

GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS E A IMPORTÂNCIA DA CONSCIENTIZAÇÃO SOCIOAMBIENTAL E QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES

Alline Cristine Pires dos Santos, autora
Graduanda em administração FADMINAS

Deiviana Ferreira dos Santos Silva, autora
Graduanda em administração FADMINAS

Elvis Magno da Silva, orientador
Prof. Me. administração FADMINAS

Resumo: Uma empresa de laticínios, localizada no sul de Minas Gerais, tem se destacado em suas atividades e, com isso, gerado empregos e oportunidades por todo país. Mas como uma empresa que com pouco tempo de mercado e um crescimento significativo, tem trabalhado para diminuir o impacto ambiental de seus resíduos gerados e garantindo a qualidade de vida de seus colaboradores dentro e fora do ambiente de trabalho. Para analisar esses pontos foi realizada uma pesquisa de campo com o auxílio dos colaboradores, onde puderam ser analisados os pontos fortes e fracos dessa organização. Foi possível identificar que a empresa analisada tem buscado melhorias contínuas e se mostra bem satisfatória aos olhos de seus contratados. Constatou-se também que, a empresa tem trabalhado constantemente para melhorias ambientais e profissionais, gerando uma melhor qualidade de vida a todos a sua volta.

Palavras-chave: Gestão pessoas. Gestão socioambiental. Qualidade de vida no trabalho.

1 INTRODUÇÃO

No presente estudo, trata-se de um Projeto Integrador das disciplinas Gestão de Pessoas, Gestão Socioambiental e Princípios de Vida Saudável que traz a seguinte problemática: Como as empresas demonstram sua preocupação e/ou adoção da responsabilidade socioambiental, levando em consideração aspectos da qualidade de vida do trabalhador e os princípios de vida saudável? Para solucionar o problema, apresenta-se como objetivo principal demonstrar como um laticínio situado no sul de Minas revela em suas ações a presença ou a ausência da responsabilidade socioambiental com vistas à qualidade de vida de seus trabalhadores e da comunidade local. O trabalho segue dividido em quatro seções, acrescido desta introdução. Os temas estão assim distribuídos:

O primeiro tema a ser discutido é a evolução da história da preocupação empresarial com o meio ambiente, a gestão de pessoas e a qualidade de vida no trabalho, onde são expostos a trajetória e o desenvolvimento desses relevantes temas abordados pelo trabalho. O segundo assunto abordado é a relação teórica entre a responsabilidade socioambiental, a gestão de pessoas e os princípios de vida saudável. Serão abordadas as responsabilidades das empresas e por que investir em projetos sociais. Serão citados os benefícios de tais investimentos e como devem ser administrados, para não prejudicar o desenvolvimento da organização. Por último é analisada a importância da presença dos indicadores socioambientais e das ações de qualidade de vida no trabalho, nesse ambiente empresarial, e o porquê de tais mudanças serem bem

vistas, perante a sociedade e os colaboradores. Será abordada também, nesta seção, a importância da diversidade e equidade dentro das organizações, a importância do uso sustentável da água e a conscientização ambiental.

As pesquisas relacionadas abrem as mentes para a diversidade de impasses, dentro de uma organização e os meios para corrigi-los, a bibliografia e artigos nos fazem entender como as mudanças são necessárias para o desenvolvimento de uma empresa, e como prever e solucionar os desafios de se manter atual e em constante mudança dentro do mercado. Para a empresa em estudo, o envolvimento da sociedade é fundamental no desenvolvimento da organização. Por isso, busca-se multiplicar a abrangência dos projetos sociais, por meio da mobilização de seus colaboradores, clientes, fornecedores, das comunidades, do poder público e das instituições sociais. Eles entendem que a responsabilidade social se trata de uma maneira da empresa de agradecer a sociedade mediante o desempenho atingido, pois nessa sociedade estão seus colaboradores e familiares dos mesmos. Ou seja, se a empresa obtém um bom desenvolvimento no mercado, é seu dever agradecer a comunidade, não apenas sob forma de produtos e serviços comercializados, mas, principalmente, por meio de ações sociais voltadas para a solução dos problemas sociais que afligem esta sociedade.

