

Gestão consciente de Recursos Hídricos: a Percepção de líderes organizacionais e seu papel neste contexto**Conscious management of Water Resources: the Perception of organizational Leaders and their role in this context**

DOI:10.34115/basrv4n4-023

Recebimento dos originais:02/06/2020

Aceitação para publicação:24/07/2020

Yasmin Martins Proença

Graduada com Iniciação Científica em Psicologia, Universidade São Francisco - USF, Campinas, São Paulo, Brasil e pesquisadora do grupo Lapsic

Endereço R. Waldemar César da Silveira, 105 - Jardim Cura D'ars, Campinas - SP

E-mail: ymp.psico@gmail.com

Priscilla Perla Tartarotti von Zuben Campos

Mestra em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP

Professora e Pesquisadora na Universidade São Francisco – SP

Endereço Av. Sen. Lacerda Franco, 360 - Centro, Itatiba - SP

E-mail: priscillacampos.br@gmail.com

RESUMO

O presente manuscrito, publicado nos anais do XXII Encontro de Iniciação Científica da Universidade São Francisco e ganhador do prêmio de melhor trabalho na temática Meio Ambiente, tem por objetivo abordar o papel das organizações de trabalho para uma gestão eficaz dos recursos hídricos, vislumbrando-se evitar a interrupção de atividades frente a possíveis crises hídricas. Questiona-se: o mau uso da água – um bem considerado “precioso” e vital – decorre da má gestão comportamental de agentes organizacionais e cidadãos, imbuídos em culturas, costumes e percepções de que este bem jamais se esgotará? A partir da hipótese de que a gestão comportamental impacta de modo significativo na gestão dos recursos hídricos, sob o enfoque da psicologia organizacional e do trabalho, almeja-se estimular a reflexão e a sensibilização das pessoas na promoção de mudanças comportamentais quanto ao uso da água. Para maior compreensão quanto a estrutura e funcionamento da gestão dos recursos hídricos, optou-se por apurar ações divulgadas na mídia eletrônica e disponível ao público em geral em três empresas localizadas no interior paulista. Após a identificação, realizou-se um estudo comparativo das ações divulgadas, tecendo considerações a respeito. Estima-se que esta pesquisa influencie positivamente novos estudos que atrelem o comportamento humano à sustentabilidade. Os dados aqui compartilhados buscam apontar a necessidade de se investigar caminhos e soluções que permeiem a gestão do comportamento humano quanto ao uso dos recursos hídricos de modo eficaz, por meio de uma cultura coletiva que envolva o cuidado como atitude. Reconhece-se também, a necessidade de maiores investigações quanto ao tema apresentado.

Palavras-chaves: gestão de recursos hídricos, crise hídrica, liderança, psicologia organizacional, conscientização, reflexão.

ABSTRACT

The present manuscript, published in the annals of the XXII Scientific Initiation Meeting of the São Francisco University and winner of the award for best work in the Environment theme, aims to address the role of work organizations for the effective management of water resources, with a view to avoiding the interruption of activities in the face of possible water crises. It is questioned: the misuse of water - a very "precious" and vital resource - results from the poor behavioral management of organizational agents and citizens, imbued in cultures, customs and perceptions that this resource will never be exhausted? Based on the hypothesis that behavioral management has a significant impact on the management of water resources, under the focus of organizational and work psychology, the aim is to stimulate people's reflection and awareness in promoting behavioral changes regarding the use of water. For a better understanding of the structure and functioning of the management of water resources, it was decided to investigate the actions disclosed in the electronic media and available to the general public in three companies located inland of São Paulo. After identification, a comparative study of the disclosed actions was carried out, making considerations about it. It is estimated that this research positively influences new studies that link human behavior to sustainability. The data shared here seek to point out the need to investigate ways and solutions that permeate the management of human behavior regarding the use of water resources effectively, through a collective culture that involves care as an attitude. It is also recognized the need for further research on the topic presented.

Keywords: Management of Water Crisis, Water Crises, Leadership, Organizational Psychology, Awareness, Reflection.

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, adversidades são enfrentadas quanto ao adequado gerenciamento dos recursos hídricos, resultado do uso desenfreado, inconsciente e/ou inconsequente do meio ambiente ao longo dos séculos. Dentre os setores da economia que mais consomem água no Brasil, segundo a Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura, conforme aponta Pena (2016), está a agricultura, que faz uso de cerca de 72% da água, seguido do setor industrial e comercial (22%) e, posteriormente, do uso doméstico (8%). Com base nestes dados, pode-se notar a importância do adequado gerenciamento dos recursos hídricos nas organizações, dentre elas as indústrias, as quais impactam de modo direto e também indireto na agricultura. Entende-se que quando o gerenciamento fundamenta-se em premissas comportamentais, a eficácia para minimizar os impactos dos setores mencionados nos contextos social e ambiental é maior, visto que organizações são compostas por pessoas, e são estas as responsáveis por mudanças necessárias no uso da água.

Sabe-se que as organizações que assumem a responsabilidade socioambiental tendem a ampliar sua sustentabilidade organizacional, algo relevante e que costuma ser considerado no contexto competitivo ora vivenciado. Cabe destacar que a responsabilidade social, segundo Eon (2014), refere-se ao envolvimento voluntário de empresas que adotam posturas, comportamentos e ações para promover o benefício e o bem-estar coletivo. Mas a responsabilidade social não se restringe apenas às empresas,

trata-se de um processo contínuo e de melhoria, que envolve também a comunidade, a população geral a fim de que se possa aprender a utilizar os recursos naturais de forma sustentável.

