

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS**

PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO EM GESTÃO AMBIENTAL PARA SERVIDORES DE
UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Graziela Machado Flores

Santa Maria, RS, Brasil

2016

**PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO EM GESTÃO AMBIENTAL PARA SERVIDORES DE
UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR**

Graziela Machado Flores

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas do Programa de Pós-Graduação em Administração, Linha de Pesquisa Inovação e Sustentabilidade, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Organizações Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Trevisan

Santa Maria, RS, Brasil

2016

Graziela Machado flores

PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO EM GESTÃO AMBIENTAL PARA SERVIDORES DE
UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre em Gestão de Organizações Públicas**.

Aprovada em 26 de fevereiro de 2016.

Marcelo Trevisan, Dr. (UFSM)
(Presidente/ Orientador)

Adriano Severo Figueiró, Dr. (UFSM)

Eduardo Botti Abbade, Dr. (UNIFRA)

Santa Maria, RS
2016

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, quero agradecer a Deus pela vida que generosamente me concedeu e pela oportunidade de aprender e evoluir a cada dia.

Agradeço aos meus pais, Glicerio e Cleonir, pelo incentivo ao estudo e por todo amor dedicado a mim.

À minha irmã, Taciane, muito obrigada por todo o apoio. Talvez eu não tivesse investido no mestrado se não fosse pelo teu estímulo.

Ao meu noivo, Diego, obrigada pelos auxílios nas diferentes fases do mestrado e também por compreender meus momentos de ausência. Obrigada por estar ao meu lado no alcance de mais um objetivo!

Aos professores da banca de qualificação, Lúcia Madruga e Adriano Figueiró, agradeço pelas grandiosas considerações no projeto. Aos professores da banca de defesa da dissertação, Adriano Figueiró e Eduardo Abbade, meu reconhecimento pelas ponderações na versão final da dissertação.

Ao meu estimado orientador, prof. Marcelo Trevisan, o meu agradecimento pelas orientações e pela amizade desenvolvida ao longo destes meses.

Ao Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas pela oportunidade de qualificação. Aos colegas do mestrado agradeço pelos momentos de aprendizado e convivência.

Aos meus colegas de UFSM que sempre me incentivaram a frequentar o mestrado, muito obrigado pelo estímulo! Agradeço especialmente à prof.^a Ceres Brum, à prof.^a Leonice Mourad, ao prof. Mauri Löbler e à técnica-administrativa Viviane Segala.

À Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM, que permitiu a realização da pesquisa. De modo especial agradeço à equipe do Núcleo de Educação e Desenvolvimento (NED) por todo o apoio concedido durante o desenvolvimento do estudo.

Agradeço aos entrevistados que participaram da pesquisa. Espero que minha dissertação possa contribuir de alguma forma para a construção de uma universidade mais sustentável.

Enfim, agradeço a todos que direta ou indiretamente auxiliaram na concretização deste objetivo. Obrigada!

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Administração
Universidade Federal de Santa Maria

PROPOSTA DE CAPACITAÇÃO EM GESTÃO AMBIENTAL PARA SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

AUTORA: GRAZIELA MACHADO FLORES

ORIENTADOR: MARCELO TREVISAN

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 26 de fevereiro de 2016.

No contexto atual, as preocupações socioambientais da sociedade exigem das organizações públicas e privadas políticas e ações em prol do desenvolvimento sustentável. Nas instituições federais de ensino superior (IFES), que são organizações disseminadoras de conhecimento, existe a necessidade de refletir sobre as questões ambientais e também gerar iniciativas que permitam criar ambientes educacionais socialmente e ambientalmente responsáveis. Nesse sentido, este estudo teve como objetivo geral identificar as percepções de integrantes da UFSM sobre o meio ambiente e propor um programa de capacitação na área de Gestão Ambiental para os servidores da instituição. Este estudo teve abordagem exploratória e se classifica com relação ao enfoque em pesquisa qualitativa, com pesquisas em sites, documentos e legislação, e também entrevistas semiestruturadas. As entrevistas foram realizadas com outras IFES e órgãos públicos da área judiciária, bem como com servidores e gestores da UFSM e ainda integrantes das comissões que trabalham com a área da sustentabilidade na instituição. Os resultados do estudo demonstraram que os entrevistados estão disponíveis para participar de atividades na área ambiental, pois pelas considerações expostas na pesquisa estão cientes da importância da gestão ambiental. Nesse sentido, a realização de atividades que contextualizem teoria e prática, que tenham foco no uso racional de recursos e bens públicos, na gestão de resíduos, legislação ambiental, qualidade de vida no ambiente de trabalho, compras sustentáveis podem ser desenvolvidas na instituição, visto que foram os assuntos mais recomendados pelos entrevistados. Todos os entrevistados salientaram a necessidade de se trabalhar com teoria a fim de instruir as pessoas, porém ressaltaram como primordial a realização de ações práticas concomitantemente para obter melhores resultados com a capacitação. Na visão da autora desta dissertação, faz-se necessário um trabalho institucional que crie uma cultura de atenção para os aspectos ambientais aliados à capacitação, que auxiliará a instituição a atingir seus objetivos socioambientais, pois fornecerá esclarecimentos a sua comunidade interna.

Palavras-chave: Gestão Ambiental. Capacitação. Servidores públicos.

ABSTRACT

Master Course Dissertation
Post Graduation Program in Business Administration
Federal University of Santa Maria

TÍTULO

Author: Graziela Machado Flores
Adviser: Marcelo Trevisan
Defense place and date: Santa Maria, February, 26th, 2016.

In the current context, social and environmental concerns of society require from public and private organizations sustainable policies and actions. In the federal institutions of third-level education (IFES), that are diffusers organizations of knowledge, there's a need to think of environmental issues and also generate initiatives that make possible to create social and environmentally responsible educational environments. Identify the perceptions of members of the UFSM about the environment and propose a training program of Environmental Management to the servers of the Institution. This study was an exploratory analysis and it is classified regarding the focus like a qualitative research, researching on websites, documents and legislation, and so semi-structured interviews. The interviews were done with other IFES and government agencies of judicial area, as well as the public servants and managers of the UFSM and also members of committees that work with the subject matter of sustainability in the institution. Results of the study showed that the respondents are available to participate of activities in the environmental, because the considerations showed in the research are sure about the importance of environmental management. In this respect, running the activities that contextualize theory and practice, that are focused on the rational use of resources and public goods, waste management, on environmental legislation, in quality of life at the workplace; sustainable procurements can be developed in the institution, once it was the most recommended themes by the respondents. All respondents stressed the need to work with the theory in order to educate the people; however they pointed out as essential to do practical actions concurrently to get better outcomes from the training. In the point of view of this dissertation authoress it is needed an institutional work to create a culture of attention to the environmental aspects linked to the training, which will help the institution to achieve its environmental objectives, because it will provide clarification for its internal community.

Keywords: Management environment. Training. Servant public.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Etapas de um programa de capacitação.....	32
Figura 2 - Desenho da pesquisa.....	43
Figura 3 - Impactos positivos da UFSM percebidos pelos entrevistados.....	59
Figura 4 - Impactos negativos da UFSM percebidos pelos entrevistados.....	59
Figura 5 - Como a gestão ambiental é caracterizada pelos entrevistados.....	64
Figura 6 - Estágio da Gestão Ambiental da UFSM segundo os entrevistados.....	67
Figura 7 - Conteúdos sugeridos pelos entrevistados para as capacitações em gestão ambiental.....	72
Figura 8 - Metodologia sugerida pelos entrevistados para as capacitações em gestão ambiental.....	76
Figura 9 - Formas de avaliação da capacitação em gestão ambiental.....	79
Figura 10 - Sensibilização dos servidores para as questões ambientais.....	83

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Estágios evolutivos da Gestão Ambiental.....	20
Quadro 2 - Eventos relacionados às questões ambientais nas IES.....	23
Quadro 3- Perfil dos sujeitos entrevistados.....	44
Quadro 4 - Resumo das etapas de coleta e análise de dados.....	47
Quadro 5 - Resumo das capacitações na área ambiental em outras IFES.....	50
Quadro 6 - Resumo das capacitações na área ambiental em órgãos do judiciário...	52
Quadro 7 - Síntese dos principais resultados das entrevistas.....	86
Quadro 8 - Proposta de programa de capacitação em gestão ambiental.....	89

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
1.1 Delimitação do Problema de Pesquisa.....	10
1.2 Objetivos.....	12
1.2.1 Objetivo Geral.....	12
1.2.2 Objetivos Específicos.....	12
1.3 Justificativa.....	13
1.4 Estrutura do Trabalho.....	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL.....	18
2.1 Gestão Ambiental.....	18
2.2 Gestão Ambiental nas Instituições de Ensino Superior (IES).....	22
2.3 Capacitação em Gestão Ambiental.....	28
2.4 Capacitação para servidores públicos.....	36
3 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA.....	39
4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	42
4.1 Delineamento da pesquisa.....	42
4.2 Desenho da Pesquisa.....	43
4.3 Sujeitos da pesquisa.....	43
4.5 Análise dos dados.....	46
4.6 Estudo exploratório em outros órgãos públicos.....	49
5 ANÁLISE DE RESULTADOS.....	54
5.1 Perfil dos entrevistados.....	54
5.2 Impactos ambientais da UFSM.....	55
5.3 Percepções gerais sobre a Gestão Ambiental.....	61
5.4 Capacitação em Gestão Ambiental.....	69
5.5 Proposta de programa de capacitação e opinião de especialistas.....	88
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	93
7 REFERÊNCIAS.....	95
8 APÊNDICES.....	100
Apêndice A - Roteiro de Entrevista com servidores de outros órgãos públicos.....	100
Apêndice B – Roteiro de Entrevista com os integrantes das Comissões da UFSM.....	101
Apêndice C – Roteiro de Entrevista com os Servidores da UFSM.....	103
Apêndice D – Roteiro de Entrevista com os Gestores da UFSM.....	106
ANEXOS.....	108
Anexo A – Organograma da Universidade Federal de Santa Maria.....	108

1 INTRODUÇÃO

As questões ambientais têm sido amplamente discutidas na atualidade, tanto por organizações privadas quanto por instituições públicas. Nas instituições de ensino superior (IFES), que são organizações disseminadoras de conhecimento, existe a necessidade de refletir sobre as questões ambientais e também gerar iniciativas que permitam criar ambientes educacionais social e ambientalmente responsáveis.

Além de preparar os futuros profissionais para atender à demanda do mercado, as IFES devem desenvolver projetos de educação e de gestão ambiental, visando à formação profissional consciente sobre as questões ambientais, em diferentes espaços de aprendizagem, sejam formais ou informais (ALVES, 2014).

Entretanto, não basta apenas repensar as práticas educativas e questões curriculares sob o aspecto da sustentabilidade. Considera-se que é necessária uma postura diferenciada das instituições que envolva o maior número possível de membros e influencie currículo, formação, financiamento, operações e processos de gestão, ou seja, as ações de responsabilidade socioambiental de uma instituição devem permear todos os setores organizacionais, incluindo políticas, processos e programas comprometidos com os objetivos sociais (JACOBI; RAUFFLET; ARRUDA, 2011; TRIGO; LIMA; OLIVEIRA, 2014).

A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) em seu Plano de Gestão de Logística Sustentável (2013-2015) indicou as metas que serão utilizadas para gerenciar as ações de sustentabilidade na instituição. Dentre as áreas abrangidas no plano estão itens como material de consumo, energia elétrica, água e esgoto, coleta seletiva, qualidade de vida no ambiente de trabalho, compras e contratações sustentáveis e deslocamento de pessoal. Sendo assim, os servidores da UFSM serão instigados a executar novas práticas sustentáveis a fim de possibilitar a concretização das metas institucionais estabelecidas no Plano de Gestão de Logística Sustentável.

Nessa perspectiva, visualiza-se que a gestão ambiental que consiste em adaptações no ambiente organizacional que modificam a estrutura, responsabilidades, práticas administrativas e operações, inserindo a variável ambiental no contexto institucional, pode auxiliar a organização a atingir suas metas

e a reduzir os efeitos negativos dos impactos gerados por suas operações (JABBOUR; SANTOS; NAGANO, 2009).

Pelo exposto, verifica-se que a capacitação, uma das práticas de Gestão Ambiental, pode contribuir para assegurar o repasse de conhecimentos para lidar com os problemas ambientais atuais, como também a política ambiental da instituição, as responsabilidades e potenciais consequências da falta de comprometimento (BARBIERI, 2011).

Dessa forma, este trabalho teve como objetivo o diagnóstico das percepções de integrantes da instituição sobre o meio ambiente e a proposição de um programa de capacitação na área de Gestão Ambiental para os servidores da Universidade Federal de Santa Maria. A seguir, serão apresentados a delimitação do problema de pesquisa, os objetivos, a justificativa e a estrutura do trabalho.

1.1 Delimitação do Problema de Pesquisa

A área ambiental tornou-se, desde os anos 90, um tema de atenção de diversas organizações que, estimuladas pelos princípios gerais do desenvolvimento sustentável, começaram a adotar iniciativas responsáveis desde a fase de planejamento até as atividades de operação e avaliação (TRIGO; LIMA;e OLIVEIRA, 2014).

Embora existisse legislação estimulando políticas sustentáveis, como o Decreto nº 5.940, de 2006, que instituiu a separação dos resíduos recicláveis descartados pelos órgãos públicos, foi a partir do Decreto nº 7.746, de 2012, e da Instrução Normativa nº 10/2012 que ocorreram exigências maiores para as instituições públicas.

O Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012, estabeleceu critérios e diretrizes para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela administração pública federal e instituiu a Comissão Interministerial de Administração de Sustentabilidade na Administração Pública (CISAP). Com a publicação da Instrução Normativa nº 10, de 12 de novembro de 2012, foram também estabelecidas regras para elaboração dos Planos de Gestão de Logística Sustentável de que trata o Art. 16 do Decreto nº 7.746/2012.

De acordo com esse ato normativo, as instituições da administração pública federal direta, autárquica, fundacional e as empresas estatais dependentes deverão elaborar e implementar Planos de Gestão de Logística Sustentável, no prazo estipulado pela Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Na Universidade Federal de Santa Maria, o Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS) foi elaborado por uma comissão instituída pela Portaria 65.386/2013 e composta por servidores de diversas áreas. O Plano foi aprovado pelo Reitor e pelo Conselho Universitário e começou ser aplicado nas Unidades Universitárias e no Hospital Universitário de Santa Maria a partir de setembro de 2013.

Esse plano leva em consideração o Eixo Norteador *Foco na Inovação e Sustentabilidade* do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFSM e permitirá o desenvolvimento de práticas de sustentabilidade e racionalização de recursos. Deve inserir novas práticas de sustentabilidade e racionalização de recursos através de 16 objetivos de diferentes áreas, como: materiais de consumo, energia elétrica, água e esgoto, coleta seletiva, qualidade de vida no ambiente de trabalho, compras e contratações sustentáveis e deslocamento de pessoal. Para conseguir seu intento, foram previstas 39 metas a serem cumpridas pela Universidade que vão desde o melhoramento de gastos de recursos, como papel, copos plásticos e com energia, até a ampliação da eficiência energética dos prédios, a priorização por utilização de bens recicláveis até realização de atividades educativas inseridas no Plano de Capacitação Anual do Servidor.

Destarte, os servidores da UFSM, principais responsáveis pelos processos organizacionais e usuários dos mais diversos tipos de material e recursos, serão incentivados a executar novas práticas sustentáveis e de racionalização de recursos a fim de possibilitar a concretização das metas institucionais estabelecidas no Plano de Gestão de Logística Sustentável.

Sabe-se que as pessoas necessitam estar envolvidas e sensibilizadas para que ocorram ações sustentáveis e comportamentos adequados em relação ao meio ambiente. Por isso, a capacitação em gestão ambiental nas organizações pode ser desenvolvida a fim de amenizar os impactos ambientais que a instituição pode causar.

Inserido nesse contexto, este trabalho teve a seguinte problemática de pesquisa: Como deve ser um programa de capacitação na área de Gestão Ambiental para os servidores da UFSM?

1.2 Objetivos

Para a construção deste estudo foram estabelecidos o objetivo geral e cinco objetivos específicos, os quais são expostos na sequência.

1.2.1 Objetivo Geral

Diagnosticar percepções de integrantes da UFSM sobre o meio ambiente e propor um programa de capacitação na área de Gestão Ambiental para os servidores da instituição.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a)** Identificar os impactos ambientais causados pela UFSM, na visão dos entrevistados;
- b)** Identificar as percepções dos membros das comissões que atuam com a temática da sustentabilidade na UFSM quanto à capacitação na área ambiental;
- c)** Identificar as percepções dos servidores e de gestores da UFSM quanto à capacitação na área ambiental;
- d)** Investigar as ações de capacitação na área ambiental executadas por outros órgãos federais no RS;
- e)** Construir uma proposta de programa de capacitação e encaminhar para avaliação de especialistas na área de educação, gestão de pessoas e sustentabilidade.

1.3 Justificativa

A UFSM foi criada pela Lei 3.834, de 14 de dezembro de 1960, e é uma Instituição Federal de Ensino Superior constituída como Autarquia Especial vinculada ao Ministério da Educação. A atual estrutura estabelece a constituição de dez unidades universitárias, três *campi* fora da sede e três unidades de ensino médio, tecnológico, oferecendo à comunidade externa 298 cursos presenciais e 30 cursos na modalidade de Ensino à Distância (UFSM/ 2015). O aumento de vagas dos últimos anos foi reflexo da adesão da UFSM ao processo de expansão das universidades. Atualmente, a instituição possui 28.793 alunos, 2.825 servidores técnico-administrativos e 1.858 servidores docentes (UFSM, 2015).

A instituição possui planejamento estratégico, o qual é difundido no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). O PDI (2011-2015) possuiu 06 eixos norteadores, um deles denomina-se 'Foco na Inovação e na Sustentabilidade', que prevê apoiar ações e projetos de caráter inovador e sustentável, aliando o interesse ecológico, cultural, social e econômico. No final de 2015, foi lançada a marca e apresentada a metodologia para elaboração do plano que irá traçar os rumos da instituição no período compreendido de 2016 a 2026.

A propósito, quando foi definida sua visão de futuro, a UFSM desejou ser reconhecida como uma instituição de excelência na construção e difusão do conhecimento, comprometida com o desenvolvimento da sociedade, de modo inovador e sustentável.

Embora algumas ações voltadas para a área de sustentabilidade fossem executadas na instituição, foi a partir de 2013, com a publicação do Plano de Gestão de Logística Sustentável, que as metas da UFSM relacionadas às questões ambientais foram expostas em um documento formal disponível a toda a comunidade. A fase de implementação do plano atual foi até o final de 2015. A partir do ano de 2016, será lançada oficialmente a marca do PLS e iniciará o desenvolvimento de ações de divulgação das metas e dos objetivos do documento.

No PLS da instituição é apresentado um diagnóstico com a situação atual, dificuldades e barreiras, oportunidades e perspectivas enfrentadas em cada área temática. Percebe-se que muitas dificuldades encontradas nas áreas, quando relacionadas aos servidores, citam a falta de conscientização desses agentes. Isso

ocorre nos itens: material de consumo, água e esgoto, compras e contratações sustentáveis, contratações, telefonia móvel e uso de veículos. Todas essas áreas temáticas usam o vocábulo conscientização. São usadas as expressões: conscientização ecológica; conscientização socioambiental; conscientização de usuários; conscientização de motoristas; e sensibilização de servidores.

Um dos pontos importantes do PLS é a meta que almeja desenvolver ações para a sensibilização dos servidores através das capacitações, como também a valorização desses servidores com a promoção da qualidade de vida. Assim, o presente estudo justifica-se pelo expressivo número de servidores da instituição que se constituem como agentes transformadores dos objetivos, metas e indicadores da UFSM. Sem a contribuição desses agentes a instituição dificilmente conseguirá êxito na concretização de sua missão. Por isso, os servidores estarão diretamente envolvidos também com os objetivos do Plano de Logística Sustentável e de outras ações da área de sustentabilidade.

Em estudos recentes realizados no Programa de Pós-Graduação em Administração da UFSM foi enfatizada a necessidade de criação de ações específicas de capacitação na área ambiental. Colussi (2014) sugeriu a oferta de cursos de capacitação para a sensibilização a respeito de práticas sustentáveis, bem como a realização de ações de sustentabilidade, de forma continuada, com os servidores da instituição. Nos estudos de Gazzoni (2014), verificou-se, na análise ambiental do Plano de Gestão de Logística Sustentável, que há necessidade de maior divulgação sobre temas ambientais para os servidores, já que esses demonstram preocupação com o ambiente de trabalho e com as questões sustentáveis, mas ainda não há sensibilização por parte desses atores envolvidos nos processos internos.

Nesse sentido, o estudo procura produzir informações que sirvam de subsídio à realização das medidas cabíveis quanto à sensibilização e capacitação de servidores dessa instituição, produzindo como produto final um programa de capacitação que servirá de sugestão para as ações institucionais.

Outro ponto relevante que justifica a realização desse estudo é o Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC), o qual é realizado pela instituição com a finalidade de subsidiar o planejamento das ações que visam à capacitação e ao aperfeiçoamento dos servidores da UFSM em cada ano. Esse levantamento atende também a mensuração de demandas da UFSM frente ao Plano

Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), definido na Portaria nº 27, de 15 de janeiro de 2014.

O LNC aplicado no ano de 2014 teve a participação de 2.294 respondentes, correspondendo a um percentual de 51,01% da população de servidores convidada a participar. Cada servidor indicou 03 cursos de capacitação diferentes, considerados os de maior importância para o desempenho de suas atividades profissionais, observando as demandas para o ano, os objetivos institucionais e as competências a serem desenvolvidas. Em março de 2015, a PROGEP realizou mapeamento das demandas de capacitação através das chefias de cada setor. No entanto, os aspectos ambientais não foram citados como necessidades de treinamento pelas chefias (LNC, 2014 e 2015).

Considerando que no LNC realizado em 2014, 110 pessoas indicaram que gostariam de capacitar-se em curso de Educação Ambiental, sendo esse o 14º curso mais indicado pelos respondentes, e ainda que 83 servidores informaram o interesse em curso com a temática da Sustentabilidade, ficando esse na 22ª posição, evidencia-se, assim, a necessidade de criar um curso de capacitação nessa área. Por outro ponto de vista, de um total de 4.497 servidores, apenas 110 demonstraram interesse na temática da Educação Ambiental e somente 83 para o tema da Sustentabilidade. Percebe-se que ainda se tem muito a desenvolver quanto a essas temáticas, já que os servidores não se demonstraram muito interessados nesse tema (LNC, 2014).

Soma-se a isso, a Lei número 9.795, de 1999, que trata sobre a Educação Ambiental, e em seus artigos 1º e 2º é conceituada como sendo a articuladora dos processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltados para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade. A Educação Ambiental é vista como um componente essencial e permanente da educação nacional, em todos os níveis e modalidades do processo educativo, em caráter formal e não-formal.

Essa Lei prevê a promoção, de maneira integrada, da Educação Ambiental pelas instituições educativas, através dos programas educacionais desenvolvidos internamente. Do mesmo modo, as instituições públicas e privadas devem promover, conforme a lei, programas destinados à capacitação dos trabalhadores, visando à

melhoria e ao controle efetivo sobre o ambiente de trabalho, bem como sobre as repercussões do processo produtivo no meio ambiente. Além disso, atualmente existem outros programas governamentais que estimulam a sensibilização de servidores para a sustentabilidade, como a Agenda Ambiental da Administração Pública, a Política Nacional de Resíduos Sólidos, a Agenda 21 e a Esplanada Sustentável, e mais recentemente ocorreu a publicação da Lei Federal nº 13.186/2015, que instituiu a Política de Educação para o Consumo Sustentável no país, com o objetivo de estimular a adoção de práticas de consumo e de técnicas de produção ecologicamente sustentáveis (MMA, 2015).

Acrescenta-se que esta dissertação está vinculada à Linha de Pesquisa *Inovação e Sustentabilidade na Gestão Pública* do Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas da Universidade Federal de Santa Maria. O assunto abordado nesse estudo busca investigar questões operacionais na gestão pública voltadas para a área social e ambiental, objeto de estudo da linha de pesquisa.

Além disso, sob o aspecto da dimensão pessoal, justifica-se a escolha da temática por manter preocupação social no sentido de preservação do ambiente e pela oportunidade de contribuir de forma prática com a instituição através desta pesquisa. A propósito, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSM foi consultada sobre a realização deste estudo e apresentou parecer favorável ao desenvolvimento da pesquisa, considerando que o trabalho virá a contribuir com as atividades de capacitação desenvolvidas na UFSM.

Por fim, considerando o cunho social do estudo, salienta-se que os *stakeholders* exigem das organizações atuais ações para a preservação do ambiente e para o desenvolvimento sustentável, e isso coincide com os objetivos do Plano de Gestão de Logística Sustentável da Universidade Federal de Santa Maria e com o Eixo Norteador Foco na Inovação e Sustentabilidade do PDI da instituição.

1.4 Estrutura do Trabalho

Este estudo está organizado em seis capítulos. No primeiro são expostos os aspectos introdutórios; na sequência, há a fundamentação teórico-conceitual que evidencia os conceitos usados como referência no desenvolvimento do trabalho. Após, no terceiro capítulo, são apresentadas informações sobre a Universidade

Federal de Santa Maria. No capítulo seguinte, são mencionados os procedimentos metodológicos adotados. Por fim, visualiza-se a análise dos resultados no capítulo cinco, seguida das considerações finais no capítulo seis e das referências, apêndices e anexos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-CONCEITUAL

Este capítulo tem o objetivo de apresentar os conceitos que serviram de referência para o desenvolvimento da dissertação. Inicialmente, foram abordados os conceitos de Gestão Ambiental. Dando continuidade, tratou-se a respeito de capacitação na área ambiental e também informações em relação às capacitações para servidores públicos.

