de 1990, e Decreto Nº 6.087/07 de 20 de abril de 2007, que regulamenta, no âmbito da Administração Pública Federal, o reaproveitamento, a movimentação, a alienação e outras formas de desfazimento de material. E pela Lei Nº 8.666/93 de 21 de junho de 1993, que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública.

Desta forma, antes de realizar a doação, o órgão doador precisa iniciar um processo de *desfazimento de bens*. Uma comissão é nomeada e terá o cuidado de avaliar os bens a serem desfeitos, ou seja, retirados do acervo do órgão. Após terminada a avaliação e separados os materiais que serão desfeitos, o órgão lança um edital de doação de bens, onde outros órgãos, escolas e até mesmo ONG's poderão participar do processo. Normalmente são os órgãos contemplados em edital que fazem a retirada dos bens. Caso a DPU observe que em seu acervo há bens a serem desfeitos, obrigatoriamente passará por este processo.

No caso da existência de alguns bens irrecuperáveis, estes são descartados conforme a lei prevê, visto que o Estado só pode fazer aquilo que a lei determina, diferentemente do que acontece em empresas privadas. Itens tóxicos ou radioativos por exemplo, precisam ter um descarte especial e normalmente é feito um contato com a empresa de limpeza urbana da cidade para tratar do devido descarte.

Esse prédio em que se situa a DPU-PB é muito antigo, apresenta corriqueiramente diversos problemas hidráulicos, elétricos e de estrutura. De certo modo é um fator até

desmotivador para nós funcionários. O ponto positivo é que está sendo construído um prédio novo, mais estruturado, eu diria até que mais motivador. Quando da realização da mudança, poderá ocorrer o processo de desfazimento de alguns bens regido por lei, mesmo sendo este um processo muito burocrático, assim com o descarte de alguns bens irrecuperáveis, devidamente documentados com suas justificativas, deixando de fazer parte do acervo e descartados de forma responsável, contribuindo para a preservação do meio ambiente e, de certa forma, dar um ar de vida nova à instituição.