Tal como expressa Robbins (2002), organizações são compostas por pessoas que, em tese, compartilham um propósito comum, isto é, são lideradas por indivíduos com um potencial de influência que não pode ser negligenciado. Considerando sua potência quanto a mudanças culturais no meio social, questiona-se: o mau uso da água – um bem considerado “precioso” e vital – decorre da má gestão comportamental de agentes organizacionais e cidadãos, imbuídos em culturas, costumes e percepções de que este bem jamais se esgotará?

Este trabalho, resultado de uma investigação realizada durante a participação em um programa de iniciação científica, tem como hipótese, que a gestão comportamental impacta de modo significativo na gestão dos recursos hídricos, sob o enfoque da psicologia organizacional e do trabalho, almeja-se estimular a reflexão e a sensibilização das pessoas na promoção de mudanças comportamentais quanto ao uso da água.

Nesta investigação, à priori, optou-se por mapear ações e projetos em três empresas, cujas ações são divulgadas ao público em geral na rede de alcance mundial (internet), a fim de ampliar o conhecimento sobre as mesmas e obter maior fidedignidade quanto às informações a serem coletadas em um segundo momento.

Na continuidade desta pesquisa realizou-se um mapeamento em empresas localizadas em Portugal, com enfoque na região do Algarve, cujo objetivo foi o de comparar as informações obtidas e averiguar novas condições de possibilidades, passíveis de serem aprimoradas e avaliadas no Brasil.

Feito isso, a próxima etapa consistirá em envolver os líderes das empresas pesquisadas em um processo que permeie, tanto a percepção subjetiva quanto avaliação objetiva dos dados obtidos, buscando-se aliar técnica a competências comportamentais, de modo a proporcionar reflexões e ações em prol da sustentabilidade da vida humana no planeta, a partir de um projeto piloto a ser realizado na cidade de Campinas, localizada no interior paulista.

Justifica-se o trabalho com os líderes, pois eles exercem um papel impactante nas organizações, seja positivo ou negativo. Líderes têm o potencial de favorecer mudanças e auxiliar os indivíduos a trabalharem em prol de uma missão, o que implica em ações que envolvam o comportamento humano. Neste sentido, compreender o comportamento humano, na visão de Tiffin & McCormick (1975), é fundamental para a eficácia de resultados coletivos. Contudo, a formação dos líderes tende a ser mais tecnicista, sendo comum observar descuido quanto a aspectos que envolvam o comportamento, tanto o próprio quanto das pessoas por quem responde.

De acordo com a renomada Escola de Empreendedorismo B.I. *International* (2013), o gestor, mais comumente conhecido como CEO (*Chief Executive Officer*), para ser um profissional de

excelência, precisa de uma série de habilidades e competências as quais são desenvolvidas mediante a convivência, relação e parceria com o outro, conforme exposto por Schein (1982). Afinal, o ser humano é um ser social, de afeto e que afeta o seu entorno de diferentes modos.

Para Bicudo (2014) um dos maiores investimentos a curto, médio e longo prazo a ser feito se refere ao conhecimento dos líderes e gestores, para que desenvolvam uma visão sistêmica e interdisciplinar de toda a situação enfrentada. É importante que o líder saiba manejar toda a complexidade que envolve a questão em torno da gestão dos recursos hídricos, através do controle, da proteção e do uso sustentável da água. Para tanto, precisa avaliar, refletir e repensar ações isoladas e em conjunto, aliando competência técnica à comportamental.

Neste contexto, entende-se que o psicólogo, um profissional da saúde e especialista em relações sociais, que procura estudar de modo sistemático e científico o comportamento e os processos mentais do indivíduo, tal como destacam Schein (1982) e Atkinson, Atkinson, Smith, Ben e Nolen-Hoeksema (2002), deve contribuir positivamente, por meio de sugestões, mediações e intermediações no desenvolvimento de relações interpessoais e intergrupais nas organizações de trabalho.

O psicólogo organizacional cuja formação é orientada para questões em torno do comportamento humano no trabalho, ao realizar suas práticas de modo sistêmico e interdisciplinar tende a estabelecer parceria com os líderes organizacionais, estimulando-os a desempenharem suas atividades sob a ótica da sustentabilidade não apenas organizacional como também humana.

A relação da humanidade com a natureza tem demonstrado sempre ocorrer no sentido de utilização de seus recursos sem preocupar-se com seu esgotamento. Silva (2010) explica que:

“Sob o signo do capital, a humanidade vem aprofundando sua trajetória de destruição da natureza, em níveis cada vez mais inquietantes. As evidências deste processo encontram-se na escassez dos recursos não renováveis, nos níveis de aquecimento planetário, nos efeitos catastróficos dos dejetos industriais e poluentes diversos, na produção incessante de mercadorias descartáveis, numa demonstração incontestada de que o modo de produção capitalista não exerce um domínio adequado e planejado da natureza, revelando uma contradição crescente entre as necessidades de expansão da produção e as condições do planeta para prover esse desenvolvimento.” (SILVA, 2010, p. 45).

Isso evidencia cada vez mais o quanto o ser humano esgota de modo desenfreado o meio ambiente, colaborando pouco ou às vezes em nada para o equilíbrio e renovação de recursos naturais. Observa-se que a demanda dos recursos ambientais encontra-se cada vez maior e mais presente, trazendo à tona a possibilidade alarmante e urgente da escassez desses recursos, que são tão essenciais para o suporte da vida no planeta, desde a água potável para hidratação, limpeza e saúde, até árvores para melhoria da qualidade do ar, equilíbrio de ecossistemas, entre tantas outras possibilidades.

