

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATU SENSO
ESPECIALIZAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS E MARKETING**

***COLETA SELETIVA: UMA ABORDAGEM DE CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL
NA EMPRESA***

**POR MELISSA DE MELO GOULART
ORIENTADOR: PROF. MS. JOÃO CÉSAR ALTÍSSIMO**

Resumo:

O presente artigo pretende enfatizar como a cultura organizacional, aliada ao Programa 5S e sob a coordenação da Área de Recursos Humanos, pode ser balizadora para despertar e incentivar uma abordagem de conscientização ambiental, num passo inicial a problematização da questão do lixo que geramos, resultando na proposta de um programa de coleta seletiva do lixo, a fim de trabalhar dentro da empresa ações de cidadania que serão difundidos além do ambiente organizacional, estendendo-se a família e comunidade.

Palavras-chave:

Educação ambiental – programa 5S – cultura organizacional – Recursos Humanos – lixo

Introdução

O estudo tem por objetivo fazer uma abordagem sobre a questão ambiental tratada de forma singela, traduzida no programa de coleta seletiva do lixo. Procurando mostrar que o incentivo a conscientização ambiental dos colaboradores aliado a uma cultura organizacional voltada à mudança e com uma liderança centrada em valores bem posicionados pode ajudar a garantir e facilitar o sucesso da implantação do programa de coleta seletiva.

O planejamento de recursos humanos dentro da empresa pode trazer elementos sobre educação ambiental em programas de treinamento & desenvolvimento, pois é um dos fatores decisivos à qualidade de vida, principalmente de nossos descendentes, a partir da melhoria que pode partir de cada um de nós.

Em razão da empresa que se disponibilizou para este estudo estar trabalhando com a filosofia do programa 5S (Senso de utilização, Senso de ordenação, Senso de limpeza, Senso de saúde, Senso de auto-disciplina), tem-se uma iniciativa voltada para a educação, partindo deste pressuposto, a implantação da coleta seletiva é a conquista de mais um passo na busca de “fazer a diferença”.

“Todos nós almejamos um mundo melhor. Excluindo-se as mentes doentias, não consigo ver ninguém neste planeta que conscientemente tome uma decisão hoje que irá promover malefícios a seus filhos, parentes ou amigos, alguém que deseje propositadamente o mal para os outros, para a comunidade ou para o planeta Terra. (...) Acredito que o ser humano foi feito para o bem e que dentro de cada um de nós re-

side essa semente, que necessita ‘apenas’ ser acordada e ativada.” (BOOG, 2000, p. 13)

Assim sendo, a Área de Recursos Humanos pode coordenar a implantação desta “ativação” dentro da empresa e fazer parte de uma realidade diferente, onde a preocupação com o lixo pode ser levada para a família e comunidade.

A empresa em estudo possui mais de 100 funcionários treinados para suas funções, destes, cerca de 75% possui ensino médio completo até superior. Os treinamentos de 5S são periódicos, o objetivo é manter 100% do quadro funcional treinado, as auditorias dos 5S são feitas de dois em dois meses por uma equipe de colaboradores treinada para fazer as observações nos diferentes setores da empresa, são voluntários que têm o desejo de ir além do simples treinamento do 5S e desejam praticar a avaliação, são chamados esporadicamente para cada auditoria. As reuniões mensais visam a integração e a comunicação de decisões ou novidades importantes para todos, as diferentes divisões elegem um representante do mês para fazer sua explanação. Além destas reuniões existem as reuniões setoriais onde é ouvido o depoimento de cada um dos colaboradores sobre o mês que se passou e o que se vislumbra para o mês que vem chegando. Na reunião geral em que ocorreu auditoria dos 5S, são premiados os setores que obtiveram melhor pontuação (1º, 2º e 3º lugares) este troféu ficará no setor até a próxima auditoria realizada de surpresa, o objetivo é que o 5S não seja esquecido ou praticado somente para o dia da auditoria.

Outro meio de comunicação, além das reuniões em que se busca a participação de todos, o programa de enviar *email* direto para a administração e urna de sugestões (colaboradores e clientes externos também), existe um informativo interno mensal, a contribuição para a publicação de textos e sugestões de assuntos é aberta a todo o colaborador, garantindo uma maior integração. A Pesquisa de Clima organizacional e satisfação do cliente é anual e serve de requisito para o Planejamento estratégico da empresa.

Todos estes dados foram obtidos junto à Área de RH da empresa em estudo.

1 – Cultura Organizacional voltada para mudanças aliada à responsabilidade com a ética e meio ambiente

A cultura organizacional é a orientação para o sucesso de treinamentos, motivação dos funcionários, e o ambiente de trabalho precisa ser propício para que a motivação aflore e o retorno de treinamentos seja válido. Em contra partida, desmotivação, acomodação, fal-

ta de adaptação à mudanças fazem parte do ambiente ótimo para a rádio-peão, fofocas e competições, ambiente em que não se tem clareza de como tudo é feito e onde se quer chegar com o trabalho, as pessoas não se envolvem com o que fazem, muito menos refletem sobre isso e não sentem alegria ou prazer em trabalhar.

“Sem dúvida, a análise da cultura organizacional deverá sempre representar o ponto de partida para o equacionamento das estratégias a serem utilizadas no processo de mudança e inovação” (LUCENA, 1995, p.73)

A empresa que se preocupa com o futuro e com os talentos que estão com ela, vai querer que seu pessoal esteja remando para o mesmo lado, portanto a idéia inicial de qualquer mudança precisa surgir da alta administração, e que demonstre de forma clara o que espera de seus colaboradores e onde pretende chegar, e com que ferramentas trabalhar, mostrando princípios e valores através de seus próprios exemplos o que resulta em credibilidade. Numa administração participativa, onde o pessoal pode falar, criticar e dar sugestões, as pessoas têm mais liberdade de expor suas idéias e se comprometem com o que estão falando e fazendo, pois de alguma forma estão se realizando como ser humano, seja por reconhecimento, seja por desenvolvimento. Só erra quem tenta acertar. O erro nestas organizações é visto como um ponto a ser discutido e refletido, pois em cima do erro, pode-se melhorar e a crítica é uma forma de alguém nos apontar o que não estamos enxergando e daí a necessidade do trabalho em equipe estar estruturado para aceitar estas críticas com bons olhos.