2.1 Gestão Ambiental

Em 1987, a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, coordenada pela Organização das Nações Unidas (ONU), organizou a publicação do Relatório Brundtland ou Nosso Futuro Comum, documento que aborda a temática da sustentabilidade. O relatório propôs o conceito de desenvolvimento sustentável, que é aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade das gerações futuras servirem às suas necessidades (SEIFFERT, 2014; BARBIERI; SILVA, 2011).

Nos anos 90, os conceitos de sustentabilidade, vinculados a princípios gerais para o desenvolvimento sustentável, estimularam a adoção de práticas responsáveis pelas organizações, desde a fase de planejamento até as atividades de operação, avaliação e políticas de desenvolvimento (TRIGO; LIMA; OLIVEIRA, 2014).

Atualmente, é notável uma preocupação com a questão ambiental, tanto por empresas e organizações privadas quanto por instituições públicas. Queiroz et al (2013) comentam que as mudanças ambientais, a globalização de mercados, as novas exigências para instituições privadas e públicas acabam impondo a gestão diferenciada para atender as distintas cadeias de suprimento, mas trazem também a possibilidade de integração e otimização de esforços, ocasionando um novo paradigma na gestão pública.

Do mesmo modo, Seiffert (2014) comenta que a preocupação com o meio ambiente passou a ser uma função administrativa contemplada na estrutura organizacional a qual interfere no planejamento estratégico organizacional, seja no

desenvolvimento das atividades ou na discussão de cenários, gerando metas e planos de ação.

Assim, as mudanças relacionadas às questões ambientais transformaram-se em uma preocupação crescente das organizações e forçaram as alterações nos sistemas de gestão empresariais. De acordo com Salgado e Cantarino (2006), a sociedade evoluiu para a formulação de mecanismos de proteção que têm estimulado as organizações a adotarem e a exigirem a implantação de Sistema de Gestão Ambiental sólido e estruturado.

Segundo Machado et al (2013, p. 38), a gestão ambiental pode ser conceituada como um “conjunto de procedimentos para gerir ou administrar uma organização na sua interface com o meio ambiente”, ou seja, contempla todas as ações organizacionais que a instituição desenvolve para a conquista ambiental almejada.

Do ponto de vista de Jabbour, Santos e Nagano (2009) e Jabbour et al (2012), a gestão ambiental consiste em adaptações ou ações isoladas no contexto organizacional que alteram a estrutura, responsabilidades, práticas administrativas e aspectos operacionais, inserindo a variável ambiental no seu contexto para atingir expectativas e metas estabelecidas, a fim de reduzir efeitos negativos gerados por suas operações; ou seja, a abordagem da dimensão ambiental deve ser sistêmica e deve ocorrer em todos os níveis organizacionais.

Na Visão de Barbieri (2011), a gestão ambiental pode ser entendida como diretrizes e atividades administrativas e operacionais que têm o objetivo de ocasionar efeitos positivos sobre o meio ambiente, seja com a redução, eliminação ou compensação de danos causados pelas pessoas.

Em síntese, a gestão ambiental tem evoluído em direção a uma perspectiva compartilhada entre os diferentes agentes envolvidos e articulados em seus distintos papéis. Assim, instituições e empresas têm procurado desenvolver suas atividades dentro dos modernos princípios de proteção do meio ambiente (SEIFFERT, 2014).

De fato, a gestão ambiental envolve um conjunto de atividades tanto administrativas quanto operacionais que tem por objetivo causar efeitos positivos sobre o meio ambiente, de forma que sejam reduzidos ou eliminados os danos das ações humanas. Além disso, requer a participação do gestor em relação aos requisitos da responsabilidade ambiental (QUINTANA et al, 2014).

De acordo com Ribeiro e Aguiar (2014), o desenvolvimento da visão sustentável fez com que muitas organizações buscassem meios de atender as necessidades das partes interessadas através de modelos gerenciais que garantam o controle e o monitoramento dos impactos ambientais relacionados com suas operações.

Os impactos ambientais, na visão de Barbieri (2011), são qualquer mudança no ambiente natural e social decorrente de uma atividade ou de um empreendimento causado pelas ações humanas, que podem ser tanto positivos, quando conferem sustentabilidade econômica, social e ambiental, quanto negativos ao desenvolverem resultados indesejáveis como a poluição. Na ISO 14001 os impactos ambientais são conceituados como modificações benéficas ou adversas que resultem no todo ou em parte os aspectos ambientais da organização.

Para amenizar os impactos ambientais, as organizações podem adotar diversas práticas de gestão. No entanto, nem todas as organizações praticam a gestão ambiental com o mesmo nível de abrangência e profundidade, pois podem incorporar as questões ambientais em diferentes estágios evolutivos ao adotarem diversas práticas de gestão ambiental, conforme Quadro 1.

Quadro 1- Estágios evolutivos da Gestão Ambiental

Estágios Evolutivos da Gestão Ambiental			
Autores	Estágio ou Fase 1	Estágio ou Fase 2	Estágio ou Fase 3
Jabbour, Santos e Nagano (2009)	especialização funcional: criação da área de gestão ambiental na organização, voltada para o atendimento da legislação, mas sem considerar o contexto organizacional, neutralidade estratégica.	integração interna: contempla maior engajamento das demais áreas da instituição na gestão ambiental, mas sem considerá-la como um assunto estratégico, apoio da função ambiental a projetos específicos de determinadas divisões.	integração externa: integração de todos os setores da empresa em busca de explorar vantagens competitivas por meio da gestão ambiental, há forte impacto nas decisões de cúpula.
Barbieri (2011)	controle da poluição, cumprimento da legislação, ações corretivas, envolvimento esporádico da alta administração, ações ambientais voltadas às áreas geradoras de poluição.	prevenção da poluição, uso eficiente de insumos, ações corretivas e preventivas, alta administração tem envolvimento periódico, envolvimento de outras áreas da organização.	estratégica, vantagens competitivas, envolvimento da alta administração é permanente e sistêmico, atividades ambientais disseminadas na organização.

Continua

Continuação			
Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013)	estágio reativo: menos desenvolvido, voltado para controle da poluição, atendimento da legislação, gestão ambiental desacreditada em termos estratégicos.	estágio preventivo: busca estratégias para otimizar o uso de recursos naturais, ecoeficiência de processos, GA começa a ser relevante para a alta administração.	estágio proativo: são criadas vantagens competitivas e há integração da área ambiental com as demais organizacionais, GA é estratégica, mudanças nos processos, envolvimento significativo da alta administração.

Concluído.

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Para Jabbour, Santos e Nagano (2009) apud Santos (2011), a gestão ambiental pode ser sistematizada em três estágios: especialização funcional, integração interna e integração externa. O primeiro estágio está relacionado com a criação da área de gestão ambiental na organização, voltada para o atendimento da legislação, mas sem considerar o contexto organizacional. A fase 2, de integração interna, contempla maior engajamento das demais áreas da instituição na gestão ambiental, mas sem considerá-la como um assunto estratégico. O último estágio da gestão ambiental corresponde à integração de todos os setores da empresa em busca de explorar vantagens competitivas por meio da gestão ambiental.

Segundo Barbieri (2011), pode-se caracterizar as abordagens da gestão ambiental como: controle da poluição, prevenção da poluição e estratégica. Essas classificações representam um processo de implementação de práticas de gestão ambiental em uma organização. Ainda conforme Barbieri (2011), há possibilidade das organizações adotarem diferentes abordagens dependendo de sua área de atuação, e a adesão é recomendada para reagir a ameaças ou oportunidades significativas, como normas e projetos de leis, previsões tecnológicas.

Outra classificação apresentada por Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013) é que as organizações podem evoluir considerando três estágios de gestão ambiental: estágio reativo que é o menos desenvolvido; estágio preventivo, que busca estratégias para otimizar o uso de recursos naturais; e o estágio proativo, que é o último estágio da gestão ambiental quando são criadas vantagens competitivas e há integração da área ambiental com as demais organizacionais.

Assim, visualiza-se que a diferença entre os estágios está no fato ou na importância que a variável ambiental é tratada pela alta administração e pela organização como um todo, conforme relatam Jabbour, Santos e Nagano (2009).

Por consequência, a gestão ambiental está relacionada diretamente com as questões estratégicas das organizações públicas e privadas e integra em seu significado a política ambiental, o planejamento ambiental e o gerenciamento ambiental (ANDRADE; TACHIZAWA; CARVALHO, 2002).

Na próxima seção, abordam-se informações sobre os aspectos ambientais nas instituições de ensino superior.

2.2 Gestão Ambiental nas Instituições de Ensino Superior (IES)

Visualiza-se que a gestão ambiental vem ganhando espaço crescente em diferentes setores da sociedade e acaba por envolver também o setor da educação, a exemplo das instituições de ensino, conforme Feres, Antunes (2007) apud Reis, Moraes (2009). É em Instituições de Ensino Superior que a maioria dos profissionais que desenvolvem, dirigem, gerenciam, ensinam, trabalham e influenciam as organizações da sociedade deveria ter aprimorado seu processo de sensibilização ecológica. Portanto, pode-se dizer que as IES têm relevante papel social e contribuem para o desenvolvimento de profissionais que irão atuar na sociedade e podem contribuir para solucionar problemas tecnológicos, científicos como também para amenizar problemas sociais.

Essas instituições têm o papel de educar e formar profissionais, mas também devem atuar como um exemplo por meio de suas práticas de gestão ambiental, diminuindo os impactos ambientais causados por suas operações e contribuindo para a sensibilização da sociedade. As instituições de ensino, influenciadas por eventos mundiais que discutiram o desenvolvimento sustentável, realizam diversos eventos relacionados às questões ambientais desde a década de 90.

Ao analisar-se o Quadro 2 verifica-se que ao longo dos anos as IES promoveram diversos eventos e publicaram documentos relacionados ao desenvolvimento sustentável.

Quadro 2 - Eventos relacionados às questões ambientais nas IES

Ano	Eventos relacionados às questões ambientais nas IES
1990	Declaração de Talloires, França Mais de 400 universidades de várias regiões do mundo Secretariada pela Association of University Leaders for a Sustainable Future (ULSF)
1991	Declaração de Halifax, Canadá Universidades ligadas à ONU, associação das universidades do Canadá e universidades de várias regiões do mundo
1993	Declaração de Swansea, Suécia Associação das universidades comunitárias
1993	Declaração do Kyoto, Japão Universidades de várias regiões do mundo
1994	Carta Copernicus, Carta Universitária para o Desenvolvimento Sustentável Associação das universidades europeias
1995	Criação da Organização Internacional de Universidades pelo Desenvolvimento Sustentável e Meio Ambiente (OIUDSMA), São José, Costa Rica 20 universidades da Europa e América do Norte, Central e do Sul
2000/02	Declaração de Haga, Suécia Ministros, autoridades e instituições educacionais da região do Mar Báltico
2000	Global Higher Education for Sustainability Partnership (GHESP), Parceria Global do Ensino Superior para o Desenvolvimento Sustentável
2001	Declaração de Luneburg Conferência sobre o Ensino Superior para o Desenvolvimento Sustentável GHESP – Global Higher Education for Sustainability Partnership, em representação de mais de 1.000 universidades a nível mundial
2002	Environmental Management for Sustainable Universities (EMSU), Conferências Internacionais sobre Gestão Ambiental para as Universidades Sustentáveis, África do Sul 150 delegados de todas as partes do mundo
2005	Criação da Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education (AASHE), Associação para o Avanço da Sustentabilidade no Ensino Superior
2006	EcoCampus, Reino Unido The Environmental Association for Universities and Colleges (EAUC) do Reino Unido Environmental Campaigns (ENCAMS)
2007	Criação do People & Planet Green League Ranking de Universidades do Reino Unido com base nas suas práticas sustentáveis
2009	Criação da Alternative University Appraisal (AUA) Comunidade das universidades asiáticas

Fonte: Adaptado de Termignoni (2012, p. 65).

A partir do Quadro 2, visualiza-se que os eventos contribuíram para moldar políticas e ações de desenvolvimento em direção à sustentabilidade e estimularam as instituições de ensino superior a rever as próprias ações ao longo dos últimos anos.

Num período recente, viveu-se a década da Educação para o Desenvolvimento Sustentável (EDS), entre os anos de 2005 a 2014, sendo a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco) a coordenadora internacional das ações. O objetivo da década foi estimular mudanças

de atitude e comportamento nas populações, uma vez que o homem tem responsabilidades para com os outros seres vivos e com natureza como um todo (UNESCO, 2014; SILVA et al, 2013).

Barbieri e Silva (2011) comentam que a década da Educação para o Desenvolvimento Sustentável se reporta a um projeto que visa o provimento de conhecimentos e de atitudes para que as pessoas possam agir de forma coerente para o desenvolvimento sustentável, estimulando esforços, incorporando princípios, valores em todos os aspectos da educação e da aprendizagem.

A EDS se caracterizou como um movimento internacional de pensamento e ações que promoveram o respeito e o cuidado das pessoas para com a diversidade, o meio ambiente e os recursos do planeta. Além disso, objetivou o desenvolvimento de comportamentos e práticas que permitissem as pessoas satisfazerem suas necessidades, e juntamente com outros fatores atuou na busca de sustentabilidade, servindo como um instrumento de transformação e um produto social da própria sociedade (UNESCO, 2009)

Do mesmo modo, Alves (2014) afirma que a Educação para o Desenvolvimento Sustentável exige uma abordagem interdisciplinar para encarar os desafios socioambientais e deve ocorrer em diferentes espaços de aprendizagem, sejam formais ou informais. Segundo Escrivão e Nagano (2012), a área ambiental exige o desenvolvimento do trabalho em equipes multi, inter e pluridisciplinares, diálogo, trocas de ideias e troca de ações, sendo que a organização ofereça condições facilitadoras necessárias para que o indivíduo crie conhecimento organizacional.

Nesse sentido, as instituições educacionais têm um papel central na busca pelo desenvolvimento sustentável. Conforme Oliveira, Oliveira e Paula (2014, p. 84), “a educação constitui um dos principais motores da construção de um futuro sustentável”, cabendo às Instituições de Ensino Superior (IES) a tarefa de preparar os futuros profissionais com a inserção de disciplinas em seus currículos escolares para que esses possam atender à demanda do mercado. Salienta-se que as instituições de ensino são as principais responsáveis pela propagação do conhecimento na sociedade e formam grande parte dos profissionais que assumem posições de decisão nas organizações. Por isso, tem papel fundamental no desenvolvimento de futuras sociedades sustentáveis, devendo ser modelos de sustentabilidade (ESCRIVÃO; NAGANO, 2012).

Entretanto, não basta apenas repensar as práticas educativas e questões curriculares sob o aspecto da sustentabilidade. Na visão de Jacobi, Raufflet e Arruda (2011), é necessária uma agenda institucional que envolva o maior número possível de membros da organização, que influencie currículo, formação, financiamento, operações, processos de gestão, ações de pesquisa, entre outras atividades.

De mesma opinião, Trigo, Lima e Oliveira (2014) afirmam que as ações de responsabilidade socioambiental de uma instituição devem permear todos os setores, incluindo políticas, processos e programas integrantes das operações, comprometidos com os objetivos sociais, ambientais e éticos.

Tauchen e Brandli (2006) explicam que há duas correntes de pensamento que definem o papel das universidades quanto ao desenvolvimento sustentável. Uma dessas correntes trata sobre a questão educacional que as instituições têm como principal atuação, seja na qualificação de seus egressos ou na formação de profissionais preocupados com os aspectos ambientais. A segunda corrente foca a postura das universidades na implementação de Sistemas de Gestão Ambiental que servem de modelos para a gestão sustentável na sociedade.

Essa segunda afirmação está relacionada à comparação das IFES a pequenos núcleos urbanos que possuem uma infraestrutura para fornecer diversas atividades e geram as mais diversas operações. Além disso, há a geração de resíduos e impactos ambientais que levam à necessidade de se realizar a gestão ambiental (MACHADO et al, 2013).

A propósito, Careto e Vendeirinho (2003) relatam que a manutenção dos edifícios e espaços, o uso de produtos químicos e a produção de resíduos perigosos geram significativos impactos ambientais. Em síntese, as instituições de ensino são tanto parte do problema quanto parte da solução dessas adversidades, na medida em que utilizam recursos naturais e também pela responsabilidade de adotar a sustentabilidade nas suas políticas e práticas de gestão, com a transmissão de conhecimento, influenciando as sociedades, na medida que podem ser exemplos de organizações responsáveis tanto no âmbito ambiental quanto social.

Tauchen e Brandli (2006) indicam que as IES podem colaborar para a formação de uma sociedade mais justa e sustentável. Para isso precisam incorporar princípios e práticas de sustentabilidade, com o início de um processo de sensibilização em todos os seus níveis, atingindo professores, funcionários e alunos

e também através da tomada de decisões fundamentais sobre planejamento, aperfeiçoamento de pessoal, operações ou atividades comuns.

Engelman, Fracasso e Tometich (2012) indicam que a preocupação com o meio ambiente e a sensibilização através de projetos internos são fatores motivadores para o desenvolvimento de ações na área ambiental. No entanto, relatam que aspectos como falta de recursos humanos e financeiros, dificuldade de sensibilização dos envolvidos e falta de interesse das próprias instituições são barreiras para a realização de práticas na área ambiental.

A aplicação de ferramentas de gestão ambiental em instituições de ensino torna-se imperativa, uma vez que suas dimensões no contexto nacional e o papel que desempenham na formação da sociedade são cada vez mais evidentes. Diante desse contexto de gestão ambiental, as organizações necessitam fixar princípios de ação pertinentes à sua postura para com o meio ambiente, definindo diretrizes e estabelecendo o comprometimento da IES com a preservação ambiental e a sustentabilidade perante a sociedade (REIS; MORAES, 2009).

Segundo Engelmann, Guisso e Fracasso (2009), as IES podem incorporar uma gestão com foco na sustentabilidade, realizando diversas ações ambientais como os sistemas de gestão ambiental (SGA). Martins e Silva (2014) citam que um procedimento para implantação de sistema de gestão ambiental é a definição da política ambiental, de acordo com a natureza e os impactos ambientais das atividades da organização. Para Machado et al (2013), a gestão ambiental nas universidades deve incluir também a análise dos fluxos das operações e a avaliação de indicadores de desempenho que sirvam para estimar o potencial de melhoria do sistema.

Na visão de Careto e Vendeirinho (2003), a implementação de um sistema de Gestão Ambiental em instituições de ensino auxilia na melhoria do desempenho ambiental, pois pode reduzir a quantidade de materiais utilizados nas atividades, promove a redução de custos e a melhoria da imagem da organização. Muitas organizações utilizam a norma ISO 14001, elaborada pela *International Organization for Standardization* (ISO), criada em 1987, para a gestão ambiental. Essa é uma norma internacional para o gerenciamento ambiental e foca as atividades da organização que afetam diretamente o ambiente, como a política ambiental, o planejamento, a execução e operação, a verificação e ação corretiva e a revisão da administração (FRIZZO et al, 2014).

Segundo Seiffert (2014), as normas da série ISO 14000, especificamente da ISO 14001, estabelecem uma base comum para a gestão ambiental no mundo inteiro, mas dentro do contexto organizacional. Na opinião de Quintana et al (2014) e Engelman (2009), embora a adoção da ISO 14001 não resolva os problemas ambientais da organização, ela auxilia com diretrizes básicas para a implementação de um sistema de gestão ambiental, proporcionando às organizações formas de mensurarem seus progressos por uma via mais sustentável.

Ribeiro e Aguiar (2014) comentam que a ISO, por se tratar de uma norma de implementação sistêmica, envolve diversas áreas e setores, em todos os níveis hierárquicos. Nesse sentido, líderes e colaboradores devem estar engajados para que a organização atinja o desempenho esperado no modelo de gestão ambiental.

Nos estudos de Engelmann, Guisso e Fracasso (2009), verificou-se que muitas universidades desenvolvem iniciativas na área ambiental para reduzir os impactos ambientais ao meio ambiente, mas essas ações ainda possuem uma visão administrativa que busca resultados imediatos, como a redução de custos. No entanto, muitas instituições incluem em seus objetivos a dimensão ambiental, sendo essa uma iniciativa crescente em várias universidades.

Nesse sentido, tem-se como exemplo a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que criou uma coordenadoria de Gestão Ambiental visando à implementação de Sistema de Gestão Ambiental (SGA). Atualmente, a coordenadoria tem como objetivo congrega esforços para que a instituição seja mais sustentável (TAUCHEN; BRANDLI, 2006). A Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS) é a única organização da área de ensino superior certificada no Brasil com a ISO 14001, com o escopo de Certificação contemplando o *Campus* de São Leopoldo – RS. A certificação contempla o ensino de graduação e de pós-graduação, programas e projetos de extensão, pesquisas básicas e aplicadas, além de atividades de apoio e complementares (INMETRO, 2015).

Por sua vez, a Universidade de Brasília (UNB) adotou um programa de gerenciamento de resíduos químicos que inclui dimensões ecológica, ambiental, econômica e social. Esse programa faz parte das contribuições ao plano de ação global da Agenda 21 (ENGELMAN et al, 2009).

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) também se empenhou em implementar um SGA, e seu programa de capacitação na área ambiental realiza atividades que envolvam o meio acadêmico e a comunidade

universitária com o objetivo de difundir conhecimentos sobre o meio ambiente. Além disso, buscam sensibilizar os indivíduos da comunidade interna estimulando neles uma forma crítica e coerente em suas ações, proporcionando uma reflexão sobre comportamentos, estilos de vida e padrões de consumo (UFRGS, 2015).

Com esses exemplos, visualiza-se que as instituições de ensino podem promover a sustentabilidade por meio de ações de gestão ambiental através do desenvolvimento de atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão como também através de suas operações. As IES podem adotar diferentes modelos para gerir as questões ambientais e ainda utilizar diversos instrumentos que servirão de ferramenta para alcançar os objetivos ambientais, como a educação na área ambiental.

Na seção seguinte apresentam-se informações sobre uma das ações de gestão ambiental: a capacitação.

2.3 Capacitação em Gestão Ambiental

Nos estudos sobre gestão ambiental a área de gestão de pessoas tem ganho destaque. Assuntos como capacitação, compromisso da alta gerência, motivação para os funcionários são citados de forma frequente. Jabbour, Santos e Nagano (2009) comentam que a gestão ambiental é intensiva para a área de gestão de pessoas pelo fato que a sua efetividade depende do conjunto de habilidades dos funcionários da organização.

A propósito, na literatura especializada o termo *Green Human Resource Management* (GHRM) está relacionado ao alinhamento de diversas práticas de gestão de pessoas voltadas aos objetivos de gestão ambiental de uma organização, como, por exemplo, a capacitação empresarial, que se torna uma prática essencial (JABBOUR; TEIXEIRA; JABBOUR, 2013).

Verifica-se nas normas de implementação para Sistemas de Gestão Ambiental NBR ISO 14001 que são consideradas como prática de gestão ambiental a capacitação e a sensibilização da equipe de funcionários. Segundo Marras (2000), a capacitação objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à otimização no trabalho. Além disso, produz diversas mudanças de conhecimentos, habilidades e atitudes, pois

implementa ou modifica a bagagem individual de cada um, suprimindo diferenças ou eventuais carências que os indivíduos possuam em relação ao cargo ocupado.

Entre os objetivos específicos da capacitação destacam-se a formação profissional, especialização e reciclagem. Os objetivos genéricos estão relacionados ao aumento da produtividade; aumento da qualidade; incentivo motivacional; otimização pessoal e organizacional e atendimento de exigências das mudanças dos cenários nos quais a organização está inserida (MARRAS, 2000).

Em outras palavras, Gil (2011) descreve a área de capacitação como um setor de importância nas organizações em razão das mudanças e dos desafios ambientais. O diagnóstico de necessidades de qualificação e o planejamento das capacitações são agora contínuos. Ocorreram mudanças também no modo como o treinamento é visto, sendo considerado como ambiente principal de aprendizagem, apoiando processos de mudança individual e grupal.

Segundo Jabbour, Santos e Nagano (2009, p. 347), a capacitação na área ambiental é definida como o “treinamento ambiental de todos os funcionários da organização e dos terceirizados com ênfase nos aspectos ambientais inerentes a cada cargo”, e a importância para a gestão ambiental é de proporcionar o desenvolvimento de conhecimentos sobre a política ambiental da organização, suas práticas e atitudes necessárias.

Conforme Pinheiro (2009), a capacitação é uma das ferramentas que norteiam o aprendizado das pessoas e conduzem à adaptação aos novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Por diversas vezes essa atividade é negligenciada nas organizações, mas muitas instituições consideram essa prática como incentivo à mudança organizacional. Nos últimos anos, as organizações também começaram a realizar capacitações para as questões ambientais, as quais permitiram o desenvolvimento humano dos funcionários ampliando a visão desses sobre o processo de mudança.

Em Barbieri (2011) encontra-se a afirmação de que as organizações devem assegurar a qualquer pessoa que realize tarefas laborais e que possa causar impactos ambientais significativos a capacitação apropriada e os registros dessas atividades. É relevante que cada organização estabeleça e mantenha procedimentos para que as pessoas reconheçam a importância de estar em conformidade com a política ambiental da instituição, identifiquem os aspectos ambientais significativos e

os benefícios da melhoria ambiental, tenham clareza das responsabilidades e potenciais consequências da inobservância dos procedimentos.

Efetivamente, a capacitação ambiental para todos os funcionários da organização permite a divulgação da política ambiental e a sensibilização sobre os impactos ambientais de suas atividades, fornecendo conhecimentos essenciais para lidar com os problemas e oportunidades ambientais emergentes. Em síntese, o aperfeiçoamento possibilita também mudar comportamentos individuais, de modo que se estabeleça uma relação mais consciente das pessoas. Além disso, a capacitação permite que as organizações aprimorem suas práticas de gestão, melhorem sua imagem corporativa e contribuam para o desenvolvimento de uma cultura organizacional receptiva às questões ambientais (JABBOUR; TEIXEIRA; JABBOUR, 2013).