O documento denominado como “Carta de São Paulo”, apontado por Bicudo (2014), cuja elaboração se deu sob a coordenação de Tundisi em 2014, esboça que as mudanças climáticas que acontecem desde o início da crise ocasionada nos períodos de 2014 a 2015, no Estado de São Paulo, acarretaram consequências e marcas no mundo. Essas mudanças decorrem do aumento da demanda hídrica, interferindo nos reservatórios, além dos sistemas produtores de água não disporem de capacidade suficiente para garantir as vazões necessárias ao atendimento da demanda atual e projetada, em especial do abastecimento público, considerando que a mesma só tem a crescer.

O Estado de São Paulo, segundo Bicudo (2014) encontra-se com o sistema hídrico de abastecimento totalmente comprometido, sendo um dos Estados que enfrentou um dos pontos mais intensos de crise no Brasil no período em que a carta foi elaborada. Barbosa (2015) também apresenta seus estudos e afirma que, desde 2004, o Estado conhece os riscos que o sistema de abastecimento hídrico sofre, fazendo-se ciência de que medidas poderiam ter sido tomadas a fim de se prevenir e até mesmo evitar a crise hídrica vivenciada no Estado nos períodos de 2014 a 2015.

A Carta de São Paulo ressalta a ameaça da segurança hídrica do Sudeste, a falta de cumprimento das demandas de água, o favorecimento de doenças por conta da falta de saneamento, além do quanto o ar, a água e o solo poluídos podem e influenciam negativamente no uso dos recursos hídricos disponíveis. Costa e Fachin (2014), em análise à Carta, averiguam a existência de três problemas que precisam de suporte e atenção urgentes: compreender e desenvolver da melhor maneira as interações entre uso e ocupação dos solos e os sistemas hídricos; equilibrar a disponibilidade da água e sua demanda; e evitar a indisponibilidade de volumes expressivos de água por mau uso e contaminação.

A necessidade de projetos que foquem nesses problemas é legítima. A cada dia torna-se imperativa a mudança de hábitos no comportamento dos seres humanos para que o processo de enfrentamento de toda a sociedade, em conjunto com as empresas, referente à crise hídrica realmente encontre uma solução efetiva. Mudança refletida, pensada, consciente e avaliada.

A Carta ainda recomenda a compatibilização da demanda com a disponibilidade hídrica existente, bonificação da racionalização e punição do desperdício, aumento da capacidade de armazenamento da água bruta, qualidade do tratamento de esgoto, facilidade e ampliação da conscientização para mobilização da sociedade, entre outras. Essas medidas são consideradas vitais por seu teor preventivo e com eficácia em longo prazo.

Entende-se que a precariedade da gestão dos recursos hídricos, em conjunto com o uso indiscriminado da água, da poluição direta e indireta da água, além do saneamento básico com suas grandes falhas de funcionamento, pode ter resultado na crise. Embora políticas públicas que exigem um modelo de saneamento e economia tenham sido propostas, na prática nem sempre acabam entrando em

vigor. O que pode ser feito a respeito? Qual o impacto das ações das organizações de trabalho frente ao exposto? É possível que mudanças significativas ocorram a partir das organizações?

Pressupõe-se que perante o modelo de sociedade atualmente praticado, permeado por diferentes tipos de organizações do trabalho, traga impactos significativos sobre as ações humanas. Deste modo, espera-se que mudanças positivas provocadas nestas organizações, promovendo o repensar quanto às atitudes atualmente praticadas frente à relação ser humano e natureza.

Conferências como a de Estocolmo, realizada em 1972 e do Rio de Janeiro, em 1992, que focam na preocupação com o meio ambiente e na consciência que o ser humano necessita, influenciaram no desenvolvimento do Plano Nacional de Recursos Hídricos (PNRH) conforme a Lei 9433/97 (BRASIL, 1997). Em seu Artigo 2º, observam-se seus objetivos:

I – assegurar à atual e às futuras gerações a necessária disponibilidade de água, em padrões de qualidade adequados aos respectivos usos;

II – a utilização racional e integrada dos recursos hídricos, incluindo o transporte aquaviário, com vistas ao desenvolvimento sustentável;

III – a prevenção e a defesa contra eventos hidrológicos críticos de origem natural ou decorrente do uso inadequado dos recursos naturais (BRASIL, 1997).

Ao que se percebe, a preocupação com o meio ambiente e seu uso desregulado e inconsciente iniciou-se há muito tempo, desde a Revolução Industrial, com a inserção de recursos tecnológicos que facilitaram o acesso desenfreado à natureza, exigindo atenções especiais de órgãos e organizações.

O PNRH, em conjunto com a Declaração sobre o Meio Ambiente Humano, a Agenda 21 e a visão de Magalhães Júnior (2007) norteiam o processo de gestão da água, levando em conta quatro fatores principais, sendo eles: o gerenciamento administrativo, que classifica o papel e a função de cada um, a repreensão de abusos e o regulamento desses usos; a planificação das intervenções, que tem como base a situação atual de cada bacia, considerando o uso dos solos e da água, para uma situação planificada; o financiamento das intervenções, que possui um circuito econômico para compromissos financeiros estáveis para longo prazo; e a definição de responsabilidade, que define as posses de instalações, e suas respectivas responsabilidades.

A compreensão e efetivação dos fatores que compõem a gestão positiva deve garantir, portanto, o sucesso das resoluções levantadas perante a todos os problemas enfrentados, como, no caso, a crise hídrica.

