BOLETIM DE INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

BISUS 2018 - Vol. 2

SUSTENTABILIDADE

Qualidade de Vida e Sustentabilidade nas Organizações

DANIELLE FUJIWARA YAMAMOTO

DOUGLAS ESTEVAM MESSINA

GABRIELA CARDOSO XAVIER

São Paulo

2018

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO..... 3
CAPÍTULO 1. AMBIENTE DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA..... 3
1.1 - Ambiente de Trabalho..... 4
1.2 - O que é Qualidade de Vida no Trabalho..... 9
1.2.1 - Conceitos e Definições..... 9
1.2.2 - Importância da Qualidade de Vida no Trabalho..... 10
1.2.3 - Qualidade de Vida x Qualidade de Vida no Trabalho..... 11
1.3 - Clima Organizacional..... 12
1.3.1 - Fatores que Determinam a Qualidade de Vida no Trabalho..... 13
1.3.2 - Pirâmide de Maslow como Base da Qualidade de Vida no Trabalho..... 13
1.3.3 – Como o Ambiente de Trabalho Influencia na Qualidade de Vida..... 15
1.4 - Ambiente de Trabalho e Produtividade..... 17
1.4.1 - Vantagens da Qualidade de Vida no Trabalho..... 17
1.4.2 - A Importância do Ambiente de Trabalho..... 18
CAPÍTULO 2. SUSTENTABILIDADE..... 20
2.1 - O que é Sustentabilidade e como tem sido tratada?..... 20
2.1.1 - Tipos de Sustentabilidade..... 21
2.2 - Vantagens das Práticas Empresariais Sustentáveis..... 22
2.2.1 - Ferramentas Utilizadas para Mensurar o Reconhecimento e Abrangência Global..... 23
2.3 - Os Objetivos da ONU..... 24
2.3.1 - Legislação Ambiental Brasileira..... 25
2.4 – Países Sustentáveis..... 27
2.4.1 - Empresas Sustentáveis..... 28
2.5 - Ações Sustentáveis..... 31
2.6 - A importância da Qualidade de Vida e da Sustentabilidade..... 35
CAPÍTULO 3. AMBIENTES DE TRABALHO SUSTENTÁVEIS..... 38
3.1 - Caso 1: BASF..... 38
3.1.1 - Casa Econômica..... 39
3.1.2 – Certificações..... 40
3.2 - Caso 2: APPLE-CAMPUS 2..... 41
3.2.1 - Design do Apple Campus 2..... 42
CONCLUSÃO..... 44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 45

INTRODUÇÃO

O termo sustentabilidade está cada vez mais presente no ambiente empresarial. Sustentabilidade ou desenvolvimento sustentável popularizou-se mundialmente a partir de 1987, quando foi utilizado pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas. Um aspecto central do trabalho em questão é o balanceamento da proteção ambiental com o desenvolvimento social econômico, induzindo um clima de responsabilidade comum como processo de mudança, no qual a exploração de recursos materiais, os investimentos financeiros e as iniciativas de desenvolvimento tecnológico deverão adquirir sinergia. O desenvolvimento tecnológico deverá ser orientado para metas de equilíbrio com a natureza e de incremento da capacidade de inovação tecnológica de países em desenvolvimento. Desenvolvimento sustentável, nesse caso, é um processo de transformação que combina crescimento econômico com mudanças sociais e culturais, reconhecendo os limites físicos impostos pelos ecossistemas, fazendo com que as considerações ambientais sejam incorporadas em todos os setores e principalmente dentro das grandes organizações empresariais.

O ciclo produtivo da sociedade capitalista extrai do meio ambiente os insumos necessários para a produção de alimentos e bens de consumo, entretanto, o processo produtivo retorna resíduos sólidos, efluentes líquidos e emite gases nocivos e poluentes em grandes quantidades, acarretando poluição ambiental e esgotamento dos recursos naturais. As empresas procuram resultados financeiros, ampliação de fatias de mercado e sobrevivência e manutenção de sua competitividade. A globalização da economia e o acirramento da competição mundial elevam a escala de produção, com a consequente busca da redução dos custos. Diante deste panorama as empresas passam a se reestruturar para se adequarem a esta nova percepção. As pressões sociais e restrições impostas fazem com que as empresas sejam forçadas a buscar formas de reduzir seu impacto ambiental e a melhorar sua imagem frente a sua responsabilidade social. Neste sentido, muito tem sido feito para a sustentabilidade dentro das organizações.

A sustentabilidade, nesse cenário, vai de encontro com a qualidade de vida no ambiente de trabalho, uma vez que fica a cargo da empresa atender e avaliar as necessidades de seus colaboradores e disseminar na organização o impacto de ser uma empresa preocupada com o meio ambiente, tanto do ambiente externo quanto do ambiente interno. Nesse trabalho iremos levantar a importância de se ter uma qualidade de vida e a relação dela com a sustentabilidade no que tange ao ambiente físico de trabalho.

CAPÍTULO 1. AMBIENTE DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

1.1 – Ambiente de Trabalho

A palavra ambiente tem origem do latim *ambĭens* que significa “que rodeia”. E trabalho é o esforço realizado pelas pessoas em troca do recebimento de algo, geralmente, nos dias de hoje, é o salário mensal. Ou seja, ambiente de trabalho é o entorno que rodeia as pessoas que realizam tarefas para alcançar determinado objetivo. Com isso, é possível perceber há diversos fatores ligados ao ambiente de trabalho, os quais determinam como os funcionários irão agir e se sentir dentro organização.

A preocupação com o trabalhador e, consequentemente, com o ambiente de trabalho acontece no início do século XX, quando os empregados adquiriram melhores condições de trabalho e mais direitos à eles. Dessa maneira, começou uma atuação maior dos recursos humanos nas instituições do que como era feito antes.

O ambiente de trabalho influencia no comportamento do colaborador, da mesma forma que o colaborador influencia no ambiente de trabalho e isso acaba afetando no desempenho e produtividade do funcionário. Isso acontece por conta de os funcionários passarem um terço do dia na empresa.
Existem diversos fatores que influenciam no ambiente de trabalho, temos os fatores físicos, como:
Ter ar condicionado na empresa para utilizá-lo nos dias que estão quentes;

Ter janelas para entrar a luz natural no local; ser limpo, pois é desagradável trabalhar em um lugar sujo e ainda mais se tiver poeira, isso pode acabar atrapalhando pessoas que já tem problemas respiratórios;

Ter escadas rolantes ou elevadores para pessoas com deficiência ou se estiver com bagagem(s) pesada(s);

Se assegurar de que as cadeiras, mesas e outros equipamentos utilizados pelos funcionários estão em boas condições de uso (segurança no trabalho);

- Ter escadas de incêndio;
- Ter extintores de incêndio;
- Ter banheiros em boas condições, como a descarga, torneiras, saboneteiras;
- Localização da empresa, pois o desgaste acaba sendo maior se a organização é muito longe e/ou o acesso de transporte público é precário;
- Ter pessoas treinadas ou ambulatório para prestar primeiros socorros ou apenas para avaliação médica e uso de remédio caso o colaborador precise;
- Se no espaço tiver fábrica e/ou laboratórios, deixá-los isolados e com proteção para que não prejudiquem os trabalhadores que não estiverem com equipamentos e roupas adequadas.

Entre outros.

Existem também outros fatores que influenciam no ambiente de trabalho, mas são fatores mais subjetivos, como:

- Flexibilidade;
- Organização;
- Respeito entre os funcionários tanto do mesmo nível hierárquico quanto de outros;
- Clareza entre as áreas e sobre a função de cada indivíduo;
- Autonomia, que é saber até que ponto o empregado se sente livre para tomar ações sem o chefe, esse fator está ligado com a flexibilidade no ambiente também;
- Comprometimento da equipe para alcançarem um objetivo em comum;
- Responsabilidade da empresa com o funcionário e vice-versa;
- Receber feedback sobre o desempenho para que ajude no desenvolvimento do colaborador e saber que seu trabalho está sendo visto e recompensado;
- O nível dos padrões adotados pela empresa, pois uma empresa organizada e estruturada, tem seus processos padronizados, além de adotar padrões de qualidade altos para almejar a excelência na entrega do produto ou serviço. E esses padrões podem ser usados até mesmo no apontamento de metas, pois se a meta for algo difícil, mas atingível, o funcionário vai cada vez mais enfrentar desafios da empresa para se desenvolver.

Um bom ambiente de trabalho é aquele que:

- Desenvolve seus funcionários;
- Tenha uma positividade no ambiente corporativo, isso afeta como colaboradores e clientes veem a empresa;

- Respeite seus funcionários e cada colaborador tenho respeito pelo próximo;
- Ouça diferentes opiniões e visões, isso faz com que os funcionários exponham suas ideias;
- É amigável, mostrando que se preocupa não apenas com a pessoa profissionalmente, mas também pessoalmente;
- Cria uma relação entre os colegas de trabalho;
- Demonstra gratidão para seus funcionários, mostrando valorização do empregado.

Uma notícia da revista Exame em 2013 fala sobre 3 fatos sobre os melhores ambiente de trabalho. O primeiro deles é sobre a luta das empresas para manter a eficiência dos funcionários. Com a crise econômica a produtividade teve queda de 6% entre 2008 e 2013, assim, houve a necessidade de corte de gastos e uma reorganização interna nas empresas, o que fez exigir cada vez mais dos funcionários. Além disso, há a administração do tempo por parte dos empregados, a qual há muitas possibilidades para distrações durante a jornada de trabalho. Outro fato que a revista fala é que ambientes produtivos promovem equilíbrio entre foco e colaboração, segundo uma pesquisa, a satisfação no trabalho e a capacidade de inovação são, respectivamente, 36% e 29% maiores em empresas equilibradas. Por fim, o último fato que a matéria fala é que a liberdade de escolha melhora a produtividade e facilita a inovação. A autonomia é muito valorizada pelos funcionários, especialmente no que tange os locais e horários de trabalho. Empregados que tem opções são mais inovadores e apresentam melhor desempenho. Os dados da Workplace Survey apontam 7% mais foco, de 4% mais colaboração e 3% a mais de aprendizado quando há oportunidades de escolha para os funcionários em relação ao ambiente e o horário de trabalho.

Outra medida que muitas empresas têm tomado é a adoção do *open space*, alterando a estrutura física do local de trabalho. O *open space* se refere a um escritório sem paredes/divisórias, privilegiando o contato entre os funcionários, permitindo que a comunicação seja mais fácil e transparente. Diferente do estilo tradicional e antigo, onde cada funcionário ou área tinha uma divisória. A explicação dessa divisória seria para que o empregado focasse e se concentrasse mais no trabalho individual, mas esta ideia é ultrapassada.

Modelo físico de ambiente de trabalho mais antigo

Modelo de ambiente de trabalho *open space*

Apesar de o *open space* estar sendo bastante utilizado nas organizações há pontos fortes e fracos. A seguir, vamos ver quais são esses pontos fortes e fracos.

- **Pontos fortes:**
  - Fluxo de informações mais dinâmico;
  - Aumenta rendimento do funcionário;
  - Compra de novos móveis e quipamentos e
  - A maioria dos colaboradores sentem-se mais a vontade no ambiente de trabalho sem as barreiras físicas, pois a imagem formada é de unidade empresarial.
- **Pontos fracos:**
  - Gastos na reforma para a retirada de paredes/divisórias ;
  - Gastos na compra de móveis e equipamentos novos e
  - Pelo fato de não ter divisórias, há chance de ter mais conversas improdutivas e pessoais.