Do ponto de vista de Camponogara (2008), deve-se considerar que a estratégia de obtenção de conhecimento disponibilizada às pessoas sobre os aspectos ambientais, a partir do ambiente de trabalho, permite reflexões sobre comportamentos e motivação para ação responsável com o meio ambiente, tanto dentro quanto fora da instituição.

Do mesmo modo, Salgado e Cantarino (2006) dizem que é importante trabalhar com as questões ambientais com os atores sociais, de forma que seja desenvolvida a mudança de valores, comportamentos e atitudes e a sensibilização para a responsabilidade de todos sobre os aspectos ambientais, de modo que sejam eliminados os efeitos nocivos que se agravam a cada dia.

Na opinião de Pinheiro (2009), as dimensões humanas no processo de mudança organizacional são muito importantes, especialmente em programas de gestão ambiental, visto que a atenção dada somente aos aspectos técnicos das práticas de gestão ambiental não garante o alcance dos objetivos. As pessoas podem se transformar na maior ameaça ou no maior potencial para o alcance das metas. Por isso, a área de gestão de pessoas ganha destaque, pois trabalhará com a sensibilização de forma que as mudanças que a organização pretende realizar ocorram de dentro para fora, tornando as pessoas mais envolvidas com as questões ambientais.

Conforme Andrade, Tachizawa e Carvalho (2002), a capacitação e a educação continuada nas organizações deve adotar a educação na área ambiental como uma política permanente, tanto com gestores quanto com servidores que

atuam na área operacional. Na opinião de Jabbour, Santos e Nagano (2009), os gestores que pretendem aperfeiçoar suas atividades de gestão ambiental devem garantir o alinhamento do conjunto de suas práticas de gestão de pessoas, inserindo a dimensão ambiental em cada prática.

Verifica-se que a capacitação na área ambiental é uma das práticas que tem dos maiores níveis de adoção por parte das instituições de ensino. Entretanto, a formação de gestores ambientais tem um nível de adoção considerado intermediário, segundo estudos de Machado et al (2013). Porém, nos estudos de Frizzo et al (2014), evidencio-se que em instituições de ensino as práticas de gestão ambiental, como treinamento em relação à sustentabilidade, são realizadas de forma isolada e incipiente e ainda falta consciência de gestores quanto aos assuntos da área ambiental. Pinheiro (2009) salienta que os treinamentos na área ambiental devem alcançar todos os níveis hierárquicos da organização, de forma a tornar as pessoas mais sensibilizadas das necessidades de melhoria da qualidade ambiental.

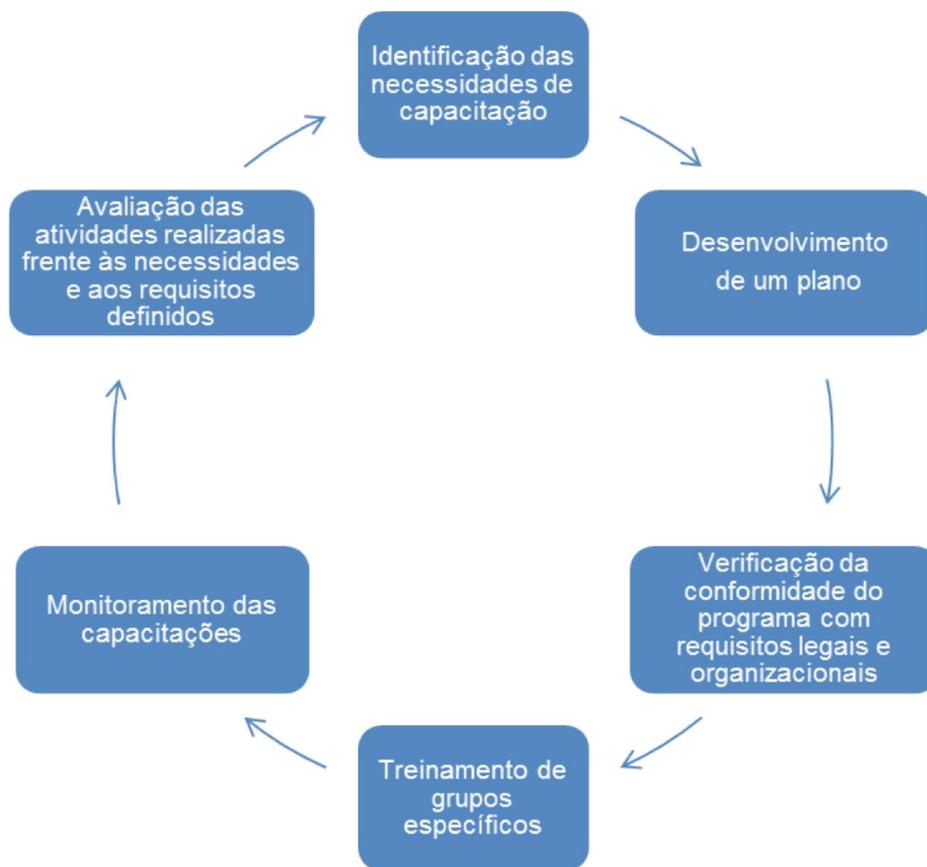
Por outro lado, para Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013), a capacitação ambiental atua como uma mediadora de outras práticas de gestão ambiental, pois elas só produzem efeitos se o treinamento desempenhar seu papel de intermediário. Os autores comentam também que a identificação de coevolução entre o nível de treinamento ambiental e o estágio evolutivo de gestão ambiental demonstra que há influência positiva do treinamento ambiental na adoção de práticas adotadas (JABBOUR et al, 2013).

Segundo a ISO 14001, o processo de treinamento ambiental pode ser dividido em fases. A primeira fase contempla o levantamento das necessidades de treinamento e o estabelecimento de matriz de competência para cada cargo e função. A fase de projeto e planejamento contém as atividades de atribuição de papéis e responsabilidades para o processo de treinamento, a capacitação para servidores terceirizados, o estabelecimento do programa e o treinamento aos funcionários independente de cargo. A terceira etapa do processo de aperfeiçoamento envolve a execução do treinamento presencial ou à distância. Por fim, a fase de avaliação dos resultados diz respeito às atividades de verificação da eficácia do treinamento, registros e avaliação da satisfação do treinado (JABBOUR; TEIXEIRA; JABBOUR, 2013).

Em outras palavras, Barbieri (2011) descreve que o detalhamento de um programa de capacitação guiado pela norma ISO, deve conter alguns elementos

como: identificação das necessidades de capacitação, desenvolvimento de um plano, verificação da conformidade do programa com requisitos legais e organizacionais, treinamento de grupos específicos, monitoramento das capacitações e avaliação das atividades realizadas frente às necessidades e aos requisitos definidos, formando um ciclo, conforme pode-se visualizar na Figura 1.

Figura 1- Etapas de um programa de capacitação



Fonte: Elaborado pela autora, baseado em Barbieri (2011).

Ao lado dessa descrição de etapas, Barbieri (2011) afirma que o treinamento deve ser uma oportunidade para a prática da educação ambiental, ao mesmo tempo em que trabalhe com questões específicas. O autor orienta que a educação ambiental pode estar presente em programas de capacitação de qualquer organização e com mais frequência nos aperfeiçoamentos que tratam de questões próprias de gestão ambiental. Isso proporcionaria aos participantes a oportunidade

de se conscientizarem a respeito dos problemas ambientais, com um olhar diferente sem restringir-se somente às atividades laborais.

Em seu estudo sobre educação ambiental, Giesta (2010) comenta que a realização de treinamentos e o desenvolvimento de ambientes de aprendizagem onde se difundem as questões ambientais estão orientados, geralmente, ao Sistema de Gestão Ambiental das organizações. A autora comenta que a educação ambiental vai além da simples capacitação em organizações, pois está relacionada à construção de reflexão e consciência crítica.

Em relação aos assuntos que podem ser desenvolvidos, Pinheiro (2009) recomenda que devem ser contemplados a política ambiental da organização, os objetivos e as metas planejados, os benefícios da melhoria das ações ambientais e as consequências da falta de comprometimento.

Em estudo de caso, Jabbour et al (2013) verificaram que nas capacitações da área ambiental os temas mais explorados contemplaram os seguintes assuntos: política ambiental, processo de auditoria ambiental, sistema de gestão ambiental, impactos e aspectos ambientais, ecoeficiência e coleta seletiva, sendo esses temas abordados por todos os níveis hierárquicos. Para a alta administração e colaboradores da área de gestão ambiental, as capacitações abordaram temas como mudança climática, protocolo de Kyoto, créditos de carbono e marketing verde.

A norma ISO 14001 recomenda em seu item 4.4.2 algumas orientações para as instituições desenvolverem atividades de capacitação com o objetivo de alcançar o resultado esperado em seu sistema de gestão ambiental, mas não indica os conteúdos, pois essa é uma atribuição que cada organização deve considerar de acordo com seu contexto.

Hale (1995) explorou a importância do desenvolvimento e treinamento de pessoas para o gerenciamento ambiental indicando 15 itens para desenvolver as competências ambientais, como: questões que afetam a organização, gestão ambiental, controle e prevenção da poluição ambiental, legislação ambiental, auditoria ambiental, avaliação ambiental, gestão de resíduos, uso e armazenamento de produtos químicos, manutenção de registros, formação para o pessoal do meio ambiente, entre outros (RIBEIRO; AGUIAR, 2014).

Além disso, verifica-se que a formação de pessoas em gestão ambiental possui um caráter multidisciplinar, pois deverá abordar as diferentes variáveis

ambientais (econômicas, tecnológicas, legais, sociais, demográficas e físicas) às quais as organizações estão relacionadas.

Pode-se dizer que a educação no ambiente de trabalho é essencial para o sucesso dos negócios e o treinamento deve focar em estratégias e em atividades específicas de capacitação de acordo com as características da instituição, ou seja, adaptadas para cada caso (HALE, 1995).

Na Resolução 422/2010 do Conselho Nacional do Meio Ambiente foram estabelecidas as diretrizes para as campanhas, ações e projetos de Educação Ambiental. Nesse documento encontram-se informações sobre a linguagem, a abordagem e as sinergias e articulações que as campanhas e atividades de EA devem acompanhar. Destacam-se nesse documento a recomendação de adequação da linguagem ao público envolvido, o acesso de informações sobre questões ambientais de forma transparente. Quanto à abordagem indica-se que se contextualize as questões ambientais por dimensões e escalas diferentes, focalize a os assuntos para além das ações de comando e controle, tenha como adoção os princípios e valores para a construção de sociedades sustentáveis, valorização de práticas locais, promova a difusão de conhecimento a partir das experiências da realidade socioambiental, destacando os impactos causados pelas atividades humanas.

Assim, visualiza-se que a metodologia utilizada na capacitação ambiental dependerá das características de cada organização e do nível hierárquico em que o tema é discutido. Há possibilidade de se utilizar a matriz de competências para comparar as competências ambientais já desenvolvidas pelos funcionários com as requeridas pelo cargo, gerando informações para o planejamento da capacitação ambiental (JABBOUR et al, 2013).

Na visão de Sammalisto e Brorson (2006), alguns aspectos organizacionais e de comunicação são fundamentais para a capacitação ambiental. Aspectos organizacionais como comitê ambiental, treinamento de novos colaboradores e de auditores e aspectos de comunicação, tais como percepção do treinamento e comunicação, conscientização e atitude, suporte aos treinandos, contribuição para o desenvolvimento sustentável são citados como relevantes. Além disso, o envolvimento da alta administração, o foco nos aspectos ambientais, a metodologia do treinamento e a comunicação utilizada, bem como a percepção do processo de

capacitação foram considerados essenciais no processo de capacitação e desenvolvimento.

Andrade, Tachizawa e Carvalho (2002) sugerem que programas de educação na área ambiental sejam conduzidos de acordo com o perfil do público participante, seguindo as peculiaridades locais e padrões de comportamento local. Recomenda-se que sejam utilizados métodos de comunicação eficientes para cada público, assim devem ser explorados os contatos pessoais (caminhadas com atividades educativas, excursões, palestras), contatos impessoais (filmes, vídeos, letreiros, painéis, folhetos, pôsteres, trilhas autoguiadas com roteiros demarcados e programados).

Como exemplos de práticas de treinamento ambiental desenvolvidas pelas organizações encontram-se: a formação de agentes internos, os chamados multiplicadores das causas ambientais, campanhas corporativas, premiações, concursos internos, participações em feiras, integração de funcionários sobre conhecimentos ambientais, workshop das unidades, entre outras.

Dessa forma, recomenda-se o engajamento na formação e profissionalização de docentes e demais profissionais que atuam no âmbito da educação no sentido de criar o interesse e a responsabilidade desses atores diante de suas ações. Desenvolver um pensamento responsável sobre hábitos e práticas sociais, especialmente sobre aspectos da sustentabilidade, promover práticas educativas focadas numa proposta pedagógica que desenvolva um pensamento crítico e alinhadas às necessidades futuras é uma das tarefas da aprendizagem social (JACOBI et al, 2009).

O processo de aprendizagem social envolve diversos atores sociais em um contexto participativo sendo capaz de gerar mudanças nas atitudes, crenças e habilidades, no qual o aprendiz muda o ambiente e as mudanças afetam o aprendiz, onde ocorra a construção de conhecimento (MELO; GODOY, 2014).

Os processos de aprendizagem, geralmente, não estão em sintonia com a visão transformadora de educação. No entanto, a Educação para o Desenvolvimento Sustentável fomenta processos e ações que estimulam a inovação nos programas de estudo, assim como através das experiências dos docentes e de aprendizagem (UNESCO, 2011).

Alguns autores propõem que os conceitos de aprendizagem social e aprendizagem organizacional fazem parte da educação para a sustentabilidade. A

aprendizagem social é visualizada como um processo contínuo de ressignificação e reinterpretação de conceitos e informações, e no campo da sustentabilidade tem a função de instigar as pessoas a construir entendimentos comuns e promover mudanças positivas, referindo-se à aprendizagem dos indivíduos em diferentes contextos, seja por meio de observação ou imitação (MELO; GODOY, 2014).

Por outro lado, Melo e Godoy (2014) comentam que a aprendizagem organizacional (AO) também é vista como parte de um processo social, resultado de uma interação entre indivíduos e as condições sociais, num processo de desenvolvimento e mudança do ser humano.

Nesta seção apresentaram-se os principais conceitos sobre capacitação na área ambiental. Na próxima seção serão evidenciadas algumas considerações sobre capacitação para servidores públicos.

2.4 Capacitação para servidores públicos

As instituições federais de ensino possuem servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) e docentes. A capacitação de servidores públicos foi instituída através do Decreto 2.794/1998. Nesse documento, o governo apresentou a Política Nacional de Capacitação dos Servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. O decreto teve como finalidades: melhoria da eficiência do serviço público e da qualidade dos serviços prestados ao cidadão; valorização do servidor público, por meio de sua capacitação permanente; adequação do quadro de servidores aos novos perfis profissionais requeridos no setor público; divulgação e controle de resultados das ações de capacitação; e racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

Em relação à capacitação para os TAEs verifica-se que a partir da Lei 11.091/2005 instituiu-se o Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE) no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Essa lei contemplou em seu texto termos como capacitação e qualificação dos servidores, possibilitando o pagamento de incentivos financeiros aos servidores que participassem de cursos de capacitação ou qualificação com o objetivo de melhorar os serviços públicos.

No ano de 2006, foi publicado o Decreto 5.707, que apresentou a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Nesse decreto foi instituída a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal, caracterizando a educação continuada como a oferta de capacitações para servidores públicos, visando o aprimoramento profissional, ao longo da vida funcional. O documento ainda regulamentou alguns dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, lei que trata sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Ainda no ano de 2006, foi instituído um novo Decreto, de número 5.824, que estabeleceu os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos integrantes do PCCTAE. Esse decreto instituiu as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, definindo os objetivos e as linhas de desenvolvimento do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

Por fim, em janeiro de 2014, foi publicada a Portaria nº 27, pelo Ministério da Educação, e que possui como anexo o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do PCCTAE no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. O Plano tem como objetivo geral promover, de forma complementar, condições para o desenvolvimento dos TAEs, com vistas ao desenvolvimento profissional e da gestão das instituições federais de ensino. De forma específica, o plano buscará: contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão; promover e apoiar as ações de capacitação e qualificação do servidor para o desenvolvimento da gestão pública, promover e apoiar a capacitação e qualificação do servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFES; criar condições para a plena implantação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE.

Esse plano será estimulado através de programas que juntos às ações já desenvolvidas pelas instituições federais de ensino permitirão o desenvolvimento profissional dos servidores. Os programas serão divididos em três áreas: Programa Nacional de Apoio aos Projetos Institucionais de Capacitação das Instituições Federais de Ensino; Programa de Qualificação em serviço do integrante do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; Programa de Capacitação - Formação Contínua.

Em relação às capacitações para docentes, visualiza-se nas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Ambiental o incentivo à busca de alternativas curriculares e metodológicas na capacitação da área ambiental e as iniciativas e experiências locais e regionais, incluindo a produção de material educativo. A lei ainda faculta a inserção de disciplina específica de Educação Ambiental aos cursos de pós-graduação, extensão e nas áreas voltadas ao aspecto metodológico da Educação Ambiental, quando se fizer necessário.

Cabe salientar que em 1999, foi publicada a Lei 9.795, que apresenta a Política Nacional de Educação Ambiental (PNEA). Essa lei inova ao trazer a Educação Ambiental na formação escolar em todos os níveis de ensino (básico, médio, superior e pós-graduação) e também nas organizações públicas e privadas. Essa ampliação visa qualificar os servidores das mais diversas instituições de forma que sejam reduzidos os impactos ambientais de suas atividades laborais.

Esta seção trouxe explicações sobre as capacitações de servidores públicos federais. A seguir, no capítulo 3, evidencia-se a organização objeto de estudo desta dissertação.

3 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

A instituição foi criada pela Lei n. 3.834-C, de 14 de dezembro de 1960. A UFSM é uma Universidade Federal de Ensino Superior, constituída como Autarquia Especial vinculada ao Ministério da Educação. Está localizada na cidade de Santa Maria, no Centro Geográfico do Rio Grande do Sul, e tem sua sede no Bairro Camobi.

Atualmente, conta com nove Unidades Universitárias: Centro de Artes e Letras, Centro de Ciências Naturais e Exatas, Centro de Ciências Rurais, Centro de Ciências da Saúde, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Centro de Educação, Centro de Educação Física e Desportos, Centro de Tecnologia e Unidade Descentralizada de Educação Superior de Silveira Martins-RS. Além disso, a Instituição possui duas unidades de ensino médio, técnico e tecnológico: o Colégio Técnico Industrial de Santa Maria, o Colégio Politécnico da Universidade Federal de Santa Maria. Possui ainda *campi* em Frederico Westphalen, em Palmeira das Missões e em Cachoeira do Sul.

Dados de dezembro de 2015 mostram que a universidade possui 114 cursos de graduação, 16 de especialização e 52 programas de pós-graduação. Já no ensino a distância, a instituição oferece 11 cursos de graduação e 14 em especialização. Entre docentes de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e docentes de Ensino Superior são 1.946 servidores, já os servidores técnico-administrativos em educação totalizam 2.768 profissionais.

A UFSM tem como missão: construir e difundir conhecimento, comprometida com a formação de pessoas capazes de inovar e contribuir com o desenvolvimento da sociedade, de modo sustentável, e como visão: ser reconhecida como uma instituição de excelência na construção e difusão do conhecimento, comprometida com o desenvolvimento da sociedade, de modo inovador e sustentável.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), válido no período 2011-2015, apresenta o planejamento estratégico da universidade e foi construído alicerçado em 06 Eixos Norteadores, destaca-se o eixo Foco na inovação e na sustentabilidade, que compreende a busca pelo incremento da capacidade de liderança da UFSM para a inovação científica e tecnológica na sociedade, bem como prevê o estímulo ao desenvolvimento de projetos na área da sustentabilidade, nas dimensões social, ambiental, cultural e econômica.

A organização administrativa e acadêmica da Universidade Federal de Santa Maria está prevista e regulamentada no seu Estatuto. No Anexo A pode ser visualizada a estrutura organizacional da instituição. Na estrutura atual, a Universidade possui órgãos executivos da administração superior, órgãos suplementares, unidades universitárias, órgãos de apoio, coordenadoria de educação básica, técnica e tecnológica e órgãos de direção e assessoria; deste último grupo destaca-se a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

A PROGEP desempenha atividades como a definição de políticas de gestão de pessoas, ações inerentes à capacitação dos servidores; gerenciamento da vida funcional do quadro técnico-administrativo e docente; registros funcionais dos servidores em banco de dados e executa ações que buscam proporcionar uma melhor qualidade de vida ao servidor. Além dessas atividades, disponibiliza a oferta de serviços relacionados à assistência e aos benefícios individuais e familiares, bem como efetua os controles necessários à elaboração e manutenção da folha de pagamento.

As capacitações para os servidores na UFSM são organizadas pela PROGEP, através da Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento, que possui um Núcleo de Educação e Desenvolvimento (NED). O NED planeja e executa os cursos ou eventos de capacitação e desenvolvimento para todos os servidores.

Durante o ano de 2014, foi realizado o Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) para subsidiar o planejamento das ações que visam à capacitação e ao aperfeiçoamento dos servidores da instituição. O LNC possibilitou também que a UFSM identificasse as demandas institucionais frente ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Integrantes do PCCTAE, definido na Portaria nº 27, de 15 de janeiro de 2014. Em março de 2015, a PROGEP realizou mapeamento das necessidades específicas de treinamento das chefias de cada setor; no entanto, os aspectos ambientais não foram citados como demandas de capacitação.

Em relação às questões de sustentabilidade na UFSM, visualiza-se que, atualmente, há duas comissões que estão mais diretamente envolvidas com a temática ambiental: a Comissão de Planejamento Ambiental e a Comissão Gestora do Plano de Gestão em Logística Sustentável, as duas definidas por portarias da instituição.

A Comissão de Planejamento Ambiental planeja ações para a melhoria da qualidade ambiental e para a estruturação do Sistema de Gestão Ambiental na instituição. Já a Comissão Gestora do PLS atua no acompanhamento das metas e objetivos do referido plano, emitindo relatórios sobre as necessidades e/ou demandas dessas ações. Verifica-se que o trabalho desenvolvido pelas comissões poderia ser desenvolvido por uma única comissão, pois com a união de esforços a instituição pode avançar na busca de melhores e maiores resultados.

Outro ponto que chama a atenção na UFSM é o número de cursos que trabalham com a temática ambiental. Atualmente, há o Curso Técnico em Meio Ambiente, as graduações em Engenharia Sanitária e Ambiental no Campus Sede, Gestão Ambiental – Tecnologia na UDESSM, e cursos de pós-graduação Especialização em Educação Ambiental e de mestrado em Engenharia Ambiental disponibilizados em Santa Maria.

Salienta-se que os profissionais que atuam nestes cursos poderiam auxiliar a instituição nas ações de gestão ambiental como também nas capacitações sobre a dimensão ambiental, visto que possuem qualificação e experiência para desenvolver atividades com esta temática.

Neste capítulo, evidenciaram-se informações sobre a UFSM. No próximo capítulo, serão apresentados os procedimentos metodológicos utilizados no estudo.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo descrevem-se os procedimentos metodológicos que foram utilizados no desenvolvimento do estudo. Inicialmente será apresentado o delineamento e o desenho da pesquisa. A seguir, serão visualizados os sujeitos entrevistados, a forma de coleta de dados, bem como as estratégias de análise que foram utilizadas e um quadro resumo de todas as etapas. O estudo exploratório com outros órgãos públicos foi exposto ao fim deste capítulo.

4.1 Delineamento da pesquisa

Em relação aos procedimentos técnicos foi realizada uma pesquisa bibliográfica, que, segundo Lakatos e Marconi (2003), é uma consulta a materiais relacionados ao assunto e que já se tornaram públicos; pesquisa documental em leis, portarias, entre outros documentos; e também uma pesquisa de campo com os sujeitos da pesquisa, que será apresentada na seção 4.3.

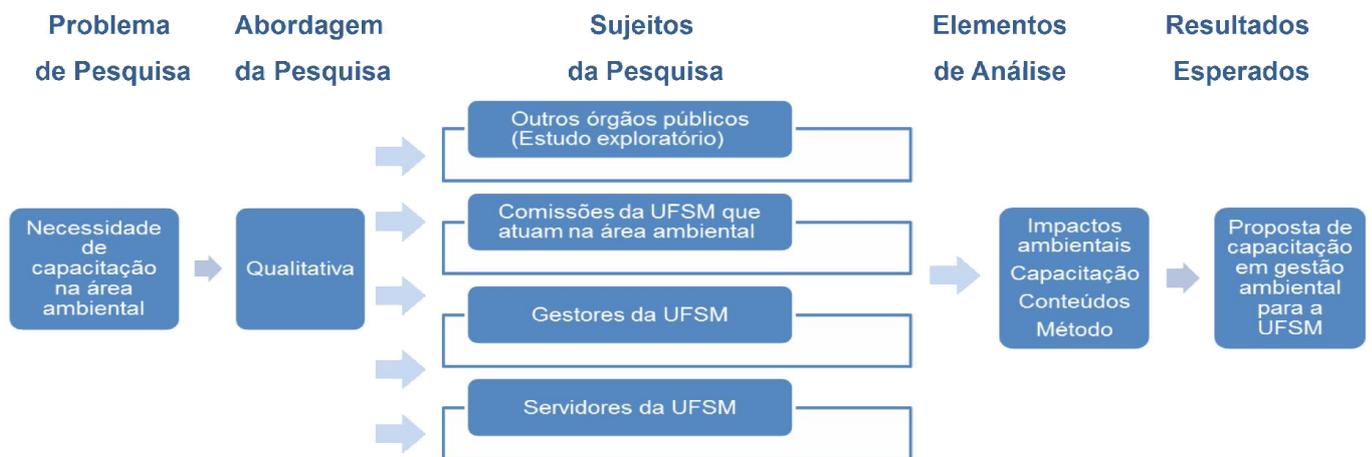
Em relação à sua natureza trata-se de uma pesquisa aplicada, que pretendeu gerar conhecimentos em relação à proposta de capacitação em Gestão Ambiental. Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa exploratória, que, para Gil (2008), tem como objetivo se familiarizar com um assunto ainda pouco conhecido ou explorado, obtendo informações. Justifica-se que o tema das capacitações na área ambiental ainda é pouco explorado no âmbito das instituições federais de ensino superior e, dessa maneira, buscou-se evidências sobre o que outros órgãos públicos têm executado em relação à capacitação na área ambiental.