Todavia, de acordo com o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA, 1995), a lentidão do sistema brasileiro e a falta de investimentos adequados que se tem observado, não possibilita atender às necessidades dos diversos setores da sociedade em relação

à disponibilidade de água, desencadeando problemas com a falta de água potável para abastecer todos os setores que dela necessitam, consequência do uso indiscriminado de gerações.

Magalhães Júnior (2007) chama atenção para a necessária reformulação dos sistemas nacionais de gestão da água, processo associado à gestão participativa da água, à democratização da informação, à aplicação de princípios éticos e à avaliação de etapas de formulação e avaliação das políticas públicas. Entende-se que para que qualquer ação realmente faça parte de uma cultura, é preciso que as pessoas envolvidas, direta e indiretamente, repensem seus sistemas de crenças e valores sobre este bem tão valioso e vital que é a água, para que mudanças comportamentais de fato ocorram, se tornem efetivas e transcendam modelos atualmente aplicados.

É possível observar que a percepção de que esse bem nunca se esgotará, que sempre estará à disposição de forma potável, é um agravante de situações que envolvam crise hídrica e um preditor de novas crises. Neste sentido, entende-se que mais do que incitar um processo de conscientização e de mobilização é preciso provocar reflexão sobre o assunto, rever percepções, crenças a respeito. Considerando que o líder tem o potencial para influenciar atitudes e comportamentos, este exerce um papel crucial enquanto agente de mudanças.

Seguindo uma abordagem mais técnica e menos comportamental, Donaire (2007) apresenta os passos que se tornam necessários para a excelência ambiental nas organizações de trabalho. São eles: o desenvolvimento de uma política ambiental (estabelece metas até que os ganhos sejam cotados e avaliados) e a responsabilidade ambiental de cada área na organização. Tais passos são importantes, mas como adquirir responsabilidade ativa sem a efetividade das pessoas em qualquer programa que se instaure?

A água é vital para a sobrevivência. Seu uso em diferentes áreas é fundamental, tais como o abastecimento doméstico e industrial, a geração de energia, no transporte e assimilação de esgotos, na preservação da biota terrestre, na irrigação, na diluição de múltiplos produtos e, também, dos poluentes, assim como em situações de esporte e lazer. Assim, é preciso que o ser humano se comprometa de fato a cuidar deste bem tão precioso, e que é direito de todos.

Entende-se que recursos adequados devem ser adquiridos e desenvolvidos para estimular a capacitação educacional das pessoas, com vistas ao conhecimento da comunidade e seus consumidores quanto à situação ambiental da região, a fim de acompanhar a evolução e contribuição de programas ambientais, sendo eles de qualquer instância, porém, mais do que isso, é preciso que as pessoas repensem suas ações e comportamentos de um modo integrado e significativo.

Donaire (2007) descreve que empresas conseguiram atingir seu lugar em relação às expectativas da sociedade, através de ações diretas e indiretas. O McDonald's, desde 1988, realiza o Mc Dia Feliz, para arrecadar dinheiro para crianças e adolescentes com câncer. A Rhino Records, uma gravadora da

Califórnia, EUA, premia funcionários que dedicam 16 horas de seu tempo pessoal às atividades beneficentes com licença remunerada na semana do Natal. Na IBM, os funcionários podem tirar licenças de um ano, com vencimentos integrais, para trabalharem em organizações sem fins lucrativos. A Hanna Andersson, uma empresa de vendas de roupas infantis pelo correio, localizada em Portland, criou a seguinte proposta: qualquer peça usada da companhia que não esteja rasgada ou manchada pode ser enviada de volta e, então, 20% do preço original da peça será descontado na próxima compra do cliente. Em nove anos, 107 mil peças foram arrecadadas e doadas para crianças necessitadas.

Os casos apresentados denotam formas de estimular as pessoas a movimentos sociais que propiciem empatia frente a outros seres humanos que se encontram em situação de vulnerabilidade e até mesmo risco. Estratégias semelhantes a despeito da vitalidade da água e sua conservação devem ser propagadas de modo enfático. Prima-se que as empresas possam contribuir neste cenário de modo expressivo.

Verifica-se em Carvalho (2015) a ação de alguns países que já encontraram uma maneira para lidar com a escassez dos recursos hídricos. Destaca-se a Austrália, Califórnia (EUA), China, Japão e Israel. A Austrália entre 1997 e 2009 sofreu o período mais severo de escassez de água. Em função disso, investiu R\$ 6 bilhões em infraestrutura para manter o programa Tony Wong, desenvolvendo o projeto sobre reuso de água, retornando-a para as casas em uma torneira adaptada, além disso, investiu no desenvolvimento de usinas de dessalinização para transformar água do mar em água potável.

Já a China desenvolveu um sistema de etiquetas para mictórios, vasos sanitários e pias que determinam o grau de eficiência hídrica, incentivando a compra de produtos que utilizam menos água, e a criação de cisternas de médio e grande portes. A Califórnia, nos Estados Unidos da América, aumentou as tarifas de água, cobrando US\$500,00 por dia para quem for flagrado desperdiçando água; bombeou água subterrânea para o uso humano e para irrigação e descargas.

O Japão, desde 1995, é atingido todos os anos pela seca extrema, desta forma, quando não há ação voluntária de racionamento, são determinados horários para essa atitude. Todo dia 15 é considerado o dia da economia de água e, além disso, há captação de água da chuva e reaproveitamento de água residual.

Em Israel, local onde a seca predomina há 67 anos, foram desenvolvidas tecnologias que captam água de geadas, direcionadas para a agricultura; reuso, onde no qual 91% do esgoto é coletado e 80% é tratado e reutilizado, também para a agricultura; irrigação por gotejamento e criação de plantas de dessalinização.