Assim, deve-se criar/adicionar novas regras de comportamento.Outra ação que as empresas tem adotado é a utilização da metodologia japonesa para a organização do ambiente de trabalho, chamada 5S. Os 5S correspondem a "Seiri, Seiton, Seisô e Shitsuke" que no português significa "classificar, organizar, limpar, padronizar e manter". A principal ideia por trás do 5S é manter o local

de trabalho sempre organizado, limpo e sobretudo produtivo. É uma técnica de fácil compreensão, mas cuja aplicação pode não ser tão simples, por implicar mudanças de atitudes e comportamentos, além de exigir o envolvimento e colaboração de todos os envolvidos. O funcionamento deste método se dá pelas seguintes etapas:

- **1. Seiri (classificar):** nesta primeira etapa, deve-se observar atentamente para o espaço de trabalho. Avaliar tudo o que é relevante para a execução da atividade; descartar o que for supérfluo. É recomendado instituir esta etapa primeiramente em uma área de trabalho, e depois a expandir para os locais comuns a todos os colaboradores da empresa. Ela é fundamental para que a operação da organização se torne mais eficaz e focada, pois é normal que, com o passar do tempo, os colaboradores passem a juntar, em suas áreas de atuação, objetos físicos e itens virtuais que atrapalhem as atividades e desviem suas atenções.
- **2. Seiton (organizar):** depois de descartar tudo o que atrapalhava a execução das atividades, deve-se organizar. Arrumar a bagunça, devolver objetos a seus devidos lugares e deixar tudo na mais perfeita ordem, de preferência.
- **3. Seisô (limpar):** depois de organizadas, as coisas precisam ser limpas.
- **4. Seiketsu (padronizar):** depois de tudo limpo, é hora de padronizar o que foi feito. Esta quarta etapa visa combater a prática: Seiketsu significa adotar os 3S iniciais como práticas rotineiras da empresa. Ou seja, é necessário que se defina padrões e procedimentos para que os primeiros 3S sejam incorporados às práticas diárias da empresa.
- **5. hitsuke (manter):** após implantar os 4S anteriormente, deve-se mantê-los. O Shitsuke é a etapa dos 5S em que os quatro precedentes se tornam uma disciplina, uma cultura da organização. Neste momento, os colaboradores já deverão praticar os 4S iniciais automaticamente.

1.2 - O que é Qualidade de Vida no Trabalho

Contribuir para que haja qualidade de vida no trabalho é responsabilidade da empresa e do colaborador e ambos podem se favorecer com os resultados.

Desde que as empresas entenderam que colaboradores mais felizes e motivados produzem mais e melhor, a preocupação com a qualidade de vida no trabalhopassou a ser um dos maiores desafios do meio corporativo.

No entanto, a qualidade de vida no trabalho não está, apenas, relacionada ao clima organizacional. Da mesma forma em que o ambiente de trabalho interfere na vida e no bem-estar do colaborador, o seu comportamento e as influências externas que ele leva para o trabalho interferem no ambiente organizacional.

Assim, a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada aos resultados da empresa e ao grau de satisfação do colaborador com suas funções. E, por isso, é de grande importância para as empresas manterem profissionais motivados, um ambiente de trabalho harmonioso e bons relacionamentos interpessoais.

1.2.1 - Conceitos e Definições

A qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada a um conjunto de ações que uma empresa adota para melhorar o grau de satisfação de um colaborador com sua função e com o ambiente de trabalho, visando os impactos que este bem-estar pode trazer aos resultados positivos da organização.

O termo qualidade de vida no trabalho ou QVT, como é, comumente, denominado em ambientes corporativos, por profissionais de recursos humanos ou de gestão de pessoas, surgiu em meados dos anos 60, em meio à transição da era industrial para a era digital, a qual as empresas estavam apenas preocupadas com os avanços tecnológicos.

No entanto, foi na década de 70 que este conceito ganhou força, quando Louis Davis, professor da Universidade da Califórnia usou o termo qualidade de vida no trabalho (QVT) para definir o bem-estar geral, saúde e o desempenho dos colaboradores em suas atividades, apontando as consequências que as empresas estavam produzindo com profissionais desmotivados, estressados, doentes e acidentados, devido ao descaso com a QVT. Leia mais sobre Saúde Mental no Trabalho e o Papel do RH.

E, não demorou muito para que a teoria repercutisse entre pesquisadores de ciências sociais, sindicalistas e empresários interessados nos resultados, constatados, sobre a influência que a qualidade de vida no trabalho reflete na produtividade e no rendimento dos colaboradores.

Neste contexto, as organizações deixaram de lado a crença de que, apenas, os bens materiais e tecnológicos influenciavam no crescimento econômico, para valorizar um bem mais complexo e subjetivo, o capital humano.

Segundo Gonçalves (2005), muitas empresas procuram trazer para dentro do seu ambiente de trabalho técnicas de saúde do corpo como, ginástica laboral, atividade física, caminhada, fortalecimento dos músculos entre outros. Porém, a qualidade de vida do colaborador não envolve somente isso. É necessário se atentar ao nível físico que se encontra, estado mental, nível de sobre carga e estresse, e espirituais ligados a interdependência do colaborador. Então ao instalar um programa de atividade física dentro de uma organização, é preciso considerar além dos benefícios tragos ao corpo também o bem-estar sentimental e alto-estima do mesmo.

1.2.2 - Importância da Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho é importante, não só para empresas que buscam ter colaboradores mais produtivos e motivados, como também aos próprios profissionais que querem evoluir como pessoas e crescer em suas carreiras.

Assim, a QVT pode ser analisada sobre a ótica da empresa e de seus colaboradores. Desta forma, para colaborares a qualidade de vida está relacionada ao que a organização faz para que possam ter bem-estar e satisfação no ambiente de trabalho.

Já para as empresa a qualidade de vida no trabalho está associada às práticas adotadas que visam potencializar os resultados positivos do capital humano para a empresa, como produtividade, inovação e qualidade.

Embora os pontos de vista sejam paralelos, os benefícios atendem a ambos. Pois ao melhorar as relações e clima organizacional, o bem-estar e satisfação transcendem para todos os âmbitos da vida do colaborador, que por sua vez torna-se mais motivado para produzir e fazer parte da empresa.

Contudo, a qualidade de vida não depende apenas do que acontece dentro da empresa. As relações pessoais, com a família e a satisfação com a vida, também refletem na qualidade de vida no trabalho. Por isso, as empresas e profissionais de RH, líderes e gestores devem estar atentos a isso, assim como o colaborador deve adquirir competências para equilibrar sua vida pessoal com a profissional se quiser evoluir em sua carreira.

1.2.3 - Qualidade de Vida x Qualidade de Vida no Trabalho

Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho são termos distintos, no entanto, complementares. Isso porque, o trabalho compõe uma área da vida das pessoas e essas mesmas pessoas compõem a força de trabalho de uma empresa. Desta forma, qualquer mudança que afete uma das partes desta conjuntura, afetará o ciclo todo.

- **Qualidade de vida**

  A qualidade de vida de um indivíduo está relacionada ao conjunto de conceitos que contribuem para o bem-estar físico, psíquico e espiritual de uma pessoa em seu contexto social.

- **Qualidade de vida no trabalho**

  A qualidade de vida no trabalho está relacionada ao conjunto de ações que uma organização aplica para oferecer condições plenas de trabalho, desenvolvimento humano, bons relacionamentos interpessoais e bem-estar dentro e fora da empresa.

Tais parâmetros são conceitos generalizados, no entanto, definir qualidade de vida, seja ela pessoal ou profissional, é um tanto quanto subjetivo e complexo. Isso porque, o que é qualidade de vida para um, pode não ser qualidade de vida para o outro.

Para algumas pessoas, qualidade de vida pode ser trabalhar menos, ganhar mais dinheiro, passar mais tempo com os amigos, com a família, enquanto para outros, qualidade de vida é ter bons relacionamentos, hábitos alimentares saudáveis e vida social.

Mesmo que a organização programe mudanças para contribuir com a QVT melhore, se o colaborador ou o resto da equipe não estiver engajado no mesmo propósito, a tentativa será um fracasso.

Por isso, ter qualidade de vida**,** seja no ambiente de trabalho ou na vida pessoal, não depende apenas de um, mas dos dois lados, empresa e colaborador. As mudanças devem partir dos dois lados, o colaborador precisa estar bem e disposto para melhorar a sua qualidade de vida na empresa e contribuir para que o ambiente de trabalho mantenha o clima satisfatório e que isso não influencie no bem-estar dele fora dali.

1.3 - Clima Organizacional

Empresas são feitas por pessoas, por isso, organizações que têm colaboradores motivados, engajados e felizes apresentam melhores resultados. E para que tudo isso aconteça, é necessário que o clima organizacional seja satisfatório.

Profissionais, principalmente, os que fazem parte da geração Y, não enxergam seu trabalho apenas como um meio de ganhar dinheiro, como na época de seus pais. Essa geração preza muito pela qualidade de vida e para que o trabalho seja prazeroso, ele precisa estar de acordo com seus valores.

Para estes profissionais, a prioridade é a valorização, prestigio e a importância que eles têm para os resultados da empresa. As relações interpessoais também precisam contribuir para que o colaborador sinta-se bem e não haja uma atmosfera de competitividade e conflitos.

As áreas de recursos humanos e liderança são as principais interessadas e também as responsáveis por selecionar profissionais adequados, acompanhar e desenvolver as condições para que possa haver um bom clima organizacional.

Por isso, as competências de liderança são tão exaltadas nos modelos de gestão modernos. Incentivar o desenvolvimento, estimular relações cordiais, reduzir conflitos, resolver problemas de forma construtiva, tudo isso favorece um clima organizacional harmonioso e agradável para que o colaborador produza resultados positivos para empresa.

1.3.1 - Fatores que Determinam a Qualidade de Vida no Trabalho

- **1. Satisfação com o trabalho**: para que o colaborador tenha melhor performance ele precisa estar em uma função que goste de executar. Espere ter um profissional motivado se o seu perfil for criativo se as tarefas que ele precisa executar forem repetitivas.
- **2. Oportunidade de carreira**: as empresas que oferecem oportunidade prospecção de futuro têm funcionários mais motivados, pois sabem que há chances de evoluir em sua carreira e por isso, vale a pena se esforçar.
- **3. Remuneração salarial**: embora este não seja o único fator determinante para a satisfação de um colaborador, o salário é um dos principais requisitos para que o profissional sinta-se realizado em seu trabalho.
- **4. Benefícios**: além da remuneração salarial, os benefícios são requisitos primordiais para manter a satisfação com a empresa. Os benefícios podem variar entre planos de vantagens a prêmios e bônus financeiros.
- **5. Relações interpessoais**: os bons relacionamentos no ambiente de trabalho influenciam no bem-estar dos funcionários e na harmonia do clima organizacional. É muito importante instituir dinâmicas e a boa integração das equipes para evitar conflitos a fim de diminuir desgastes.
- **6. Saúde física e psicológica**: assim como ambientes insalubres prejudicam a saúde do colaborador, ambientes onde o profissional vive a todo tempo sob pressão e estressado também são prejudiciais à saúde psíquica do colaborador.
- **7. Autonomia no trabalho**: empresas que permitem que o profissional expresse sua opinião e dão autonomia sobre suas atividades, têm profissionais mais motivados e produtivos. Isso porque eles se sentem mais responsáveis pelos resultados da empresa.
- **8. Participação ativa**: quando o profissional não se engaja com a equipe ele fica à margem do processo da empresa, sendo subutilizado, o que acaba por desmotivar o colaborador que sente incapaz e insatisfeito.