A Cultura organizacional não deixa de ser o reflexo da cultura, sob o aspecto de sociedade e comunidade, pois ela vai ser expressa através das pessoas que a constituem e que passam a maior parte de seu tempo útil dentro da organização. O papel da liderança é conseguir traduzir seus propósitos e torna-los propósitos da equipe também, integrando a filosofia, as políticas, as estratégias, as metas e explicitando valores, crenças e princípios o que precisa ser conscientizado pelo nível intermediário da empresa e que chegue a todos.

A empresa tem como característica a flexibilidade, estar sempre mudando, sempre inovando e o pessoal precisa acompanhar, adota uma postura pro-ativa e não reativa, isto é, procura se antecipar as mudanças necessárias ao seu crescimento ou, na pior das hipóteses se adaptar sem problemas a novidade que veio do ambiente externo da melhor forma possível.

Segundo Matos (p.278), a gestão da cultura organizacional significa preservar as verdades essenciais e enriquece-las através da participação e da criatividade, o que signifi-

ca comprometimento das lideranças. E a produtividade resulta do trabalho de liderança, e esta é eficaz quando a serviço da filosofia (verdades assumidas pela cultura da organização) e como gestora do clima (ambiente estimulador da motivação das pessoas envolvidas).

Mudanças na cultura organizacional acontecem se estimuladas condições no clima organizacional para que o ambiente seja favorável ao que se deseja influenciar. Algo de processo, não apenas treinamentos estanques e sim um desenvolvimento continuado.

“Uma empresa tem uma forma de ser. Seu comportamento é regido por princípios, formais ou não, explícitos ou não. Estes princípios orientam sua conduta em relação a seus clientes, empreendedores, colaboradores, fornecedores, concorrentes, meio ambiente, instituições políticas, religiosas, governamentais etc. (...) A cultura é talvez mais forte do que as leis e as regras formais para a caracterização dos princípios de conduta porque ela reflete com maior significado o que a Sociedade aceita como padrões válidos de comportamento.” (ARANTES, 1998 P. 60-61)

Os movimentos a partir deste final de século XX da sociedade que busca assumir problemas não resolvidos pelos Governos gerou uma preocupação e o surgimento de programas de voluntariado e o terceiro setor o que resulta numa consciência de responsabilidade social e cidadania nas empresas, instituições privadas, como forma de resposta a sociedade, através da iniciativa em resolver problemas da comunidade em que está inserida, questões de preservação do meio ambiente e de melhoria da qualidade de vida.

A empresa que se preocupa com cidadania, se preocupa mais do que pagar seus impostos em dia, se preocupa em cuidar do meio ambiente em que atua e não deixando esta responsabilidade exclusivamente com o governo.

“O estabelecimento de uma nova ética, de uma ética da promoção da vida, exige novas reflexões e ações sobre a dignidade, as contradições, as opressões e as desigualdades. Um novo patamar mais amplo e abrangente, que impõe a revisão dos paradigmas do conhecimento e das práticas de relações entre os seres humanos, de revisão das relações do homem com a natureza, que há de conviver em uma relação mais solidária com a terra, o ar, a água, os animais e as plantas.” (OLIVEIRA, 2000. p.80)

Independentemente do que somos, raça, cor, sexo, ou classe social, o desejo de qualquer ser humano é ser feliz e não sofrer, ou seja, melhorar a vida. (Dalai Lama)

Os problemas pelos quais nos deparamos hoje em dia, que nos causam angústias e ansiedade pela violência e falta de segurança e pela própria vida e de nossos descendentes

no futuro devido o desrespeito ao meio ambiente são principalmente problemas de cunho ético, que partem do fato de não se saber definir o que é certo do que é errado, o justo do injusto, apropriado ou não. É necessário levar em consideração os sentimentos dos outros, as conseqüências dos atos além de si mesmo.

Quando se desfruta do mesmo espaço, seja ele em casa, na empresa, na comunidade, temos que cuidar para que nossas atitudes beneficiem coletivamente e não prejudiquem o outro. É ter consciência da responsabilidade de cada indivíduo por todos os outros, e isso só será possível com um esforço interno, uma mudança de dentro para fora.

A empresa que possui ética nos negócios vai além de ser idônea, ela tem seus dirigentes pensando na empresa como parte da sociedade, não está fechada em si, procura agir com transparência com colaboradores e fornecedores, obedece a regras morais, pensa na reputação e bom nome, respeita os costumes dos outros, mas não ao preço de sua própria ética, adota comportamentos positivos e procura traduzir para seu quadro funcional.

O líder tem um papel fundamental na questão da moral, pois todos nós como pessoas que somos, trazemos conosco um certo número de códigos morais que balizam nossos comportamentos, atitudes e decisões e acabam por se traduzirem na cultura da empresa, são códigos intangíveis, mas que se relacionam com a visão que a organização faz de si mesma e o que deseja transmitir como sua imagem, como é vista de fora.

Sendo assim, a responsabilidade da liderança também está em criar os códigos morais que deverão ser respeitados como padrões de trabalho e conduta em toda organização.

Quando existe moral elevado, a tendência é que se houver um erro da liderança, há tolerância por parte dos colaboradores, mas em condições de baixa moral, este erro ou erros são entendidos como uma quebra da confiança na organização e os colaboradores cooperam cada vez menos com os objetivos organizacionais.

A conduta ética da empresa está intimamente ligada à cultura organizacional, muito mais do que com as características individuais dos funcionários, cabe a empresa difundir e incentivar esta conduta ética ao seu pessoal e que se estenda à comunidade e família através dos próprios funcionários.

A administração não é uma prática neutra em se tratando de valores, estes são os norteadores das decisões da liderança e por isso têm que ser claros e definidos. A prática moral nos diz que deve haver uma preocupação com as conseqüências éticas do que a empresa faz. Para a criação de comportamentos éticos precisamos nos dedicar a processos

educacionais dirigidos às pessoas de nossa organização, e deve ser reforçado por atitudes da liderança e do próprio ambiente de trabalho, isto é, pela cultura organizacional.

Um dos princípios da qualidade é a total satisfação do cliente, se entende como cliente, tanto o colega de trabalho, os acionistas, os consumidores, a comunidade e todas as pessoas afetadas direta ou indiretamente por produtos/serviços da empresa. Desta forma, a responsabilidade do comportamento ético, de se preocupar inclusive com o meio ambiente em que vivemos, traduz-se pela cultura organizacional, recai sobre todas pessoas e a comunidade.