No que tange à abordagem do problema, a pesquisa foi do tipo qualitativa. Para Hair (2005, p. 100), “os dados qualitativos mostram descrições de coisas sem a atribuição direta de números”. A pesquisa qualitativa permitiu descrever as opiniões dos servidores e gestores da UFSM e de integrantes das comissões e foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas.

4.2 Desenho da Pesquisa

Para melhor compreensão do estudo, a Figura 2 representa uma síntese dos procedimentos metodológicos realizados para o desenvolvimento da pesquisa. Pode ser visualizado o problema, a abordagem, os sujeitos, os elementos de análise e os resultados esperados.

Figura 2 - Desenho da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2015).

4.3 Sujeitos da pesquisa

Este estudo foi desenvolvido com quatro categorias de sujeitos. Para investigar as ações de capacitação em Gestão Ambiental em outros órgãos públicos federais no RS e atender ao quarto objetivo específico, foram realizadas entrevistas com gestores que atuam na área de capacitação nas instituições públicas, tais como instituições de ensino superior e órgãos da área judiciária. O estudo exploratório com as outras instituições será detalhado na seção 4.6.

Para alcançar o segundo objetivo específico do estudo foi realizada entrevista com 02 integrantes das comissões que tratam dos aspectos da sustentabilidade na UFSM.

Na sequência, foram entrevistados 05 gestores da UFSM, com cargo de pró-reitores, chefes de órgãos executivos e suplementares. Por último, procedeu-se a

realização de entrevistas com 10 servidores da instituição de diferentes unidades universitárias. Esses servidores responderam ao Levantamento das Necessidades de Capacitação da PROGEP, em 2014, e indicaram o interesse em participar de curso em Educação Ambiental ou em Sustentabilidade. A listagem com os nomes dos servidores que sinalizaram disposição para esses assuntos foi fornecida pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. A PROGEP autorizou a pesquisa desta dissertação, pois concluiu que o estudo contribuirá com as capacitações já desenvolvidas.

Os sujeitos da pesquisa foram entrevistados com os questionamentos expostos nos apêndices desta dissertação. No Quadro 3, pode-se visualizar o perfil dos sujeitos entrevistados no âmbito interno da UFSM e a simbologia alfanumérica utilizada para a identificação de cada pessoa.

Quadro 3- Perfil dos sujeitos entrevistados

Comissões		
Entrevistados	Tempo de UFSM (anos)	Cargo
C1	33	Professor
C2	03	Técnico-administrativo em educação
Gestores		
Entrevistados	Tempo de UFSM (anos)	Cargo
G1	28	Professor
G2	33	Técnico-administrativo em educação
G3	26	Professor
G4	28	Técnico-administrativo em educação
G5	06	Professor

Continua

Continuação

Servidores		
Entrevistados	Tempo de UFSM (anos)	Cargo
S1	33	Técnico-administrativo em educação
S2	09	Professor
S3	31	Professor
S4	34	Técnico-administrativo em educação
S5	09	Professor
S6	33	Professor
S7	26	Técnico-administrativo em educação
S8	30	Técnico-administrativo em educação
S9	20	Técnico-administrativo em educação
S10	21	Técnico-administrativo em educação

Conclusão

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

4.4 Coleta de dados

Inicialmente, a proposta estava focada na capacitação em Educação Ambiental, pois no Levantamento das Necessidades de Capacitação da PROGEP era usada essa denominação para as atividades de aperfeiçoamento na área ambiental. Na defesa da qualificação, os avaliadores sugeriram adequar a proposta à temática da gestão ambiental pelo fato de ser mais apropriado aos objetivos da dissertação.

Nesse sentido, após a defesa do projeto de qualificação, foram realizados alguns ajustes no projeto de pesquisa para adaptação às sugestões da banca de avaliação, sendo reestruturada a parte teórica e revisado os roteiros de entrevistas entre outras alterações pontuais.

A pesquisa qualitativa foi realizada através de entrevistas semiestruturadas, as quais possuem questionamentos básicos, estabelecidos a partir do referencial teórico, sendo o roteiro das entrevistas distribuído em grupos ou palavras-chave que posteriormente formarão os elementos de análise (TRIVIÑOS, 2007).

Inicialmente, as entrevistas foram realizadas com os servidores de outros órgãos públicos (Apêndice A). Além desses questionamentos procedeu-se também a realização de observações nos *sites* dessas instituições sobre as capacitações em na área ambiental. Na segunda fase, foram entrevistados os representantes das comissões da UFSM (Apêndice B). Na etapa seguinte, efetuou-se a pesquisa

qualitativa com os servidores da universidade (Apêndice C) e também com os gestores da instituição (Apêndice D).

Os sujeitos da pesquisa responderam questionamentos sobre: impactos ambientais da instituição, capacitação na área ambiental, avaliação, conteúdos, métodos, entre outros aspectos.

As entrevistas com os gestores de outros órgãos públicos foram realizadas no mês de abril de 2015. Já as entrevistas com as comissões, gestores e servidores iniciaram-se em agosto e encerram-se em setembro de 2015, respectivamente.

As entrevistas foram realizadas mediante agendamento prévio com cada entrevistado e em seus locais de trabalho. As falas foram gravadas com autorização prévia dos participantes e o tempo médio de duração foi de 20 minutos.

4.5 Análise dos dados

Após a coleta de dados, as entrevistas foram transcritas para um documento no Word - Microsoft Office, e a partir desse momento iniciou-se a análise das informações coletadas. Para análise dos dados qualitativos consideraram-se os seguintes elementos: impactos ambientais da instituição, capacitação na área ambiental, avaliação, conteúdos e método.

Ao final das análises de dados foi construído um programa de referência para o curso de capacitação. Além disso, o programa foi avaliado por alguns especialistas na área de educação, gestão de pessoas e sustentabilidade. O Quadro 4 evidencia as fases de coleta e análise de dados que foram adotadas nesse estudo.

Quadro 4 - Resumo das etapas de coleta e análise de dados

Objetivos	Autores	Elementos em estudo	Sujeitos	Procedimentos de Coleta e Análise dos dados	Questões
Investigar as ações de capacitação em Gestão Ambiental executadas por outros órgãos no RS	Jabbour et al (2009) e (2013)	Educação continuada Objetivos Conteúdos Método	Servidores de outras instituições de ensino superior e de órgãos da área judiciária	Observações nos <i>sites</i> das Instituições e entrevistas semiestruturadas, enviadas por e-mail	5,7, 6, 8 Apêndice A
Identificar os impactos ambientais causados pela UFSM, na visão dos entrevistados	Machado et al (2013) Careto e Vendeirinho (2003) Ribeiro e Aguiar (2014)	Impactos ambientais	Integrantes das comissões, servidores e gestores	Entrevistas semiestruturadas realizadas de forma presencial pela autora	2 Apêndice B 7 Apêndice C 2 Apêndice D
Identificar as expectativas dos membros das comissões que atuam com a temática da sustentabilidade na UFSM quanto à capacitação sobre Gestão Ambiental	Jabbour et al (2009) e (2013) Ribeiro e Aguiar (2014) Hale (1995) Andrade, Tachizawa e Carvalho (2002)	Importância da Capacitação Educação continuada Aprendizagem Conteúdos Método Sensibilização Avaliação Estágios GA	Servidores da UFSM pertencentes às comissões, conforme portarias de designação	Entrevistas semiestruturadas realizadas de forma presencial pela autora	1,3 e 7 12 5 9 11 8 13 6 Apêndice B

Continua

Continuação

Objetivos	Autores	Elementos em estudo	Sujeitos	Procedimentos de Coleta e Análise dos dados	Questões
Identificar as expectativas dos servidores da UFSM quanto à capacitação em Gestão Ambiental	Jabbour et al (2009) e (2013) Ribeiro e Aguiar (2014) Hale (1995) Andrade, Tachizawa e Carvalho (2002)	Importância da Capacitação Educação continuada Conteúdos Método Sensibilização	Servidores da UFSM que responderam ao LNC 2014 e sinalizaram interesse em participar de capacitações em Educação Ambiental ou Sustentabilidade	Entrevistas semiestruturadas realizadas de forma presencial pela autora	4 8 9 10 13 Apêndice C
Verificar com alguns gestores da UFSM suas percepções sobre a capacitação na área ambiental	Jabbour et al (2009) e (2013) Ribeiro e Aguiar (2014) Sammalisto Brorson (2006) Hale (1995) Andrade, Tachizawa e Carvalho (2002)	Importância da Capacitação Educação continuada Aprendizagem Conteúdos Método Sensibilização Avaliação Estágios GA	Pró-Reitores, chefes de órgãos executivo e suplementar, Diretor de Centro	Entrevistas semiestruturadas realizadas de forma presencial pela autora	1,3 e 7 12 5 9 11 8 13 6 Apêndice D

Concluído

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

4.6 Estudo exploratório em outros órgãos públicos

Com a finalidade de se obter subsídios para a realização da pesquisa com o público interno da UFSM, inicialmente foi realizado um estudo exploratório sobre as capacitações na área ambiental em universidades federais e em órgãos da área judiciária. Foram analisadas sete Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) e dois órgãos públicos da área judiciária, todos localizados no Estado do Rio Grande do Sul. Os resultados são apresentados a partir das questões formuladas no roteiro de entrevista (Apêndice A) enviado às instituições e também pela análise de documentos disponibilizados nos *sites* dos órgãos.

Inicialmente, apresentam-se os resultados das instituições federais de ensino superior que foram classificadas como I1, I2, I3, I4, I5, I6 e I7. Algumas instituições não quiseram participar das entrevistas, por isso a pesquisadora obteve informações sobre as capacitações através de documentos institucionais, como relatórios de gestão e da área de gestão de pessoas. Cinco instituições desenvolveram atividades na área Ambiental nos últimos anos, algumas de forma mais efetiva, mas outras estão implementando ações de capacitação na área ambiental. Percebe-se que as atividades realizadas pelas IFES foram diversificadas, desde palestras, cursos de capacitação, oficinas e campanhas educativas.

As instituições foram pesquisadas sobre os assuntos trabalhados durante as capacitações. Verificou-se que os temas explorados pelas IFES foram bastante comuns e concentraram-se em Educação Ambiental, gestão de resíduos, Gestão Ambiental, legislação ambiental, impactos ambientais, saúde e segurança no trabalho e política ambiental. Constatou-se que as ações de aperfeiçoamento abordaram a gestão do uso de recursos porque os servidores podem intervir no consumo desses materiais. As capacitações seguem, em parte, as recomendações da Resolução 422/2010 ao explorarem as questões ambientais e os impactos causados pelas atividades humanas, como a geração e o descarte de resíduos.

As universidades ainda foram questionadas sobre os objetivos das capacitações. De modo geral, as atividades objetivaram a difusão de conhecimentos sobre o meio ambiente e a sensibilização dos profissionais para a sustentabilidade. Em relação às dificuldades enfrentadas na realização das capacitações, a I2

manifestou-se que estão relacionadas aos instrutores, como pode ser observado na resposta fornecida pela entrevistada da I2.

É difícil manter um banco de profissionais da própria instituição, o que tornaria o processo de realização da capacitação mais ágil. Como somos uma instituição pública a contratação de instituições privadas acontece através de processo de licitação ou inexigibilidade, o que é demorado e às vezes mais oneroso.

Em resumo, no Quadro 5 apresentam-se os resultados das atividades de aperfeiçoamento nas universidades federais instaladas no Rio Grande do Sul.

Quadro 5 - Resumo das capacitações na área ambiental em outras IFES

Universidade pesquisada	Atividades em Gestão Ambiental	Principais assuntos abordados	Principais objetivos das capacitações
I1	Sim, foram realizados cursos de capacitação	Educação Ambiental, resíduos, gestão ambiental	Promover o engajamento na execução das atividades e a consciência da cidadania ecológica
I2	Sim, através de cursos de capacitação	Gestão ambiental, resíduos, legislação ambiental	Conscientização dos servidores e capacitação em relação aos temas abordados
I3	Não informado	Não informado	Não informado
I4	Não informado	Não informado	Não informado
I5	Sim, realizou cursos de capacitação, oficinas, palestras e campanhas educativas	Redução de consumo de materiais como papel, copos descartáveis, além de redução de energia e informações sobre resíduos	Conscientizar a comunidade interna para reduzir o consumo de materiais, estimulando a conscientização ecológica e as práticas de sustentabilidade
I6	Sim, através de palestras e cursos para os servidores da IFE e para servidores terceirizados	Gestão Ambiental, gestão de resíduos, coleta seletiva, impactos ambientais	Difundir conhecimentos sobre o ambiente, visando à formação de indivíduos capazes de compreender o mundo e de agir nele de forma crítica e coerente

Continua

Continuação

Universidade pesquisada	Atividades em Gestão Ambiental	Principais assuntos abordados	Principais objetivos das capacitações
17	Sim, ocorreram cursos de capacitação e palestras	Riscos ambientais, gestão ambiental, sustentabilidade, educação ambiental, saúde e segurança no trabalho	Formação e desenvolvimento profissional dos servidores, promover a sensibilização e informar sobre as formas de inserir a dimensão ambiental no trabalho.

Concluído.

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Cabe informar que o roteiro de entrevista foi enviado também para IFES dos estados de Santa Catarina e Paraná, mas não houve retorno. Então, para complementar essa parte do estudo, a pesquisadora procurou investigar as ações desenvolvidas por outros órgãos públicos e assim encaminhou a entrevista para órgãos da área judiciária, localizados no RS. Essas instituições possuem um Termo de Cooperação firmado que objetiva troca de informações e a promoção de ações socioambientais conjuntas entre os órgãos e entidades. Foram enviados cerca de 10 roteiros de entrevista, mas retornaram apenas 02 que foram denominados como I8 e I9 e são apresentados a seguir.

Nas instituições da área judiciária foram realizadas palestras, ciclo de vídeos, concursos fotográficos, exposições, tanto para servidores quanto para gestores públicos. As atividades expositivas contemplaram temas como poluição eletromagnética, agrotóxicos, animais silvestres, alimentos transgênicos, gestão ambiental, licenciamento ambiental, consciência ambiental, direito ambiental, gerenciamento de resíduos sólidos, desenvolvimento econômico sustentável.

De modo geral, as instituições afirmaram que as atividades se concentram com maior intensidade na semana do meio ambiente. No entanto, há suporte para os servidores sempre que necessitarem, conforme se visualiza nesta manifestação do entrevistado da I9:

Há em cada setor pessoa responsável por dar as orientações sobre a coleta seletiva aos colegas, a figura do monitor ambiental. Esse monitor poderá entrar em contato com o Setor de Ações Socioambientais a qualquer momento para solicitar auxílio e orientação. Periodicamente, reunimos todos

os monitores ambientais para esclarecer dúvidas e passar orientações. Os trabalhadores terceirizados que atuam na limpeza também são orientados periodicamente quanto à coleta seletiva.

Em relação à carga horária, foram realizadas ações com bastante variação, desde cursos com 16 horas até sessões de vídeos com duas horas cada. Quanto aos objetivos das capacitações, os entrevistados citaram que foram bem práticos, voltados à atuação da auditoria no que diz respeito à fiscalização do cumprimento da legislação ambiental vigente. Outros objetivos foram mais abrangentes e visaram ampliar a sensibilização para uma prática ecologicamente responsável, tanto no ambiente de trabalho quanto na vida cotidiana.

As dificuldades estão relacionadas com a divulgação dos eventos, número de participantes. O entrevistado da I9 comentou: “em geral, há pessoas mais identificadas com o tema da sustentabilidade e outros que acabam não participando dos eventos”. Outro problema relatado foi a falta de indicadores que priorizem o assunto como objetivo institucional, o que não estimula um calendário expressivo e contínuo de atividades. Também citaram a dificuldade de mensurar o resultado das capacitações, em função de os objetivos nem sempre serem práticos. No Quadro 6, podem-se analisar as principais características das capacitações em órgãos da área judiciária.

Quadro 6 - Resumo das capacitações na área ambiental em órgãos do judiciário

Órgão pesquisado	Atividades em Gestão Ambiental	Principais assuntos abordados	Principais objetivos das capacitações
18	Sim, palestras, de forma contínua, atividades expositivas	Poluição eletromagnética, agrotóxicos e animais silvestres, alimentos transgênicos	Trazer mais informações sobre temas controversos da questão ambiental
19	Sim, oficinas, capacitações e palestras	Gestão ambiental, licenciamento ambiental, consciência ambiental, direito ambiental, gerenciamento de resíduos sólidos, desenvolvimento econômico sustentável	Atuar na auditoria no que diz respeito à fiscalização do cumprimento da legislação ambiental vigente. Ampliar a consciência para uma prática ecologicamente responsável, tanto no ambiente de trabalho quanto na vida cotidiana

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

O estudo exploratório deixou evidente a importância da realização de capacitações na área ambiental, pois essas ações permitem iniciar o processo de sensibilização dos servidores para os aspectos ambientais, estimulando a conscientização ecológica, a redução do consumo de materiais e informam sobre práticas de sustentabilidade.

Dessa forma, nesta seção apresentaram-se informações do estudo exploratório sobre as atividades realizadas em outras instituições federais de ensino superior e também em órgãos públicos da área judiciária, instalados no Rio Grande do Sul. A seguir, evidenciam-se os resultados da pesquisa qualitativa realizada no âmbito interno da UFSM.

5 ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados da pesquisa. Inicialmente, são evidenciados o perfil dos entrevistados e as opiniões sobre os impactos ambientais gerados pela instituição. A seguir, foram expostas as percepções gerais da gestão ambiental e também considerações sobre a capacitação na área ambiental. Por fim, os comentários dos especialistas e o programa de referência são expostos e encerram o capítulo.

5.1 Perfil dos entrevistados

Nesta seção, são expressas informações sobre o perfil dos entrevistados no âmbito interno da universidade, ou seja, dos integrantes das comissões ambientais, servidores e gestores da instituição.

Os integrantes das comissões que trabalham com a temática ambiental na UFSM são profissionais do quadro efetivo e ocupam os cargos de professor e técnico-administrativo, ambos com formação na área de Engenharia Química, com 32 e 03 anos de atuação, respectivamente.

O segundo grupo de entrevistados foram os servidores efetivos docentes e técnico-administrativos vinculados a diferentes órgãos de lotação. As unidades que esses servidores estão lotados são: Centro de Tecnologia, Colégio Técnico Industrial, Centro de Educação, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Centro de Ciências da Saúde, Centro de Ciências Rurais, Hospital Universitário de Santa Maria, Colégio Politécnico e Reitoria.

Foram entrevistados 10 servidores, sendo três homens e sete mulheres, desses quatro professores e seis técnico-administrativos. Cinco servidores possuem mais de 30 anos de atuação, três profissionais têm menos de 10 anos de exercício na UFSM e outros dois possuem 20 anos de atividade. Os técnicos administrativos ocupam os cargos de técnico em eletroeletrônica, técnico em assuntos educacionais, técnico de laboratório, assistente em administração e recreacionista.

Todos os servidores entrevistados possuem formação em nível de graduação, muitos em mais de um curso, com especializações e mestrado. Os docentes

necessitam da formação em nível de graduação, mestrado e doutorado para ingressar na instituição. No entanto, essa não é uma exigência para todos os cargos de técnico-administrativos que podem ingressar em cargos de nível fundamental, médio e superior. Nesta pesquisa, visualizou-se que os servidores técnico-administrativos, até mesmo os que ocupam cargos de nível fundamental e/ou médio, nos quais não se exige a formação em nível de graduação, possuem formação superior à exigida pelo cargo. As formações desses servidores são: engenharia elétrica, biologia, pedagogia, filosofia, letras, história, psicologia, arquivologia, medicina veterinária, administração.

O grupo dos gestores foi composto por cinco entrevistados. Procedeu-se a entrevista com dois pró-reitores, um diretor de órgão suplementar, um diretor de órgão executivo da administração central e um diretor de centro. Os gestores possuem formação nas áreas de engenharia civil, direito, tecnologia em cooperativismo, química industrial e engenharia elétrica. Quanto ao tempo de atividade na UFSM, visualiza-se que os gestores possuem 33, 28, 28, 13 e 06 anos de atuação na Universidade.

Nesta seção, abordou-se o perfil dos entrevistados; na sequência, apresentam-se os resultados quanto aos impactos ambientais da instituição.

5.2 Impactos ambientais da UFSM

Os entrevistados no âmbito interno da UFSM foram questionados se a instituição gera impactos ambientais e foram convidados a elucidar esse assunto com exemplos. Todos os dezessete entrevistados afirmaram que as atividades da instituição geram impactos ambientais.

Para os integrantes das comissões que atuam com os temas ambientais na Universidade, são gerados impactos de atividade urbana e impactos de atividade industrial, pois se tem um hospital universitário que presta atendimento de saúde, laboratórios de ensino, como, por exemplo, de química e biologia, tratamentos radioativos, atividades que geram resíduos de risco biológico, resíduos infectados, entre outros. Há também o uso excessivo da água, o lixo não separado corretamente, resíduos de construção civil, o não tratamento dos efluentes, a não realização de economia de energia elétrica.

Os impactos da atividade administrativa, como uso do papel, plástico, da própria atividade acadêmica, foram citados e não podem ser ignorados. Mencionaram que a expansão da UFSM ocasionou mais áreas asfaltadas e acabou tirando parte da cobertura vegetal, que não é repostada a contento por uma série de motivos burocráticos. A expansão da instituição também trouxe uma grande quantidade de veículos que circulam no *campus* sede e acarretam na poluição do ar. Foram citados que existem ainda os resíduos que terceiros deixam na Universidade, como se vê nesta fala do entrevistado C2:

Os resíduos de fora causam impacto muito grande, pois são deixados em locais de difícil visualização, são basicamente resíduos domésticos e largados na área nova da Universidade. Na divisão com os bairros, há uma sanga; aquele terreno ali é muito poluído.

O integrante das comissões, C1, citou os impactos positivos que visualiza atualmente:

O impacto positivo é a formação, o impacto social, dar um novo horizonte para todas essas pessoas que vêm até aqui; a própria movimentação em termos de cidade, do comércio, crescimento, restaurantes, lojas, acho que é uma coisa super positiva. Acho também que a Universidade poderia ter um papel ainda mais positivo no sentido de, até nesta questão, ser uma referência com relação ao cuidado com o meio ambiente, e não somos.

Igualmente, os servidores indicaram os impactos ambientais visualizados. Todas as manifestações consideraram somente aspectos negativos. Alguns exemplos foram: lâmpadas fluorescentes jogadas no lixo, metais pesados que não têm onde ser descartados, compras excessivas de material, excesso de consumo de papel e também de água, falta de economia de energia elétrica, coleta de lixo incorreta, problemas de comunicação da Universidade com a empresa coletora do lixo, poluição no córrego que passa ao lado do Colégio Técnico Industrial, desperdício de materiais e substituição de equipamentos de informática, materiais com número de patrimônio, que talvez pudessem ser consertados e reutilizados em outro setor, falta de tratamento de esgoto, produtos químicos não recolhidos, uso dos destilados nos laboratórios, resíduos dos hospitais etc.

O entrevistado S7 citou o uso de destiladores nos laboratórios que desperdiçam grandes quantidades de água, como pode ser visualizado nesta manifestação:

A água tratada, a água limpa, a nossa água, ela tá indo pia abaixo o dia inteiro; vai fora a água limpa para poder destilar uma parte, sendo que

poderia ser totalmente reaproveitada essa água. Então são bilhões de litros de água que vão fora pia abaixo. É só ir nesses laboratórios e constatar. Tem alguns em que a gente observa que poderia ser reutilizada essa água, porque é uma água potável, é uma água limpa que está entrando e sendo contaminada, está caindo no rio, está caindo na sanga, cai e vai rio abaixo.

Em outra entrevista foi citado que existem ações para minimizar os impactos ambientais como a separação dos materiais para a coleta seletiva e o trabalho de sensibilização com os servidores terceirizados que colocam os sacos de lixo nos contêineres. No entanto, quando a empresa coletora de resíduos urbanos busca o material acaba misturando o lixo orgânico e o lixo seco. Na opinião do entrevistado S4, é necessário um “diálogo entre a equipe da Universidade e a empresa que coleta esse material, pra que isso não acontecesse”.

De forma sucinta, o servidor (S8) comparou os principais impactos ambientais da instituição com os de uma cidade:

Tem a questão das construções que têm de vários prédios e a movimentação dos estudantes, a questão do lixo, questão de todos os detritos, gasto de água, que na verdade a água não é reaproveitada. Isso aí gera impacto, é uma cidade, uma grande população. Uma pequena cidade que gera bastante resíduos e consome bastante, nesse sentido, papel, energia elétrica, água, muita gente consumindo água, e o RU, muito alimento vai fora.