1.3.2 - Pirâmide de Maslow como Base da Qualidade de Vida no Trabalho

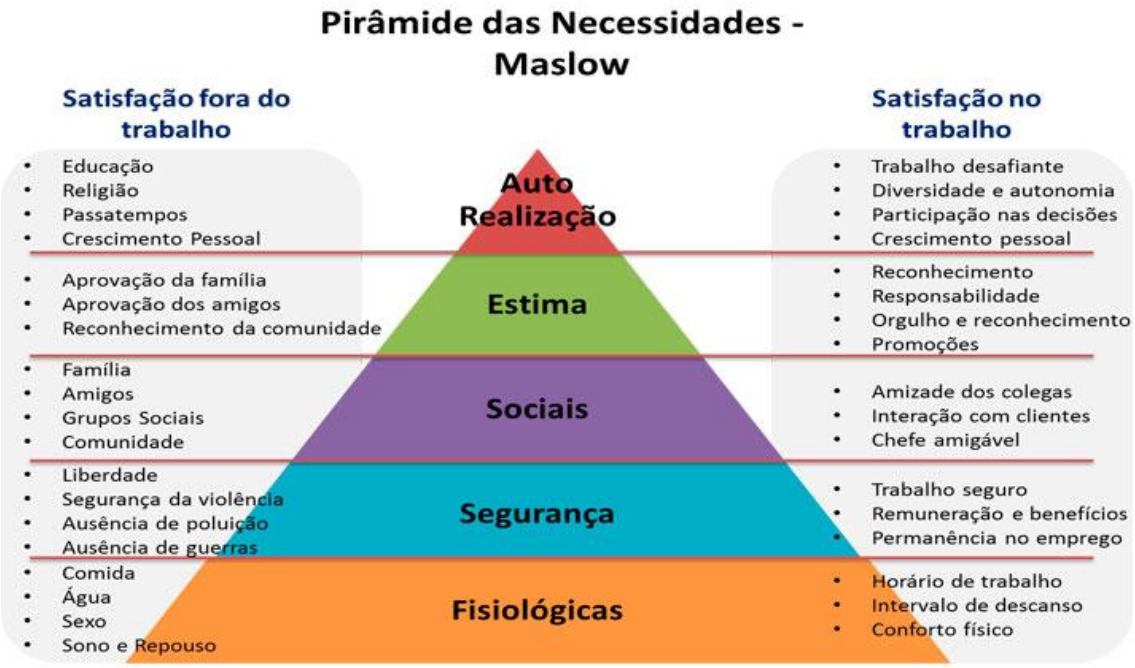
Abraham H. Maslow, psicólogo, elaborou, em 1943, uma pirâmide das necessidades pessoais. Embora haja algumas críticas referentes a esta teoria, ela é muito aplicada no âmbito profissional, já que ele via o homem como um ser que busca a realização pessoal e profissional.

A pirâmide de Maslow é dividida em necessidades primárias, que se referem à fisiologia, e secundárias, que são mais elevadas e tratam de aspirações humanas: realização social, pessoal e profissional.

A pirâmide funciona da seguinte maneira:As necessidades possuem graus de importância e vão crescendo conforme as inferiores vão sendo alcançadas, pelo menos parcialmente. Isto porque, quando se supre uma necessidade, ela deixa de ser o objeto motivador do indivíduo.

Por exemplo: um homem que não tenha comida e nem onde descansar, se preocupará, primeiramente, em suprir estas necessidades para, só então, buscar estabelecer relacionamentos sociais e, enquanto não alcançar este objetivo, não subirá para a próxima etapa.

Conforme a pirâmide vai sendo escalada, isto é, realizada, o homem vai atingindo e alcançando suas aspirações de tal forma que será capaz de obter maior desempenho em suas funções.



O cuidado com o colaborador é muito importante, capital financeiro se encontra em bancos com financiamento, maquinário se compra, porém, o capital humano é moldado ao longo do tempo de acordo com as necessidades e objetivos da organização. “As técnicas de gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho é um modelo a ser seguido, pois, o cuidado com o colaborador pode significar uma boa produtividade, alto desempenho e metas cumpridas”. (ANDRADE, 2008).

1.3.3 – Como o Ambiente de Trabalho Influencia na Qualidade de Vida

Um ambiente funcional permite que a equipe possa ser mais produtiva. E, quanto maior a produtividade, mais rápido será o crescimento da instituição e, consequentemente, maior lucro. Grande parte do dia se passa no ambiente de trabalho, onde é desenvolvido a rotina de atividades, por isso, muitas empresas têm investido em um ambiente propício para estimular suas equipes a terem um bom desempenho e uma maior qualidade de vida. Essa transformação tem acontecido com cada vez mais frequência. As empresas entenderam que o ambiente em que estamos exerce um papel fundamental no humor, motivação e na produtividade do colaborador. Segundo Benaglia (2012), o trabalho é entendido como todo esforço que o homem, no exercício de sua capacidade física e mental, executa para atingir seus objetivos. A má estruturação, tanto em termos técnicos como organizacionais pode levar o indivíduo a uma variedade de doenças e afecções; e o excesso de horas-extras a mortes prematuras. Considerando que o estado de saúde precário significa fracasso para conseguir a produtividade máxima, e os baixos níveis de saúde induzem a muitos custos diretos e indiretos, desviando recursos e facilidades que deveriam ser aplicados para fortalecer e construir a economia, ministérios, órgãos estaduais bem como as universidades e até mesmo as próprias organizações estão procurando identificar de que forma o trabalho e do estilo de vida vem interferindo na saúde do trabalhador, como e por que esse processo ocorre, no intuito de criar mecanismos de prevenção e auxílio para os envolvidos.

Ainda segundo Benaglia (2012), considerando a íntima relação entre saúde e trabalho, podemos dizer que o estado de saúde dos trabalhadores não é independente de sua atividade de trabalho e que trabalhador é toda pessoa que exerce uma atividade de trabalho, independentemente de estar inserido no mercado formal ou informal de trabalho, inclusive na forma de trabalho familiar ou doméstico. Assim, as ações de promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador têm como foco as mudanças nos processos de trabalho que contemplem as relações trabalho-saúde em toda a sua complexidade. Quando o ambiente e as condições de trabalho, bem como o estilo de vida do indivíduo estão em desequilíbrio, os problemas de saúde ocupacional aparecem e consequentemente, os custos de assistência médica para as empresas se elevam; o que acarreta numa maior preocupação sobre as questões de saúde. Sabe-se que o nível de qualidade de vida no trabalho tem relação direta com as finanças e produtividade da empresa, e para tanto ações para a promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho, orientando os trabalhadores a terem um estilo de vida saudável precisam se integrar à gestão empresarial com o objetivo de levar informações, aumentar a motivação e oferecer oportunidades para que se tenham práticas positivas em saúde, reduzindo os comportamentos e os fatores que tendem a interferir no equilíbrio do indivíduo, antes que esses se

transformem em doença. Mas, para intervir e agir no ambiente de forma a aplicar uma abordagem humanística, a organização precisa atuar em função que a possibilite reconhecer os indícios dos desequilíbrios e não em reação ao sofrimento.

Para tanto, o ciclo de ações voltadas à melhoria das condições de trabalho, qualidade de vida e promoção da saúde do trabalhador, com o intuito de prevenir o stress e custos adicionais, tem adquirido status estratégico cada vez maior não só na formulação de políticas de gestão depessoas, mas presente nas decisões gerenciais dentro das organizações – harmonizar condições de trabalho e produtividade com a saúde e bem-estar do trabalhador, investindo em saúde, desenvolvimento e condições laborais que favoreçam um ambiente de trabalho equilibrado para uma organização de sucesso.

Para Fernandes (1996) a expressão qualidade de vida no trabalho está associada a melhoria das condições físicas, instalações, atendimento a reivindicações dos trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios, programas de lazer e adoção de estilos de vida que resultem em qualidade na saúde. Ainda acrescenta que o conceito engloba "além de atos legislativos que protegem o trabalhador, visa o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa" (Fernandes, 1996, p.40).

Considerando os termos empregados sobre humanização do trabalho e organização humanizada, compreendemos pertinência da sua indicação por parte dos autores já citados porque, desse modo, os trabalhadores têm maior possibilidade de conviver e viver no local de trabalho mais saudável. O entendimento do que vem a ser empresa humanizada significa aquela que, voltada para os seus funcionários e/ou para o ambiente, agrega outros valores que não somente a maximização do retorno para os acionistas. Nesse sentido, são mencionadas empresas que, no âmbito interno, promovem a melhoria da qualidade de vida e de trabalho, visando à construção de relações mais democráticas e justas, (...) o desenvolvimento e crescimento das pessoas. Ao focalizar o ambiente, as ações dessas empresas buscam a eliminação de desequilíbrios ecológicos, a superação das injustiças sociais (...) o que se convencionou chamar de exercício da cidadania corporativa. (Vergara & Branco, 2001, p.20).

Os autores estimulam os gestores a unirem no trabalho, ações voltadas para melhoria da qualidade de vida e o cuidado com o meio ambiente onde as organizações estão plantadas. No entendimento da empresa humanizada, os autores destacam o compromisso dessas com valores ligados à justiça social, cidadania, democracia e ecologia. Portanto, é fundamental que as organizações se voltem para avaliar a qualidade de vida de seus trabalhadores e, concomitantemente, o impacto das suas ações na comunidade que constitui o seu entorno e ao meio ambiente.

1.4 - Ambiente de Trabalho e Produtividade

Segundo Mello (2017), Contar com colaboradores motivados e engajados faz toda a diferença nos resultados da empresa. Esses elementos são o combustível de uma equipe eficiente e produtiva, e, por conta disso, cada vez mais gestores têm buscado cuidar da qualidade do clima organizacional. Existe uma estreita relação entre ambiente de trabalho e produtividade.

Ao promover mais qualidade de vida e satisfação para seus funcionários, você terá um time capaz de executar suas atividades com dedicação e entusiasmo. Trabalhadores satisfeitos vestem a camisa e contribuem para o sucesso da organização. A qualidade dos recursos humanos é o grande diferencial para se destacar da concorrência e conquistar cada vez mais consumidores para seus produtos e serviços.

Assim, o autor destaca que reunir esforços para conquistar o seu público interno é uma estratégia vital. Pensando nisso, muitas empresas apostam em programas de qualidade de vida que incluem vantagens a seus colaboradores (como a implantação de um benefício de atividade física, programas de desenvolvimento, day-off de aniversário etc), constroem bons planos de carreira e estruturam uma boa políticade remuneração. Tudo isso prepara as pessoas para os desafios da empresa, aumenta o engajamento dos colaboradores e ajuda a cultivar um ambiente de trabalho harmonioso, confortável e propício à produtividade. Porém, existem muitas outras ações que você pode implementar para atingir esse objetivo.

Um bom ambiente de trabalho, além de caracterizar-se pela paz e bom relacionamento entre os colegas de profissão, depende, igualmente, da eficiência na realização das atividades diárias. Assim, é fundamental que o ambiente físico favoreça o andamento adequado das atividades. Um local confortável, bem equipado, com iluminação, ventilação e tecnologias necessárias à execução das tarefas evita que os colaboradores se estressem por conta de problemas operacionais. Isso contribui para a fluidez e otimização dos trabalhos.

1.4.1 - Vantagens da Qualidade de Vida no Trabalho

A empresa ganha muito implantando os programas de qualidade de vida no trabalho, pois os empregados se sentem motivados a trabalhar, encontrando-se dispostos a crescer junto com a empresa. Segundo Alburque e Limongi (1998), a Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Segundo Herzberg (2002), ter qualidade no ambiente de trabalho constitui a maneira de obter satisfação intrínseca, oferecendo elevada motivação intrínseca do trabalho; desempenho de alta qualidade no trabalho; elevada satisfação com o trabalho e redução de faltas e desligamentos. Mas, para uma pessoa se sentir motivada dentro de uma empresa, ela tem que se sentir como uma parte fundamental do processo, mostrando que ela tem importância dentro da organização e que outras pessoas precisam dela.

Segundo Maximiano (1995, p. 318), "motivação, é o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam, estimulam ou provocam algum tipo de ação de comportamento".