Toda empresa tem uma responsabilidade social. É seu dever pensar no bem-estar da sociedade, e não apenas no lucro. A preocupação com o social passou a ser até uma questão de sobrevivência. É uma forma de "marketing". (...) A responsabilidade social pode ser definida como o dever da empresa de ajudar a sociedade a atingir seus objetivos. É uma maneira de a empresa mostrar que não existe apenas para explorar recursos econômicos e humanos, mas também para contribuir com o desenvolvimento social. É, em síntese, uma espécie de prestação de contas (De Benedicto, 1997, p. 76-77).

Com isso, a empresa segue os princípios do desenvolvimento sustentável e acredita que o crescimento de uma empresa está diretamente relacionado à evolução das comunidades em que atua. Dentro dessa visão, construiu-se uma cultura empresarial fundamentada em valores éticos, no respeito às pessoas e ao meio ambiente.

No momento a empresa ajuda dois projetos sociais que são:

- i. Arremesso Para Um Novo Horizonte, que é um trabalho realizado com jovens estudantes da Escola Municipal José Serafim, no Bairro Novo Horizonte em Lavras - MG. O projeto tem como objetivo ensinar, por meio do basquete, lições para toda a vida. Foi iniciado em 2007, em parceria com a Prefeitura Municipal de Lavras, por meio da Secretaria Municipal de Esportes, Lazer e Turismo (SELT) e o Laticínios; e
- ii. Centro Regional de Iniciação ao Atletismo - CRIA Lavras - foi criado com o intuito de transformar a vida de crianças e jovens que vivem em situação de risco social. O projeto teve seu início em 2008, em parceria com a Prefeitura Municipal de Lavras, por meio da Secretaria do Estado do Esporte e da Juventude, Ministério do Esporte, Federação dos Esportes Estudantis de Minas Gerais, uma empresa de venda de veículos e os Laticínios.

Semanalmente, realizam-se doações de leite e produtos do seu portfólio para duas associações beneficentes, sendo a Eterna Misericórdia e a Associação Abraço. Tendo assim, uma boa participação na vida da comunidade.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 A Evolução histórica da preocupação empresarial com o meio ambiente, a gestão de pessoas e a qualidade de vida no trabalho

A questão ambiental, entre as décadas de 1950 e 1960, nas empresas, era vista de forma rara, já, na década de 1980, as empresas buscaram uma mudança de pensamento, fazendo com que sua produção fosse um dos pontos principais. Quando surgiram os códigos voluntários de conduta da família ISO 14000 em 1990, que diferenciou as empresas no cenário nacional e internacional. Barbieri (2011), diz que as primeiras manifestações de gestão ambiental foram estimuladas pelo esgotamento de recursos, como a escassez de madeira para a construção de moradias, fortificações, móveis, instrumentos e combustível, cuja exploração havia se tornada intensa desde a era medieval.

Já, na década de 2000, houve uma grande evolução, em relação à preocupação com as origens ambientais, não da forma que deveria ser, mas teve um grande crescimento em relação às décadas anteriores. Com esse avanço, algumas organizações começaram a pôr em prática esse novo ciclo para a sociedade e para as indústrias, surgindo assim eco designer, que foi uma ferramenta que contribuiu para o desenvolvimento sustentável com escolhas de matérias menos poluentes, não tóxicas e, até mesmo, recicladas. Barbieri (2011) observa que o aumento da escala produtiva tem sido um importante fator que estimula a exploração dos recursos naturais, elevando a quantidade de resíduos gerados. Esse autor ainda destaca que, a partir da Revolução Industrial, surge uma diversidade de substâncias e materiais que não existiam na natureza. A maneira como a produção e o consumo estão sendo conduzidos, desde então, exige recursos e gera resíduos, ambos em quantidades vultosas, que estão ameaçando a capacidade de suporte do próprio planeta.