A mudança organizacional vai necessitar do comprometimento e participação de todos da empresa, porém ela parte de cima para baixo. Com os padrões éticos que são pregados e com os bons exemplos das lideranças, apoiando e respeitando o quadro funcional e colaboradores, tendo regras claras e condução da empresa e relacionamentos das pessoas na equipe.

A atitude das empresas também tem reflexos no meio ambiente, a preocupação se dá além de multas e sanções e sim atua na prevenção como princípio básico, envolvendo inclusive a reciclagem de resíduos e integração como meio ambiente. Empresas, principalmente do setor produtivo, as indústrias, estão enxergando que a preocupação com o ambiental é uma questão de permanência no mercado, e que leva a busca pela excelência ambiental, avalia a empresa por seus valores éticos e desempenho ambiental, além do desenvolvimento da produção, sendo mais do que uma função da área de produção é responsabilidade da gestão administrativa, o que garante que este assunto esteja no planejamento estratégico e seja foco das decisões da empresa. O objetivo desta cultura organizacional aberta, aliada a consciência ética e disseminado ao quadro de pessoal é despertar uma consciência ecológica que se estenda a comunidade e a família dos funcionários através de um programa orientado pela Área de Recursos Humanos.

As responsabilidades da função ambiental na empresa, segundo Almeida, (2004 p.10) são:

“Gestão da conformidade em face da legislação ambiental, dentro e fora da unidade fabril; mensuração e controle das emissões dos resíduos industriais e dos produtos e processos nocivos ao meio ambiente; treinamento e conscientização do pessoal; condicionamento positivo nas relações com a comunidade local, órgãos governamentais, entidades ambientalistas e com a comunidade em geral; influência nas de-

cisões estratégicas da organização: concepção de novos produtos, instalação de novas unidades, política de P&D.”

Deve-se salientar, que apesar do enfoque ser dado às grandes empresas na área da indústria tem-se observado que em pequenas empresas a flexibilidade para a introdução de programas ambientais é maior. Todo este engajamento além de trazer melhorias organizacionais, ainda resulta uma melhoria da imagem da empresa, tanto no que diz respeito a consumidores como na parceria com fornecedores e comunidade.

2 – Subsistema Humano-Comportamental dentro do Sistema Empresarial como base ao incentivo da consciência ambiental na empresa

Num sistema de gestão empresarial sob o enfoque humano-comportamental, segundo Arantes (1998, p.337-338):

“As empresas são sistemas sociais – agrupamentos humanos – e são estas características dos sistemas sociais que tornam complexos os esforços de integração dos indivíduos nas empresas. Elas pressupõem que a empresa deve ser capaz de atender simultaneamente sua função na Sociedade e as expectativas individuais de seus integrantes, e implicam a existência de finalidades e de um sistema de valores que estejam claros e sejam compartilhados por seus participantes. (...) A visão clara da empresa sobre seu papel na Sociedade, a explicitação e a prática de princípios de conduta aceitos têm, portanto, implicações fundamentais nas variáveis humano-comportamentais. Ela constitui um pré-requisito fundamental para a integração do indivíduo com a empresa.”

O autor coloca o Subsistema Humano-Comportamental como sendo constituído de três categorias: Integração, Motivação e Ativação.

A Integração parte do princípio da sinergia, em que a soma do trabalho coletivo será um resultado melhor do que os trabalhos individuais e de que agregam maior valor a organização, cada um tem a sua função, mas precisam trocar idéias, se comunicar para que o trabalho seja significativo. Aqui se demonstra a filosofia empresarial, na qual serão abordados os padrões de conduta e a finalidade da empresa (sua missão, seus princípios e valores). O indivíduo terá noção de onde está colocando o seu trabalho a disposição e se seus valores individuais estão alinhados aos da empresa e sua visão de mundo ou não, na tentativa de se minimizar interesses conflitivos entre empresa e colaborador.

Esta filosofia vai direcionar os sistemas de recrutamento e seleção adequados ao contexto e a necessidade da organização, logo após todas as avaliações e o novo colaborador fazer parte da empresa, na apresentação da mesma, deve-se ter o cuidado de deixar claros os princípios, valores, missão, normas de conduta e a finalidade para a qual a empresa se propõe afim de motivá-los e incentivá-los a colaborar dentro da cultura que está a sua frente. A integração ainda é constituída pelos programas de educação, treinamento, capacitação e desenvolvimento, o que precisa estar intimamente vinculado aos valores expostos e praticados pela empresa. A intenção é despertar o pessoal para as mudanças que ocorrem a todo o momento e a necessária flexibilidade.

Na motivação, primeiro identifica-se necessidades de nossos colaboradores para poder influenciá-los no comportamento necessário ao crescimento individual e da equipe de trabalho. Aqui se inclui política de remuneração, de prevenção de acidentes, pesquisas de motivação (identificar insatisfações), programas de incentivo a inovação e inclusive programas de preservação e adequação ao meio ambiente.

Na ativação, o objetivo é a mobilização de cada um do quadro de pessoal a assumir suas responsabilidades e o seu papel dentro da organização, de acordo com a filosofia estabelecida pela empresa e assumindo uma postura de não esperar acontecer, tendo como balizador a visão de futuro, o estilo de liderança, as políticas de participação nos resultados e todos os processos participativos.

Partindo destas definições relativas ao subsistema humano-comportamental, podemos considerar que uma empresa que deseja incentivar a consciência ambiental no seu quadro de pessoal deve garantir que sua liderança esteja convicta do que deve ser trabalhado com esses recursos humanos, desde o estabelecimento da filosofia empresarial, seu comprometimento com os valores a serem difundidos e que caracterizem a cultura organizacional. Isto deve constar deste o processo de busca e seleção das pessoas novas, como nos primeiros contatos que ela terá junto a organização. Dentro da motivação podemos nos utilizar dos processos de mostrar o interesse da organização em ser ética e responsável com o meio ambiente. Entende-se por meio ambiente: “imediações, área na qual a empresa opera, incluindo ar, água, solo, recursos naturais, biodiversidade” (NORMA NBR ISO 14001:1996, ALMEIDA, 2000, p.114)

Sendo assim, na ativação, quando cada um assume seu papel, dentro do que a empresa considera dentro da filosofia empresarial e exemplos da liderança, teremos colaboradores comprometidos com os propósitos e participativos de todas ações que se destinem a

cuidar do meio em que vivemos. Não é um processo simples, exige dedicação, que seja estabelecido pela alta direção, amplamente difundido e entendido e para isso a Área de Recursos Humanos precisa estar estruturada para auxiliar na condução do processo sob a perspectiva humano-comportamental, pois para mudar atitudes temos que ter conhecimento das consequências de nossos atos e sabermos definir onde queremos chegar.