De acordo com Weiss (1991, p. 32), "as pessoas trabalham por recompensas. Essas não precisam ser tangíveis, como dinheiro. Pode ser intangíveis, como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo". Quando as pessoas sabem que vão ganhar alguma gratificação pelo serviço prestado, elas trabalham com mais disposição e mostram interesse pelo trabalho. Dizer às pessoas que se espera que elas façam melhor, significa que estas são consideradas capazes de alcançar altos padrões, os quais concordam. Para Davis e Newstron (1992, p. 28), "o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação, que combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana".

1.4.2 - A Importância do Ambiente de Trabalho

Atualmente, a gestão de pessoas ocupa um patamar de extrema importância dentro do planejamento estratégico de uma organização, e pode ser definida como a função organizacional responsável por providenciar, capacitar, desenvolver, motivar e reter talentos dentro da empresa.

Para que pessoas capacitadas se sintam motivadas a continuar dentro de determinada companhia é preciso que a mesma providencie uma infraestrutura adequada para o desenvolvimento e crescimento de seus funcionários.

É importante dar os meios necessários ao invés de entregar as respostas, por isso uma gerência que não centraliza as decisões é tão valiosa. Para que os trabalhadores de desenvolvam é preciso deixá-los decidir também, ainda que isso resulte em erro algumas vezes. Além disso, arcar com responsabilidades desenvolve senso de maturidade e comprometimento, agregando valor ao crescimento do funcionário.

Um ambiente corporativo que dá liberdade para o funcionário propor e participar auxilia nesse desenvolvimento, mas é importante que o colaborador sempre se responsabilize por suas atitudes. Cenários corporativos onde o trabalhador vive em constante pressão e não há reconhecimento são inapropriados para o desenvolvimento dos mesmos.

Além disso, organizações que investem nos seus funcionários têm grande chance de retê-los e, assim, conquistarem um recurso humano mais valioso e desenvolvido. Por isso, cursos, treinamentos e atividades que vão além do operacional são importantes de serem levadas em conta. Tudo isso agrega valor ao trabalhador e, consequentemente, a organização que o tem como membro da equipe.

A infraestrutura é a base de funcionamento de uma organização, visto que concentra todos os componentes para que suas atividades sejam adequadamente desempenhadas. É claro que, quando se fala em infraestrutura, precisa-se pensar que existem infinitas possibilidades para cada tipo de empreendimento, mas a base é comum, envolvendo hardware, software e recursos humanos, que se responsabilizam pela operacionalidade dos trabalhos a serem desenvolvidos.

Quando se leva em conta esse tema, portanto, é sobre os equipamentos, o mobiliário instalado no local, a instalação elétrica e as edificações a que se está efetivamente referindo. .A infraestrutura consiste no suporte do sistema e da estrutura de uma organização, reunindo todos os elementos e a tecnologia para a segura continuidade operacional de suas ações e seus procedimentos. Ou, em outras palavras, sem montar uma boa infraestrutura não há como se desenvolver a correta funcionalidade para a entrada no mercado, a oferta de mercadorias e serviços de qualidade e a leal competição com os concorrentes.

Ter instrumentos e equipamentos de ponta, adquirir tecnologias que otimizem as operações internas e conservar os ambientes que proporcionem bem-estar, confiabilidade e segurança para os colaboradores da empresa não são ações opcionais, simplesmente a cargo do bom gestor.

Na verdade, quem está à frente do negócio deve propiciar as melhores ferramentas e oportunidades para que a equipe trabalhe com maior desenvoltura e menor retrabalho. Isso quer dizer que o investimento em infraestrutura tem o dever de abrir espaço para a satisfatória produtividade da empresa.

Afinal de contas, não basta trazer os talentos para sua organização, deve-se, também, permitir que eles trabalhem com as ferramentas mais favoráveis, possibilitando a concretização de suas boas habilidades e a prática de seus conhecimentos.

Alguns gestores podem pensar que adquirir novas tecnologias, equipamentos ou utensílios significa um grande gasto, por vezes até desnecessário, para a empresa. Mas, ao contrário, a visão estratégica deve permear uma pesquisa vívida, a fim de saber o que é melhor trazer para dentro da empresa. Ou seja, é preciso encarar os gastos como um investimento, nunca uma despesa.

A melhoria estrutural deve significar um aporte operacional para as atividades internas, estimulando os processos produtivos. Ao mesmo tempo, a infraestrutura adequada permite que

gerentes e empregados se deparem com o que já está ultrapassado dentro da organização, vindo a substituir as velharias desatualizadas por facilidades que reduzem tempo de trabalho e também alguns custos.

Se foi implementada uma infraestrutura adequada ao negócio, será muito mais fácil gerenciar as pessoas, cumprir suas metas e seus objetivos e conseguir melhores resultados no que pretende como performance da equipe e da organização como um todo. Definir e investir corretamente nos elementos que fazem parte da infraestrutura tecnológica, espacial e funcional de sua empresa é o primeiro passo para conseguir ser bem-sucedido não organização em que atua.

CAPÍTULO 2. SUSTENTABILIDADE

2.1 - O que é Sustentabilidade e Como tem sido tratada?

Etimologicamente, a palavra sustentável tem origem no latim *sustentare*, que significa "sustentar", "apoiar" e "conservar". Segundo os dicionários Aurelio e Michaelis, a palavra sustentabilidade é “Qualidade, característica ou condição sustentável”, que por sua vez sustentável é “Que tem condições para se manter ou conservar”. Ou seja, sustentabilidade é quando algo tem características e condições para se manter vivo. A sustentabilidade ou desenvolvimento sustentável é uma maneira de ver e agir envolvendo atender as necessidades ambientais e sociais do presente sem comprometer as necessidades das gerações futuras, tonando o mundo um lugar melhor para se viver. As ações sustentáveis consideram as interações entre economia, social e ambiental. O termo “desenvolvimento sustentável” foi usado pela primeira vez em 1987, por Gro Harlem Brundtland, ex-primeira-ministra da Noruega e que atuou como presidente de uma comissão da Organização das Nações Unidas.

Ao longo da maior parte da história do homem, ele viu-se como um dominador da natureza e acreditava que ela estava disponível somente para o seu bem-estar, para servir ao desenvolvimento econômico. Essa forma de pensar produziu uma “sociedade de consumo”, que é exatamente o oposto do desenvolvimento sustentável, pois as indústrias e fábricas buscam extrair o máximo de recursos do planeta para acumular riquezas e satisfazer o consumismo exagerado da população, ocorrendo muito desperdício. O caminho seguido pela economia até o momento foi extrair, produzir, vender,

utilizar e descartar, sem se preocupar com a natureza e com as futuras gerações, como se os recursos naturais não tivessem fim.

Esse modelo de desenvolvimento da nossa sociedade estabelecida até o momento levou a consequências drásticas. Está comprovado que o ser humano não pode consumir o que e quanto quiser sem se preocupar com as consequências. Os principais impactos negativos realizados pelas ações humanas para com o meio ambiente são:

- Poluição do ar;
- Poluição da água;
- Desigualdade social;
- Desmatamento;
- Aquecimento global;
- Efeito estufa;
- Extinção de animais;
- Aumento do número de doenças;
- Destruição da camada de ozônio;
- Erosão;
- Mudanças climáticas;

Entre outros.

2.1.1 - Tipos de Sustentabilidade

Como já podemos perceber, existem diversos tipos de sustentabilidade:

- **Sustentabilidade Ambiental e Ecológica -** Sustentabilidade ambiental e ecológica é a manutenção do meio ambiente do planeta Terra, mantendo a qualidade de vida e os ecossistemas em harmonia com as pessoas.

  A sustentabilidade ambiental ainda é cuidar para não poluir as águas, separar o lixo, evitar desastres ecológicos, como queimadas e desmatamentos, entre outras ações.

- **Sustentabilidade Social -** A sustentabilidade social é o conceito que descreve o conjunto de medidas estabelecidas para promover o equilíbrio e o bem-estar da sociedade, através de várias iniciativas que têm como objetivo ajudar membros da sociedade que enfrentam condições desfavoráveis.

  Outra meta importante é garantir a diminuição das desigualdades sociais, da violência, e a ampliação o ensino público de qualidade.

Entre alguns dos principais exemplos de medidas direcionadas para a sustentabilidade social, destaque para: incentivo aos programas de inclusão social; investimento em saneamento básico; incentivo aos projetos de qualificação profissional; incentivo aos programas culturais gratuitos e de educação pública para pessoas com baixa renda; entre outros.

- **Sustentabilidade Econômica -** Busca garantir o desenvolvimento econômico levando em consideração estratégias que não provoquem impactos ambientais ou que diminuam a qualidade de vida das pessoas em sociedade.

Entre algumas das ações que podem ser consideradas economicamente sustentáveis, destaque para a utilização de energias renováveis; fiscalização constante para evitar que outras empresas ou pessoas cometam crimes ambientais; entre outras.

- **Sustentabilidade Empresarial -** Sustentabilidade empresarial é um conjunto de ações que uma empresa toma, visando o respeito ao meio ambiente e o desenvolvimento sustentável da sociedade. Logo, para que uma empresa seja considerada sustentável ambientalmente e socialmente, ela deve adotar atitudes éticas, práticas que visem seu crescimento econômico (sem isso ela não sobrevive) sem agredir o meio ambiente e também colaborar para o desenvolvimento da sociedade. Esse é o tipo de sustentabilidade que daremos maior foco no decorrer do trabalho.

Além de respeitar o meio ambiente, a sustentabilidade empresarial tem a capacidade de mudar de forma positiva a imagem de uma empresa junto aos consumidores. Com o aumento dos problemas ambientais gerados pelo crescimento desordenado nas últimas décadas, os consumidores ficaram mais conscientes da importância da defesa do meio ambiente. Cada vez mais os consumidores vão buscar produtos e serviços de empresas sustentáveis.

Vale apena ressaltar que, sustentabilidade empresarial não são atitudes superficiais que visem o marketing, aproveitando a chamada “onda ambiental”. As práticas adotadas por uma empresa devem apresentar resultados práticos e significativos para o meio ambiente e a sociedade como um todo.

2.2 - Vantagens das Práticas Empresariais Sustentáveis

- Melhoria da imagem da empresa junto aos consumidores e comunidade em geral;

- Economia, com redução dos custos de produção. Isto é obtido, por exemplo, através da reciclagem, reutilização da água, reaproveitamento de sobras de matéria-prima e medidas de economia de energia elétrica;
- Melhoria nas condições ambientais do planeta. Afinal de contas, os empresários possuem filhos e netos que viverão num mundo futuro melhor ou pior, dependendo do que for feito na atualidade;
- Satisfação dos funcionários e colaboradores. Em função da consciência ambiental, muitas pessoas têm satisfação em trabalhar em empresas sustentáveis.
- Valorização das ações em bolsas de valores. Cada vez mais, investidores tem procurado dar mais atenção para a compra de ações de empresas sustentáveis socialmente e ambientalmente.

Uma curiosidade é que até a Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa), podemos dizer, que se importa com a sustentabilidade empresarial. Ela criou um Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), uma importante ferramenta de análise e comparação das empresas que mantém ações na Bolsa de Valores, visando esclarecer aos investidores sobre como estas corporações estão adotando práticas de desenvolvimento sustentável.

Existem algumas ferramentas que servem para reconhecimento e abrangência global, que auxiliam na mensuração de dados, resultados de ações e práticas sustentáveis em empresas. Essas ferramentas emitem relatórios mensuráveis integrados e diferenciados. Assim, será possível averiguar os resultados da adoção de atitudes sustentáveis. São diversos os efeitos e benefícios que o investimento em políticas sustentáveis traz para um negócio. Tais efeitos e benefícios entregues através dos relatórios mostram como as ações sustentáveis irão impactar a sociedade ao redor da empresa.

2.2.1 - Ferramentas Utilizadas para Mensurar o Reconhecimento e Abrangência Global

- FVTool (Financial Valuation Tool for Sustainability Investments): como o próprio site diz, o FVTool auxilia a empresa na criação de valor através de investimentos em ações sustentáveis.