A moderna sociedade produz riscos com potência para tornarem-se catástrofes, mesmo que não haja intencionalidade. Frente à crença instituída de que o ser humano reage mais fortemente perante situações de crises ou até mesmo catástrofes, as pessoas tendem a prosseguir suas atividades cotidianas

sem considerar formas para evita-las. É preciso que a crise hídrica seja instaurada para que ações sejam tomadas? Seria a crise motivo de interesse especulatório?

Com a mesma potência para lidar com as situações adversas nos países supracitados, entende-se que este mesmo ser humano seja capaz de unir forças, traçar objetivos comuns e rumar em direção à transformação de um cenário conturbado, para outro em que impere a esperança e outros possíveis. Sob o prisma da transformação, advindas de reflexão e ação, é preciso acreditar que embora algumas catástrofes tenham sido registradas no curso da humanidade até o momento atual, muitas ainda podem ser evitadas, especialmente aquelas que envolvem a ação humana (direta ou não).

Em meio à crise moderna, defronte ao paradigma de uma sociedade de risco, tal como postula Ulrich Beck em sua obra “Uma Sociedade de Risco: Rumo a uma Outra Modernidade” a busca de uma relação equilibrada do ser humano com o meio ambiente, se faz vital.

Face ao exposto observa-se dados apresentados pelo com o *International Benchmarking Network for Water and Sanitation Utilities* (IBNET), apontando que no Japão, a perda de água é de 9%, enquanto no Brasil, a perda é de 39%. O que se percebe é que as ações dos países mencionados decorrem de profundas crises e sofrimento e o que se propõe é verificar parâmetros necessários para uma vida digna através da mudança de hábitos, crenças, comportamentos.

Contudo, cabe esclarecer que não se intenta abarcar uma visão puramente romântica da situação: problemas desafiantes, situações ainda mais complexas. É preciso que ações efetivas sejam promovidas antes que prejuízos irreparáveis decorram, na esperança de se evitar novas crises, evitando-as no país e em outros locais do mundo. É preciso mais do que conscientização sobre o assunto, é necessário reflexão com vistas à ação, é preciso haver uma reflexão sobre a cultura da água vivenciada no país e todos os significados e paradigmas que se dão em nossa sociedade. Entender a origem, a base, é o caminho mais efetivo para produzir uma solução eficiente e eficaz.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Esta pesquisa trata-se de um estudo comparativo que visa identificar e analisar programas de responsabilidade social em torno dos recursos hídricos, divulgados na mídia por empresas previamente selecionadas. Para tanto, apoia-se em uma investigação descritiva e bibliográfica considerando a análise quanti-qualitativa dos dados levantados.

O que se pretende é contribuir com estudos sobre o tema, o qual embora amplie seu espaço em pesquisas científicas, a cada dia necessita de novas informações e teorias para soluções de diversos problemas que se apresentam em relação à gestão adequada e necessária dos recursos hídricos.

É importante destacar que a pesquisa foi realizada permeada pela inquietação sobre qual a percepção e papel do líder enquanto agente de mudanças, e como a parceria com o psicólogo

organizacional e do trabalho pode ampliar as possibilidades de eficácia nos resultados esperados, levando as autoras a investigar distintas realidades organizacionais, de acordo com os problemas que o próprio tema sugere.

Com base em pesquisas bibliográficas e levantamento de dados expostos nas mídias eletrônicas por três empresas de renome, estabelecidas nos municípios de Campinas e Sumaré, situadas no interior paulista (São Paulo), apresenta-se, a seguir, quadros comparativos que visam esclarecer ações publicadas por cada uma. Esclarece-se que uma dessas empresas é considerada de médio porte, e atua no ramo de informática. Quanto às outras duas empresas, são classificadas como de grande porte. Uma delas é líder em pesquisa e desenvolvimento e outra do ramo de tecnologia diversificada. As empresas aqui denominadas como A, B e C, envolvidas neste estudo, concordaram em avançar a parceria para possíveis ações futuras desse projeto.

Com o estudo sobre as empresas, foram selecionadas informações referentes ao segmento de atuação, aos valores/recursos financeiros de cada uma, promoção de eventos sociais e ambientais relevantes, programas desenvolvidos e em desenvolvimento e os prêmios já conquistados. Os produtos e a história de evolução de cada uma também foram levantados.

Após todo o processo, os dados foram categorizados e comparados entre si. A preocupação se deu em averiguar aspectos em torno do meio ambiente e da área social, a fim de organizar tabelas comparativas contendo os dados selecionados de cada uma das empresas. Foram construídas três tabelas, considerando a seleção dos aspectos mais importantes referentes aos tópicos citados acima, sendo que a empresa A é de grande porte, do ramo de tecnologia diversificada, a empresa B, também de grande porte, líder em pesquisa e desenvolvimento, e a empresa C, de médio porte, do ramo de informática, como é possível observar a seguir.

Tabela 1 - Mapeamento da empresa A, referente às principais atividades realizadas e os programas atuais.