Essas ações da ARH podem ser traduzidas em programas de envolvimento dos funcionários, que utiliza necessariamente a participação do pessoal e estimula o comprometimento com o sucesso da organização. Para isso é preciso uma gestão participativa e que os assuntos possam ser relacionados com os eu dia-a-dia, sua família e estar apoiado na cultura organizacional.

Os instrumentos humano-comportamentais são responsabilidade da alta administração, a ARH tem a responsabilidade de coordenação da aplicação.

ARANTES (1998, p.400) ainda nos diz: “ As empresas precisam acreditar que é possível criar e manter uma organização afetuosa, saudável, agradável de se trabalhar, com oportunidades de realização disponíveis para todos os seus integrantes, e que tudo isto não contradiz, mas favorece a consecução dos objetivos empresariais.”

3 – Relação da Área de Recursos Humanos com treinamento, educação e conscientização ambiental, partindo da filosofia dos 5S (Cinco Sentidos da Qualidade) e visando qualidade de vida

Cada vez mais se tem ouvido que a ARH precisa trabalhar aliada ao negócio da empresa, agregando valor aos resultados empresariais, auxiliando o atingimento dos objetivos pré-estabelecidos. LUCENA (1995, p. 61-62) nos diz que uma linha de atuação estratégica da ARH seria: “Desenvolver uma cultura organizacional que identifique a postura e a vivência dos pressupostos preconizados pela Missão, pelas premissas e pelas políticas, tornando possível reconhecer esta cultura na ação prática cotidiana dos seus administradores, supervisores e empregados.”

Os subsistemas de RH, desde o recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação etc. são complementares e interdependentes mas precisam estar integrados aos planos e sistemas, por isso a importância de se fazer, um planejamento estratégico de Recursos Humanos partindo do Planejamento Estratégico da organização, fazendo com

que haja um entrosamento dos projetos, planos e atividades com a missão e objetivos maiores da empresa, agregados aos valores e ao negócio.

“Atuar estrategicamente é ainda, contribuir para que a empresa evolua no estabelecimento de suas missões e valores, no sentido de aperfeiçoar suas ações trabalhistas, e ainda para aumentar suas responsabilidades sociais e tornar-se uma empresa cidadã. E é preciso destacar - atuar na sua grande missão e papel de promover mudanças e desenvolver culturas positivas na organização através do desenvolvimento articulado dos seres humanos que ali interagem.” (REZENDE & TAKESHIMA, 2000, p.59)

Se for assumido que o principal cliente da empresa é seu recurso humano, seu quadro de pessoal, a ARH tem a responsabilidade de manter os colaboradores devidamente informados sobre a filosofia empresarial, políticas, objetivos da empresa, princípios e valores, integrá-los, assisti-los, promover avaliações e *feedback* de seu desenvolvimento. Respeitar a individualidade do outro e respeitar o meio ambiente cabem a ARH disseminar em suas ações, levando a educação ambiental, o que pode ser iniciado pelo treinamento.

Para Carvalho (1989, p.56): “o treinamento é parte integrante do desenvolvimento da personalidade do indivíduo, não podendo ser entendido dissociado da educação e da instrução”. Este autor também afirma que o treinamento e reciclagens permanentes são um dos fatores humanos de produtividade, além de um bom ambiente psicológico e emocional de trabalho.

Para tornar a idéia mais forte, Lucena (1995, p.46) nos afirma que: “Do ponto de vista das empresas, cujo impacto da defasagem educacional poderá comprometer a sua própria sobrevivência, terão elas que assumir algumas responsabilidades, por sua própria conta.” E o ponto de partida seria, nestas empresas desenvolvidas ou em processo de modernização, incluir em seu planejamento estratégico a educação.

Esta mesma obra citada no parágrafo anterior traz que num planejamento estratégico de RH cabe a Área de Recursos Humanos atividades com empregados cuja missão é “assegurar o bom relacionamento empresa/empregado, em todos os níveis da organização, através da administração de programas voltados pra atividades extra-trabalho” (LUCENA, 1995, p.250). Dentre as responsabilidades da ARH está o desenvolvimento e administração de programas voltados para assistência social, educativa, recreativa e saúde.

Partindo do princípio dos 5S, os cinco sentidos da qualidade, a prática japonesa que *arruma a casa* antes de implantar sistemas mais complexos de gestão pela qualidade, que

utiliza uma linguagem simples e de fácil compreensão, o Programa 5S prepara o ambiente para mudanças e promove educação para cidadania e qualidade de vida, pois faz parte do dia-a-dia e trabalha hábitos, atitudes e valores positivos essenciais a nossa formação como ser humano.

Os três primeiros sentidos desenvolvem-se quase que simultaneamente em sua implantação, o quarto sentido, juntamente com o terceiro, e fundamental para o foco deste trabalho, é a manutenção dos três primeiros e promove o enfoque preventivo de saúde. O quinto sentido traduz a prática contínua de todos os sentidos, resultando em aprimoramento e aprendizado.

O que significa cada sentido, de acordo com Costa (1996, p.25-37):

Primeiro Sentido: Seiri (Sentido de Utilização), onde somente os itens necessários deverão estar nos locais de trabalho ou de estudo, separados por grau ou tamanho e por frequência de uso, também caracterizado pela atividade de descarte, pois tudo que não se precisa deve ser colocado a disposição para outro setor ou descartado.

Segundo Sentido: Seiton (Sentido de Ordenação), na medida que vamos separando o que realmente precisamos, vamos ordenando, determinando de forma visível e lógica o lugar para cada objeto, o objetivo é encontrar facilmente sempre que precisar. Neste sentido padronizamos nomenclaturas, de maneira que se tenha um controle visual de onde as coisas estão.