O FVTool foi desenvolvido pela IFC (International Finance Corporation), com o objetivo de auxiliar as empresas a identificar o melhor portfólio de investimentos na área de sustentabilidade. Assim podem oferecer o máximo de valor comercial e social.

- SEAT (sigla de Ferramenta Para Avaliação Socioeconômica): considerada por diversas vezes a melhor ferramenta de mensuração de impacto social do mundo. A SEAT é um conjunto de ferramentas de de avaliação socioeconômica, desenvolvida pela Anglo American, empresa global de mineração diversificada e associada ao CEBDS.

A SEAT se apresenta como sendo uma tentativa única por uma grande empresa para incorporar uma avaliação de impactos na gestão constante das principais operações de um negócio.

Além disso, a Anglo American possui soluções de abordagem e políticas sustentáveis completas, segue abaixo:

- InVEST (Integrated Valuation of Ecosystem Services and Tradeoffs): família de ferramentas de análise, desenvolvida pela Natural Capital Project.

O InVEST foi criado como uma iniciativa de código aberto, com o objetivo de mapear e valorizar bens e serviços da natureza. Com ele, é possível avaliar os compromissos quantificáveis e ações propostas, identificando áreas onde o investimento em capital natural pode melhorar o desenvolvimento e a conservação do meio ambiente. Também possibilita a produção de mapas que modelam os resultados em termos biofísicos, econômicos e sociais. Essa ferramenta possui 18 modelos de serviços ecossistêmicos específicos, projetados para ecossistemas terrestres, de água doce, marinhos e costeiros.

- Trucost: criada no ano 2000 e adquirida pela S&P Dow Jones Indices em 2016, a Trucost foi criada para fornecer dados, ferramentas e insights necessários para que companhias e investidores pudessem criar e apresentar propostas de transição para uma economia com baixa emissão de carbono e economia de recursos.

Com o Trucost, é possível avaliar riscos relacionados a mudanças climáticas, restrições de recursos naturais e fatores ambientais, sociais e governamentais mais amplos.

2.3 - Os Objetivos da ONU

Atualmente, há diversas ações sustentáveis a fim de reparar os erros cometidos no passado e para que não sejam descuidados novamente. Em 2015, mais de 150 líderes mundiais se reuniram em Nova York para realizar uma agenda de desenvolvimento sustentável. Esta agenda é composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (OSD), que devem ser implementados por todos os países do mundo durante os próximos 15 anos, até 2030. A seguir veremos quais sáo esses objetivos:

- Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares;
- Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável;
- Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades;
- Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;

- Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;
- Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos;
- Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos;
- Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos;
- Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;
- Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;
- Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis;
- Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis;
- Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos;
- Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;
- Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade;
- Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis e
- Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

2.3.1 - Legislação Ambiental Brasileira

No Brasil há diversas leis ambientais para que a população e empresas públicas e privadas respeitem a natureza. A seguir veremos sete principais leis ambientais brasileiras:

- **Lei da Política Nacional do Meio Ambiente** – Número 6.938 de 17/01/1981 - instituí a PNMA e o Sisnama, estipulando e definindo, dentre outros preceitos, que o poluidor é obrigado a indenizar danos ambientais que causar, independentemente da culpa, e que o Ministério Público pode propor ações de responsabilidade civil por danos ao meio ambiente, impondo ao poluidor a obrigação de recuperar e/ou indenizar prejuízos causados. Criou ainda obrigatoriedade dos estudos e respectivos relatórios de impacto ambiental.
- **Lei de Recursos Hídricos** – Número 9.433 de 08/01/1997 - instituí a Política Nacional de Recursos Hídricos e cria o Sistema Nacional de Recursos Hídricos. Define a água como recurso natural limitado, dotado de valor econômico, que pode ter usos múltiplos – consumo humano, produção de energia, transporte, lançamento de esgotos. A lei prevê também a criação do Sistema Nacional de Informação sobre Recursos Hídricos para a coleta, tratamento, armazenamento e recuperação de informações sobre recursos hídricos e fatores intervenientes em sua gestão.
- **Novo Código Florestal Brasileiro** – Número 12.651 de 25/05/2012 - Dispõe sobre a proteção da vegetação nativa, tendo revogado o Código Florestal Brasileiro de 1965. Desde a década de 1990, a proposta de reforma do Código Florestal suscitou polêmica entre ruralistas e ambientalistas.
- **Lei do Parcelamento do Solo Urbano** – Número 6.766 de 19/12/1979 - estabelece as regras para loteamentos urbanos, proibidos em áreas de preservação ecológicas, naquelas onde a poluição representa perigo à saúde e em terrenos alagadiços.
- **Lei da Exploração Mineral** – Número 7.805 de 18/07/1989 - regulamenta as atividades garimpeiras.
- **Lei da Ação Civil Pública** – Número 7.347 de 24/07/1985 - lei de interesses difusos, trata da ação civil pública de responsabilidades por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor e ao patrimônio artístico, turístico ou paisagístico, de responsabilidade do Ministério Público Brasileiro.

> "Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações". Art. 225caput da Constituição Federal/88

Existem diversas outras leis que protegem o meio ambiente e punem quem descumpri-las, entretanto, mesmo assim, ainda acontecem casos em que empresas e pessoas infringem a

lei. Um exemplo é o caso da Vale que foi condenada a pagar R$ 3 milhões para o governo do Espírito Santo por poluição do ar pelo uso de um minério específico. Outro caso é o da Petrobras, no qual foram encontrados problemas ambientais relacionados ao lançamento da água de produção da plataforma P-51. Dessa maneira, a companhia terá que pagar ao Ibama uma multa no total de R$ 14,2 milhões.

2.4 – Países Sustentáveis

Pelas notícias e pelo que vivenciamos no nosso cotidiano, é possível perceber que o Brasil não está nem perto de outros países no quesito sustentabilidade. Ou seja, há muito o que aprender e mudar neste ponto para, assim, termos uma qualidade de vida melhor.

A revista Exame publicou em setembro de 2016 os 20 países mais verdes do mundo em 2016. A pesquisa foi realizada pela Environmental Performance Index (EPI), ranking bienal elaborado por uma equipe de especialistas das universidades americanas de Yale e de Columbia. Em sua mais recente edição, lançada neste fim de semana no Fórum Econômico Mundial de Davos, o ranking classificou 180 países com base em 20 indicadores distribuídos por 9 categorias: critérios de saúde ambiental; poluição do ar; recursos hídricos; biodiversidade e habitat; recursos naturais; florestas; energia e clima, entre outros. E cada categoria possui pesos diferentes.

O Brasil apresentou uma melhora notável em relação à edição 2014, saindo da 77ª posição para a 46ª no ranking. O país somou 78.90 pontos de 100, ainda distante da líder, a Finlândia, que fez 90.68 pontos. Na análise por categoria, o país apresentou melhor desempenho no quesito qualidade do ar, com 91.78 pontos. Mas se saiu pior na preservação de recursos florestais, levando apenas 37.86 de 100 pontos, o que coloca o Brasil em 83º lugar entre os países que melhor cuidam de suas florestas.

A seguir veremos os países que dão exemplo no cuidado com o ambiente e com as pessoas:

- Finlândia (90.68 pontos)
- Islândia (90.51 pontos)
- Suécia (90.43 pontos)
- Dinamarca (89.21 pontos)
- Eslovênia (88.98 pontos)
- Espanha (88.91 pontos)
- Portugal (88.63 pontos)
- Estônia (88.59 pontos)
- Malta (88.48 pontos)
- França (88.20 pontos)

- Nova Zelândia (88 pontos)
- Reino Unido (87.38 pontos)
- Austrália (87.22 pontos)
- Singapura (87.04 pontos)
- Croácia (86.98 pontos)
- Suíça (86.93 pontos)
- Noruega (86.90 pontos)
- Áustria (86.64 pontos)
- Irlanda (86.60 pontos)
- Luxemburgo (86.58 pontos)

2.4.1 - Empresas Sustentáveis

Em janeiro de 2018, a revista Exame divulgou o ranking The Global 100 da Corporate Knights, publicação canadense especializada em responsabilidade social e desenvolvimento sustentável. Este ranking contempla as 100 empresas com as melhores práticas de sustentabilidade corporativa no mundo.

O levantamento foi criado em 2005 e é anunciado, anualmente, durante o Fórum Econômico Mundial, em Davos. A publicação seleciona empresas de todos os setores com base indicadores como energia, emissões de carbono, consumo de água, resíduos sólidos, capacidade de inovação, pagamentos de impostos, a relação entre o salário médio do trabalhador e o do CEO, planos de previdência corporativos e o percentual de mulheres na gestão.

Nesta nova edição, pesos diferentes foram dados para os indicadores dependendo da área de atuação da empresa. Por exemplo, o indicador energia teve um peso maior na avaliação de uma empresa do setor energético, de forma a mensurar o impacto da companhia na sua área de atuação. Outro ponto novo que passou a ser considerado na análise é o percentual de novos investimentos que as empresas estão alocando em projetos sustentáveis, como investimento em fontes menos poluentes e o desenvolvimento de produtos mais verdes.

A seguir a relação completa do ranking:

Rank	Company	Country	GICS Industry	Overall Score
1	Dassault Systemes	France	Software	86.10%
2	Neste	Finland	Oil, Gas & Consumable Fuels	85.20%
3	Valeo	France	Auto Components	83.60%
4	Ucb	Belgium	Pharmaceuticals	79.50%

5	Outotec	Finland	Construction & Engineering	78.30%
6	Amundi	France	Capital Markets	77.80%
7	Cisco Systems	United States	Communications Equipment	77.00%
8	Autodesk	United States	Software	76.90%
9	Siemens	Germany	Industrial Conglomerates	76.70%
10	Samsung SDI	South Korea	Electronic Equipment, Instruments & Components	75.80%
11	Aareal Bank	Germany	Thrifts & Mortgage Finance	75.40%
12	Enbridge	Canada	Oil, Gas & Consumable Fuels	74.90%
13	Merck	United States	Pharmaceuticals	74.30%
14	Natura Cosmeticos	Brazil	Personal Products	74.10%
15	Pearson	United Kingdom	Media	73.90%
16	Amadeus IT Group	Spain	IT Services	73.20%
17	BayerischeMotorenWerke	Germany	Automobiles	73.20%
18	Companhia Energetica de Minas Gerais CEMIG	Brazil	Electric Utilities	73.00%
19	Koninklijke Philips	Netherlands	Industrial Conglomerates	72.50%
20	Allergan	United States	Pharmaceuticals	72.20%
21	Honda Motor Co	Japan	Automobiles	71.90%
22	Sanofi SA	France	Pharmaceuticals	71.90%
23	McCormick	United States	Food Products	71.50%
24	Commonwealth Bank of Australia	Australia	Banks	71.50%
25	Vivendi	France	Media	71.10%
26	Intel	United States	Semiconductors & Semiconductor Equipment	71.10%
27	Itron	United States	Electronic Equipment, Instruments & Components	71.10%
28	Telefonaktiebolaget LM Ericsson	Sweden	Communications Equipment	70.80%
29	Halma	United Kingdom	Electronic Equipment, Instruments & Components	70.70%
30	Deutsche Borse	Germany	Capital Markets	70.60%
31	Kesko	Finland	Food & Staples Retailing	70.20%
32	Television Francaise 1	France	Media	69.90%
33	bioMerieux	France	Health Care Equipment & Supplies	69.80%
34	AstraZeneca	United Kingdom	Pharmaceuticals	69.70%
35	Nokia	Finland	Communications Equipment	69.60%
36	BNP Paribas	France	Banks	69.40%
37	Eli Lilly	United States	Pharmaceuticals	69.30%
38	Storebrand	Norway	Insurance	68.80%
39	ABB	Switzerland	Electrical Equipment	68.10%
40	SvenskaCellulosaAktiebolaget *	Sweden	Household Products	68.00%
41	Intesa Sanpaolo	Italy	Banks	68.00%
42	Analog Devices	United States	Semiconductors & Semiconductor Equipment	67.60%
43	Applied Materials	United States	Semiconductors & Semiconductor Equipment	67.40%
44	Takeda Pharmaceutical	Japan	Pharmaceuticals	67.40%
45	Schneider Electric	France	Electrical Equipment	67.00%
46	Shinhan Financial Group	South Korea	Banks	67.00%