Andrade, Tachizawa e Carvalho (2000) observam que a internacionalização do movimento ambientalista ocorreu, definitivamente, no século XX, com a Conferência Científica da ONU sobre a Conservação e Utilização de Recursos, em 1949, e com a Conferência sobre Biosfera, realizada em Paris, em 1968. Porém, os grandes marcos do despertar de uma consciência ecológica mundial foram: a publicação do Relatório Limites do Crescimento, elaborado pelo Clube de Roma e a Conferência de Estocolmo, em 1972 (I CNUMAD), que teve por objetivo conscientizar os países sobre a importância da conservação ambiental como fator fundamental para a manutenção da espécie humana. A palavra-chave em Estocolmo foi poluição (ENEGP 2005).

Mebratu (1998) destaca que o debate ambiental contemporâneo assume, predominantemente, que a preocupação ambiental está ligada ao problema da poluição industrial. Porter e Van der Linde (1999) destacam que a necessidade de uma regulamentação que proteja o meio ambiente tem sido objeto de grande aceitação, porém relutante: ampla, porque todos querem um planeta habitável; relutante em razão da crença persistente de que a regulamentação

ambiental solapa a competitividade. Dessa forma, esses autores prosseguem salientando o surgimento de um dilema: economia versus ecologia, no qual um lado luta por um retrocesso na regulamentação, enquanto o outro se empenha por normas mais severas. Em razão da necessidade de preservação do meio ambiente, as empresas veem buscando praticar suas atividades de um jeito mais sustentável, utilizando diversos recursos naturais, a ideia vem tornando cada dia mais globalizante. Procurando agregar a responsabilidade de desenvolver soluções de um modo que não prejudique futuras gerações.

Além da preocupação com o meio ambiente, outro ponto muito importante no meio empresarial é a preocupação com os seus colaboradores, tendo se criado um setor específico para lidar com seus cooperados, com o Surgimento, no século XIX, os recursos humanos tomaram força, em razão da necessidade das empresas de contabilizar os custos da organização. Os “chefes de pessoa” eram vistos como uma parte negativa das organizações, onde eram feitas as cobranças e aplicadas as demissões. A partir de 1920, começaram a ver a necessidade de tal departamento de não olhar apenas para o lado da empresa, mas também a pensar no bem-estar do colaborador.

Segundo Chiavenato (2005, p. 53), o departamento de Recursos Humanos surgiu no século XIX, com a necessidade de “contabilizar” os registros dos trabalhadores, as faltas e os atrasos. A gestão de pessoas teve cinco fases evolutivas, em 1997 foi realizada uma pesquisa pela professora Tose. Antes de 1930, iniciou-se a fase Contábil, onde a maior preocupação eram os custos. Os empregados eram vistos como um tipo de “máquina” e a organização pagava pela mão de obra, o que deu início às entradas e saídas que passaram a ser registradas contabilmente. Entre as décadas de 1930 a 1950, a fase legal teve um grande marco com a Consolidação das Leis Trabalhista criadas por Getúlio Vargas, o que fez os chefes de produção perderem aquela rigidez sobre os empregados, pois eles seriam obrigados a manter os empregados dentro das leis trabalhistas, por meio do chefe de pessoal que também acompanhava todos esses processos (CHIAVENATO, 2005).

Depois dessa fase, até 1965, iniciou-se a fase Tecnicista, e o presidente da época Juscelino Kubitschek trouxe para o Brasil a indústria automobilística. Isso ocasionou muitas mudanças nos organogramas das empresas, o que gerou uma preocupação com o desempenho dos funcionários. Nessa fase, também foram ocasionadas muitas mudanças. Em razão da cultura organizacional que se iniciava, nessa época, que teve como um ponto positivo para a organização, melhores qualidades de relações entre os custos e o trabalho. O RH, nessa fase, passa a ser responsável pelo processo de recrutamento e seleção e necessidades fisiológicas dos empregados. Foi a fase de maior repercussão entre as décadas (CHIAVENATO, 2005).