Essa afirmação vai ao encontro de Machado et al (2013) quando compara a universidade a pequenos núcleos urbanos que possuem infraestrutura para viabilizar a realização das diversas atividades institucionais que geram impactos ambientais, como a geração de resíduos.

Do mesmo modo, os gestores indicaram os impactos ambientais provocados pela Universidade. O entrevistado G1 citou que “toda atividade humana gera impactos ambientais, sejam positivos ou negativos”, outro mencionou que a instituição é uma minicidade e por isso gera uma significativa quantidade de resíduos os quais causam impactos.

A qualificação das pessoas, o desenvolvimento da ciência, a própria criação da UFSM, a mudança da paisagem e o desenvolvimento do bairro são considerados aspectos positivos. O problema de deslocamento até o *campus* foi citado como um impacto negativo, assim como a ocupação das pessoas e os resíduos gerados, tanto os domésticos quanto os de construção civil. Em relação aos resíduos foram citados

também que existem resíduos químicos, biológicos, radioativos e de experimentos agrícolas.

Além disso, os gestores apontaram que há o consumo muito grande de papel, água e energia. Como pode ser observado nesta frase do gestor G5:

Se pensarmos que temos 30.000 pessoas aqui dentro da universidade, só dessas pessoas estarem aqui já tem um grande impacto em função dos resíduos, na questão do consumo de água, na questão do esgoto. No consumo de energia nós somos o maior consumidor de energia da Metade Sul do Estado. Os nossos próprios equipamentos não são adequados, acabam gastando mais energia do que deveriam e a gente não tem um estudo bem claro da água e luz e do tratamento dos nossos resíduos.

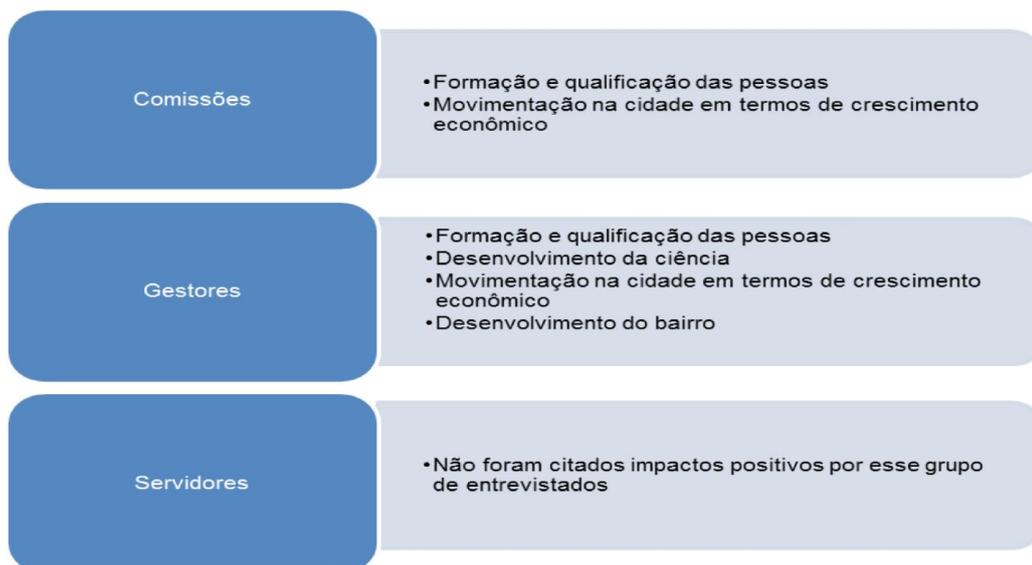
Na visão de dois gestores, a instituição causa poucos impactos ambientais, conforme as citações “estamos dentro dos parâmetros considerados de normalidade” (G4) e “nós não temos grandes impactos que possamos citar como negativos...tentamos fazer tudo dentro da legislação vigente” (G1). Por outro lado, o entrevistado G3 mencionou o papel da Universidade em relação aos impactos gerados pelos diversos resíduos:

Eu acho que a Universidade teria que puxar a frente disso, mas depende de vários fatores, depende não só do gestor. É responsabilidade do gestor, mas também de cada unidade de ensino, por que esse é um trabalho que precisa ser realizado em conjunto, não pode ser um trabalho dissociado, pois a UFSM é responsável por grande parte do impacto ambiental da região.

Na opinião de Barbieri (2011), os impactos ambientais são modificações no ambiente e podem ser considerados tanto do ponto de vista positivo quanto sob o aspecto negativo. Nesta pesquisa os servidores constataram somente a existência de impactos negativos, já os gestores e os integrantes das comissões perceberam tanto consequências positivas quanto negativas das ações humanas na instituição.

Dessa maneira, evidenciam-se de forma resumida, na Figura 3, os principais impactos positivos na perspectiva dos gestores e comissões.

Figura 3 - Impactos positivos da UFSM percebidos pelos entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Em suma, destaca-se que os entrevistados visualizam muito mais os impactos negativos da instituição. Os exemplos mais citados foram compilados na Figura 4.

Figura 4 - Impactos negativos da UFSM percebidos pelos entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Todavia, salienta-se que alguns assuntos extremamente importantes como resíduos hospitalares, uso de agrotóxicos, controle de animais soltos no campus, qualidade alimentar nas lancherias e restaurantes, lazer e qualidade de vida, questões relacionais ao transporte e à poluição foram pouco mencionados pelos entrevistados. No entanto, esses aspectos podem ser explanados nas atividades de capacitação, pois são temas pertinentes devido aos impactos ambientais gerados.

Na sequência das entrevistas, os gestores manifestaram suas opiniões em relação à contribuição da gestão de pessoas para a mitigação dos impactos ambientais. Todos concordaram que a gestão de pessoas, através das atividades de educação e programas de sensibilização pode melhorar esse aspecto.

Evidenciam-se as seguintes frases: “claro tudo é uma questão de educação e conscientização... a partir das pessoas é que nascem as ideias, as perspectivas” (G2), “eu não tenho dúvida, apesar de ser uma iniciativa da gestão, se nós tivermos pessoas capacitadas para isso... tem que ser uma coisa constante, fomentando isso” (G3), “investir mais em equipamentos tecnológicos que minimizem os impactos e/ou investir mais nas pessoas, conscientizá-las que nas ações do dia a dia, que nem se percebe, repercute no meio ambiente” (G4) e “a gestão de pessoas é fundamental nisso, na verdade deveria fazer mais nesse sentido de capacitação... não discute a sustentabilidade de uma forma geral com todos os servidores, docentes e técnico-administrativos” (G5).

Desse modo, verifica-se que para os gestores a gestão de pessoas é intensiva para se alcançar os objetivos da área ambiental e pode colaborar para reduzir os impactos ambientais, visto que os funcionários da organização participam da execução das atividades institucionais, são usuários de materiais e/ou recursos e devem ser responsáveis por suas ações, conforme citaram Jabbour, Santos e Nagano (2009).

Cabe ressaltar que, além de formar novos profissionais para o mercado de trabalho, as instituições federais de ensino superior devem preparar suas equipes para enfrentar os desafios da sustentabilidade, tornando-se modelos de sustentabilidade e incorporando em suas atividades diversas ações para a redução dos impactos ambientais, conforme mencionado por Escrivão e Nagano (2012) e Trigo, Lima e Oliveira (2014).

Assim, apresentaram-se informações sobre os impactos ambientais gerados pela UFSM segundo a opinião dos entrevistados. Na próxima seção, serão evidenciados aspectos da gestão ambiental.

5.3 Percepções gerais sobre a Gestão Ambiental

Nesta seção, apresentam-se informações sobre aspectos da gestão ambiental, no contexto da Universidade, segundo o ponto de vista de integrantes das comissões, servidores e gestores da Universidade. Uma questão tratou sobre o papel das instituições de ensino no desenvolvimento de ações necessárias para enfrentar os desafios da sustentabilidade, justamente pelo fato das universidades serem locais de produção de conhecimento e de estímulo às mudanças sociais.

Os gestores indicaram que a Universidade tem um grande papel no que diz respeito aos assuntos ligados ao meio ambiente, deveria ser exemplo para outras instituições e para as cidades já que trata de difusão de conhecimento. O entrevistado G1 citou que a instituição tem algumas ações nessa área e não pode ser considerada um mal exemplo, mas acredita que poderia ser feito muito mais. Além disso, comentou-se pelo respondente G4 que a atuação da Universidade deve ocorrer não só em termos de atendimento da legislação, mas sim no resgate do aspecto humanístico da formação acadêmica, com a sensibilização das pessoas, de forma que se busque a qualidade de vida e o equilíbrio no ambiente.

O gestor G5 mencionou seu ponto de vista em relação à educação dos alunos:

É fundamental para nós, como instituição de ensino como um todo, porque somos formadores de recursos humanos e esses recursos humanos vão fazer o quê? Irão atuar na sociedade, na indústria, no mercado de trabalho e se eles não tiverem essa consciência desenvolvida, não tiverem trabalhado com a sustentabilidade, depois não vão conseguir desenvolver lá... é um tema transversal e tem que ser discutido em todos os cursos, na formação de todos, é muito importante.

Os integrantes das comissões disseram que, em função do conhecimento, da experiência e dos estudos realizados, a Universidade pode contribuir dentro da área ambiental, fazendo com que as pessoas repensem seu modo de agir. Porém, relataram que é ainda muito difícil trabalhar com a área ambiental na instituição, seja

por motivos políticos, seja por questões comportamentais de individualismo e resistência às mudanças. O entrevistado das comissões, C1, declarou que a UFSM tem papel transformador e isso pode ser desenvolvido através de ações como palestras, cursos, exposições, e ainda concluiu:

Temos um papel muito grande para ser explorado dentro da própria instituição, mais pessoas que tenham essa preocupação, envolvidas com isso e que entendam que a sobrevivência de tudo, seja da atividade produtiva, seja das pessoas, seja dos seres em geral está vinculada à sustentabilidade.

Percebe-se que na visão de gestores e das comissões ainda há muito que concretizar para a Universidade ser considerada um exemplo de instituição sustentável, tanto em suas políticas quanto em suas práticas de gestão. Na visão de Careto e Vendeirinho (2003), as universidades fazem parte do problema e parte da solução das adversidades e podem ser exemplos de organizações responsáveis nos aspectos social e ambiental. No entanto, isso ainda não acontece na UFSM, pois a Universidade não possui uma sólida gestão ambiental implementada.

Quando questionados sobre o que vem à mente quando se fala em gestão ambiental, os entrevistados das comissões apontaram as palavras sustentabilidade, responsabilidade socioambiental, burocracia, equilíbrio, pessoas e meio ambiente. A fala de C1 caracterizou a gestão ambiental com a seguinte frase:

Quando eu falo em gestão é que a gente quer desenvolver e aplicar determinadas estratégias que possam destacar as questões positivas e minimizar o que é negativo, respeitando todos os limites daquele local ou ambiente.

Já os gestores comentaram que a gestão ambiental lembra o ambiente em que se vive, os resíduos, licenciamentos, autorizações, estudos de impacto ambiental, cobranças de taxas, eficiência energética, fontes alternativas de energia, racionalização e bom senso. Um deles apontou que “a gestão ambiental é tão necessária que seria um conjunto de todos esses elementos” (G3).

Na visão da maioria dos servidores, a gestão ambiental é lembrada como separação de resíduos, reciclagem, economia de recursos ambientais, também como sustentabilidade, meio ambiente, educação ambiental e educação para um convívio social e ambiental maior pensando no futuro. Ainda mencionaram que são

os cuidados para preservar o meio ambiente e também a utilização deste meio de uma forma econômica. Os entrevistados S5 e S6 comentaram, respectivamente:

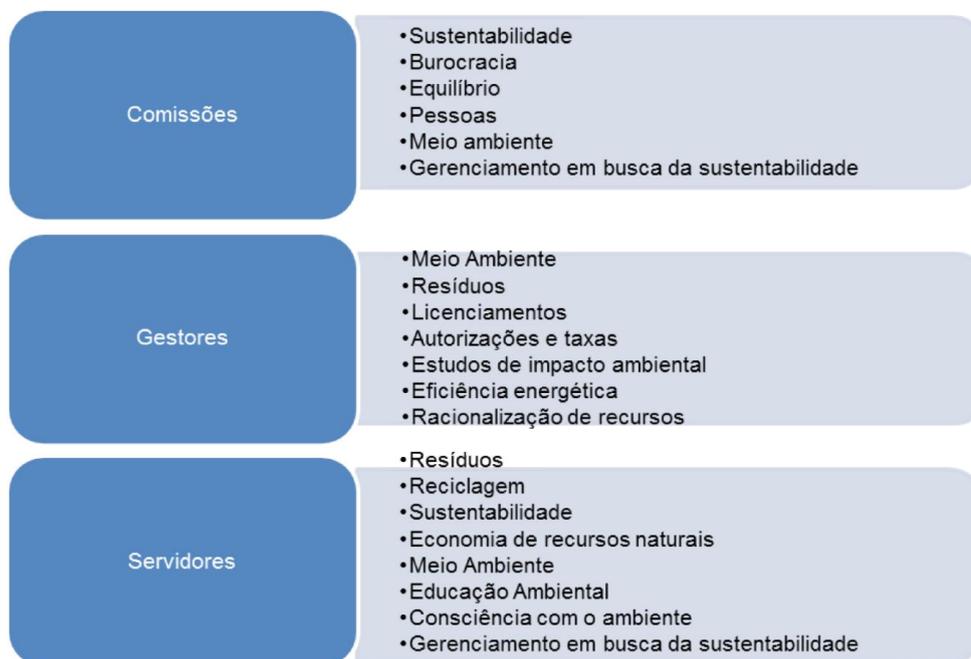
Que quando a gente fala na gestão vem um sentido maior de que a empresa tem que ter, eu acho que a palavra principal é consciência, consciência do ambiente, do que se faz no ambiente e pelo ambiente... ter uma responsabilidade com o ambiente... seja lá os produtos, seus serviços, resultados daquela operação. Acho que o principal é essa consciência e o entendimento de onde que tá o ambiente.

A gestão ambiental é tão ampla que contempla a Universidade e todos os cursos teriam que ter uma preocupação porque tem uma participação ativa, positiva ou negativa, nas questões ambientais.

Em geral, as respostas estão relacionadas ao que representa a gestão ambiental; no entanto, esta frase do servidor S9 “gestão nos remete ao gerenciamento em busca dessa sustentabilidade... então, seriam formas, ações para evitar impactos na natureza e no ambiente, que resultariam em impactos na natureza”, está mais próxima da conceituação de gestão ambiental ponderada por Machado et al (2013) e Barbieri (2011). Esses autores caracterizam a gestão ambiental como um conjunto de atividades, tanto administrativas quanto operacionais, que tem a missão de diminuir os efeitos negativos da organização sobre o meio ambiente.

Em síntese, na Figura 5 pode-se visualizar um resumo de como os entrevistados caracterizaram a gestão ambiental.

Figura 5 - Como a gestão ambiental é caracterizada pelos entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2015).

A partir desse questionamento, indagou-se se a gestão ambiental seria um assunto estratégico. Na opinião de todos os gestores pode ser classificada como tema estratégico e é extremamente necessária. Um deles, G5, fez referência que a instituição já trata sobre o assunto no PDI, só que ainda não criou ações para que isso se concretize no dia a dia e deveria trabalhar desde os colégios técnicos, nos cursos de graduação, pós-graduação e no dia a dia do servidor. Outro gestor, G3, lembrou que algumas temáticas são obrigatórias nos currículos dos cursos; no entanto, salientou que a questão ambiental ainda não é trabalhada em todas as graduações. Ainda comentou-se, pelo gestor G1, o fato de muitos problemas atuais, como a falta de água no Estado de São Paulo, ocorrer por falta de planejamento e por não ter sido considerado um assunto estratégico pelo setor público.

Para os integrantes das comissões, a gestão ambiental é um assunto fundamental e deveria ser um ponto estratégico de qualquer administração. As falas dos entrevistados C1 e C2 mostram como a Universidade ainda não evoluiu nesse sentido:

Falta adotar estratégias de gestão e planejar as coisas para aquilo acontecer, como vai acontecer, prever e começar a desenvolver ações para minimizar o impacto, principalmente o negativo. Isso tudo é um efeito dominó, eu nunca conseguirei arrumar algo depois que está desarrumado.

Tem muita coisa que está no papel e tem uma série de princípios para a prática... acredito que tenha que ser estratégico porque daí diminuiria um pouco o caos em que a gente se encontra hoje aqui na Universidade.

Um fato que chama a atenção é o pouco conhecimento dos gestores em relação ao Plano de Gestão de Logística Sustentável da Universidade, como pode ser observado nas falas dos entrevistados: “não li o plano” (G1), “não conheço” (G2), “conheço o plano, mas não com perfeição” (G3), “eu ouvi alguma coisa, mas nunca tive acesso a ele” (G4) e “só conheço de falar, nunca visualizei” (G5). Cabe salientar que o PLS foi elaborado no ano de 2013 como um instrumento de gestão no qual a Universidade definiu objetivos, responsabilidades e prazos para estabelecer práticas de sustentabilidade e racionalização de gastos e processos. O Plano está publicado no portal da instituição, mas não foi realizado um processo de divulgação do documento.

Além disso, o documento está alinhado ao PDI no Eixo Estratégico 1 - Foco na inovação e na sustentabilidade, por isso deveria ser um assunto de maior conhecimento dos gestores.

Frizzo et al (2014) evidenciaram em sua pesquisa que os gestores ainda não têm consciência sobre esses assuntos da gestão ambiental. Não é possível afirmar que os gestores da UFSM não possuem consciência sobre a área ambiental, mas sim relacionar que ainda falta aperfeiçoar o alinhamento das atividades de gestão de pessoas às atividades de gestão ambiental, conforme opinou Jabbour, Santos e Nagano (2009), porque a dimensão ambiental ainda não está inserida nas práticas de gestão de pessoas.

Na sequência das entrevistas, os respondentes falaram sobre em qual dos estágios da gestão ambiental, conforme Jabbour, Santos, Nagano (2009), Barbieri (2011), Jabbour, Teixeira, Jabbour (2013), classificariam a instituição atualmente. Para os entrevistados das comissões, a UFSM estaria no primeiro estágio ou nem no primeiro, pois certas exigências legais não foram concretizadas. Nesta fala do entrevistado C1, percebe-se o quão atrasada está a gestão ambiental na Universidade, segundo as comissões:

Um exemplo é um edital que a instituição está se candidatando para receber recursos e instrumentalizar laboratórios; exige o licenciamento ambiental. A possibilidade da Universidade não conseguir é muito grande, pois não tem o licenciamento, está nesse processo que está lento.

Sob a ótica dos servidores, a Universidade estaria no 1º estágio da gestão ambiental ou no 2º estágio, pois essas foram as respostas de quatro e três servidores, respectivamente. Outro servidor salientou que a Universidade não estaria nem no estágio 1 e outra acredita que a instituição está um pouco em cada estágio, pois teria ações em todos os estágios. Um dos entrevistados indicou que ou estaria no estágio 1 ou no estágio 2, mas não soube afirmar com precisão em qual deles.

Destacam-se os comentários dos entrevistados S2, S4 e S10, que mencionaram a existência de duas situações na UFSM, a primeira na qual alguns setores tentam controlar a geração da poluição, e a segunda em que não existe nada sendo feito. O entrevistado S9 relatou que a instituição estaria em todos os estágios com o seguinte comentário: “quando a legislação nos cobra, nós temos tentado dar resposta, claro que às vezes não como nós gostaríamos... tem alguns setores, como a parte de licitação, o Demapa, que já estão procurando fazer essa questão de prevenção da compra; a gente já está tentando”.

Na visão dos gestores, a instituição estaria no 1º ou no 2º estágio; apenas um entrevistado indicou que a UFSM estaria no estágio estratégico. O entrevistado G3 citou:

Eu até poderia dizer que a instituição está no 2º estágio, mas são atitudes isoladas; alguns setores podemos dizer que estão mais à frente, mas se a gente partir do princípio que não temos licenciamento ambiental do *campus*, que temos o licenciamento ambiental de alguns laboratórios em função que a legislação pede... eu diria o 2º, mas se for pensar no licenciamento, nós estamos antes do 1º.

Outro gestor, G5, justificou sua escolha do estágio ambiental com o seguinte argumento:

Nós temos pontos que a gente não atende nem a legislação, tem alguns que a gente já está implementando, está funcionando em alguns setores, desde coleta seletiva, separadores apropriados, com empresa coletora recolhendo para a reciclagem, mas tratamento de esgoto a gente não tem. E tem alguns pontos estratégicos que estão sendo feitos; o fato de estar no PDI é estratégico.

Assim, a Figura 6, apresenta as percepções dos entrevistados quanto ao estágio da gestão ambiental na instituição.

Figura 6 - Estágio da Gestão Ambiental da UFSM segundo os entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Assim, visualiza-se que a Universidade está no 1º estágio da gestão ambiental, segundo grande parte dos entrevistados. Entretanto, a instituição não pode ser classificada neste estágio evolutivo de gestão ambiental, visto que não atende nem aos itens mínimos exigidos pela legislação, conforme as considerações de Jabbour, Santos e Nagano (2009), Barbieri (2011) e Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013).

Embora existam duas comissões que tratam dos aspectos ambientais e também ocorram ações ambientais pontuais voltadas para as áreas geradoras de poluição em algumas unidades de ensino, ainda não se pode afirmar que a UFSM esteja nesta fase da gestão ambiental. Inclusive pelo fato da área ambiental não ser tratada como um assunto estratégico pela alta administração e não controlar a poluição.

Outro ponto abordado durante as entrevistas foi o fato da gestão ambiental ser ainda pouco trabalhada nas universidades. Os gestores afirmaram que isso depende de cada administração, mas que na UFSM existe uma preocupação, ainda relataram que essa situação existe pelo fato da gestão ambiental ser um assunto que cresceu muito nos últimos tempos, pois, antigamente, não havia nos currículos acadêmicos disciplinas com esse tema.

Algumas falas dos gestores que podem ser destacadas são: “eu acho que temos que concretizar com mais ênfase todas essas ações” (G2), “eu acho que as universidades não têm isso, temos preocupações com algumas temáticas, mas não temos a mesma política para as questões ambientais, muito embora a gente saiba que haja ações isoladas”(G3), “eu acho que a gente poderia pensar além”(G4).

Os gestores G4 e G5 citaram, respectivamente, que a gestão ambiental é um processo complexo de se aplicar nas organizações:

A gente pensa a gestão ambiental como cursos, deveria ser uma política, ampliar os horizontes disso, tirar da sala de aula, jogar nas comunidades, sem subestimar conhecimentos, que tem que ter esse ou aquele nível de conhecimento, porque a gestão ambiental afeta todo mundo.

Esse é um problema que não é só questão da gestão ambiental, mas talvez de várias universidades; a maior virtude e o maior problema é que aqui a gente tem total liberdade para usar o recurso e trabalhar com o que a gente quer. E essa liberdade faz com que ações que tentam criar um eixo norteador, que tentem dar um norte para nós não sejam de uma forma clara.

Para as comissões, o tema ainda é pouco trabalhado, no entanto, é necessário modificar as práticas existentes, como ementas de disciplinas, e também aplicar os princípios de gestão ambiental no dia a dia. Nesta frase pode-se observar a opinião do entrevistado C1:

Devemos mostrar para o aluno que temos essa preocupação, e não chegar no primeiro dia de aula e dar um calhamaço de polígrafos. O mundo está passando e devemos nos adaptar e ler no computador, goste ou não. Se isso fosse levado em conta, a máquina de escrever nunca teria saído e dado lugar ao computador. Precisamos nos modernizar, pois na vida temos gestão, e assim vamos ampliando o conceito de gestão ambiental para a empresa, para os amigos etc.

Com as frases acima, verifica-se que a instituição necessita modificar suas práticas e evoluir em muitos aspectos ambientais. A opinião desses entrevistados está de acordo com as considerações de Oliveira, Oliveira e Paula (2014), que defendem a formação de profissionais preocupados com os aspectos ambientais, e ainda com as afirmações de Trigo, Lima e Oliveira (2014) e Reis e Moraes (2009), os quais argumentam a necessidade de modificação de princípios e intenções institucionais.

Assim, encerra-se essa seção que destacou as opiniões dos entrevistados sobre diversos aspectos da gestão ambiental. A seguir, serão expostos os pontos de vista dos entrevistados sobre capacitação em gestão ambiental.

5.4 Capacitação em Gestão Ambiental

Parte da entrevista com os integrantes das comissões, servidores e gestores abordou questões sobre capacitação na área de gestão ambiental com a finalidade de coletar informações para o objetivo geral desta dissertação. Os servidores entrevistados foram escolhidos para participar da pesquisa devido ao fato de terem indicado no Levantamento das Necessidades de Capacitação da PROGEP a vontade de participar de cursos na área ambiental.

Os principais motivos que os levaram a apontar esses cursos foram: “implementar no nosso laboratório... eu escolhi pelas questões de resíduos e material de consumo, quando o tempo passa a gente vê que tem que cuidar o que vai descartar... deixar um rastro de lixo” (S1), “tenho muita vontade de desenvolver projetos aqui dentro... com alunos, com servidores... me sinto despreparada, preciso de uma atualização, de algo mais prático, apesar de ter algumas ideias” (S2), “eu sempre gostei disso... não é apenas uma capacitação das pessoas, acho que é muito mais uma questão de atitude, questão cultural” (S3), “eu fui sensibilizado por esse trabalho de mestrado... eu ainda não abandonei essa questão” (S4).

O entrevistado S5 comentou porque indicou o curso:

Eu gosto dessa área e trabalho com os alunos... eu sempre tento trazer essas coisas relacionadas com a parte ambiental... se a gente tem uma formação isso vai nos ajudar na nossa função aqui dentro da Universidade... o curso viria a sanar isso e trazer o conhecimento de pessoas especializadas.