47	Kering	France	Textiles, Apparel & Luxury Goods	66.80%
48	Ingersoll-Rand	United States	Machinery	66.70%
49	Banco do Brasil	Brazil	Banks	66.60%
50	Nestle	Switzerland	Food Products	66.60%
51	Legrand	France	Electrical Equipment	66.50%
52	EngieBrasilEnergia	Brazil	Independent Power & Renewable Electricity Prod.	66.40%
53	GlaxoSmithKline	United Kingdom	Pharmaceuticals	66.30%
54	ING Groep	Netherlands	Banks	65.90%
55	Sekisui Chemical	Japan	Household Durables	65.60%
56	Acciona	Spain	Electric Utilities	65.60%
57	H & M Hennes&Mauritz	Sweden	Specialty Retail	65.10%
58	Aberdeen Asset Management	United Kingdom	Capital Markets	64.50%
59	NVIDIA	United States	Semiconductors & Semiconductor Equipment	64.40%
60	Daimler	Germany	Automobiles	64.20%
61	Diageo	United Kingdom	Beverages	64.20%
62	BT Group	United Kingdom	Diversified Telecommunication Services	64.00%
63	Singapore Telecommunications	Singapore	Diversified Telecommunication Services	63.70%
64	Novartis	Switzerland	Pharmaceuticals	63.70%
65	Sandvik	Sweden	Machinery	63.40%
66	Chr. Hansen	Denmark	Chemicals	63.30%
67	Coca-Cola European Partners	United Kingdom	Beverages	63.20%
68	Nissan Motor Co	Japan	Automobiles	63.10%
69	Texas Instruments	United States	Semiconductors & Semiconductor Equipment	63.00%
70	Orsted	Denmark	Electric Utilities	63.00%
71	Allianz	Germany	Insurance	62.70%
72	Lenovo Group	China	Technology Hardware, Storage & Peripherals	62.60%
73	Telus	Canada	Diversified Telecommunication Services	62.50%
74	Taiwan Semiconductor Manufacturing	Taiwan	Semiconductors & Semiconductor Equipment	62.30%
75	MetLife	United States	Insurance	62.00%
76	Banco Santander Brasil	Brazil	Banks	61.90%
77	HP	United States	Technology Hardware, Storage & Peripherals	61.80%
78	Sun Life Financial	Canada	Insurance	61.50%
79	Hewlett Packard Enterprise	United States	Technology Hardware, Storage & Peripherals	61.50%
80	National Australia Bank	Australia	Banks	61.30%
81	General Electric	United States	Industrial Conglomerates	60.90%
82	Verbund	Austria	Electric Utilities	60.90%
83	Akzo Nobel	Netherlands	Chemicals	60.70%
84	L'Oreal	France	Personal Products	60.70%
85	AXA	France	Insurance	60.60%
86	Nordea Bank	Sweden	Banks	60.50%
87	Orkla	Norway	Food Products	60.40%
88	Wartsila	Finland	Machinery	60.10%

89	Canadian Imperial Bank of Commerce	Canada	Banks	60.00%
90	Renault	France	Automobiles	59.70%
91	Syngenta	Switzerland	Chemicals	59.70%
92	Johnson & Johnson	United States	Pharmaceuticals	59.60%
93	Posco	South Korea	Metals & Mining	59.50%
94	Suez	France	Multi-Utilities	59.30%
95	Umicore	Belgium	Chemicals	59.20%
96	Vestas Wind Systems	Denmark	Electrical Equipment	58.30%
97	SSE	United Kingdom	Electric Utilities	56.80%
98	CapitaLand	Singapore	Real Estate Management & Development	55.10%
99	Derwent London	United Kingdom	Equity Real Estate Investment Trusts (REITs)	54.30%
100	City Developments	Singapore	Real Estate Management & Development	54.10%

A DassaultSystèmes, empresa francesa de software é a líder do ranking, vindo da 11ª posição no ano passado. Segundo a publicação, suas tecnologias digitais têm ajudado as empresas e os governos na adoção de energias renováveis, novas formas de mobilidade sustentável e na criação de cidades mais inteligentes.

Seguindo de perto, a empresa Neste Oil da Finlândia, especializada em refinação e comercialização de petróleo, começou a direcionar mais de 90% de seus novos investimentos em materiais renováveis e biocombustíveis. A publicação destaca que quase um quarto das receitas da empresa atualmente é derivado da “receita verde”.

Em terceiro lugar, outra francesa, a fabricante de peças automotivas Valeo está determinada em ajudar as montadoras a reduzir as emissões de carbono.

É possível notar que há cinco companhias brasileiras integram a nova edição do ranking, um aumento em relação ao ano passado quando apenas duas figuravam no levantamento: a Natura, que ocupa a 14ª posição, a Companhia Energética de Minas Gerais – CEMIG (em 18º); Banco do Brasil (49º); Engie Brasil Energia (52º) e Banco Santander Brasil (76º).

2.5 - Ações Sustentáveis

A seguir veremos exemplos de medidas sustentáveis já existentes:

- **Fontes de Energias Renováveis e Limpas**

As tradicionais fontes de energia, como os combustíveis fósseis (petróleo, carvão mineral e o gás natural), são extremamente poluentes e causam um grande impacto negativo no meio ambiente.

Além disso, também são não-renováveis, ou seja, suas reversas na natureza são limitadas. Por essa razão, explorar alternativas que sejam menos poluentes e renováveis é uma das principais ações das estratégias da sustentabilidade.

Entre as chamadas "energias limpas", algumas das mais conhecidas são: solar (obtida através do Sol); eólica (obtida através da força dos ventos e que está representada na imagem acima); hidrelétrica (obtida através da força das águas); geotérmica (através do calor que existe no interior do planeta); entre outras.

- **Racionalização, Controle e Exploração de Recursos Minerais**

As fontes de energia minerais são limitadas, ou seja, suas reservas existentes na Terra um dia terão um fim. Para que o planeta não enfrente uma grave crise energética, é preciso haver uma estratégia que controle e racione a extração desses recursos.

O ideal seria a substituição total das matérias-primas minerais por fontes de energia renováveis. Mas, enquanto o mundo caminha para esse cenário, torna-se imprescindível o zelo pelo modo como essas fontes poluentes estão sempre extraídas.

A exploração desses recursos deve ser feita com extremo cuidado, pois acidentes podem comprometer a estabilidade de todo um ecossistema. As plataformas de extração de petróleo em alto-mar, por exemplo, podem provocar um desastre ambiental, caso ocorra um vazamento do mineral no oceano.

Não apenas a exploração de minérios, mas também de outras matérias-primas naturais, como as árvores, por exemplo, deve ser feita com responsabilidade.

- **Reciclagem do Lixo**

Fazer a coleta seletiva do lixo é um exemplo simples e que cada pessoa pode pôr em prática para ajudar a proteger o meio ambiente.

Para facilitar a seleção do lixo a ser reciclado, foram criadas cores que correspondem aos materiais descartados:

- Verde = para vidros;
- Azul = para papéis e papelão;
- Vermelho = plásticos;
- Amarelo = metais;
- Marrom = para resíduos orgânicos;
- Preto = para madeiras;
- Cinza = materiais não-reciclados;
- Branco = para o lixo hospitalar;
- Laranja = para resíduos perigosos;
- Roxo = para resíduos radioativos.

O reaproveitamento do lixo reciclado é importante para evitar a poluição e o desperdício de matérias-primas, como as árvores para a confecção do papel, por exemplo.

A reciclagem também ajuda a movimentar a economia, pois pode gerar um aumento no número de postos de trabalho. Além disso, ainda auxilia as empresas a reduzir os custos na produção.

As pessoas precisam se conscientizar de que alguns produtos podem levar séculos ou milênios até serem decompostos. Esses mesmos materiais podem ser tôxicos, contaminando todo o ecossistema onde foi descartado. Baterias e pilhas de aparelhos eletrônicos são exemplos.

- **Usar Meios de Transportes Não-Poluentes**

Os automóveis movidos a combustíveis fósseis são grandes responsáveis pela poluição da atmosfera nas grades metrópoles. Assim, adotar meios alternativos de transporte, como a bicicleta ou uso dos transportes públicos, é um exemplo de colaboração ao crescimento sustentável da comunidade.

O incentivo ao desenvolvimento de tecnologias que sirvam como alternativa para os atuais combustíveis (gasolina, gasóleo, diesel, etc) é outra ação voltada para a sustentabilidade do meio ambiente. Os carros elétricos e movidos a energia solar são exemplos dessas tecnologias "amigas da natureza".

Muitas cidades, principalmente nos países desenvolvidos, fornecem serviços de aluguel de bicicletas. Esse é um exemplo de estímulo feito pelo governo e empresas para que as pessoas mudem os seus hábitos e adotem medidas mais ecológicas.

- **Racionalizar o Consumo de Energia e Água**

Evitar o desperdício de energia e água é uma ação individual, mas que faz toda a diferença no propósito da sustentabilidade.

Para isso, atos como desligar aparelhos eletrônicos quando não estão em uso, assim como lâmpadas e aproveitar a luz solar o máximo possível são exemplos de como é possível racionalizar o consumo de energia.

Como exemplos de ações individuais para economizar o consumo de água e colaborar com a sustentabilidade, destaca-se:

- aproveitar a água da chuva para regar plantas;
- estar sempre atento aos vazamentos de água nas torneiras e canos para que possam ser consertados rapidamente;
- fechar torneiras quando não estiverem sendo usadas;
- desligar o chuveiro enquanto estiver se ensaboando.

- **Reflorestamente e Valorização das Áreas Verdes**

Reflorestar áreas que foram devastadas pelo desmatamento é uma atitude básica dentro do conceito de sustentabilidade ambiental.

A criação de "zonas verdes" nos grandes centros urbanos é um exemplo da preocupação com a necessidade de garantir a preservação de ecossistemas naturais.

Essas ações devem fazer parte das políticas públicas fundamentais das regiões, espalhando, assim, o conceito das chamadas "cidades sustentáveis".

- **Promover e Aplicar os Conceitos da Sustentabilidade**

Além de pôr em prática as ações que contribuem para a preservação do ecossistema, também é importante promover a educação ambiental. Isso significa divulgar a importância e os benefícios da preservação da natureza no âmbito da comunidade.

Organizar palestras, *workshops e* debates sobre como as pessoas podem alterar pequenos costumes nocivos para o meio ambiente é um exemplo de conscientização ambiental.

2.6 - A importância da Qualidade de Vida e da Sustentabilidade

Existem muitas cidades e países que não se importam em consciencializar os cidadãos sobre o impacto que traz a qualidade de vida de todos com a má preservação da natureza e do meio ambiente. Muitos desses lugares que oferecem uma qualidade de vida fora do padrão para seus habitantes estão com o meio ambiente destruído ou em total degradação. Quando um país ou uma

cidade se compromete em melhorar o ecossistema também estará melhorando a saúde de seus habitantes, aumentando a perspectiva de vida, diminuindo a mortalidade e também estará diminuindo o aparecimento de doenças de todos os seus cidadãos atuais e das futuras gerações.