EMPRESA A – Grande Porte			
VALORES	AÇÕES SOCIAIS	PROGRAMAS	PRÊMIOS
<ul style="list-style-type: none"> • Honestidade e integridade; • tecnologias inovadoras e superiores; • investimentos para retorno sustentável global; • respeito aos ambientes físicos e sociais; reconhecimento, valorização e inventivo do desenvolvimento da 	<ul style="list-style-type: none"> • 1920 - lixa à prova d'água que reduz a poeira na produção de automóveis; • 1975 - foi evitada a geração de mais de 500 toneladas de resíduos e emissões atmosféricas; • 2005 a 2010 - sede de Sumaré reduziu em 28% o consumo de energia; • os efluentes são diretamente mandados as ETE's; • processo de osmose reversa, diminuindo em 2 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Voluntários 3M • 3M Preserve o Meio Por Inteiro • Massa do Bem • Escola de Funilaria 3M • Formare • Hospital Pequeno Príncipe 	<ul style="list-style-type: none"> • 1997 – empresa eleita a mais solidária da Região de Campinas pela Federação das Entidades Assistenciais de Campinas; • 1999 – excelência empresarial pelo Centro de Indústrias do Estado de São Paulo; • 2000 e 2002 – Guia de Boa Cidadania Corporativa pela Revista Exame; • 2008 – 100 melhores empresas em cidadania corporativa pela Gestão e RH Editora;

diversidade de talentos e iniciativas; • conquista da admiração de todos	mil m ³ por mês de consumo; • 2014 - 1 ^a empresa a reciclar buchas domésticas pelo TerraCycle	• Instituto InPacto	• 2009 – Prêmio Equilibrista pelo Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças de Campinas
---	---	---------------------	---

Fonte: Própria

A empresa A é considerada líder em tecnologia diversificada. E esse título se justifica através dos valores desenvolvidos e consolidados ao longo dos seus anos de desenvolvimento, com o objetivo de conquistar a admiração de todos que conhecem, trabalham na instituição e consomem seus produtos. Buscou-se também verificar de que modo sua composição decorreu.

Segundo as informações divulgadas pela própria empresa A, em 1975, foi uma das primeiras companhias manufactureiras que se preocupou ativamente com as questões ambientais, envolvendo os funcionários no programa “Prevenção a Poluição se Paga”, que serve de referência até hoje no mundo todo. Segundo o relato exposto, através do programa “evitaram a geração de mais de 500 toneladas de resíduos e emissões atmosféricas”, reduziram as emissões de CO₂ dos caminhões e, entre 2005 e 2010, na sede Sumaré, reduziram o consumo de energia em 28%, sendo possível verificar, com esta ação, uma forma para melhorar a utilização e o retorno dos recursos ambientais utilizados.

Quando se evita a poluição, a melhor qualidade de vida pode ser provida dessa água, bem como, quanto mais limpa, melhor pode ser tratada e reutilizada, evitando o desgaste e a perda de nutrientes e sua essencialidade.

Quanto aos efluentes utilizados nas fabricações das sedes de Sumaré e Ribeirão Preto, a informação é a de que estes são enviados diretamente para as Estações de Tratamento de Efluentes (ETE), e só após o tratamento, respeitando as normas estabelecidas pelo Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) e pela Companhia de Tecnologia de Saneamento Ambiental (CETESB), são descartadas na água.

Além disso, a otimização e a redução de desperdícios da sua utilização ocorre pelo processo da osmose reversa, que, através de um processo natural, permite que a água seja filtrada através de uma membrana semipermeável, que impede a passagem de elementos nocivos à saúde humana, permitindo a reutilização de 24 mil metros cúbicos de água por ano, ou 36% do valor total utilizado.

Na fábrica de Sumaré, em 2014, foram reduzidos 2 mil metros cúbicos por mês no consumo. A redução da utilização da água tem efeitos bem evidentes na atualidade, por conta da crise hídrica mais intensa registrada na história. Quanto menos água utilizada, menor o índice de poluição, melhor qualidade de vida, mais pessoas conscientes podem prover da melhor forma possível do recurso.

No mês de junho de 2014, ainda se tornou a primeira a reciclar esponjas Scotch-Brite, através de uma parceria com a TerraCycle, que garante a completa reciclagem de materiais de “difícil reciclabilidade”, como a própria empresa descreve. O processo visa o recolhimento das esponjas, que são moídas e fragmentadas para, então passar pelo processo de micronização, sendo dividida em pequenas partículas. Desta forma, acontece a extrusão, que, através de altas temperaturas, derrete e forma espaguete dessa substância e, quando esfriados, são cortados em grânulos de resina industrial, matéria prima das indústrias de plásticos, que os recebem.

Desta forma, é possível identificar ações quanto à gestão dos recursos hídricos envolvidos no funcionamento e na realidade da empresa A, bem como a quantidade de investimentos perante a comunidade, considerando o curto, médio e longo prazo. De modo empírico é possível colocar que, embora existam ações e políticas públicas que fomentem trabalhos referentes à relação empresa e meio ambiente, são restritas as empresas que se destacam pela sua preocupação com a água, assim como seus impactos na sociedade. Realidade que também pode ser observada na empresa a seguir.

Tabela 2 - Mapeamento da empresa B, referente às principais atividades realizadas e os programas atuais.

EMPRESA B – Grande Porte			
VALORES	AÇÕES SOCIAIS	PROGRAMAS	PRÊMIOS
<ul style="list-style-type: none"> Preocupação com líderes e colaboradores; Responsabilidade Social e Econômica 	<ul style="list-style-type: none"> 1977 – 1ª empresa a compartilhar lucros com os funcionários; 1985 – recapagem pré-vulcanizada que evita desperdícios; 1994 – 1ª empresa do setor a receber a certificação ISO 9002; 2007 – Reciclagem de óleos, baterias, freios e componentes de suspensão; 80% dos pneus se tornam asfalto, calçados e tapetes, os 20% vão para recapagem. 	<ul style="list-style-type: none"> Fundação Educar Programa de Desenvolvimento do Menor Trote da cidadania Leia Comigo Universidade DPaschoal Além do Encantamento Encontro Educação e Participação Economia Verde SER (Sustentabilidade, Educação e Responsabilidade) Maxxi Training Curso de Mecânica Básica Iniciação Científica Matemática 	<ul style="list-style-type: none"> 1998 – Melhor empresa para se trabalhar eleita pela Revista Exame; 2005 – 100 melhores empresas para se trabalhar na América Latina; 2010 – Prêmio ECO no setor de Sustentabilidade em Modelo de Negócios; 2014 – Prêmio Sustentabilidade pela revista Consumidor Moderno.