Essa manifestação está relacionada às Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Ambiental, as quais incentivam a busca de alternativas curriculares e metodológicas na capacitação da área ambiental. Também está de acordo com os conceitos explorados na década da Educação para o Desenvolvimento Sustentável, que estimulou o provimento de conhecimentos e de atitudes para o desenvolvimento

sustentável em todos os aspectos da educação e da aprendizagem, segundo Barbieri (2011).

Em geral, os servidores disseram que é necessário trabalhar esse assunto, mas não somente para valer como capacitação e progressão funcional, mas sim com comprometimento, conforme a fala do S9: “nós servidores temos que nos engajar nessa busca da sustentabilidade, da questão ambiental”. Enfim, os servidores mostraram grande interesse em participar de atividades na área ambiental e consideraram relevante o engajamento dos demais colegas.

Nesse sentido, constata-se que as capacitações podem colaborar para a gestão ambiental da Universidade. A disseminação de informações sobre as questões ambientais possibilita a socialização dos objetivos e das metas institucionais na área ambiental, além de esclarecer os benefícios da melhoria das ações ambientais e as consequências da falta de comprometimento, conforme mencionou Pinheiro (2009).

Na sequência das entrevistas, os entrevistados responderam apontando os assuntos ou conteúdos que poderiam ser desenvolvidos nas atividades de aperfeiçoamento. Para os integrantes das comissões, as capacitações devem englobar temas que tratem das práticas rotineiras, como gerenciamento de resíduos, coleta seletiva, consumo de água, tratamento de esgoto. Um relato do C1 trouxe a importância de se pensar em termos práticos:

A Universidade, no seu dia a dia, tem que dar demonstrações evidentes, práticas que a questão ambiental é estratégica aqui dentro... o ambiente tem que se transformar de tal maneira que as pessoas vejam que dentro da UFSM o meio ambiente é estratégico junto com o resto que é feito aqui dentro; em todos os lugares, em todas as ações está permeada a questão ambiental.

Assim, vê-se que o entrevistado C1 acredita que os problemas devem ser reconhecidos e, a partir daí, deve-se pensar na criação de cursos que visem o melhoramento do cotidiano e das operações da instituição. Do ponto de vista de gestores, podem ser aplicados conteúdos, como impactos ambientais, lixo, consumo de água, resíduos e uso de energia elétrica racional. Ressalta-se o comentário do gestor G5, o qual relata que a Universidade teria que trabalhar assuntos bem pontuais do dia a dia dos servidores. Segundo esse gestor, esses temas são essenciais e são mais fáceis das pessoas compreenderem, por fazerem parte da

rotina de trabalho. Ele ainda informou que não seria interessante trabalhar aspectos mais globais com os servidores neste momento. Este argumento relaciona-se ao estágio que a instituição se encontra atualmente em relação a gestão ambiental, necessitando desenvolver ações iniciais e a medida que a variável ambiental for incorporada na Universidade poderão ser realizadas ações mais específicas.

Outro entrevistado, G3, expôs um comentário em relação ao gerenciamento de resíduos ressaltando que a parte de resíduos poderia ser desenvolvida por áreas, tornando a capacitação mais focada no público-alvo que atua com cada tipo de resíduo. Conforme se visualiza na fala:

A parte dos resíduos domésticos gerados na sala do café, na sala de impressora, resíduos comuns na vida de todos tanto aqui quanto em casa, esse seria um eixo. Acho que teria que ter a capacitação para químicos, biológicos e radioativos. A demanda desses últimos não é tão grande, mas os resíduos domésticos atingem todo mundo, tanto com professores quanto com técnico-administrativos sem dúvida.

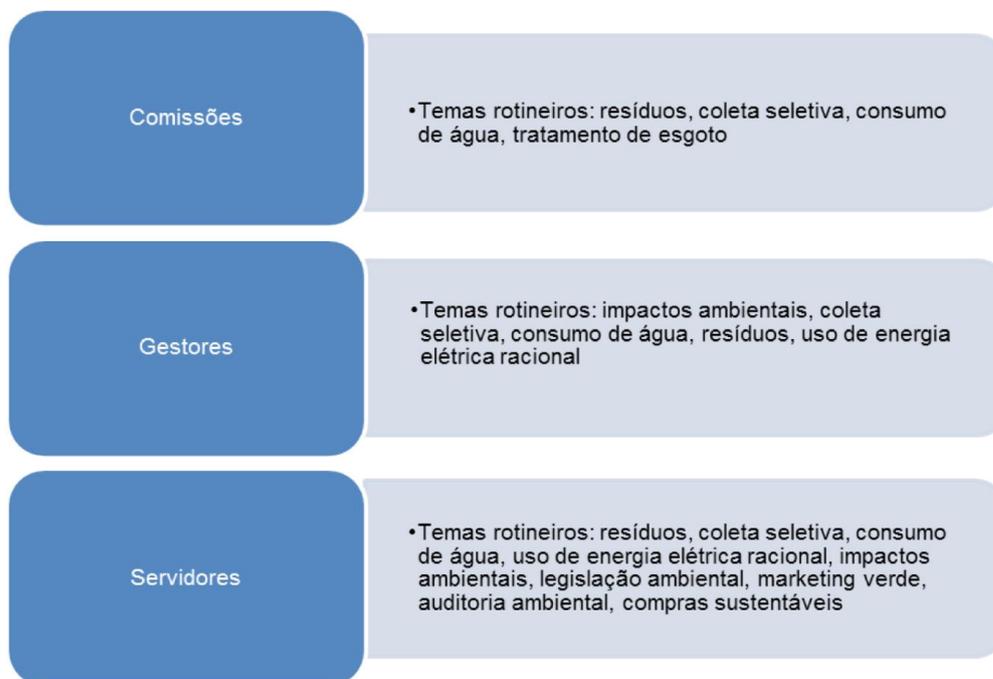
Portanto, gestores evidenciaram a necessidade de se trabalhar com assuntos do dia a dia da instituição. Segundo a perspectiva dos servidores, os temas que devem ser explorados são: geração de resíduos, coleta seletiva, impactos ambientais, legislação, marketing verde, auditoria ambiental, consumo de água, consumo de energia, compras sustentáveis. Salientou-se pelo entrevistado S4 que é importante trabalhar aspectos legais para evidenciar os fatos pelos quais as pessoas podem ser responsabilizadas, bem como questões práticas do trabalho que podem afetar o meio ambiente no curto e no longo prazo. O respondente S6 relatou que os assuntos poderiam ser desenvolvidos por ambientes de trabalho como hospitais, laboratórios, secretarias etc.

Assim sendo, os servidores recomendaram o desenvolvimento de capacitações com temas rotineiros e ainda legislação ambiental, auditoria ambiental, compras sustentáveis. Os assuntos sugeridos pelos servidores, gestores e comissões estão de acordo com o que recomenda Jabbour et al (2013). Embora a maioria dos conteúdos citados pelos autores tenha sido indicada pelos entrevistados, não foram sugeridos pelos grupos a política ambiental, os objetivos e as metas da instituição. Comparando-se os assuntos sugeridos pelos entrevistados com as temáticas que apareceram no estudo exploratório, verifica-se certa semelhança, com exceção dos conteúdos saúde e segurança no trabalho e política

ambiental. A indicação de temas simples e rotineiros reforça a posição da instituição ainda em fase inicial de gestão ambiental, visto que se a UFSM estivesse em estágio mais avançado esses assuntos já seriam de conhecimento dos servidores e não necessitariam estar em debate.

Em síntese, a Figura 7 evidencia os assuntos indicados pelos entrevistados para as capacitações em gestão ambiental durante a pesquisa.

Figura 7 - Conteúdos sugeridos pelos entrevistados para as capacitações em gestão ambiental



Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Em relação à metodologia de trabalho, percebeu-se que os entrevistados entendem como ideal a realização de atividades teóricas aliadas ao desenvolvimento de ações práticas. Na perspectiva dos integrantes das comissões, a contextualização do conhecimento através de atividades como palestras, oficinas, aulas, cursos, deve ocorrer com a realização de vivências práticas, pois segundo eles a interação proporcionará o aprendizado.

Na opinião dos entrevistados, alguns métodos são relevantes e contribuem para a aprendizagem, como pode ser observado no comentário do integrante C1:

Visitações, oficinas, vivências, coisas práticas são extremamente importantes para desmitificar que aquilo tem importância teórica... intervenções públicas, mídias digitais que mostrem tanto situações ruins quanto positivas sem levar as cobranças para o aspecto pessoal.

Outra opinião de C2 recomenda a busca de exemplos de outras instituições e a realização de atividades com profissionais que tenham desenvolvido práticas interessantes e inovadoras na área ambiental. Em síntese, as respostas salientaram que é necessário trabalhar com práticas corriqueiras, pois se as atividades ficarem somente no discurso, não haverá resultados concretos. Em uma frase o entrevistado C1 resumiu esse contexto:

Este ver para crer é meio metodologia São Tomé, é uma coisa que hoje eu estou praticando que dá resultado. Essa relação teoria e prática é infalível. Temos que colocar a Universidade num contexto maior, nada que eu faço é isolado, terá sempre um impacto global. Na comissão que atuo, trouxe algumas pessoas para mostrar exemplos e isso é uma coisa que funciona bem, porque somos seres coletivos e ver o que os outros estão fazendo de bom, funciona melhor.

Do ponto de vista dos servidores, a capacitação na área ambiental deve alinhar a divulgação de conhecimentos teóricos com práticas. O servidor S1 afirmou que a capacitação com atividade teórica ajudaria muito com a divulgação de informações sobre a área ambiental. Os demais salientaram que, além de embasamento teórico com pessoal especializado, as atividades práticas são essenciais para os participantes exporem os problemas ou dificuldades de seus setores, identificarem oportunidade de avanços na área ambiental.

Destacam-se as seguintes frases: “acho que no início ele pode ser um curso mais teórico, mas eu volto pra aquela questão de que poderia ter coisas mais práticas” (S5), “prática, muitos métodos práticos” (S7), “acho que mais na prática, essa questão da teoria, na verdade eu leio sobre essas questões” (S8), “uma coisa é o conhecimento teórico e o outro é que a gente vê, dificilmente a gente esquece, memoriza e fixa” (S6), “funciona melhor se tiver as duas coisas juntas, ter conhecimento, saber como funciona, falar, explicar e depois atuar, não estamos mais em tempo só de teoria, estamos em tempo de ação, não de perda de tempo” (S3).

Os entrevistados aconselharam a realização de visitas técnicas a aterros sanitários e a outras instituições para verificar o que está sendo feito em prol da sustentabilidade. Indicaram ainda que as visitas podem ocorrer no próprio *campus* em seus locais de trabalho, com a presença dos instrutores da capacitação para

auxiliar a identificarem as melhorias ambientais. Isso pode ser observado nesta resposta do servidor S9: “acho que a Universidade poderia... deveria levar para chocar e depois levar para mostrar o que está sendo feito de bom para mudar isso. Poderíamos ir no *campus* e verificar os erros que estão sendo cometidos”.

A entrevistada S2 destacou que a UFSM possui condições mais do que suficientes para desenvolver capacitações e usar diferentes métodos, pois tem em seu quadro de pessoal profissional servidores capacitados para elaborar atividades na área ambiental. Igualmente, os entrevistados indicaram a realização de caminhadas educativas e a elaboração de material didático sobre a área ambiental.

Outra proposta foi a recomendação de utilizar exemplos de outras instituições de ensino, possibilitando a troca de experiências, como pode ser observado nesta resposta do servidor S5:

Esses dias estava dando uma reportagem bem legal, se não me engano era da PUC, que eles fazem uns projetos... estava mostrando dentro do jornal, então aquilo ali chama a atenção da gente, tu vê, olha ali, numa outra universidade que tem a mesma coisa e eles tão fazendo um trabalho lá diferente.

A opinião dos gestores quanto à metodologia das capacitações em gestão ambiental foi bastante diversificada. Um dos gestores salientou a possibilidade de realizar a capacitação e ao final do curso ser apresentado um projeto, como se visualiza nesta manifestação de G3:

Num primeiro momento é realizado o treinamento e, no segundo módulo, os grupos se reúnem e montam um projeto, uma proposta de melhorar ambientalmente seu local de trabalho. Esse molde de ter uma aplicação e no local de trabalho; mas daí a pessoa vai dizer: 'mas eu só trabalho com papel'. Mas há várias possibilidades de se trabalhar com isso. Acho que assim seria uma capacitação mais efetiva.

Outro gestor entrevistado informou que teria que pensar mais sobre o método adequado, pois não queria cometer algum engano indicando métodos específicos, somente sinalizou que a capacitação teria que ser com cursos que ensinassem como fazer as atividades de modo correto. Os demais gestores apontaram como possíveis meios para se trabalhar as capacitações o método clássico de ensino, atividades lúdicas, dinâmicas de grupo, atividades extensionistas, caminhadas e visitas técnicas.

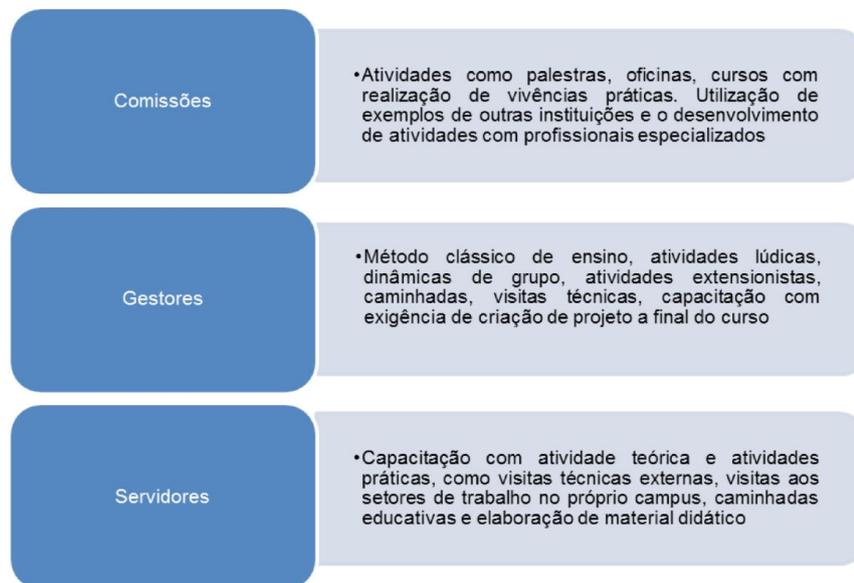
Dessa maneira, pode-se dizer que as sugestões de metodologias abrangeram diferentes atividades, mas sempre foi recomendada a realização de ações mais práticas nas ações de aperfeiçoamento na área ambiental. Essas opiniões se assemelham aos resultados do estudo exploratório com outras IFES e órgãos do judiciário, pois foram sugeridas palestras, cursos de capacitação e oficinas. Porém, no estudo exploratório ainda foram citados ciclo de vídeos, concursos fotográficos e exposições que na pesquisa qualitativa não foram manifestados.

Os autores, Jabbour et al (2013), Hale (1995), Andrade, Tachizawa e Carvalho (2002) indicam que os métodos devem ser escolhidos de acordo com as características de cada organização. As respostas dos entrevistados se aproximam desse pensamento, pois se deve considerar as condições da Universidade e a partir disso criar atividades específicas com o perfil institucional. A recomendação de Jabbour et al (2013) de adoção da matriz de competências para o desenvolvimento de capacitações não foi sugerida pelos entrevistados.

Os métodos sugeridos pelos diferentes grupos de entrevistados demonstram que a instituição ainda necessita desenvolver muitas ações de capacitação na área ambiental, visto que as sugestões indicaram a abordagem teórica e prática para que as pessoas se sensibilizem.

Na Figura 8 apresentam-se de forma sintetizada os resultados quanto à metodologia sugerida pelos entrevistados.

Figura 8 - Metodologia sugerida pelos entrevistados para as capacitações em gestão ambiental



Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Na sequência, os servidores foram ouvidos sobre a periodicidade de execução de capacitações em gestão ambiental. Segundo esse grupo de entrevistados, os treinamentos devem ocorrer de forma contínua e a sugestão é que possam ser realizados semestralmente. Alguns sinalizaram que poderiam ser mensais ou semanais, e apenas um respondeu que fossem efetuados anualmente.

Algumas frases que podem ser ressaltadas são “eu acho que teria que ter de uma forma contínua, e com módulos, acho que seria o principal, mais adequado e permanente” (S6), “de forma contínua, mas eu acredito que ele pode ser semestral ou mensal, porque daqui a pouco começa a ficar muito repetitivo, tem que ser assim com um certo espaço de tempo para não ser cansativo” (S7), “eu acho que semestral, porque anual é muito tempo, semanal fica curtíssimo, a pessoa trabalhando, e mensal também, a pessoa preocupada com mil coisas, daí não vai participar” (S8). Enfim, a recomendação da maioria dos servidores foi a realização das atividades em cada semestre.

Da mesma forma, tanto gestores quanto integrantes das comissões concordaram que as capacitações necessitam ser aplicadas de maneira constante. Um dos gestores salientou que:

É uma questão de consciência, tem que ser contínua, sempre trabalhada, periódica. Aqui no centro se a gente quer mudar alguma coisa, temos que ficar quase todo mês conversando sobre isso, batendo na mesma tecla, senão o pessoal desmotiva.

Os gestores ainda justificaram que os servidores se aposentam e há muitas nomeações, por isso há necessidade de se trabalhar o assunto, torná-lo um hábito. Para as comissões, o processo deve ser dinâmico, com renovação das estratégias de comunicação e utilização dos diferentes métodos, de modo que as pessoas não se acomodem e não se desmotivem a executar. Aconselharam também a elaboração de atividades que mostrem as melhorias e valorizem as pessoas.

Os servidores entrevistados também foram consultados sobre o horário mais adequado para a realização de uma capacitação em gestão ambiental. A maioria dos respondentes evidenciou o turno da tarde como uma opção mais satisfatória. Houve também quem sugeriu o turno da noite, mas prefere que seja durante o horário de trabalho: “tenho mais disponibilidade de noite, mas... eu acho à noite muito cansativo. Preferia sim que fosse no horário de trabalho, que é de tarde” (S10). Outro opinou que esse detalhe sobre o horário é uma questão de gestão administrativa, e comparou as atividades de qualidade de vida das quais os servidores participam com as capacitações da área ambiental, que assim como as primeiras deveriam ser realizadas durante o horário de trabalho.

Todos os entrevistados foram questionados sobre a avaliação da capacitação em gestão ambiental. O grupo dos servidores sugeriu que poderiam ser utilizadas as seguintes formas: o aperfeiçoamento poderia ser realizado por unidades de ensino e em cada unidade estabelecidas metas e avaliados os resultados; pelo método tradicional de avaliação com questionário para manifestação de parecer e também através de desafio prático do antes e depois do setor; através de visitas das comissões ambientais aos locais de trabalho a fim de instruir as pessoas com sugestões; mediante atividades que sejam realizadas no local de trabalho e apresentadas no final do curso.

Os servidores indicaram também avaliações por meio de: metas e indicação das dificuldades encontradas na concretização dos objetivos; metas de controle de consumo; pesquisa nos moldes da avaliação institucional; avaliação da chefia após a realização da capacitação; avaliação da chefia e do servidor participantes da ação

de aperfeiçoamento; comparação de indicadores em termos de energia elétrica, economia de água etc.

Segundo os entrevistados no segmento dos gestores, a avaliação das atividades de treinamento pode ocorrer através da comparação de resultados, mas para isso se faz necessária a obtenção de dados atuais sobre a situação da Universidade. Um dos gestores recomendou que os instrutores pudessem se juntar aos chefes das unidades que tivessem servidores capacitados para avaliar a eficácia da atividade. Em outra fala salientou-se que a comparação de resultados permite demonstrar o que está sendo feito e, de alguma forma, valorizar o servidor que colaborou com as ações.

Do mesmo modo, os integrantes das comissões na área ambiental também se manifestaram sobre a avaliação das atividades de aperfeiçoamento. Um dos entrevistados recomendou que a avaliação não fosse realizada de forma teórica, com provas ou testes, mas sim com a verificação de que o conhecimento foi aplicado dentro da sua unidade, através de projetos ou de pequenas ações rotineiras no setor de cada participante. Outra sugestão de C1 indicou a participação das chefias nesse processo avaliativo:

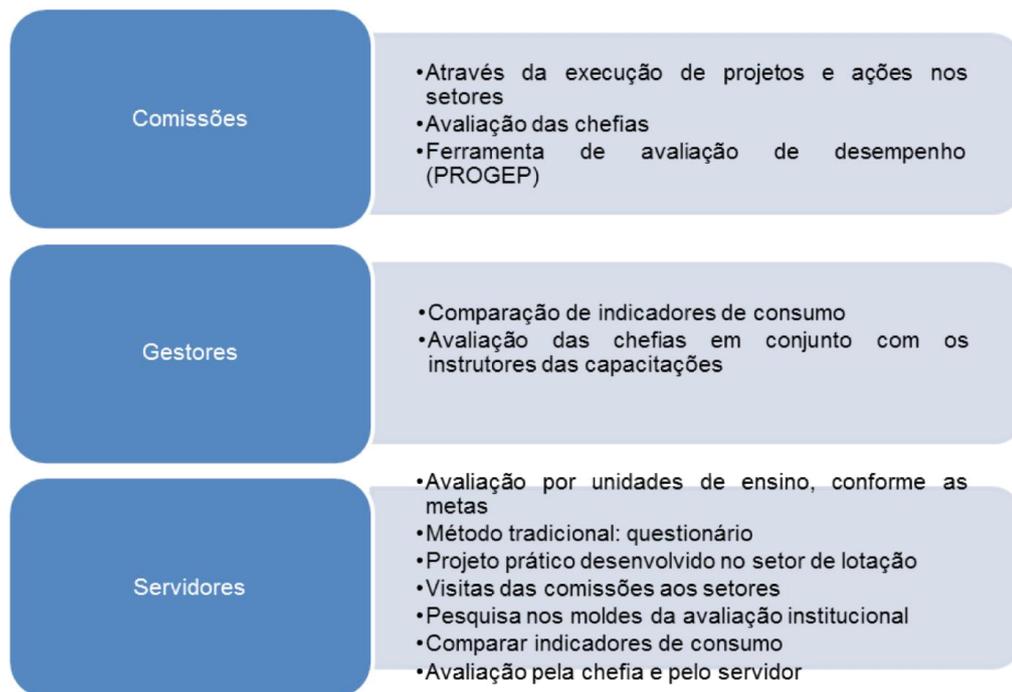
Para aproximar a chefia daquele treinamento que o servidor está fazendo, ver o que o curso irá contribuir para o ambiente de trabalho, a chefia poderia avaliar os benefícios que aquela unidade ganhou com a saída para capacitação do servidor, isso seria até para valorizar a chefia e desconectar a avaliação da chefia como sendo algo “eu sou chefe e tu é subordinado”, deixar de lado a questão pessoal. O processo de avaliação não pode ser unilateral, somente entre instrutor e aluno, mas relacionado com a unidade de lotação.

Ainda foi sugerida a utilização da ferramenta elaborada pela PROGEP para avaliação de desempenho dos servidores. Essa ferramenta caracteriza-se pela possibilidade de qualquer setor avaliar o serviço do outro. Na opinião do entrevistado C2, seria um instrumento para análise das atividades executadas, como visualiza-se neste comentário: “acho que isso é uma ferramenta bem efetiva; para resultados no local de trabalho teríamos que ter uma equipe bem maior para fiscalizar e percorrer os laboratórios”.

De forma resumida, pode-se relatar que a avaliação do processo de capacitação na área ambiental indicada pelos entrevistados poderá contemplar a comparação de indicadores de consumo, a análise de metas e objetivos, avaliação

de chefias e servidores. Essas sugestões estão de acordo com as proposições de Barbieri (2011), que recomenda o monitoramento das capacitações e a avaliação das atividades executadas em relação aos objetivos e metas definidos pela instituição. Em suma, os entrevistados apontaram as formas de avaliação da capacitação em gestão ambiental, conforme a Figura 9.

Figura 9 - Formas de avaliação da capacitação em gestão ambiental



Fonte: Elaborado pela autora (2015).

De acordo com os integrantes das comissões, para tornar uma capacitação em gestão ambiental mais efetiva, deve-se aplicá-la conforme com os conceitos da sustentabilidade, mostrando através da visualização dos impactos as ações geradas sobre a saúde e sobre a sociedade. Os entrevistados ainda acrescentaram que, enquanto não for diagnosticada a situação da Universidade, será difícil alavancar todas as ações para mudança de comportamento, pois o indivíduo que não deseja se engajar continuará passivo se não for apresentado esse monitoramento das atividades institucionais com uma comunicação eficiente.

Vê-se que os entrevistados das comissões entendem que a instituição deve estabelecer e manter procedimentos para que as pessoas reconheçam a importância de estar em conformidade com os aspectos ambientais, tenham clareza

das responsabilidades e potenciais consequências da inobservância dos procedimentos, conforme opinou Barbieri (2011).

Na visão de um dos gestores, a divulgação de informações com o uso de um marketing mais agressivo poderá colaborar para tornar mais efetiva uma capacitação em gestão ambiental. Ademais, os outros entrevistados citaram que é difícil essa missão de educar adultos com valores já formados, pois é uma tarefa árdua incutir as questões ambientais na mente das pessoas se elas não tiveram formação e valores desenvolvidos quando eram crianças ou jovens. Essas dificuldades na capacitação em gestão ambiental também foram relacionadas pelos outros órgãos pesquisados no estudo exploratório.

O gestor G5 comentou que só a fala não trará resultados. Na opinião dele, deveriam ser realizadas medições, para mostrar para as pessoas, e acrescentou:

Tem que pegar quem são as pessoas que são líderes dentro das unidades, dos centros, da Reitoria, dos cursos, e esses líderes comecem a mostrar através de exemplos para contaminar os outros; mas a gente tem que ter apoio institucional, dinheiro; a gestão ambiental, infelizmente, acaba envolvendo custos para se conseguir fazer isso, para conseguir implementar muitas dessas ações.