Hoje, a área de gestão de pessoas é responsável pelo recrutamento e seleção, admissão de profissionais, treinamentos, cargos e salários, elaboração das políticas de gestão da organização, avaliação e elaboração de estratégias, segurança, Compensação de pessoal, desligamento de funcionários e outros. São atuantes também dentro da diretoria das empresas, auxiliando em estratégias e meios de desenvolvimento para ambas as partes, tentando obter os melhores impactos diante das atividades realizadas (ABREU, 2012).

Antes de alcançar os resultados, a gestão de pessoas trabalha junto ao colaborador, incentivando, inovando, melhorando, ouvindo cada um deles, ela desperta nos funcionários o desejo de trabalhar, mostra as vantagens que um serviço de qualidade traz. Enfim, ela visa,

Primeiramente ao ser humano que existe em cada colaborador, para depois se importar com os resultados. Essa área valoriza a pessoa, ela faz da empresa uma extensão da casa e da família do colaborador, isso começa desde quando a pessoa coloca o pé dentro da empresa para uma entrevista ou para assinar o contrato e permanece até o encerramento das atividades do colaborador com a organização aumentando, ainda mais, a confiança entre patrão e empregado. Com o conceito de priorizar o ser humano, os resultados excelentes serão consequências que influenciarão na conquista de cada desejo e visão implantada na empresa, onde todos, desde colaboradores até diretores e presidentes serão beneficiados com os “famosos” resultados.

Da mesma forma, com o passar do tempo, vem aumentando a preocupação das pessoas com a qualidade de vida no trabalho, os funcionários vêm buscando estarem confortáveis, seguros e motivados para realizarem qualquer tarefa. Decorrente disso, ocorre uma evolução histórica iniciada há muito tempo. A criação do fogo foi considerada um fato importantíssimo para a qualidade de vida, pois com a ajuda do fogo a espécie humana pode passar a cozinhar seus alimentos, a se aquecerem e a se livrarem de possíveis predadores. Cerca de 4.000 a.C., foram criadas as rodas, fazendo com que a espécie humana trocasse os trenós por carros, trazendo melhoria no transporte de cargas pesadas, evitando esforços físicos.

Historicamente exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a.C.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviam de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores à margem do Nilo, assim como a Lei das Alavancas, de Arquimedes formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores (VASCONCELOS, 2001, p. 23).

Foi criado em 1950, o movimento de qualidade de vida no trabalho, mas somente em 1960 os líderes, governantes e empresários deram início à busca pela melhoria da qualidade de vida no trabalho. Segundo Chiavenato (2004), o termo QVT foi criado por Luiz Davis, na década de 1970, quando desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Em 1970, surgiu um movimento pela qualidade de vida no trabalho (QVT), as pessoas tinham o objetivo de tentar integrar todos os interesses dos empregados e dos empregadores com práticas gerenciais para que se pudesse reduzir qualquer tipo de conflito. Alguns pesquisadores se reuniram para um estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho no século XX.

Portanto, o desenvolvimento de novas tecnologias obriga as empresas a trabalharem com mão de obra cada vez mais especializada, exigindo funcionários cada vez mais qualificados, treinados e em constante capacitação, por outro lado, elas oferecem melhores condições de trabalho e até salário (ABREU, 2012).

2.2 A relação teórica entre a responsabilidade socioambiental, a gestão de pessoas e os princípios de vida saudável

A responsabilidade socioambiental se mostra com um diferencial competitivo no cenário de negócios permanente e contínuo nos dias atuais, com o objetivo de apontar caminhos para manutenção dos recursos naturais e a qualidade de vida da população. As empresas que colaboram com destruição do meio ambiente devem estar dispostas a buscar métodos que façam com que essa situação seja revertida, assim, com essa nova visão, o desenvolvimento de sustentabilidade busca novas ideias de gestão ambiental para as empresas. Nem todas as

empresas dão tanta importância ao tema, em decorrência da falta de conhecimento aos impactos que uma má gestão pode trazer.