Terceiro Sentido: Seiton (Sentido de Limpeza), literalmente limpar, varrer, lavar, tirar o pó e também possui um significado de corrigir falhas humanas, tendo atitudes limpas. A ênfase é dada em mais que limpar, é cuidar para não sujar. Refere-se também a limpeza interior de nossos hábitos, comportamentos e linguagens, tornando relações saudáveis. Este sentido é importante no sentido de que além de termos um ambiente de trabalho ou em casa ou na escola, mais saudável, prevenção de acidentes, redução do índice de doenças infecciosas, traz-se o bem estar pessoal e uma boa impressão aos clientes. Neste sentido pode-se educar as pessoas sobre a preservação do patrimônio público como exercício da cidadania, estimulando também o diálogo franco e as relações transparentes, nutrindo a verdade em suas palavras ao se relacionar com colegas e clientes, tornando o ambiente propício a manifestações individuais com respeito a opinião do outro e ao trabalho em equipe.

Quarto sentido: Seiketsu (Sentido de Saúde), representa a manutenção dos três primeiros sentidos (utilização, ordenação e limpeza), pois mantém as condições de trabalho favoráveis a saúde física e mental, com o exercício contínuo destes sentidos. Traz como benefícios

o local de trabalho saudável, arejado e iluminado; redução significativa do número de acidentes, enfoque preventivo de saúde física e mental; favorecimento do clima para o aprendizado e todo o quadro de pessoal mais disposto a trabalhar. Para isso é importante promover palestras, atividades em grupo, peças teatrais e atividades que não deixem estes conceitos caírem, pode-se chamar pessoas específicas da área de saúde para enriquecer o tema. São notáveis as diferenças em banheiros, refeitórios, além do uniforme (se for utilizado), incentivando hábitos de higiene (cabelo, unhas, hálito, uso de desodorante etc.).

Quinto senso: Shitsuke (Senso de Autodisciplina), significa a internalização de padrões, estimulando as pessoas a realizarem seu trabalho corretamente, com vontade e entusiasmo, assumindo a responsabilidade pelos resultados, exercitando cidadania e respeitando o próximo, desenvolvendo espírito de cooperação na equipe de trabalho. Recomenda-se que seja compartilhado com a comunidade, além do pessoal, a missão, a visão e os valores da organização, que se reconheça o valor individual das pessoas e seu resultado coletivo, criar oportunidades para a participação e criatividade, medir a satisfação de clientes internos e externos.

O 5S aprende-se fazendo, um exemplo de prática do programa é a execução de atividades como concursos sobre o mascote dos 5S, gincanas, criação e desenvolvimento de projetos ambientais, peças teatrais, exibição de vídeos ilustrativos, criação de equipes de avaliação dos 5S com a participação do pessoal, reflexões e debates sobre valores, crenças, ética e coleta seletiva do lixo, possibilitando o reaproveitamento e demonstrando a preocupação com o ambiente coletivo que desfrutamos.

É uma constatação que, infelizmente, independente do grau de escolaridade, as pessoas ainda não atentaram para os problemas ambientais que existem na atualidade e que ficarão cada vez piores se cada um não fizer a sua parte, assumindo eticamente e com humildade seus próprios atos.

De acordo com OLIVEIRA (2000, p.88), questões ambientais, numa visão contemporânea têm tido significado e interpretação pela necessidade de um uso mais racional e criterioso dos recursos naturais, de modo que redefina as relações do homem com o meio ambiente e que busque reafirmar a interdependência necessária para uma sobrevivência mais equilibrada. Dizendo:

“A busca de diretrizes para uma política de desenvolvimento e conservação dos recursos naturais deve pautar-se pelo estabelecimento de uma nova ética, que exige novas reflexões e ações sobre a dignidade, as contradições, as opressões e as desi-

gualdades, onde a qualidade de vida seja elemento mediador na relação sociedade-natureza.” (OLIVEIRA, 2000, p. 89)

Daí o papel fundamental da educação estar voltada também para os problemas do meio ambiente. Tratando-se de educação e treinamento dentro da empresa, este tema pode ser abordado com ética, responsabilidade e com ênfase na cidadania. Visto que a empresa é um local, um ambiente, onde passamos a maior parte de nosso tempo e, porque não dizer de nossas vidas, se a questão ambiental não foi devidamente problematizada na Escola para os nossos atuais colaboradores, porque não trabalhar este assunto na fase jovem e adulta, desfrutando de novos conhecimentos dentro do ambiente de trabalho e que esta consciência seja levada para casa e família, melhorando, gradativamente, a qualidade de vida.

A questão da qualidade de vida se traduz por entender e procurar atender as pessoas em suas necessidades integrais, seja biologicamente, psicologicamente, socialmente e espiritualmente, por isso é muito ampla e complexa. Neste caso atenta-se para o fato da preocupação com a maneira como vivem e trabalham os colaboradores, condições de vida em casa, na comunidade e na empresa, que dê subsídios para crescerem como pessoa.

“Se estamos a esta altura nos referindo a educação ou reeducação pela mudança de modelos culturais através de programas intensivos de crescimento humano, estamos também sublinhando mais fortemente as responsabilidades da área de RH, como impulsionadora que dever ser das transformações sociais e culturais, necessárias ao desenvolvimento organizacional.” (Jacques, 1996, p.80-81)

O ideal é que a educação ambiental começasse em casa, no comportamento individual e coletivo, na comunidade, na Escola e posterior, já com consciência, na empresa, no Estado, no País. Porém, que comecemos logo, mesmo que o primeiro passo não tenha sido em casa, trata-se de uma mudança de mentalidade, cabe a cada um de nós levar seu *grãozinho de areia* nesta construção para a que vida de nossos descendentes seja garantida e melhorada.

4 – Proposta de Implantação do Programa de Coleta Seletiva do Lixo numa empresa do ramo de lazer e diversão que aplica o programa 5S

A qualidade de vida está intimamente ligada com o ambiente de trabalho, uma extensão do ambiente familiar. O bem estar relacionado à questão básica da limpeza, saúde, autodisciplina, sentidos abordados no programa de 5S, trabalhado atualmente na empresa em

estudo neste trabalho, faz com que nos remetamos a responsabilidade que se tem com o social a cerca do lixo que produzimos e não se tem a consciência do que acontece depois com o “nosso” lixo.

A implantação de um programa de coleta seletiva do lixo requer além da iniciativa da empresa, a consciência de cada um de nós, como colaboradores da mesma, voltada para a importância deste aspecto na nossa vida e para a sociedade com um todo.