Fonte: Própria

Dentre os valores e filosofias da empresa B, que atua no ramo automobilístico e considerada líder de pesquisa e desenvolvimento, segundo as informações obtidas, existe a preocupação com a responsabilidade social, além dos clientes internos e externos e a economia.

Em 1985, por meio de uma inovação, evita o desperdício e descarte de produtos que podem ser reciclados. O sistema ainda possui uma certificação que a própria organização denomina como Certificado Verde, garantindo o destino correto de resíduos e a alegação e durabilidade dos pneus recapados.

Em 2007 surge um dos programas que mais visa a sustentabilidade, o Economia Verde. O projeto visa, principalmente, a conscientização dos clientes, o aumento da vida útil das peças automotivas, o destino correto de resíduos, a produção ecológica que evita a produção desnecessária de peças e a redução do impacto ambiental gerado pelo descarte de produtos. Além disso, um Kit Verde é distribuído para os clientes, incentivando a sustentabilidade, e contém um saquinho automotivo para lixos, um bico para válvula de ar dos pneus (calibrar corretamente aumenta em 25% a vida útil do pneu) e um folheto de conscientização.

Com o projeto, o processo de Reciclagem foi implementado, em que óleos, baterias, componentes de suspensão e freios descartados são coletados e corretamente destinados, além de retransformar 80% dos pneus em asfalto, calçados e tapetes, e os outros 20% em reciclagem.

Faz-se importante destacar que independente do campo de atuação e do porte da empresa, a mesma pode fazer sua parte, direta ou indiretamente, para com o meio ambiente, através de medidas paliativas, de prevenção e de economia, como é possível observar na tabela a seguir.

Tabela 3 - Mapeamento da empresa C, referente à falta de atividades e o único programa existente.

EMPRESA C – Médio Porte			
VALORES	AÇÕES SOCIAIS	PROGRAMAS	PRÊMIOS
Valorizar além da capacitação, como a saúde e bem-estar dos profissionais, dentro e fora da empresa	-	<ul style="list-style-type: none"> • Art em Movimento 	<ul style="list-style-type: none"> • 2009 a 2012 – melhor empresa para se trabalhar em Campinas – <i>Great Place To Work</i>; • 2010 - 70ª melhor empresa para se trabalhar no Brasil; 5ª melhor de Campinas; 9ª melhor em escolaridade; 4ª melhor em descontração. Todos pelo <i>Great Place To Work</i>.

Fonte: Própria

A empresa C atua com serviços de tecnologia da informação em Campinas e região, e oferece plataformas e servidores para empresas renomadas, tais como IBM e Microsoft. O que diferencia o funcionamento da empresa é que não somente a capacitação é valorizada, mas como, também, a saúde e bem-estar dos funcionários, focando em cinco áreas da saúde que afetam diretamente a vida do sujeito e sua produtividade, sendo elas: saúde corporativa, que promove eventos de integração entre os

colaboradores, realização de bazares e divulgação dos resultados da empresa; saúde física, que promove palestras sobre postura e ergonomia, bem como eventos esportivos e acompanhamento; saúde social, que estimula a participação em ações sociais e de voluntariado; saúde profissional, que investe em contínuos treinamentos para liderança e aptidões; e saúde financeira, que promove palestras sobre finanças pessoais e orientações de economia.

O desenvolvimento sustentável também faz parte da filosofia e do cotidiano da empresa C. Apresentam a procura constante em economizar energia, bem como reciclar materiais utilizados, realizar a coleta seletiva dos lixos produzidos pela empresa em conjunto com ONG's, assim como o investimento e a participação em programas de conscientização ambiental. Informam que ao se comprometer com o meio ambiente, os funcionários se comprometem mais e se empenham ante suas funções dentro da organização, bem como colaboram com um ambiente mais leve e agradável para se conviver.

Apesar da interferência indireta na gestão dos recursos hídricos, o que se nota é um foco maior na economia de energia, que é provinda principalmente da água. A empresa apresenta investimento quanto ao processo de economia, prevenção e também de reestruturação do sistema de recursos hídricos e sua respectiva crise.

3 ANÁLISE COMPARATIVA

Verifica-se que dentre as três empresas envolvidas nesta investigação, a empresa A se destaca em relação às ações sociais e gestão dos recursos hídricos, ao desenvolver a lixa à prova d'água, evitar a geração de mais de 500 toneladas de resíduos, consumir menos de 28% de energia (provinda da água), enviar os efluentes diretamente para as Estações de Tratamento de Esgoto e pela utilização de osmose reversa, e nota-se empreendimentos em relação à gestão humana, como é possível perceber através dos prêmios recebidos nos anos 1997, 1999, 2000 a 2002, 2008 e 2009 em função dos diversos programas desenvolvidos e das atividades de grande importância já realizados.

Enquanto isso, a empresa B se destaca por possuir diversos projetos em desenvolvimento e já concluídos, que investem nas mais diversas áreas, seja a prevenção e tratamento das áreas afetadas pela destruição do meio ambiente, a conscientização da situação atual, até o investimento na investigação e na educação dentro e fora da escola. Projetos que promovem o crescimento das pessoas possuem maiores efeitos no meio ambiente, por criar fortes princípios de proteção e prevenção, e quando necessário, de tratamento.