A ideia conceito de uma sociedade sustentável é diretamente relacionada à sustentabilidade e qualidade de vida de uma comunidade ou nação. De forma mais simples, uma sociedade sustentável nada mais é aquela que se possibilita redefinir seus próprios padrões e consumo, assim como a qualidade de vida e bem estar, a partir de sua própria cultura, de seu desenvolvimento histórico e de seu ambiente natural. Em sociedades sustentáveis o foco é a possibilidade e existência de uma grande variação de sociedades sustentáveis, que são guiadas pelos princípios básicos de sustentabilidade ecológica, econômica, social e política, deixando-se de lado o padrão imposto e mais comum, o das sociedades industrializadas. Ressaltar ou ao menos promover a educação para a qualidade de vida é uma responsabilidade que deve ser em conjunto de pessoas às suas famílias, sem deixar de lado o poder público e privado, com pequenas ações e programas que incentivem, eduquem e deem condições para a adoção de um estilo de vida saudável.

Essas necessidades precisam estar atreladas a medidas de sustentabilidade, pois são fatores mais determinantes para a condição de vida humana e de sobrevivência da própria espécies, às condições do ambiente e meio-ambiente, como a de água, alimentos, condições climáticas, qualidade do solo (especialmente para a produção de alimentos), do ar, temperatura, entre tantos outros. Novas práticas devem ser intensificadas e adotadas por cada ser humano, reduzindo consumo, desperdício e reutilizar ao máximo todos os recursos que dispõem, interferindo o mínimo possível no meio-ambiente.

A qualidade de vida está relacionada com a saúde emocional, com o bem estar físico e mental. Sabendo disso muitas empresas desenvolvem maneiras de manter o profissional relaxado e saudável através de pausas diárias que permitem que o profissional diminua a tensão ao entrar em contato com a natureza, podem dar palestras ou reuniões para ampliar a conscientização e ressaltar a importância

da preservação do meio ambiente ou optam em criar programas para ampliar o bem estar de todos os empregados. Algumas empresas possuem um espaço com árvores, plantas e flores para os profissionais circularem ou até mesmo começarem a discutir a criação de um novo projeto. Várias empresas que precisam da criatividade dos profissionais incentivam o contato com a natureza, pois isso melhora o resultado final do trabalho.

As empresas que se preocupam coma preservação do meio ambiente usam produtos orgânicos, integram a natureza ao ambiente de trabalho e tem atitudes sustentáveis. Com todas essas ações e com a preocupação em manter a qualidade de vida dos funcionários, as mudanças podem ser notadas com o melhor desempenho dos profissionais e com a melhora da qualidade dos serviços oferecidos pela empresa. Com isso os lucros também serão melhorados.

Com o meio ambiente preservado, tudo que é responsável em manter a saúde em bom estado possuí melhor qualidade, como o ar que se respira, a qualidade dos alimentos que se come e a tranquilidade que se recebe da natureza. A qualidade do meio ambiente combinada com a alimentação saudável com base em alimentos naturais orgânicos, com os exercícios físicos frequentes, com caminhadas em lugares arborizados e com os pequenos hábitos saudáveis diários podemos ter uma boa qualidade de vida, mais disposição todos os dias.

A gestão ambiental se traduz como uma ferramenta que as organizações utilizam para comunicar as ações planejadas para anular ou reduzir o impacto nocivo dos resíduos e ou produtos frente ao meio ambiente empreendendo esforços para educar trabalhadores, comunidade, fornecedores e clientes acerca da adoção de comportamentos ecológicos fundamentados nos princípios do desenvolvimento sustentável.

Cuidar do meio ambiente, conservando e preservando-o, é um compromisso que todas as organizações serão instadas a assumir em médio prazo porque eleva a qualidade de vida dos indivíduos no lugar de trabalho (microambiente) e daqueles que habitam o espaço global (macroambiente). As organizações estão buscando incorporar nas suas práticas os princípios do desenvolvimento sustentável, embora sejam atividades pouco difundidas e limitadas. O desenvolvimento é sustentável quando o crescimento econômico traz justiça e oportunidades para todos os seres humanos do planeta, sem privilégio de algumas espécies, sem destruir os recursos finitos e sem ultrapassar a capacidade de carga do sistema. Segundo o Relatório Brundtland (2009): "O desenvolvimento sustentável é aquele que atende às necessidades das gerações presentes sem comprometer a possibilidade das gerações futuras atenderem suas próprias necessidades". Todas essas ações estão diretamente ligadas à elevação da qualidade de vida das pessoas dentro e fora do trabalho.

CAPÍTULO 3. AMBIENTES DE TRABALHO SUSTENTÁVEIS

A seguir veremos dois cases de empresas com ambientes físicos sustentáveis. O primeiro será da CasaE da BASF, e o segundo, é sobre a nova sede da Apple no Vale do Silício.

3.1 - Caso 1: BASF

A BASF, empresa alemã, é líder na indústria química há mais de 150 anos.

Na matéria Novas Tecnologias e Gestão em Ambientes Digitais, lecionada pelo professor Marcelo Graglia, foi feita uma visita na CasaE criada pela BASF e parceiros.

A CasaE é uma casa de ecoeficiência, que atua como um catálogo vivo da BASF e de seus parceiros, tangibilizando soluções inovadoras e sustentáveis de maneira integrada à cadeia de valor da construção.

Seu propósito é disseminar e fomentar as tendências, promovendo ao segmento da construção soluções que levem maior produtividade, economia e durabilidade às edificações e garantam mais bem-estar ao usuário final.

O Brasil é o décimo pais a receber o projeto da empresa no mundo e o espaço reúne em 400 m², aproximadamente 30 soluções desenvolvidas pela BASF e em torno de 30 parceiros.

Nesta terceira onda de renovação, a CasaE ganhou um espaço sensorial com a proposta de aguçar os cinco sentidos dos visitantes e conta a experiência óculos de realidade virtual. Além disso, a Casa está muito mais digital com um tour interativo que será feito pelo aplicativo CasaEXperience, que conta com navigation indoor, vídeos de realidade aumentada e com uma solução cognitiva, a BECA (BASF EcoeficiencyCognitiveAbility), feita em parceria com a IBM Watson, capaz de receber perguntas, identificar intenções e processar a informação em linguagem natural.

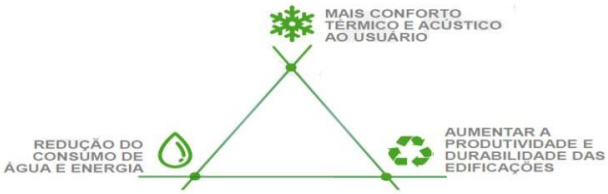
Em quase quatro anos de operação, a CasaE já recebeu mais de 12 mil visitantes, incluindo estudantes e profissionais do setor, além de ter servido de espaço para cursos e debates que promovem o desenvolvimento sustentável dessa indústria de construção.

A CasaE consiste em três pilares:

- Mais conforto térmico e acústico;

- Redução do consumo de água e energia e
- Aumentar a produtividade e durabilidade das edificações.

Esses pilares nós conseguimos ver nitidamente espalhados pela casa.



3.1.1 - Casa Econômica

A Casa Econômica, fica ao lado da CasaE, é uma edificação que aplica soluções acessíveis da BASF e seus parceiros com o objetivo de reduzir o custo total das obras, garantindo economia de tempo, recursos e custos.

A moradia urbana é um dos grandes desafios mundiais e, pensando nisso, a BASF identificou neste sistema construtivo isotérmico painel sanduíche de poliuretano, o Elastopor, uma solução inovadora para construir com mais rapidez, eficiência, redução de mão de obra, menos resíduos e durabilidade uma solução inovadora para construir com mais rapidez, eficiência, redução de mão de obra, menos resíduos e durabilidade, além de garantir o conforto e a economia de energia durante o uso da casa.

A construção pode ser feita em até metade do tempo, quando comparada aos processos tradicionais, e com uma redução de cerca de 40% na necessidade de mão de obra. A estrutura, cobertura e fechamento da Casa Econômica foi montada em três dias, 10 vezes mais rápido que uma construção tradicional.

3.1.2 - Certificações

A CasaE recebeu a certificação LEED-NC Gold, Leadership in Energy and Environmental Design, concedida a novas construções pelo Green BuildingCouncil.

O Estudo de Ecoeficiência realizado pela Fundação Espaço ECO confirma que a CasaE, Casa Ecoeficiente da BASF, apresenta redução nos impactos econômicos e ambientais, se comparada a uma casa construída de forma tradicional. Segundo a análise, em seu ciclo de vida, a CasaE apresenta menor consumo de energia (17%), de água (64%), menos emissões atmosféricas de efeito estufa (26%), além de menor potencial de toxicidade dos produtos aplicados (21%).

Estes resultados foram obtidos a partir da análise dos ciclos de vida da CasaE e de uma casa tradicional, desde a extração dos recursos naturais para a produção dos materiais de construção, passando pela obra, uso e manutenção durante 40 anos, considerando o local habitado por 5 pessoas. Foram avaliados 18 produtos em funções equivalentes. O estudo passou pela revisão crítica (PeerReview) do GP2 (Grupo de Prevenção da Poluição), grupo de pesquisa sobre Ciclo de Vida do Prof. Gil Anderi, do departamento de engenharia química da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo.

O período de retorno para recuperação do investimento no projeto da CasaE (payback), é de 5 anos e 4 meses. Em termos financeiros, a manutenção e a mão de obra são os grandes diferenciais para a CasaE ser mais econômica, segundo o estudo. As inovações aplicadas na CasaE representam um gasto para aquisição, instalação e manutenção 21% menor que os produtos com funções equivalentes em uma casa convencional. Vale ressaltar que a fase de uso e operação, segundo literatura técnica, representa 80% do custo total de uma edificação tradicional.

A economia de recursos geradas por uma construção como a CasaE, em 40 anos, levando em conta o escopo do estudo, é bastante significativa. No quadro abaixo é possível vermos as economias que a CasaE traz para a sociedade:

A CasaE é aberta para visitações e, como já dito, nós fomos lá para ver as inovações da BASF. Recomendamos essa visita para pessoas interessadas em inovação, novas tecnologias e sustentabilidade. Decidimos escrever sobre ela no trabalho, pela matéria de Sustentabilidade, lecionada pelo professor Arnoldo José de Hoyos Guevara, estar inteiramente relacionada a estes assuntos. A seguir temos duas fotos tiradas pelo professor Marcelo nessa visitação:

A primeira foto se refere a nós, estudantes da PUC, assistindo a apresentação inicial dos representantes da BASF. A segunda foto é da apresentação do sr. Giancarlo Tomazim, Head of Construction Cross-BU Strategy & CasaE sobre a casa e a BASF. A fim de curiosidade, o sr. Giancarlo também se formou no curso de Administração de Empresas da PUC-SP, campus Perdizes.

3.2 - Caso 2: APPLE-CAMPUS 2

A Apple ganhou uma nova sede em Cupertino, na Califórnia. O projeto foi concluído em 2018. A nova instalação, conta com quatro andares distribuídos em 260.128,512 m², em uma região onde já localizaram-se as sedes da HP e da Compaq.

O grande destaque é o viés sustentável do projeto, considerado uma das edificações mais sustentáveis do mundo. Em relação ao setor de climatização, o novo prédio da companhia será parcialmente abastecido por painéis solares, abrigando em torno de sete mil árvores – o que corresponde a 80% de área verde.

Desse modo, a ventilação natural irá evitar o uso de ar-condicionado em pelo menos 70% do ano. Essa estimativa revela outro número: calcula-se que assim o prédio gaste 30% menos energia

Mudanças climáticas são reais. Assim como as medidas que estamos tomando.

que as outras edificações do mesmo porte. Portanto, a companhia preza pelo funcionamento do prédio com base em energias renováveis.

O investimento total estimado do projeto foi de U$ 5 bilhões e durou 4 anos para ser concluído.

É assim que a Apple trata o tema logo no início de sua página sobre meio ambiente e mudanças climáticas. Entre as conquistas para um mundo mais verde até agora, a gigante tecnológica norte-americana cita que "atualmente, 93% das nossas instalações ao redor do mundo usam energia renovável." Além disso, a empresa conta que seus projetos de "4 gigawatts de energia renovável para 2020 em todo o mundo vão evitar que 30 milhões de toneladas métricas de carbono acabem na atmosfera. Isso equivale a seis milhões de automóveis a menos em circulação durante um ano."