A consciência ambiental torna-se um fator decisivo para o sucesso de implantação da coleta seletiva do lixo, visto que reflete na qualidade de vida da população a partir da melhoria que pode partir de cada um de nós. A consciência de cada um vai gerar os agentes de mudança de que se precisa para *fazer a diferença*.

O programa 5S nos remete a um cuidado com a utilização, limpeza, ordenação, higiene (saúde) e a manutenção da casa ou empresa. Este programa também é desenvolvido em escolas com a participação direta dos alunos, tanto em sala de aula, como levando para seus respectivos lares, os conceitos do 5S. Aliada a esta proposta, podemos trabalhar a consciência, a educação voltada para o meio ambiente. Como grande parte das pessoas não tiveram a oportunidade de terem esses conceitos trabalhados na escola, pode-se trabalhar e difundir-los dentro da empresa.

A missão da empresa foco deste estudo é “oferecer lazer e diversão com qualidade, satisfazendo clientes, colaboradores e acionistas”, idéia reforçada no slogan “uma proposta diferente”. A qualidade aqui deve ser entendida como intrínseca ao trabalho, pois se o trabalho é feito com dedicação, com alegria, a qualidade vem acompanhando-o.

Inicialmente o Planejamento Estratégico da empresa foi traçado definindo estratégias para as diferentes áreas, uma delas a área de RH, esta área tem a incumbência de organizar e tratar das questões relativas ao treinamento e desenvolvimento do pessoal, desde sua entrada na empresa e a manutenção dos talentos existentes ou potenciais.

Quando novas pessoas são selecionadas para trabalhar, ao primeiro contato com a organização, a área de RH deve fazer uma reunião que comumente chama-se de reunião de integração, onde este novo membro vai receber informações a cerca da empresa, desde o que se espera desta nova pessoa e onde se quer chegar. Isso acontece antes dos treinamentos específicos de cada função. Nesta reunião são abordados os assuntos:

- princípios básicos da empresa: humildade, união, companheirismo, amor pelo trabalho e acima de tudo coleguismo no sentido de profissionais

- nossa meta: não ser apenas mais uma, mas a melhor e mais bem equipada empresa no ramo em que atuamos, mantendo sempre a excelência no atendimento, transmitindo segurança, equilíbrio, simpatia, oferecendo sempre um algo a mais a nossos clientes.
- Missão, conforme colocado anteriormente.
- Visão: sermos excelência no mercado de lazer e diversão, significa ser o melhor.
- Valores da empresa: Comprometimento, Desenvolvimento, Ética (respeito e honestidade), Organização, Pioneirismo, Solidez, e Transparência.
- Horários de trabalho, folgas, uniformes e apresentação pessoal, normas gerais dentro da empresa, sistema de metas, programa de comunicação direta com a gerência (*email*), urna de sugestões, abordagem sintética sobre o programa 5S, reuniões mensais de cada divisão e as habilidades pessoais pelos quais este novo pessoal será avaliado durante o período de experiência.

Pode-se observar que realmente existe uma preocupação da alta administração em repassar os princípios e valores dentro da empresa expressos por sua filosofia de trabalho, existe comunicação direta por *email* com a administração, onde os colaboradores podem criticar, sugerir ou elogiar qualquer coisa dentro da empresa.

Partindo destes pressupostos pode-se dizer que a cultura organizacional nesta empresa, caminha para processos de mudança, adotando a flexibilidade na condução dos processos, assumindo postura de responsabilidade sobre seu pessoal e traduzindo através da expressão de seus valores o perfil de pessoa que se deseja trabalhando dentro da empresa, a área de RH está intimamente ligada com essa função em todos os seus subsistemas de atuação.

Dentro desta visão a proposta deste aprendizado contínuo seria agregar aos processos de integração e treinamentos ou reciclagens, especialmente dos 5S, conceitos relativos a conscientização ambiental, especificamente numa ação imediata e de implantação rápida: o programa de coleta seletiva do lixo. Tomando por base o mesmo modo como foi sistematizada a implantação e conscientização do programa 5S.

“O 5S se desenvolve de forma lúdica, organizada, participativa e agregadora, onde o bem-estar criado através da limpeza e organização do ambiente gera motivação para o trabalho e para a melhoria das relações intra e interpessoais. Aprende-se a compartilhar, respeitar, conviver valores universais básicos na formação do ser humano.” (Costa, 1996, p.59)

Na prática o primeiro passo na empresa foi a formação de um grupo de pessoas responsáveis por coordenar as atividades relativas ao programa de coletas seletivas do lixo, visto que esta organização já está num estágio em que o processo de conscientização de valores, responsabilidades e conduta já está internalizado, mas como seres humanos se acomodam, precisa ser continuamente instigado e isto cabe a ARH articular. O passo seguinte é traçar as ações para a consecução da meta (Plano de ação), que seria a implantação do programa de coleta seletiva até o final de um determinado período e a manutenção deste. Esta equipe seria capacitada para atuar junto aos treinamentos sobre a conscientização e implantação do programa, afinal, nem todos sabem como fazer a seleção.

Os comunicados e avisos relativos a este programa foram indicados através da figura do mascote, foi feito um evento em que logo após um treinamento de 5S sugeriu-se a todo o quadro de pessoal a aquisição de um mascote, segundo o dicionário Aurélio, significa: *“Pessoa, animal ou coisa a que se atribui o dom de dar sorte, de trazer felicidade. Animal ou objeto de particular estimação de uma pessoa ou grupo”*

Sugeriu-se fazer o esboço do nosso mascote do 5S e que indicará todos os recados, eventos e mensagens da Qualidade e da nossa preocupação com o meio ambiente. Foram favorecidos o trabalho em grupo e o exercício da criatividade, inovação e ousadia, além da participação, o reconhecimento se deu através da avaliação de todos os desenhos, mediante alinhamento com os objetivos e a filosofia da empresa. Os grupos apresentaram o seu mascote, explicando de onde tiraram a inspiração e justificando seu esboço. O mascote escolhido foi a figura a seguir o que demonstra o resultado de um trabalho coletivo comprometido:

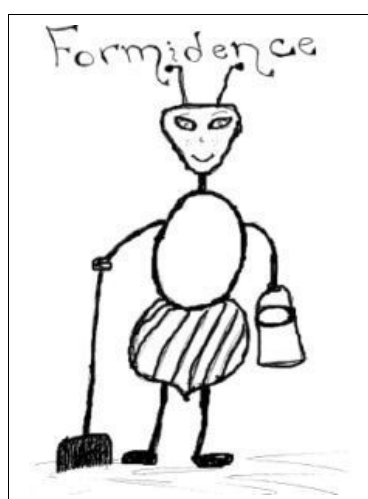


FIGURA1: Mascote da empresa, indicativo de todas informações internas da empresa relativas a preocupação com a qualidade e meio ambiente.