Segundo Pedro (2010), o conselho empresarial mundial para o desenvolvimento sustentável abriu espaço para o questionamento da relação entre empresa e cidadão. Gradativamente, as empresas incorporam práticas e dinâmicas voltadas aos anseios da comunidade na qual a empresa está inserida, assumindo, dessa forma, o atributo da Responsabilidade Social como mais um requisito indispensável para as organizações empresariais. Josias (2010) ainda cita que a organização tem que desenvolver a capacidade de ouvir os diferentes interesses de todas as partes envolvidas para incorporá-los no planejamento de suas atividades, melhorando, como um todo, a qualidade de vida, ou seja, responsabilidade social é um requisito indispensável para se obter níveis bons, efetivamente, por parte da organização.

Então, para que as empresas deem um grande passo inicial e adquiram possibilidades de aplicar a sustentabilidade e a conscientização, é preciso que busque informações para poder aplicar e complementar práticas sobre o tema, de modo que possam levar à diminuição dos impactos ambientais. Assim como visões de mudanças socioambientais, mudanças dentro das organizações são necessárias, com o passar do tempo, as empresas foram sentindo a necessidade de mudar seu modelo de gestão, deixando o modelo taylorista de lado e buscando ser empresas mais conscientes com o meio ambiente, ser uma organização mais informatizada. Isso é uma consequência dos avanços da tecnologia.

Para Chiavenato (2010, p. 74) refere-se à organização como uma totalidade e indica como a estratégia global deverá ser formulada e executada. A gestão de pessoas passou a ver mais o lado de seus colaboradores, deixando de lado a ideia de que eles eram como máquinas e se importando mais com as necessidades físicas e emocionais. Isso ajudou a aumentar a produção, pois o funcionário foi colocado como fundamental para o desenvolvimento da empresa. O trabalho da gestão de pessoas dentro da organização é de grande responsabilidade. Além de atuar em várias áreas da organização, tem também a função de traçar metas pensando nas necessidades dos colaboradores e também na necessidade da empresa, de forma que impacte, positivamente, a sociedade.

Um profissional da gestão de pessoas tem que saber ser um bom líder, manter os colaboradores motivados e tomar decisões que busquem resultados positivos para a organização. Cabe a ele também manter a hierarquia dentro das organizações, para que, cada objetivo seja cumprido. “É importante trabalhar com ética e compromisso e de nada vale tentar orientar as pessoas dentro da organização se a organização não sabe para onde pretende ir” Chiavenato (2010, p. 172). Por isso, é de grande importância do profissional, a gestão de pessoas conhecer e aplicar a missão e a visão da empresa e adaptá-la a cultura organizacional.

Assim como os profissionais de gestão de pessoas, as organizações têm se preocupados com a alimentação de seus colaboradores, pois pessoas com uma alimentação mais saudável têm mais disposição e uma imunidade melhor, caindo, assim, o risco de infecções e gripes, diminuindo o número de licenças médicas por situações que podem ser evitadas. Nos dias de hoje, não só as empresas, mas as pessoas também vêm tendo essa consciência seja por parte estética, melhor disposição ou algo relacionado à saúde como diabéticos hipertensos entre outros. Porém, tal mudança de vida pode trazer alguns transtornos, como dificuldades para

achar os mantimentos necessários, altos preços e falta de tempo para busca ou preparo do mesmo.

É um processo de compreensão dos consumidores, e esse processo proporciona uma série de benefícios. Entre os benefícios estão o auxílio aos gestores na tomada de decisão em qualquer processo dentro da organização, fornecimento de uma base de conhecimento a partir da qual os pesquisadores analisam os consumidores. Além disso, o estudo envolve como os consumidores podem ajudar a compreender os fatores da ciência social que influencia o comportamento humano (MOWEN e MINOR, 2004, p. 4).