Os números impressionam:

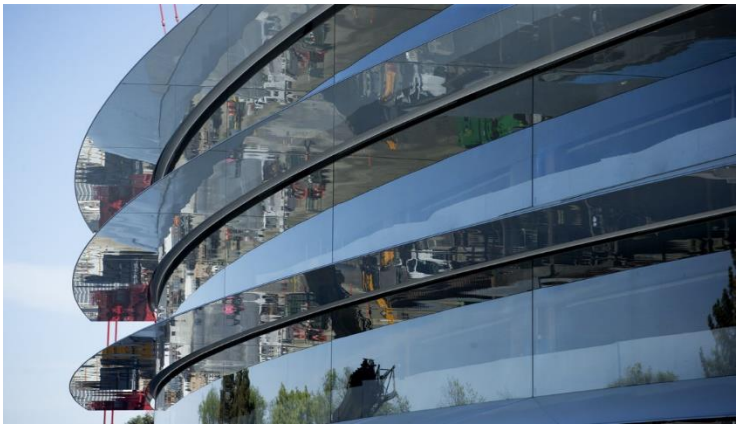
As estruturas solares do estacionamento para 11 mil carros já estão quase 95% completas:

- Painéis solares irão produzir 16 megawatts de energia
- Mais de 114 mil metros quadrados de vidro serão usados
- O prédio principal terá ventilação natural durante 75% do ano
- O local terá mais 8 mil árvores
- A nova sede fica em um terreno de quase 550 mil metros quadrados
- Uso máximo de energia por volta de 142 milhões de quilowatt-hora por ano

3.2.1 - Design do Apple Campus 2

O edifício em forma de anel, anunciado como "um círculo perfeito", não foi originalmente planejado como tal. A borda interna e externa em cada andar será deixada aberta como passarelas. Há 8 edifícios, separados por 9 mini-átrios. O campus tem 1,6 quilômetro de circunferência, com um diâmetro de 460 metros. O edifício circular vai receber todos os funcionários. Ele possui quatro andares acima do chão e três andares de subsolo. A Apple criou maquetes em tamanho real de todas as partes do edifício para resolver qualquer problema de design.

A parte interna do edifício circular será um parque de 12 hectares, com árvores frutíferas e caminhos sinuosos, inspirados em pomares de frutas da Califórnia. Uma lagoa também faz parte dela.



O design esconde as estradas e as vagas de estacionamento subterrâneo. O campus usa apenas vidro em suas paredes e tem vista para o pátio interior ou para a paisagem no exterior do edifício. O campus é projetado com caminhos sinuosos que percorrem o campus, com um ambiente verde e com áreas para sentar abertas para os funcionários se encontrarem. Em torno de 7.700 m² do espaço é designado para reuniões e espaços de descontração no edifício.

Steve Jobs não queria nenhuma costura, fenda ou pincelada visível para um acabamento limpo. Foi inspirado pelo Main Quad (conjunto de edifícios conectados) na Universidade de Stanford. Toda a madeira do interior a ser usada nos móveis precisava ser colhida de uma determinada espécie de bordo. A Apple está trabalhando com empresas de construção de 19 países para design e fornecimento de material. Uma placa de concreto oco que "respira" vai atuar como os andares do edifício, tetos e sistema de climatização AVAC. Um total de 4.300 placas será usado para a construção. Algumas das placas pesam 27 mil quilos. O núcleo e o revestimento do edifício foram construídos pela DPR / Skanska, enquanto Rudolph & Sletten e Holder Construction trabalharam para completar os ajustes interiores.

Maquete do Apple campus 2 com o estacionamento

A Apple divulga seus projetos sustentáveis através do seu site.

> "Provamos que é 100% possível usar 100% de energia renovável. Todas as nossas instalações no mundo, incluindo escritórios, lojas e data centers, funcionam apenas com energia limpa. E esse é apenas o começo de como estamos reduzindo as emissões de gases do efeito estufa que contribuem para as mudanças climáticas. Além disso, fazemos mais do que a maioria das empresas e medimos toda nossa

> emissão de carbono, da fabricação ao uso dos produtos. E estamos progredindo nessas áreas também."

> "Nós nos dedicamos para criar os melhores produtos do mundo que também sejam os melhores para o mundo. E continuamos a progredir em direção às nossas prioridades com o meio ambiente. 100% da energia que fornecemos a todas as instalações da Apple é renovável, demos o próximo passo no processo de reciclagem com a Daisy, nosso robô mais moderno de desmontagem, e lideramos o setor utilizando materiais mais seguros para as pessoas e para o planeta. Porque, em todo produto que fabricamos, em cada inovação que lançamos, nossa meta é deixar o mundo melhor do que encontramos. "

Dessa maneira, é possível perceber que a Apple se preocupa ser inovadora em todo os sentidos, ou pelo menos em boa parte deles. Ela é inovadora em seus produtos e em seu próprio ambiente de trabalho. Por isso, ela é uma das empresas mais valiosas do mundo e uma das principais empresas que as pessoas querem trabalhar.

CONCLUSÃO

O uso consciente de recursos naturais, as novas alternativas e as ações relacionadas ao planeta são iniciativas para o bem-estar coletivo. Sustentabilidade é um termo usado para definir ações e atividades humanas que visam suprir as necessidades atuais dos seres humanos, sem comprometer o futuro das próximas gerações. Ou seja, a sustentabilidade está diretamente relacionada ao desenvolvimento econômico e material sem agredir o meio ambiente, usando os recursos naturais de forma inteligente para que eles se mantenham no futuro. Seguindo estes parâmetros, a humanidade pode garantir o desenvolvimento sustentável. Já que o desequilíbrio é causado por atitudes humanas erradas com o meio ambiente e é um problema no momento presente. A adoção de ações de sustentabilidade garante a médio e longo prazo um planeta em boas condições para o desenvolvimento das diversas formas de vida, inclusive a humana. Garante os recursos naturais necessários para as próximas gerações, possibilitando a manutenção dos recursos naturais (florestas, matas, rios, lagos, oceanos) e garantindo uma boa qualidade de vida para as futuras gerações

É de extrema importância buscar novos caminhos para a economia, sociedade e cultura, de modo que garanta a continuidade da existência humana e do planeta terra. A questão importante nesse trabalho foi conhecer o conceito de sustentabilidade e como ela pode impactar na qualidade de vida de um funcionário dentro da organização.

Quando se fala em sustentabilidade empresarial as estratégias de responsabilidade social das empresas estão voltadas para se tornarem cada vez mais sustentáveis. Ações e produtos sustentáveis na área empresarial ganham destaque e o gosto dos consumidores. Neste caso, a corporação possui

uma postura de responsabilidade com os valores ambientais e sociais, por ser fundamentada na preservação do meio ambiente e melhora na qualidade de vida.

Nos dias de hoje, muitas são as empresas e demais instituições que já notaram a responsabilidade que tem em mãos quando o assunto é responsabilidade. Por conta disso, é necessário atentar para a conscientização das empresas, que devem apostar na reciclagem de resíduos, a diminuição de lixo, o reaproveitamento de recursos naturais como é o caso da própria água, a economia com a energia (que preferencialmente deve ser de fonte renovável) e diversas outras ações.

Além disso, as atitudes pessoais também devem ser valorizadas, já que qualquer um pode fazer a sua parte, atuando na preservação dos recursos naturais, realizando a coleta do lixo, economizando energia e água e outros.

Certamente, podemos concluir dizendo que muitas são as vantagens na adoção de práticas de sustentabilidade, já que elas são capazes de garantir tanto a médio quanto a longo prazo um planeta em condições muito mais adequadas para o seu desenvolvimento com um todo, com destaque para o próprio desenvolvimento da vida (humana, vegetal e animal).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

[1] ARAUJO, Geraldino Carneiro. **Sustentabilidade Empresarial: Conceitos e Indicadores**. 2006. Disponível em: <http://www.convibra.org/2006/artigos/61_pdf.pdf>

[2] CLARO, Priscila Borim. **Entendendo o conceito de Sustentabilidade nas Organizações**. 2007. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/2234/223417504001/>

[3] JACOBI, Pedro. **Meio Ambiente e Sustentabilidade**. Disponível em: http://franciscoqueiroz.com.br/portal/phocadownload/desenvolvimento%20sustentavel.pdf

[4] https://www.eticosoftware.com.br/artigos/qualidade_de_vida_no_trabalho_

[5] https://www.sbcoaching.com.br/blog/atinja-objetivos/qualidade-de-vida-no-trabalho-o-que-e-e-como-conquistar-definitivamente/

[6] https://www.virtualoffice.com.br/blog/sua-empresa-oferece-infraestrutura-adequada-para-os-funcionarios/

[7] https://conceito.de/ambiente-de-trabalho

[8] http://improveeng.blogspot.com/2011/03/fatores-que-influenciam-no-ambiente-de.html

[9] http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/6-fatores-que-influenciam-o-clima-da-sua-equipe/104701/

[10] http://www.noticias.universia.com.br/carreira/noticia/2015/07/01/1127554/7-dicas-criar-com-ambiente-trabalho.html

[11] https://www.acessorh.com.br/da-revolucao-industrial-a-industria-4-0-a-evolucao-e-os-desafios-de-rh-ao-longo-dos-tempos/

[12] https://exame.abril.com.br/negocios/3-fatos-sobre-os-melhores-ambientes-de-trabalho/

[13] https://www.worksolution.ws/open-space-pontos-fortes-e-fracos-de-um-escritorio-sem-paredes/

[14] https://endeavor.org.br/estrategia-e-gestao/5s/

[15] http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsaude/v7n2/v7n2a12.pdf

[16] https://iusnatura.com.br/como-ser-mais-sustentavel-no-trabalho/

[17] https://legiscenter.jusbrasil.com.br/noticias/2911892/a-sustentabilidade-e-o-ambiente-do-trabalho
[18] http://www.redalyc.org/pdf/877/87732404008.pdf
[19] https://cec.ideascale.com/
[20] http://www.cec.org/our-work/ecosystems
[21] http://www.cec.org/our-work/green-economy
[22] http://www.abqv.com.br/
[23] https://brasilescola.uol.com.br/o-que-e/quimica/o-que-e-sustentabilidade.htm
[24] http://michaelis.uol.com.br/busca?id=vkeOV
[25] https://dicionariodoaurelio.com/sustentabilidade
[26] https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/biologia/impactos-ambientais.htm
[27] https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/
[28] https://nacoesunidas.org/conheca-os-novos-17-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-da-onu/
[29] https://useterritory.com.br/sustentabilidade-e-qualidade-de-vida/#.W9ZYTGhKjIU
[30] http://www.vidadequalidade.org/educacao-ambiental-e-qualidade-de-vida/
[31] http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2015000200012#end1
[32] https://www.significados.com.br/sustentabilidade/
[33] http://www.estrategiaods.org.br/as-sete-principais-leis-ambientais-brasileiras/
[34] https://exame.abril.com.br/negocios/petrobras-pagara-multa-de-r-142-mi-por-poluicao-no-mar/
[35] https://g1.globo.com/es/espirito-santo/noticia/vale-e-condenada-a-pagar-multa-de-r-3-milhoes-por-poluicao-com-minerio-no-es.ghtml
[37] https://www.apple.com/br/environment/
[38] https://www.suapesquisa.com/ecologiasaude/sustentabilidade_empresarial.htm
[30] https://exame.abril.com.br/negocios/as-100-empresas-mais-sustentaveis-do-mundo-em-2018/
[40] https://believe.earth/pt-br/as-100-empresas-mais-sustentaveis-do-mundo/
[41] https://www.basf.com/br/pt/company/casae.html