A fim de ilustrar melhor o que se está propondo é necessário saber que o lixo, hoje, é entendido como “todo e qualquer resíduo sólido proveniente das atividades humanas ou gerado pela natureza em aglomerações urbanas. No entanto, o conceito mais atual é o de que lixo é aquilo que ninguém quer ou que não tem valor comercial. Neste caso, pouca coisa jogada fora pode ser chamada de lixo.” (Dutra, Caroline. *Coleta seletiva e reciclagem do lixo*. Disponível em: <<http://www.carolinedutra.hpg.com.br>. Acesso em 27 abr.2004)

É necessário que o pessoal tenha informações do seu poder e do seu dever ao separar o lixo, tenha informações sobre as conseqüências dos atos relativos a lixo, os tipos de lixo, o tempo de decomposição do lixo e doenças transmitidas pelos animais que vivem do lixo e o mal que causa ao meio ambiente, em especial a água, fonte de vida, e conseqüentemente a nós, seres humanos. Com as informações o pessoal contribui mais ativamente ao programa, desta forma, cada vez mais teremos o desvio dos materiais recicláveis que vão para o aterro e economia de recursos.

A coleta seletiva trata-se de uma alternativa ecologicamente correta, pois desvia de aterros sanitários ou lixões, os materiais que podem ser reaproveitados ou reciclados.

Um dos princípios básicos da educação ambiental sobre o lixo é o conceito dos três Rs: Reduzir, Reutilizar, Reciclar (Dutra,2004), pode-se dizer que complementa os 5S:

Reduzir: o cidadão deve aprender a reduzir a quantidade do lixo que gera, quando possível. Deve entender que redução não implica padrão de vida menos agradável. É simplesmente uma questão de reordenar os materiais que usamos no dia-a-dia. Uma das formas é combater o desperdício de produtos ou alimentos consumidos (1º Senso do 5S: Utilização)

Reutilizar: desde escrever nos dois lados do papel (folhas de rascunho), usar embalagens retornáveis e reaproveitar embalagens descartáveis para outros fins, etc.

Reciclar: a reciclagem completa este tripé, é a alternativa quando não podemos reduzir ou reutilizar.

Quais são os materiais recicláveis, lembrando que todos devem ser armazenados limpos:

- Vidro: estarão sinalizados pelo recipiente de coleta verde. Lembrando que este tipo de material deve ser devidamente embalado (jornal) para evitar risco de acidentes.
- Plástico: estarão sinalizados pelo recipiente vermelho.
- Papéis secos: sinalizados pelo recipiente azul.

- Metais: sinalizados pelo recipiente de coleta amarelo. Cabe lembrar que vão desde tubos de pasta de dente de metal, latinhas e objetos de cobre, alumínio, bronze, ferro, etc.

Os lixos úmidos ou orgânicos não são recicláveis, mas são biodegradáveis, servem para enriquecer o solo, são: cascas de frutas, folhas secas, cascas de ovos, restos de alimentos e papéis molhados ou engordurados.

Os recipientes de coleta na cor branca se destinam a materiais não recicláveis, ou que ainda não apresentam técnicas de reaproveitamento e são denominados Rejeitos. Podem ser desde lixo de banheiro, como papel higiênico, lenço de papel, curativo com sangue, fraldas descartáveis e absorventes higiênicos; e outros tipos de rejeitos como cerâmicas, roupas, cigarro, cinzas e ciscos, acrílico, lâmpadas fluorescentes, papéis plastificados ou metalizados, fotografias, papel carbono, fitas e etiquetas adesivas, copo descartável, pilhas.

O grupo de pessoas responsáveis, chamamos de comitê responsável, deverá fazer o orçamento dos recipientes e realizar um estudo, coletando sugestões sobre os locais mais indicados, análise de layout, em que ficarão os recipientes e de comunicação visual adequada. Também terão como ações, localizar as empresas que recebem os diferentes materiais recicláveis, devidamente selecionados e armazenados de acordo com sua função. Além de divulgar na empresa (pode ser utilizado o informativo interno, além de lembretes sobre todas as informações dos treinamentos), pois da prática dentro da organização, torna-se um hábito, com a conscientização as pessoas passam a separar o lixo também em casa. Aqui é o aspecto importantíssimo da destinação que deve ser levando em consideração, afinal o lixo não deve ficar acumulado. Pode-se fazer contatos também com catadores de lixo, instituições filantrópicas e fazer doações.

Com o engajamento de todo o pessoal, tanto no aprendizado, na conscientização, seja procurando a destinação, seja simplesmente separando, limpando, reaproveitando e até mesmo reciclando, pois hoje o artesanato se aproveita bastante de objetos reaproveitáveis ou recicláveis, torna-se possível o objetivo principal de que cada um tenha consciência do que está fazendo e reflita sobre o meio ambiente, questione, modifique atitudes, tenha seus valores praticados e fortaleça o exercício da cidadania, melhorando sua qualidade de vida, agindo eticamente e não esquecendo da manutenção, pois se trata de um processo contínuo que não deve ter fim em si mesmo, ao contrário, é apenas uma abordagem da consciência ambiental dentro da empresa, local onde passamos a maior parte de nossa vida.

Conclusão

A questão do meio ambiente, cada vez mais vem tomando espaço nos problemas da humanidade, devido às alterações que as conseqüências dos atos das pessoas trazem a natureza. Questionarmos, refletirmos sobre isso é o ponto de partida para que se faça alguma mudança de hábito, o que requer esforço, não é rápido, mas precisa ser insistido e motivado.

As organizações privadas têm demonstrado interesse em trabalhar os colaboradores para uma consciência ambiental, educar para cidadania, tomando como base uma cultura organizacional alicerçada por valores e ações responsáveis eticamente, o desdobramento do processo se dará através da articulação de todo quadro de pessoal sob a coordenação e ativação da Área de Recursos Humanos.