Em relação à fala do gestor G5, vê-se que a capacitação atuará como uma mediadora de outras práticas de gestão ambiental, conforme defendido por Jabbour et al (2013).

Os entrevistados no grupo dos gestores consideraram que as atividades de aperfeiçoamento em gestão ambiental podem ser consideradas como um investimento. No entanto, nem todos julgaram como uma ação prioritária, como visualiza-se nesta fala do entrevistado G5:

Como a gente hoje tem tantas coisas que estão tão carentes na instituição, se você colocar isso como prioridade da instituição, nós não vamos cumprir, é uma das coisas importantes; mas como temos tantas premissas básicas, como as salas de aula, se eu investir em gestão ambiental e deixar as salas inadequadas vamos ter conflitos de interesse.

Outro gestor comentou que a capacitação é o melhor investimento apesar dos resultados aparecerem no longo prazo, porque as pessoas levarão esses conhecimentos também para dentro de suas casas e isso tem efeito multiplicador. Isso vai ao encontro das proposições de Camponogara (2008), que considera a

realização de treinamentos um momento de reflexões sobre comportamentos e ações responsáveis com o meio ambiente, tanto dentro quanto fora da instituição.

Igualmente, os entrevistados foram questionados sobre como poderia ser trabalhada a sensibilização dos servidores para as questões ambientais. Esse questionamento foi elaborado em virtude de ter sido mencionado no Plano de Gestão de Logística Sustentável da instituição como dificuldade a questão da sensibilização dos servidores para o alcance das metas.

Na opinião dos gestores, devem-se realizar atividades que sejam atrativas, cursos com parte teórica e parte prática, o uso de vídeos e um marketing mais agressivo. Também se indicou que a instituição tem que se preocupar com as ações que causam impactos e permeiam todos os setores, desde o básico do papel até os setores mais complexos. Um entrevistado relatou que com os exemplos ficaria mais fácil sensibilizar os servidores:

Se a gente poupasse luz, tivesse a questão do retorno de custeio por centro; outra coisa: se nós conseguíssemos ter uma coleta de lixo... a gente teria algum retorno para o centro de alguma forma. Se nós tivéssemos um indicador na página de todo mundo de quanto a gente está reciclando o nosso lixo... o quanto eu deixei de gastar água de um mês para o outro; tendo indicadores, isso naturalmente vai criar uma consciência, eu naturalmente vou começar a competir pelo bem com o outro centro... tem que ser com exemplos, tem que ser com números, com dados, é o melhor caminho.

Esse mesmo entrevistado comentou que muitas vezes se deixa de fazer uma construção mais eficiente porque não são valorizadas na instituição essas ações, só permanece na consciência do gestor o projeto, e o ideal seria conceder algum benefício para quem estivesse praticando ações mais sustentáveis. Essa valorização foi apontada nesta frase: “se eu tivesse dados: qual centro que faz a melhor gestão? Qual prédio que faz a melhor gestão? Aí eu tenho certeza que muda, teríamos mecanismos para uma cobrança, mas uma cobrança boa” (G5).

Nesse sentido, consideram-se relevantes os aspectos de comunicação das capacitações e os aspectos organizacionais da gestão ambiental, conforme recomendaram Sammalisto e Brorson (2006).

Segundo os integrantes das comissões, para se realizar um trabalho de sensibilização, deve-se ter o apoio da alta administração e, através da disponibilidade de recursos e profissionais, colocar o PLS em prática. Outro comentário evidenciou a necessidade de um diagnóstico institucional que pudesse

alavancar ações na área ambiental, também se indicou que a gestão ambiental não é isolada das práticas de ensino, pesquisa e extensão e, por isso, deveria ser considerada sob um ponto de vista sistêmico. No entanto, na atualidade, as atividades da UFSM são realizadas de forma linear, contrariando as recomendações de Alves (2014). Esse autor afirma que a Educação para o Desenvolvimento Sustentável exige uma abordagem interdisciplinar e deve ocorrer em diferentes espaços de aprendizagem, sejam formais ou informais.

O trabalho de sensibilização também é uma recomendação de Tauchen e Brandli (2006). Esses autores indicam a incorporação de princípios e práticas de sustentabilidade, com o início de um processo de sensibilização em todos os seus níveis, atingindo professores, funcionários e alunos. A opinião de Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013) está relacionada com as falas das comissões, pois incentiva o aprimoramento das práticas de gestão e o desenvolvimento de uma cultura organizacional receptiva às questões ambientais.

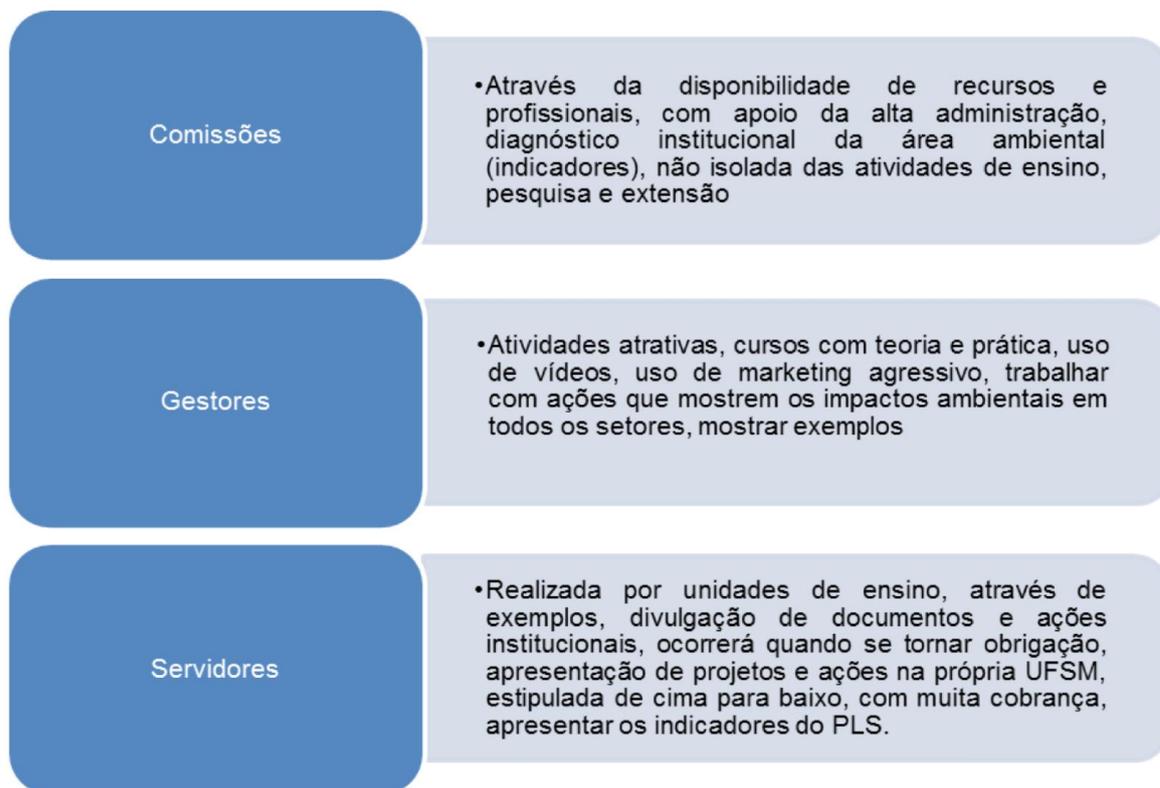
Na visão dos servidores, a sensibilização poderia ser realizada por unidades de ensino, mostrando o que está sendo feito, e de acordo com a realidade de cada setor; através do treinamento das pessoas para reconhecer o problema e a solução; e ainda com a integração entre setores. Foi sugerido que os documentos e ações institucionais na área ambiental fossem mais divulgados e também que as pessoas fossem obrigadas a participar dos treinamentos.

As recomendações igualmente indicaram a realização de oficinas e atividades mais práticas, cursos ou palestras que mostrem as consequências para o meio ambiente. Além disso, os servidores aconselharam visitas aos setores que têm ações positivas na Universidade e um trabalho de corpo a corpo, vindo de cima para baixo, que demonstre a situação da UFSM e o PLS, as metas e os objetivos institucionais. No entanto, os entrevistados disseram que as pessoas só se sensibilizariam com situações impostas, com convocações para palestras e/ou treinamentos e com cobrança.

As respostas vão ao encontro das considerações de Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013), os quais dizem que a capacitação ambiental permite a divulgação da política ambiental e a sensibilização sobre os impactos ambientais das atividades, contribuindo para a criação de uma cultura organizacional receptiva às questões ambientais.

Em síntese, na Figura 10 são expostas as principais ideias dos entrevistados em relação à sensibilização dos servidores para as questões ambientais.

Figura 10 - Sensibilização dos servidores para as questões ambientais



Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Os servidores ainda foram indagados sobre a possibilidade de se realizar alguma atividade relacionada à gestão ambiental nas outras capacitações da instituição. Todos concordaram que essa iniciativa é importante e poderia ser realizada, como pode ser analisado pela fala do entrevistado S4.

É bem viável esse tipo de questão, você também ajuda a sensibilizar, porque em todas as atividades, em algum momento, você está diretamente envolvido com essa questão ambiental; em qualquer atividade que você está fazendo você pode estar contribuindo ou não com uma boa gestão ambiental.

O entrevistado S5 sugeriu que fosse elaborado um vídeo durante a realização da capacitação em gestão ambiental e esse material fosse mostrado nos treinamentos de ambientação dos servidores, pois o servidor novo será um agente

transformador. Além disso, foi indicada a inserção de atividades na semana do servidor público; ainda apontaram a possibilidade de realização de eventos na UFSM, com ações ou intervenções na área ambiental, e igualmente citaram o projeto desenvolvido na Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor, elogiando o espaço de integração que poderia ser adotado de forma semelhante na área ambiental. Essa sugestão está de acordo com o que é proposto por Barbieri (2011). O autor recomenda a educação ambiental em programas de capacitação das organizações.

Poucos servidores informaram conhecer o trabalho das comissões que atuam na área de sustentabilidade na Universidade e, por isso, foram consultados sobre as ferramentas que poderiam ser utilizadas para divulgação das ações e atividades das comissões. Foi sugerida a criação de um link para acesso de informações no portal da UFSM ou um *site* específico para a divulgação do trabalho das comissões, pois proporciona interação, consulta de documentos e ainda possibilita o contato para sanar dúvidas. Para conhecer o trabalho das comissões foi recomendado em uma fala o uso do portal da UFSM:

A nossa página da Universidade, ela tem uma série de informações, poderia também lá ter alguma coisa em relação a essa temática. Sei lá, vídeo, algumas informações de como controlar essa questão dos resíduos. Alguma questão para sensibilizar as pessoas, eu acho que é isso.

Alguns entrevistados citaram que mesmo com o *site* não há uma garantia que as pessoas acessarão o portal, por isso citaram que outros mecanismos, como os avisos no Sistema de Ensino (SIE) ou a parte de destaque do portal também fossem utilizados. Nesta frase o entrevistado S10 comentou sobre outras possibilidades de divulgação:

Olha que *site* específico é legal, mas você só vai procurar se você está interessado. Então teria que ter alguma coisa assim, pra quem não está procurando isso aparecer e daí: 'olha só, não sabia que tinha'. Sabe, acho que talvez no portal e e-mail, acho que é interessante. E outras ferramentas eu não sei agora, mas eu acho que seria interessante, em outros espaços, se falar sobre isso, não só no espaço específico.

Além disso, recomendaram que as comissões deveriam ir até as unidades de ensino para conversar e compartilhar o que está acontecendo. Nesse sentido, o representante da comissão gestora do PLS manifestou que ações estão sendo

programadas para o ano de 2016: “agora a gente trabalha em conjunto com a Conplana e a comissão gestora do PLS sob uma marca única, já estamos trabalhando com o conteúdo e na parte da divulgação com a Facos.” O entrevistado informou que serão realizadas várias ações e inclusive capacitações, agenda verde, criação de uma página na Internet e no portal da UFSM, apresentação de indicadores, entre outras atividades.

Diante dessa informação relatada por um dos integrantes das comissões, verifica-se que essa carência de notícias sobre o trabalho das comissões poderá ser sanada com o portal que está sendo criado aliado com o desenvolvimento de ações de orientação aos servidores.

Dessa forma, foram evidenciadas as ideias dos entrevistados sobre a capacitação em gestão ambiental e, no Quadro 7, visualizam-se de forma sintetizada os principais resultados.

Quadro 7 - Síntese dos principais resultados das entrevistas

Resultados	Comissões	Gestores	Servidores
Impactos negativos	Resíduos domésticos e de atividade industrial; desperdício de água e energia elétrica; efluentes; poluição do ar; uso excessivo de material de consumo; lixo; resíduos das construções	Resíduos domésticos e de atividade industrial; desperdício de água e energia elétrica	Uso excessivo de material de consumo; desperdício de água e energia elétrica; efluentes; desperdício de materiais permanentes; resíduos domésticos e de atividade industrial; lixo; resíduos da construções
Impactos positivos	Formação e qualificação das pessoas; movimentação na cidade em termos de crescimento econômico	Formação e qualificação das pessoas; desenvolvimento da ciência; movimentação na cidade em termos de crescimento econômico; desenvolvimento do bairro	Não foram citados impactos positivos por esse grupo de entrevistados
Caracterizam a gestão ambiental	Sustentabilidade; burocracia; equilíbrio; pessoas; meio ambiente; gerenciamento em busca da sustentabilidade	Meio Ambiente; resíduos; licenciamentos; autorizações e taxas; estudos de impacto ambiental; eficiência energética; racionalização de recursos	Resíduos; reciclagem; sustentabilidade; economia de recursos naturais; meio ambiente; educação ambiental; consciência com o ambiente; gerenciamento em busca da sustentabilidade
Estágio da gestão ambiental na UFSM	1º estágio da Gestão Ambiental	1º ou 2º estágio da Gestão Ambiental	1º ou 2º estágio da Gestão Ambiental

Continua

Continuação

Resultados	Comissões	Gestores	Servidores
Conteúdos	Temas rotineiros: resíduos, coleta seletiva, consumo de água, tratamento de esgoto	Temas rotineiros: impactos ambientais, coleta seletiva, consumo de água, resíduos, uso de energia elétrica racional	Temas rotineiros: resíduos, coleta seletiva, consumo de água, uso de energia elétrica racional, impactos ambientais, legislação ambiental, marketing verde, auditoria ambiental, compras sustentáveis
Métodos	Atividades como palestras, oficinas, cursos com realização de vivências práticas. Utilização de exemplos de outras instituições e atividades com profissionais especializados	Método clássico de ensino, atividades lúdicas, dinâmicas de grupo, atividades extensionistas, caminhadas, visitas técnicas, capacitação com exigência de criação de projeto a final do curso	Capacitação com atividade teórica e atividades práticas, como visitas técnicas externas, visitas aos setores de trabalho no próprio <i>campus</i> , caminhadas educativas e elaboração de material didático
Avaliação	Através da execução de projetos e ações nos setores; avaliação das chefias; ferramenta de avaliação de desempenho (PROGEP)	Comparação de indicadores de consumo; avaliação das chefias em conjunto com os instrutores das capacitações	Avaliação por unidades de ensino, conforme as metas; método tradicional: questionário; projeto prático desenvolvido no setor de lotação; visitas das comissões aos setores; pesquisa nos moldes da avaliação institucional; comparação de indicadores de consumo; avaliação pela chefia e pelo servidor
Sensibilização	Através da disponibilidade de recursos e profissionais, com apoio da alta administração, diagnóstico institucional da área ambiental (indicadores), não isolada das atividades de ensino, pesquisa e extensão	Atividades atrativas, cursos com teoria e prática, uso de vídeos, uso de marketing agressivo, trabalho com ações que mostrem os impactos ambientais em todos os setores, apresentação de exemplos	Realizada por unidades de ensino, através de exemplos, divulgação de documentos e ações institucionais; ocorrerá quando se tornar obrigação; apresentação de projetos e ações na própria UFSM, estipulada de cima para baixo, com muita cobrança; apresentação dos indicadores do PLS

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

O Quadro 7 apresentou os principais resultados apontados pelos entrevistados na pesquisa. Visualiza-se os impactos negativos e positivos indicados pelos entrevistados, como eles caracterizam a gestão ambiental e o estágio que se encontra a instituição. Além disso, pode-se ver os assuntos e os métodos recomendados, bem como algumas indicações do processo avaliativo de capacitação e as formas aconselhadas para sensibilizar os envolvidos.

A seguir, serão apresentadas as considerações dos especialistas e o programa de referência que será sugerido como produto desta dissertação.

5.5 Proposta de programa de capacitação e opinião de especialistas

Baseado no estudo exploratório e nas entrevistas foi construído um programa para as capacitações na área ambiental da UFSM. Esse programa foi apresentado a três especialistas, um da área de educação, outro de gestão de pessoas e um terceiro que atua na área de sustentabilidade.

A especialista na área de educação tem formação na área de Direito, História e Ciências Sociais, com especialização em Metodologia do Ensino Superior; já a profissional da área de gestão de pessoas tem graduação em Pedagogia com especialização em Administração e Gestão do Conhecimento; ambas fazem parte do quadro efetivo da UFSM. Por fim, a especialista na área de sustentabilidade tem formação em Ciências Biológicas e mestrado em Educação, atua como educadora ambiental em uma universidade estadual de São Paulo e trabalha com os temas sustentabilidade socioambiental, gestão compartilhada e minimização de resíduos sólidos, coletivos educadores e formação de educadores ambientais.

Esses profissionais consideraram alguns aspectos na avaliação da proposta e dessa forma foi apresentado o programa final. Salienta-se que as recomendações dos especialistas quanto ao programa de capacitação foram no sentido de indicar a inclusão de poucos assuntos os quais ainda não haviam sido citados e /ou a inversão na ordem de apresentação de alguns itens, de forma a tornar o curso mais atrativo.

As informações coletadas no estudo exploratório também serviram de referência para a construção do programa de capacitação. Através da investigação com as outras instituições pode-se averiguar que assuntos como política ambiental,

saúde e segurança deveriam ser incluídos na proposta, e que na pesquisa de campo não foram sugeridos, todavia são relevantes, por isso foram inseridos.

Assim, o programa de capacitação que é sugerido para a instituição é apresentado no Quadro 8, e está dividido em quatro módulos que totalizam 50 horas.

Quadro 8 - Proposta de programa de capacitação em gestão ambiental

	<p>PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO EM GESTÃO AMBIENTAL</p>	
<p><u>Unidade 1 – Noções sobre sustentabilidade</u> A emergência do debate ambiental Principais eventos mundiais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (1972) - Rio 92 (1992) - Conferência das Partes – COP 3 (1997) - Cúpula Mundial sobre o Desenvolvimento Sustentável - Rio +10 (2002) - Conferência de Bali (2007) - Conferência de Copenhague (2009) - Conferência do Clima da ONU de Durban (2011) - Conferência da ONU sobre o Desenvolvimento Sustentável – Rio +20 (2012) - Conferência do Clima - COP 21 (2015) <p>Lei 9.795/1999 - Educação Ambiental Sustentabilidade na administração pública (A3P, Esplanada Sustentável, Política de Educação para o Consumo Sustentável) Lei de recursos hídricos. Água: uso doméstico, industrial e como lazer Outros tópicos relevantes: Energia elétrica, fauna, mobilidade, edificações, áreas verdes e emissão de gases poluentes A realidade na UFSM: exemplos de projetos e ações desenvolvidos na instituição. Metas e objetivos institucionais. Atuação das comissões do PLS e CONPLANA</p> <p><u>Objetivo do módulo:</u> ao final do módulo o participante será capaz de conhecer a realidade sobre alguns temas emergentes na área de gestão ambiental.</p> <p><u>Carga horária:</u> 10 horas</p>		
<p><u>Unidade 2 – Legislação Ambiental</u> Legislação – Aspectos legais e institucionais Legislação ambiental brasileira Licenciamento ambiental Crimes ambientais</p>		

Objetivo: o módulo objetiva propiciar a compreensão sobre a legislação ambiental e a aplicação nos processos de gestão ambiental.

Carga horária: 08 horas

Unidade 3 - Gestão de resíduos

Resíduos (definição, classificação e características)

A Política Nacional de Resíduos Sólidos

Tratamento e acondicionamento de resíduos

Plano de gestão de resíduos (planejamento, implementação e verificação)

Legislação, resoluções e normas técnicas específicas

Resíduos sólidos (reciclagem, minimização, tempo de decomposição, compostagem, disposição final)

Logística reversa

Objetivo: ao final do módulo o participante será capaz de conhecer a realidade sobre os tipos de resíduos, legislação referente ao tema e elaborar um plano de gestão.

Carga horária: 12 horas

Unidade 4 – Princípios de Gestão Ambiental

Planejamento e Política Ambiental

Responsabilidade Social e Ambiental

Impactos ambientais (conceito, plano de monitoramento, análise de riscos)

Sistema de Gestão Ambiental

Saúde e segurança no trabalho (equipamentos, riscos)

Auditoria Ambiental

Objetivo: o módulo tem como objetivo principal capacitar os participantes sobre os princípios de gestão ambiental, política ambiental, responsabilidade socioambiental, impactos ambientais, saúde e segurança e auditoria ambiental, fornecendo conhecimento para a formação profissional com interesse no planejamento e na gestão do meio ambiente.

Carga horária: 20 horas

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

A proposta de programa de capacitação em gestão ambiental está organizada em quatro módulos, sendo o primeiro de aspectos introdutórios sobre o meio ambiente. O segundo e o terceiro módulos referem-se a assuntos mais específicos e tratam da legislação ambiental e da gestão de resíduos. O último módulo contempla os princípios da gestão ambiental, política ambiental, impactos ambientais, auditoria ambiental, entre outros aspectos.

Os módulos podem ser desenvolvidos de forma independente e por grupos de servidores. Por exemplo, com os servidores que atuam em laboratórios o módulo 3 que trata de gestão de resíduos terá maior relevância justamente pelos diversos resíduos que esses servidores manuseiam, dessa forma poderá ser desenvolvido com maior especificidade. Já para servidores que atuam no ambiente administrativo e não possuem contato com resíduos de atividade industrial o enfoque poderá ser diferente com uma abordagem voltada para resíduos domésticos, como papel e plástico. Enfim, o programa pode e deve ser adaptado ao local de atuação dos servidores e conforme as atribuições de cada ambiente laboral.

O estudo com os outros órgãos também permitiu identificar que as atividades devem ser realizadas de forma dinâmica e diversificadas, pois assim obtêm-se melhores resultados. Dessa forma, indica-se que a organização metodológica dos módulos ocorra de forma a permitir espaços de reflexão e construção do conhecimento e poderão ser executados com as seguintes técnicas: exposição pelo instrutor, técnica de solução de problemas, trabalhos em grupo e visita de campo. A visita de campo poderá ocorrer tanto em setores da própria instituição quanto em outros locais da cidade que apresentem aspectos relacionados ao assunto em discussão. Sugere-se também a produção de uma mostra de vídeos e após cada sessão a realização de debates com especialistas, pois esta atividade vem sendo efetuada em outros órgãos com bons resultados.

Em relação à avaliação das capacitações recomenda-se que o processo avaliativo seja desenvolvido segundo as sugestões dos entrevistados. Na pesquisa, as indicações foram bastante diversificadas, desde análise e acompanhamento de indicadores de consumo, avaliação das chefias, instrutores e participantes dos cursos, como também da análise se ocorreram melhorias nas unidades de ensino, indicando se ocorreram melhorias.

Também foram recomendados o uso de formulários impressos e a apreciação de resultados de projetos e ações executados nos setores. No entanto, a PROGEP deverá, juntamente com os instrutores dos módulos, decidir a forma mais adequada de avaliar essas capacitações e se essas estão atingindo os resultados esperados de qualificar e levar conhecimento aos servidores sobre os aspectos ambientais.

Quanto aos instrutores, aconselha-se que a UFSM utilize, nas atividades de capacitação e qualificação de servidores, o conhecimento e a experiência dos

profissionais que atuam nos cursos da instituição citados no capítulo 3, para valorizar os especialistas que atuam na Universidade.

No próximo capítulo serão evidenciadas as considerações finais desta dissertação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo principal diagnosticar as percepções de integrantes da UFSM sobre o meio ambiente e criar uma proposta de capacitação em gestão ambiental para os servidores de uma instituição federal de ensino superior. Evidencia-se que a pesquisa procurou atender às demandas de capacitação na área ambiental recomendadas pelos servidores no LNC de 2014, as indicações previstas na Lei número 9.795 de 1999, que trata sobre a Educação Ambiental, e aos programas governamentais que estimulam a sensibilização de servidores para a sustentabilidade, como Agenda Ambiental da Administração Pública, a Política Nacional de Resíduos Sólidos, a Agenda 21 e a Esplanada Sustentável, entre outros.

Pode-se afirmar que o objetivo foi alcançado, pois foram obtidas informações que servirão de subsídio para a realização de medidas de sensibilização e capacitação dos servidores. Essas informações resultaram no programa de capacitação apresentado ao final do estudo, sugerido como guia para as ações institucionais de aperfeiçoamento na área ambiental.

No entanto, percebeu-se que a capacitação na área ambiental terá dificuldades para produzir os efeitos esperados, caso a instituição não incorpore os objetivos ambientais como estratégicos, introduzindo em suas operações e políticas a dimensão ambiental. Faz-se necessário um trabalho institucional que crie uma cultura de atenção para os aspectos ambientais aliados à capacitação, que auxiliará a instituição a atingir seus objetivos ambientais e fornecerá esclarecimentos a sua comunidade interna.