Ainda segundo os autores Mowen e Minor (2003) o processo de compra do consumidor passa por vários estágios: o reconhecimento do problema, que utilizam dois processos de busca, a busca interna, utilizando a memória permanente, ou a busca externa, utilizando fontes de informações externas, por meio de amigos, propagandas. O impulso para atender às necessidades desse consumidor é chamado de motivação, sendo papel do profissional de marketing saber de onde surgiu o impulso e o que motivou seus consumidores para assim atender a essas motivações.

Diante das dificuldades das pessoas, as empresas têm se preocupado com isso, aumento o número de organizações que desenvolvem alimentos mais saudáveis, com menos sódio, menos gordura. Assim como tem tido um aumento o número por procuras de alimentos sem agrotóxico e direto do produtor.

O mundo do comportamento de compra mudou drasticamente. Os compradores estão vivenciando algumas modificações reais na maneira como fazem compras, e relatam ainda que. Os lojistas estão sendo forçados pelos compradores a repensar seus negócios e a oferecer aos clientes o que eles esperam na forma de serviços, variedade e assistência de vendas (ENGEL, BLACKWELL e MINIARD 2000, p. 152-153).

Ou seja, as empresas estão mudando para proporcionar um melhor bem-estar para seus colaboradores, seja por preocupação social ou mesmo por preocupação lógica, um funcionário saudável, tem um melhor desenvolvimento dentro da organização, evitando, assim, perdas para a empresa.

2.3 A importância da presença dos indicadores socioambientais e dos remédios naturais no ambiente empresarial

O desenvolvimento sustentável é aquele que atende às demandas da geração presente, sem prejudicar as futuras gerações, foi criado, em razão da escassez dos recursos naturais que, por anos, tem sido mal utilizado. Um dos indicadores importantes de ações socioambientais é o “Tratado de Kyoto” que é um tratado internacional que estabelece metas de reduções de gases poluentes para os países industrializados. Outros indicadores podem ser consumo (de energia e água), geração de resíduos, entre outros, para empresas, como também, indicadores de demanda e carências pontuais para propostas institucionais e/ou educacionais (capacitação, educação, etc.).

Um indicador, segundo a Agência Europeia de Meio Ambiente (AEMA), é um valor representativo de um fenômeno que quantifica a informação mediante a agregação de diferentes dados, dando lugar à informação sintetizada. Os indicadores simplificam a informação ajudando a descrever e valorar fenômenos mais complexos (VIEIRAS; POULIQUEN; SOTO, 2005).

Destaca-se que os indicadores ambientais são usados para se ter um retrato da qualidade ambiental e dos recursos naturais, além de avaliar as condições e as tendências ambientais rumo ao desenvolvimento sustentável. A escolha dos indicadores ambientais é fator. Merico (1997 *apud* RUFINO, 2002).

Uma forma ainda pouco vista, mas que traz melhoras significativas para a redução de poluentes é a farmácia natural, feita a partir de plantas e folhas encontradas nas naturezas, trazendo assim uma diminuição significativa da poluição das indústrias farmacêuticas. Pinto (2002) cita que em futuro próximo, a humanidade terá ao seu dispor as BI fábricas vegetais, onde cultivares de mamão ou bananas, geneticamente, modificadas, por exemplo, substituirão as fábricas de vacinas, no que será conhecido como setor agroecético. Arroz e soja transgênicos, além de resistentes a pragas, serão vitaminados. Os primeiros passos, nessa direção, foram dados com a decifração do código do mapa genético do arroz, à base da dieta de mais da metade da população mundial.

Os trabalhos realizados até hoje para uma melhora do nosso planeta, têm sido significativamente positivos, mas ainda precisamos de legislações mais rígidas para que possamos usufruir somente do necessário e tentar causar o menor impacto possível.

2.3.1 Promoção da diversidade e equidade

Hoje, a diversidade e equidade são fatores de grande importância dentro de qualquer organização. O investimento para a promoção desses fatores busca reduzir impactos negativos que a desigualdade pode trazer para a organização, assim funcionários ficarão mais satisfeitos e produtivos, pois a organização se tornará um ambiente mais atento às necessidades de seus colaboradores.