A empresa C, classificada como de médio porte, foca seus serviços e ações na preservação e utilização dos recursos naturais, procurando economizar energia, reciclar materiais utilizados e realizar coleta seletiva dos lixos gerados pelos funcionários.

É interessante destacar que apesar de estar no ranking das 100 melhores empresas para se trabalhar de acordo com o *Great Place to Work* e a Revista *Época* de 2010, a empresa B não apresenta informações quanto a possíveis projetos sociais e gestão dos recursos hídricos.

É possível verificar que os projetos sociais, seja a nível individual ou coletivo, permeiam as empresas estudadas, mesmo que em diferentes níveis e impactos, segundo as informações disponibilizadas na mídia eletrônica. Todavia, projetos sociais são estimulados de diferentes modos, inclusive por políticas públicas e quanto à gestão dos recursos hídricos, é necessário que se ofereçam estímulos fiscais dentre outros, para que ações sejam tomadas?

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreendendo-se que cada ação proposta, traz influências em diferentes dimensões nas organizações de trabalho e em seu entorno, torna-se importante a identificação de soluções que apontem novos caminhos e soluções quanto a gestão dos recursos hídricos, tendo em relevo o comportamento humano, visando-se a sustentabilidade da vida humana e não humana neste planeta, em uma perspectiva que envolva o cuidado de si e do outro.

Embora os resultados desta investigação ainda não sejam conclusivos, é possível destacar a necessidade de ações interventivas quando a gestão comportamental por parte dos profissionais da psicologia organizacional e do trabalho, direcionando seus esforços ante a necessidade de reflexão quanto ao papel das empresas na sociedade e dos indivíduos que nelas atuam, bem como seus impactos e influências, idealizando-se projetos que visem a adequada implantação e/ou implementação da gestão dos recursos hídricos.

Ressalta-se que, frente as vivências de uma das autoras desta investigação na cultura da população da costa do Algarve, região de Portugal - país que enfrenta problemas semelhantes aos vivenciados no Brasil, quanto à crise da água em 2015 – um estudo subsequente foi realizado, sendo possível conhecer e reconhecer algumas ações empregadas no país para lidar com os recursos hídricos.

Tal experiência possibilitou maior experiência e comparação de dados, o que trará subsídios relevantes para a investigação empírica a ser realizada em uma próxima etapa, em uma das empresas aqui apuradas, em que se objetiva uma possível intervenção, a partir de projetos que visem a prevenção e superação do problema aqui evidenciado.

REFERÊNCIAS

- BARBOSA, V. 15 perguntas e respostas sobre o drama da água em São Paulo. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/15-perguntas-e-respostas-sobre-a-cri-se-da-agua-em-sao-paulo#1>>. Acesso em: 15 fev. 2016.
- BICUDO, C. E. de M. et al. Carta de São Paulo. Disponível em: <www.abc.org.br/article.php?id_article=3758>. Acesso em: 16 maio 2015.
- BRASIL. Política Nacional de Recursos Hídricos Lei nº 9.433, de 8 de janeiro de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L9433.htm>. Acesso em: 25 de maio de 2015.
- CARVALHO, E. Veja soluções de seis países para vencer a falta de água e o desperdício: Estação seca se aproxima e já causa preocupação. G1 mostra ações de governos que enfrentam a seca constantemente. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/natureza/noticia/2015/05/veja-solucoes-de-seis-paises-para-vencer-falta-de-agua-e-o-desperdicio.html>. Acesso em: 24 nov. 2015.
- COSTA, A.; FACHIN, P. Maior crise hídrica dos últimos 100 anos e as mudanças climáticas.: Entrevista especial com José Galizia Tundisi. Disponível em: <www.ihu.unisinos.br/entrevistas/537204-maior-cri-se-hidrica-dos-ultimos-100-anos-e-uma-consequencia-das-mudancas-climaticas-entrevista-especial-com-jose-galizia-tundisi>. Acesso em: 16 maio 2015. (2014)
- DONAIRE, D. Gestão Ambiental na Empresa. São Paulo: Atlas, 2ª edição, 2007.
- EON, F. Revista Responsabilidade Social. O que é Responsabilidade Social?, 1-4, 2014.
- ÉPOCA, Redação. As 100 Melhores Empresas (GPTW 2010-2011). Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI164117-17445,00.html>>. Acesso em: 28 set. 2016.
- IBAMA – Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis. Avaliação de Impacto Ambiental: Agentes Sociais, Procedimentos e Ferramentas. Coord. e adaptação de FARIA, S. C. F., versão de STROH, P. Y. ... [et. al.] Brasília: MMA, 1995.
- INTERNATIONAL, B.I. O Papel Fundamental do Gestor nas Organizações. 2013. Disponível em: <<http://www.biinternational.com.br/blog/o-papel-fundamental-do-gestor-nas-organizacoes/>>. Acesso em: 15 fev. 2016.
- MAGALHÃES, A. P, Jr. Indicadores Ambientais e Recursos Hídricos: realidade e perspectivas para o Brasil a partir da experiência francesa. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.
- ROBBINS, S. P. Administração: Mudanças e Perspectivas. São Paulo: Saraiva, 524 p., 2002.
- SHEIN, E. H. Psicologia Organizacional. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil Ltda, 3ª ed., 1982.

SILVA, M. G. *Questão Ambiental e Desenvolvimento Sustentável: um desafio ético-político ao Serviço Social*. São Paulo: Cortez, 2010.

TIFFIN, J., & MCCORMICK, E. J. *Psicologia industrial*. São Paulo: EPU, 1975.