Programas como os 5S (Cinco Sentidos da Qualidade), que visam a melhoria do ambiente de trabalho, ou onde for aplicado, e a internalização desta filosofia traz a limpeza de pensamentos que não são sadios, e podem servir de ponto de partida para uma abordagem sobre a preocupação com o ambiente que trabalhamos e vivemos, pois dá espaço para a mudança de atitude, preserva valores e impulsiona comportamentos de criatividade, trabalho em equipe e solidariedade. Desta metodologia podemos incentivar a consciência do lixo que produzimos e o impacto que o acúmulo deste ou falta de reordenação traz para a natureza, e conseqüentemente, para os seres humanos que vivemos dela. O homem é dependente das relações que tem com seus semelhantes e com o meio em que vive. Sem, água limpa, por exemplo, não sobrevivemos.

Por isso a empresa que se disponibilizou a este estudo, tem a meta dentro de seu planejamento estratégico de Recursos Humanos, dentro do subsistema de Treinamento & Desenvolvimento, tratar das questões do meio ambiente, partindo do contexto do programa 5S, através de uma abordagem em face ao amplo leque relativo aos problemas causados ao meio ambiente, com ênfase num projeto inicial que foi a implantação do programa de coleta seletiva do lixo na empresa. Visto que o lixo é um fator problemático seja em casa, na comunidade e na sociedade que ainda não se atentou suficientemente sobre o destino dele.

A coleta seletiva do lixo é uma maneira de despertar o interesse, fazer refletir sobre a conseqüência de nossos atos. Separar o que se recicla do não reciclável e pensar em alter-

nativas, pode tornar nossas equipes de trabalho mais unidas, com sinergia e isso passa a fazer parte do dia-a-dia.

Tem-se como resultados da Implantação do Programa de Coleta Seletiva do lixo aliado ao Programa 5S mudanças com o quadro de pessoal, servindo de indicadores na avaliação do planejamento estratégico: internalização dos conceitos e aplicação prática dos programas em sua vida diária; formação de equipes para levantamento, análise e solução de problemas, sob orientação das pessoas do comitê responsável; utilização do potencial criativo; envio de sugestões; repasse dos conhecimentos e hábitos adquiridos à família, colegas novos e comunidade; aprimoramento de hábitos, atitudes e postura ética; envolvimento com os problemas da comunidade local, desenvolvimento de uma visão social holística (interdependência entre os seres humanos, entre homem e natureza); desenvolvimento de padrões éticos elevados, preservação de valores, estruturação de personalidade saudável; respeito aos padrões da empresa; preocupação com ecologia, com a preservação ambiental; e crescimento contínuo como seres humanos.

A abordagem deste trabalho é humilde, pois a conscientização ambiental não é um processo simples, requer que seja de cima para baixo dentro da empresa e com uma cultura organizacional favorável a isto, deve procurar se basear no diálogo, na educação além do mero repasse de informações, o que se dará de médio a longo prazo e requer paciência, por isso a importância de constar no Planejamento Estratégico e ser monitorado, acompanhado permanentemente. Mas, também tem que ser de dentro para fora, não vamos conseguir mudar os outros se não partir de cada um de nós, é principalmente um processo interno. Saindo da empresa com resultado positivo, vai se estender a família dos funcionários, aos fornecedores e todos os parceiros e clientes, além de melhorar a imagem da empresa no Mercado. A participação se dará na medida em que o diálogo for colocado a disposição, que haja tempo para ouvir opiniões e/ou soluções daqueles que devem assumir o seu papel como geradores de lixo que somos. Com consciência e educação ambiental, o sucesso do programa de coleta seletiva do lixo deve estar garantido, sendo contínuo e organizado, caminha-se para fazer a diferença!

Bibliografia Consultada

ALMEIDA, Josimar Ribeiro de; CAVALCANTI, Yara; MELLO, Cláudia dos S. *Gestão ambiental – planejamento, avaliação, implantação, operação e verificação*. Rio de Janeiro: Thex Ed., 2004.

ARANTES, Nélío. Sistemas de gestão empresarial: conceitos permanentes na administração de empresas válidas. São Paulo: Ed. Atlas, 1998.

BOOH, Gustavo G. *Faça a diferença: como construir sua competência pessoal e transformar seus potenciais em realidade*. São Paulo: Ed. Infinito, 2000.

CARVALHO, Antonio Vieira. *Recursos humanos: desafios e estratégias*. São Paulo: Ed. Pioneira, 1989.

COSTA, Rosane Marques Crespo; PENA, Solange Mara do Nascimento; BOSCHI, Celisa Mirtes. *Como praticar o 5S na escola*. Belo Horizonte: UFMG, Escola de Engenharia, Fundação Christiano Ottoni, 1996.

CHEN, Ai Y. S.; SAWYERS, Roby B.; WILLIAMS, Paul F. Artigo: O novo caminho para a ética – os programas de qualidade total facilitam o desenvolvimento de uma cultura empresarial que promove o comportamento ético. **HSM Management**. nº 11, p.36-40, nov-dez.1998.

DUTRA, Caroline. *Coleta seletiva e reciclagem do lixo*. Disponível em: <<http://www.carolinedutra.hpg.com.br>>. Acesso em 27 abr.2004.

GONÇALVES, Pólita. *Coleta Seletiva*. Disponível em: <<http://www.lixo.com.br/cole-ta.htm>>. Acesso em 27 abr.2004.

GYATSO, Tenzin. Artigo: Uma ética para o novo milênio – onde o amor pelo próximo, a afeição, a bondade e a compaixão estão vivos, a prática de ações eticamente integras torna-se natural. **Você SA**, p. 156-161, out.2000.

JACQUES, Wilson Cleber Antunes. Artigo: Qualidade de vida: algo mais do que um elenco de benefícios. **Treinamento & Desenvolvimento**, p. 80-81, jul.1996.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de recursos humanos**. São Paulo: Ed. Atlas, 1995.

OLIVEIRA, Elísio Márcio de. *Educação ambiental - uma possível abordagem*. Brasília: Ed. IBAMA, 2000.

MATOS, Francisco Gomes de. *Empresa feliz*. São Paulo: Makron Books, 1996.

RESENDE, Enio & TAKESHIMA, Maria Luiza. *Rh em tempo real: conceitos e ferramentas modernas para a gestão de recursos humanos*. Rio de Janeiro: Ed. Qualitymark, 2000.