Do mesmo modo, indica-se que o desenvolvimento das capacitações com atividades práticas obterá efeitos mais satisfatórios a partir do momento em que a instituição iniciar o acompanhamento de indicadores. Essa providência permitirá o uso de informações que funcionarão como um mecanismo de valorização de bons resultados ou de ações corretivas.

Em relação à sensibilização das pessoas, verificou-se a importância de se trabalhar os aspectos ambientais com os servidores e não subestimar as boas ideias e os projetos que muitos têm vontade de aplicar. Salienta-se que a dificuldade de sensibilizar os servidores foi citada na primeira versão do PLS como uma barreira a

ser encarada pela instituição e por isso não pode ser desconsiderada. Pelo contrário, a sensibilização através das capacitações pode auxiliar no alcance das metas do plano, trazendo informações sobre esse documento institucional e sobre outras ações da área de sustentabilidade.

Além disso, a pesquisa apurou informações sobre a gestão ambiental que devem ser salientadas. A instituição ainda encontra-se em estágio inicial da gestão ambiental, conforme caracterizado pelos autores Jabbour, Santos e Nagano (2009), Barbieri (2011), Jabbour, Teixeira e Jabbour (2013), pois a Universidade, até este momento, não atende a todos os critérios básicos de legislação como o licenciamento ambiental. Todavia, em algumas unidades de ensino, diversas ações de gestão ambiental são executadas, mas muitas pessoas desconhecem esse fato.

Também se evidenciou que o Plano de Gestão de Logística Sustentável não é conhecido com profundidade pelos gestores e muito menos pelos servidores da instituição que foram entrevistados. Nesse sentido, recomenda-se que seja realizado um trabalho de divulgação do PLS, o qual é o documento institucional e estratégico para os assuntos ambientais da UFSM.

Enfim, aconselha-se a criação de uma política efetiva de gestão ambiental, que, juntamente com as atividades de aperfeiçoamento, será uma forma de estimular a adoção de atitudes e procedimentos que levem ao uso consciente dos recursos naturais e dos bens públicos, contribuindo assim para reduzir os impactos ambientais causados pela instituição.

Como toda pesquisa, este estudo apresentou limitações, como a disponibilidade de tempo para coleta de dados, transcrição das entrevistas, interpretação e análise, o que gerou um número limitado de entrevistados, considerando a população total. Outra limitação está relacionada ao viés da pesquisadora na pesquisa, que pode ter influenciado o modo como as respostas concedidas foram apresentadas e também ao enfoque do estudo, o qual foi exclusivo aos servidores da UFSM e não incluiu os servidores terceirizados. Assim, para estudos futuros recomenda-se a realização de pesquisa com um número maior de entrevistados e também a realização de pesquisa quantitativa a fim de evidenciar outros dados que a pesquisa qualitativa não revelou neste estudo.

7 REFERÊNCIAS

ALVES, Nilo Barcelos. Educação para a Sustentabilidade: uma abordagem interdisciplinar. Engema. 2014.

ANDRADE, Rui Otavio Bernardes de, TACHIZAWA, Takeshy, CARVALHO, Ana Barreiros de Carvalho. Gestão ambiental: enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável. São Paulo: Pearson Education do Brasil. 2002.

BARBIERI, José Carlos. Gestão Ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos. 3 edição. São Paulo: Saraiva. 2011.

BARBIERI, José Carlos; SILVA, Dirceu da. Desenvolvimento Sustentável e Educação Ambiental: uma trajetória comum com muitos desafios. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, V. 12, N. 3, Edição Especial. SÃO PAULO, SP • MAIO/JUN. 2011 • p. 21-50.

BRASIL. DECRETO 2.794, de 01 de outubro de 1998 – Institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Acesso em: 02 de outubro de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2794.htm.

BRASIL. DECRETO 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Acesso em: 02 de outubro de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm

BRASIL. DECRETO 5.824, de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Acesso em: 10 de agosto de 2014. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm

BRASIL. DECRETO 5.940, de 25 de outubro de 2006. Institui a separação dos resíduos recicláveis descartados pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta e indireta, na fonte geradora, e a sua destinação às associações e cooperativas dos catadores de materiais recicláveis, e dá outras providências. Acesso em: 02 de out. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5940.htm

BRASIL. DECRETO 7.746, de 05 de junho de 2012. Regulamenta o art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para estabelecer critérios, práticas e diretrizes para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela administração pública federal, e institui a Comissão Interministerial de Sustentabilidade na Administração Pública – CISAP. Acesso em 10 de agosto de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7746.htm.

BRASIL. Instrução Normativa N.º 10, de 12 de novembro de 2012. Disponível em: <http://cpsustentaveis.planejamento.gov.br/wp-content/uploads/2012/11/Instru%C3%A7%C3%A3o-Normativa-10-2012.pdf>>. Acesso em: 05 de out. 2014.

BRASIL. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Acesso em 05 de janeiro de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm

BRASIL. Lei 9.795, de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Acesso em: 10 de agosto de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm.

BRASIL. Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 11 de outubro de 2014.

BRASIL. Portaria N.º 27, de 15 de janeiro de 2014. Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Acesso em: 11 de mar. 2015. Disponível em: <http://cis.ufsc.br/files/2014/09/Plano-de-Desenvolvimento-do-PCCTAE.pdf>

BRASIL. Resolução 422, de 23 de março de 2010. Estabelece diretrizes para as campanhas, ações e projetos de Educação Ambiental, conforme Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999, e dá outras providências. Acesso em 05 de janeiro de 2015. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/port/conama/legiabre.cfm?codlegi=622>.

BRASIL. Resolução CNE/CP nº 2, de 15 de junho de 2012. Estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Ambiental. Acesso em 10 de janeiro de 2015. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=17810&Itemid=866.

CAMPONOGARA, S. Um estudo de caso sobre a reflexividade ecológica de trabalhadores hospitalares. 2008, 277 p. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, UFSC, 2008.

CARETO, H.; VENDEIRINHO, R. Sistemas de Gestão Ambiental em Universidades: Caso do Instituto Superior Técnico de Portugal. Relatório Final de Curso, 2003. Disponível em: http://meteo.ist.utl.pt/~jjdd/LEAMB/LEAmb%20TFC%20site%20v1/2002-2003/HCareto_RVendeirinho%20artigo.pdf. Acesso em: 20 jan. 2015.

COLUSSI, Eliane de Ávila. Práticas de gestão de uso de material de consumo na Universidade Federal de Santa Maria. Dissertação. Universidade Federal de Santa Maria. Programa de Pós-Graduação em Administração. 2014.

ENGELMAN, Raquel; FRACASSO, Edi Madalena; GUISSO, Rubia Marcondes. Ações de Gestão ambiental nas instituições de ensino superior: o que tem sido feito. RGSA – Revista de Gestão Social e Ambiental. Jan. – Abr. 2009, v.3, n.º 1, p. 27-33.

ENGELMAN, Raquel; FRACASSO, Edi Madalena; TOMETICH, Patricia. Gestão ambiental em universidades brasileiras. XIV Engema. São Paulo: 2012.

ESCRIVÃO, Giovana; NAGANO, Marcelo. Gestão do conhecimento na educação ambiental: estudo de caso no programa de educação ambiental da Universidade de São Paulo, Brasil. Interciencia, vol. 37, núm. 1, Enero, 2012, p. 29-35.

FRIZZO, Kamila; MOTKE, Francies Diego; MACHADO, Emanuely Comoretto; SILVA, Ygor Cezar; ÁVILA, Lucas Veiga; ZAMBERLAM, João Fernando. Análise das práticas de gestão ambiental das Instituições de Ensino Superior. Revista Eletrônica em Gestão, Educação e Tecnologia Ambiental do Centro de Ciências Naturais e Exatas – UFSM, Santa Maria, v. 18, 01 Abr 014, p. 196-208.

GAZZONI, Fernando. A utilização do Plano de Gestão de Logística Sustentável como ferramenta de gestão: um olhar dos servidores da Universidade Federal de Santa Maria. Dissertação. Universidade Federal de Santa Maria. Programa de Pós-Graduação em Administração. 2014.

GIESTA, Lílian Caporlingua; LEITE, Rodrigo de Almeida. Responsabilidade social e gestão ambiental. Mossoró – RN: EDUFRN. 2010.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa . 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

HAIR, Joseph F. et al. Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração. Bookmann. 2005.

HALE, Monica. Training for environmental Technologies and environmental management. J. Cleaner Prod. Volume 3 Number 1-2. Pp. 19-23. 1995.

Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/gestao14001/>. Acesso em: 03 de jun. 2015.

JABBOUR, Charbel José Chiapetta; SANTOS, Fernando César Almada; NAGANO, Marcelo Seido. Análise do relacionamento entre estágios evolutivos da gestão ambiental e dimensões de recursos humanos: estado da arte e survey em empresas brasileiras. R. Adm., São Paulo, v. 144, n. 4, p. 342-364, out./nov./dez. 2009.

JABBOUR, Charbel José Chiapetta; TEIXEIRA, Adriano Alves; JABBOUR, Ana Beatriz Lopes de Sousa; FREITAS, Wesley Ricardo De Souza. “Verdes e competitivas?” A influência da gestão ambiental no desempenho operacional de empresas brasileiras. Ambiente & Sociedade, São Paulo v. XV, n. 2, p. 151-172, mai-ago/2012.

JABBOUR, Charbel José Chiapetta; TEIXEIRA, Adriano Alves; JABBOUR, Ana Beatriz Lopes de Sousa. Treinamento ambiental em organizações com certificação ISSO 14001: estudo de múltiplos casos e identificação de coevolução com a gestão ambiental. Produção, v. 23, n. 1, p. 80-94, jan./mar. 2013.

JACOBI, Pedro Roberto; TRISTÃO, M.; FRANCO, M.I. A função social da Educação Ambiental nas práticas colaborativas: participação e engajamento. Cad. Cedes, Campinas, vol. 29, n.77, p.63-79, jan./abr.2009.

JACOBI, Pedro Roberto; RAUFFLET, Emmanuel; ARRUDA, Michelle Padovese de. Educação para a sustentabilidade nos cursos de administração: reflexão sobre paradigmas e práticas. RAM, Ver. Adm. Mackenzie, V. 12, N. 3, Edição Especial. São Paulo, SP • Maio/Jun. 2011 • p. 21-50.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONE, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas. 2003.

LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO – UFSM. 2014. Acesso em: 10 de agosto de 2014. Disponível em: http://coral.ufsm.br/progep/files/Inc_2014.pdf.

MACHADO, Raquel Engelman; FRACASSO, Edi Madalena; TOMETICH, Patricia; NASCIMENTO, Luis Felipe. Práticas de gestão ambiental em universidades brasileiras. Revista de gestão social e ambiental – RGSA. São Paulo, v. 7, n.3, p. 37-51, out./dez, 2013.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 3ª Ed. São Paulo: Futura. 2000.

MARTINS, Maria Rosa Selvati; SILVA, José Geraldo Ferreira da Silva. O sistema de gestão ambiental baseado na ISO 14000: Importância do instrumento no caminho da sustentabilidade ambiental. REGET – Revista Eletrônica em Gestão, Educação e Tecnologia Ambiental. Revista do Centro de Ciências Naturais e Exatas. UFSM, Santa Maria – RS. V. 18, n. 4, p. 1460-1466. 2014.

MELLO, Andreza Sampaio de; GODOY, Arilda Schmidt. Integrando o conceito da aprendizagem social pelas perspectivas da sustentabilidade e da aprendizagem organizacional. In: BRUNSTEIN, Janete; GODOY, Arilda Schmidt; SILVA, Helio Costa (Organizadores). Educação para sustentabilidade nas escolas de administração. São Carlos: RiMa Editora. 2014.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. Acesso em 05 de janeiro de 2015. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/>.

Ministério do Meio Ambiente. Agenda Ambiental na Administração Pública. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/a3p/item/8852>>. Acesso em: 05 jan. 2015.

OLIVEIRA, Luciana Nunes de; OLIVEIRA, Pablo Pedrosa Teixeira de; PAULA, Nanci Fernandes de. Educação para o desenvolvimento sustentável: um estudo de caso nos cursos de Secretariado Executivo. *Revista de Gestão e Secretariado - GeSec*, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 82-103, jan./abr. 2014.

PINHEIRO, Camila Roberta Muniz Serra. Práticas para implantação de sistemas de gestão ambiental certificáveis: um enfoque na gestão de pessoas. Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade de Engenharia de Produção da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho". Bauru. Maio. 2009.

Plano de Desenvolvimento Institucional - UFSM (2011-2015). Disponível em: <http://w3.ufsm.br/proplan/index.php?option=com_content&view=article&id=123&Itemid=275>. Acesso em: 11 de out. 2014.

Plano de Gestão de Logística Sustentável da UFSM. Disponível em: <<http://sucuri.cpd.ufsm.br/portalweb/conteudo/PlanoDeGestaoDeLogisticaSustentavel.pdf?PHPSESSID=17be004e3a3def8bf9487fd24a067005>>. Acesso em: 02 out. 2014.

QUEIROZ, D.A.R., et al. Plano de gestão de logística sustentável (PLS) do Campus Cachoeiro de Itapemirim. Cachoeiro do Itapemirim. 2013. Disponível em: <http://www.ci.ifes.edu.br/data/pdf/pls_cachoeiro.pdf>. Acesso em: 15 de out. 2013.

QUINTANA, Alexandre Costa; MACHADO, Débora Gomes; AMARAL, Cybele Troina do; QUINTANA, Cristiane Gularte. Gestão Ambiental: produção científica divulgada em periódicos nacionais Qualis B1 a B4 – CAPES. *RAI – Revista de Administração e Inovação*. São Paulo, v. 11, n.2, p. 07-29, abr./jun. 2014.

REIS, C.C., MORAES, J.A.R. Proposta de elaboração de política ambiental para Instituição de Ensino Superior – IES do Sul do País. 25º Congresso Brasileiro de Engenharia Sanitária e Ambiental. Recife. 2009.

RIBEIRO, Cristiano S.; AGUIAR, Alexandre de Oliveira. Treinamento e seu impacto no desempenho do sistema de gestão ambiental: proposta de modelo de análise. *Engema*. 2014.

SALGADO, Maria Francisca de Miranda Adad, CANTARINO, Anderson Américo Alves. O papel das instituições de ensino superior na formação socioambiental dos futuros profissionais. XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil, 9 a 11 de Outubro de 2006.

SAMMALISTO, K. & BRORSON, T. Training and communication in the implementation of environmental management system (ISSO 14001): a case study at the University of Gavle, Sweeden, *Journal of Cleaner Production*. 2006.

SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. *Gestão Ambiental: instrumentos, esferas de ação e educação ambiental*. 3ª edição. São Paulo: Atlas. 2014.

SILVA, Minelle Enéas da; CZYKIEL, Renata; FIGUEIRÓ, Paola Schmitt; SANTOS, Wagner Soares Fernandes dos; GALVÃO, Ulysses Paiola. Um espelho, um reflexo! A Educação para a Sustentabilidade como subsídio para uma tomada de decisão consciente do administrador. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, V. 13, N. 6 Edição Especial. São Paulo, SP. Maio/Jun: 2013. p. 154-182.

TAUCHEN, J.; BRANDLI, L.L. A gestão ambiental em instituições de Ensino Superior: modelo para implantação em Campus Universitário. *Gestão e Produção*. V. 13, n. 3, p. 503-515, set-dez, 2006.

TERMIGNONI, L. D. Framework de Sustentabilidade para Instituições de Ensino Superior comunitárias. Dissertação de Mestrado em Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. 2012.

TRIGO, Aline Guimarães Monteiro; LIMA, Ricardo da Silva Xavier de; OLIVEIRA, Daniel Machado de. Índice de sustentabilidade socioambiental no ensino. *Revista de Administração UFSM*, Santa Maria, V. 7, Edição Especial, p. 07-22, nov. 2014.

UNESCO. <http://www.unesco.org/new/pt/brasil/ia/about-this-office/prizes-and-celebrations/2005-2014-the-united-nations-decade-of-education-for-sustainable-development/>. Acesso em: 11 de novembro de 2014.

UNESCO. Manual UNESCO Education for Sustainability Etxea. 2009.

UNESCO. Educación para el Desarrollo Sostenible. Examen por los expertos de los procesos y el aprendizaje. París. 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. UFSM em Números – Disponível em: <www.ufsm.br>. Acesso em: 11 de out. de 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Assessoria de Gestão Ambiental – SGA. Acesso em: 15 de janeiro de 2014. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/sga>.

8 APÊNDICES

Apêndice A - Roteiro de Entrevista com servidores de outros órgãos públicos

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS**

Esta entrevista faz parte da coleta de dados da dissertação de mestrado “Proposta de Capacitação Continuada em Gestão Ambiental para Servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior”, que tem como objetivo identificar as percepções de diferentes segmentos para a criação de uma capacitação em Gestão Ambiental. Sua participação é voluntária e se dará por meio de preenchimento deste questionário. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, sendo a identidade dos respondentes preservada. O estudo está sob responsabilidade da pesquisadora Graziela Machado Flores, do Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas da UFSM, e tem orientação do Prof. Dr. Marcelo Trevisan.

1. Nesta instituição foram desenvolvidas atividades na área Ambiental nos últimos anos?

Sim Não

2. Poderia citar quais atividades foram desenvolvidas?

oficinas capacitações palestras outras:

3. Qual o número de servidores participantes dessas atividades?

4. Quais os horários de desenvolvimento dessas atividades?

Manhã Tarde Noite

5. As capacitações na área ambiental são desenvolvidas de forma contínua?

Sim Não

6. Se ocorreram capacitações, quais assuntos foram trabalhados?

7. Quais foram os objetivos dessas capacitações? Os objetivos foram atingidos? Quais foram as dificuldades?

8. Quais atividades foram desenvolvidas nessas capacitações (dinâmicas, atividades expositivas, trabalho em grupo, visitas técnicas, outras)? E qual foi mais eficiente?

8. Qual a carga horária das capacitações?

Apêndice B – Roteiro de Entrevista com os integrantes das Comissões da UFSM

1. As instituições de ensino têm um importante papel no desenvolvimento de ações necessárias para enfrentar os desafios da sustentabilidade, porque são locais de produção, perpetuação e disseminação do conhecimento, integram os saberes de diversas áreas e podem estimular a mudança social. Como você vê isso na UFSM?
2. A UFSM gera impactos ambientais? Poderia citar alguns impactos ambientais gerados pela instituição?
3. Quando se fala em Gestão Ambiental que palavras, frases ou expressões vêm a sua mente?
4. A gestão ambiental pode ser considerada um assunto estratégico? Por quê?
5. A gestão ambiental é um tema ainda pouco trabalhado nas universidades. Como podemos amenizar esse problema? Como podemos relacionar a aprendizagem organizacional com a Gestão Ambiental?
6. As instituições podem incorporar diversas práticas de acordo com o estágio evolutivo da gestão ambiental. Se fossemos classificar o estágio em que a UFSM está atualmente, você indicaria: controle da poluição, prevenção da poluição ou estratégica?
7. Verifica-se que somente a divulgação de informações não é suficiente para modificar as atitudes das pessoas, é preciso que outras variáveis, como compromisso, sentimento de responsabilidade individual, crenças e valores sejam cultivados. Em sua opinião de que forma pode se tornar mais efetiva uma capacitação em Gestão Ambiental?
8. Durante a elaboração do PLS da UFSM uma das dificuldades relatadas para o alcance das metas foi a questão da conscientização. Como poderia ser trabalhada a sensibilização dos servidores para as questões ambientais, já que são os principais envolvidos com as atividades da instituição?
9. Quais assuntos ou conteúdos poderiam ser desenvolvidos nas capacitações de Gestão Ambiental com os servidores?
 poluição ambiental legislação ambiental auditoria ambiental
 geração de resíduos impactos ambientais coleta seletiva
 marketing verde mudança climática outros
10. Que metodologias de trabalho poderiam ser realizadas para que a capacitação obtenha o resultado desejado?
 caminhadas com atividades educativas
 palestras
 contatos impessoais (filmes, vídeos, letreiros, folhetos)
 outros
 visitas técnicas

- dinâmicas de grupo
- trilhas ambientais
- atividades lúdicas
- através de material didático
- outro método:

11. As capacitações na área ambiental devem ocorrer de forma contínua?

12. Como pode ser realizada a avaliação do processo de capacitação na área ambiental?

13. Gostaria de fazer algum comentário final?

Apêndice C – Roteiro de Entrevista com os Servidores da UFSM

1- Gênero:

Feminino Masculino

2-Tempo de trabalho na UFSM:

Até 02 anos

De 03 a 05 anos

De 06 a 10 anos

De 11 a 20 anos

Mais de 20 anos

3 – Órgão de lotação:

CAL

CCNE

CTISM

CESNORS

CESH

HUSM

CT

UDESSM

CCR

Colégio
Politécnico

Reitoria

4- Cargo: 5 – Formação:

6- Quando se fala em Gestão Ambiental que palavras, frases ou expressões vêm a sua mente?

7- A UFSM gera impactos ambientais? Poderia citar alguns impactos ambientais gerados pela instituição?

8- Por que você indicou no LNC que gostaria de participar de um curso na área ambiental?

9- As instituições podem incorporar diversas práticas de acordo com o estágio evolutivo da gestão ambiental. Se fossemos classificar o estágio em que a UFSM está atualmente, você indicaria: controle da poluição, prevenção da poluição ou estratégica?

10- Durante a elaboração do PLS da UFSM uma das dificuldades relatadas para o alcance das metas foi a questão da conscientização. Como poderia ser trabalhada a sensibilização dos servidores para as questões ambientais, já que são os principais envolvidos com as atividades da instituição?

11- Qual horário seria mais adequado para a realização de uma capacitação em Gestão Ambiental?

manhã tarde noite

12- Você gostaria que esse curso fosse desenvolvido com que periodicidade? As capacitações na área ambiental devem ocorrer de forma contínua?

semanal mensal semestral anual

13 - O que gostaria de aprender?

poluição ambiental legislação ambiental auditoria ambiental

- geração de resíduos impactos ambientais coleta seletiva
 marketing verde mudança climática outros temas:

14 - Como gostaria de aprender?

- caminhadas com atividades educativas
 palestras
 contatos pessoais (filmes, vídeos, letreiros, folhetos)
 outros
 visitas técnicas
 dinâmicas de grupo
 trilhas ambientais
 atividades lúdicas
 através de material didático
 outro método:

15- Você gostaria que as outras capacitações da UFSM tivessem alguma atividade relacionada à Gestão Ambiental, como vídeos no início de cada curso?

- sim não

16- Por qual ferramenta você gostaria de conhecer as atividades das Comissões da UFSM (Comissão de Planejamento Ambiental e Comissão Gestora do Plano de Gestão de Logística Sustentável)?

- Site Específico sobre sustentabilidade
- Portal UFSM
- E-mail
- Avisos no SIE
- outra ferramenta:

17- Como pode ser realizada a avaliação do processo de capacitação na área ambiental?

18- Gostaria de fazer algum comentário final?

Apêndice D – Roteiro de Entrevista com os Gestores da UFSM

1. As instituições de ensino têm um importante papel no desenvolvimento de ações necessárias para enfrentar os desafios da sustentabilidade, porque são locais de produção, perpetuação e disseminação do conhecimento, integram os saberes de diversas áreas e podem estimular a mudança social. Como você vê isso na UFSM?

2. A UFSM gera impactos ambientais? Poderia citar alguns impactos ambientais gerados pela instituição?

3. A gestão de pessoas contribui para a mitigação dos impactos ambientais rotineiros gerados pela UFSM?

4. Quando se fala em Gestão Ambiental que palavras, frases ou expressões vêm a sua mente?

5. A gestão ambiental pode ser considerada um assunto estratégico? Por quê?

6. A gestão ambiental é um tema ainda pouco trabalhado nas universidades. Como podemos amenizar esse problema? Como podemos relacionar a aprendizagem organizacional com a Gestão Ambiental?

7. As instituições podem incorporar diversas práticas de acordo com o estágio evolutivo da gestão ambiental. Se fossemos classificar o estágio em que a UFSM está atualmente, você indicaria: controle da poluição, prevenção da poluição ou estratégica?

8. Verifica-se que somente a divulgação de informações não é suficiente para modificar as atitudes das pessoas, é preciso que outras variáveis, como compromisso, sentimento de responsabilidade individual, crenças e valores sejam cultivados. Em sua opinião de que forma pode se tornar mais efetiva uma capacitação em Gestão Ambiental?

9. Na sua opinião é importante incentivar os funcionários a pensar a melhoria ambiental na instituição? Você considera que o treinamento em gestão ambiental deve ser prioritário e pode ser considerado um investimento? As capacitações na área ambiental devem ocorrer de forma contínua?

10. Durante a elaboração do PLS da UFSM uma das dificuldades relatadas para o alcance das metas foi a questão da conscientização. Como poderia ser trabalhada a sensibilização dos servidores para as questões ambientais, já que são os principais envolvidos com as atividades da instituição?

11. Quais assuntos ou conteúdos poderiam ser desenvolvidos nas capacitações de Gestão Ambiental com os servidores?

- poluição ambiental legislação ambiental auditoria ambiental
 geração de resíduos impactos ambientais coleta seletiva
 marketing verde mudança climática outros

12. Que metodologias de trabalho poderiam ser realizadas para que a capacitação obtenha o resultado desejado?

- caminhadas com atividades educativas
- palestras
- contatos impessoais (filmes, vídeos, letreiros, folhetos)
- outros
- visitas técnicas
- dinâmicas de grupo
- trilhas ambientais
- atividades lúdicas
- através de material didático
- outro método:

13. Como pode ser realizada a avaliação do processo de capacitação na área ambiental?

14. Gostaria de fazer algum comentário final?

ANEXOS

Anexo A – Organograma da Universidade Federal de Santa Maria