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) – Em 2015, o Brasil e mais outros 192 Estados-membros da Organização das Nações Unidas – ONU assinaram um documento em que se comprometeram em acabar com a pobreza até 2030 e a buscar um futuro sustentável. A nova agenda para o desenvolvimento se baseia e aprofunda os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio elaborados no ano 2000, com 17 novos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável e 169 metas que visam a erradicar a pobreza, enfrentar as desigualdades e promover a prosperidade, com a proteção do meio ambiente. Um dos objetivos é específico para a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres (PROMUNDO, 2018).

A empresa, ao promover a diversidade, cria uma cultura empresarial que respeita característica de cada colaborador. É preciso ter a visão de que independente de gênero, raça, deficiência, cada um pode contribuir de forma positiva para a empresa. Portanto, ao adotar a promoção da diversidade e equidade, dentro da organização, a empresa se torna uma organização com um

diferencial no mercado, gerando mais lucratividade e produtividade, além de impactar, positivamente, a sociedade.

2.3.2 Remuneração e benefícios

A remuneração é a forma de as empresas atuais recompensarem seus funcionários pelo trabalho desempenhado a favor delas, é uma retribuição dada pelas empresas. A remuneração também é uma forma para que os funcionários se sintam valorizados e se dediquem melhor ainda às suas respectivas funções.

Segundo PROMUNDO (2018), a remuneração é dividida em três formas:

- i. Por competência, que é relacionada ao nível de complexidade de um funcionário.
- ii. Variável, avaliada ao desempenho profissional do empregado, tanto em grupo quanto individual.
- iii. Indireta, que é representada pelos benefícios cedidos pelas empresas.

Os benefícios são inclusos na remuneração, eles são de grande valia para o incentivo e bem-estar dos funcionários e, muitas vezes, até mesmo de seus familiares, sendo os principais: seguro de vida, assistência médica e odontológica, vale alimentação, auxílio medicamento, vale transporte e educação (quando a empresa investe na educação e crescimento profissional de seus empregados, sendo assim tanto a empresa quanto o funcionário saem ganhando).

Portanto, a remuneração e os benefícios são de suma importância para o crescimento das organizações fazendo com que ambos se sintam satisfeitos.

2.3.3 Compromisso com o desenvolvimento profissional

Promundo (2018) cita que diante de um mercado cada vez mais exigente, as empresas se veem em uma situação de encontrar alternativas que garantem o crescimento dos negócios e do colaborador. Torna-se primordial para o indivíduo buscar uma excelência profissional, tendo assim mais satisfação pessoal e melhora na conduta, tornando-se um exemplo entre os demais.

A organização, investindo no profissional, tem muito a ganhar, pois o crescimento do colaborador também promove um melhor desenvolvimento da organização.

2.3.4 Saúde e segurança dos empregados

Nascimento (2013) explica que o investimento na Saúde e na segurança dos empregados demonstra que a sua empresa tem comprometimento e preocupação com os seus colaboradores,

fazendo, assim, que diminuam os acidentes e doenças propriamente associadas ao ambiente de trabalho:

- ✓ Redução de acidentes: É a prevenção de acidentes que prejudicam a integridade física e mental do colaborador.
- ✓ Qualidade: Ajuda a aumentar a produtividade dos trabalhadores, fazendo assim comprovar o compromisso dos trabalhadores com a empresa.
- ✓ Ambiente de trabalho saudável: Demonstra preocupação e cuidado com a saúde de seus colaboradores.
- ✓ Menos gastos: A empresa quando investe evita e previne prejuízos e afasta os riscos de acidentes de todos os tipos de funcionários.

2.3.5 *Uso sustentável da água*

Alves (2016) diz que hoje um dos recursos naturais não importantes que temos é a água. É a grande importância que as empresas saibam gerir, de forma sustentável, o uso de seus recursos hídricos. A implantação de políticas que contribuem para tal prática é essencial, assim a empresa passa para seus *stakeholders* e também para a sociedade seus posicionamentos sobre essa questão de grande importância para o mundo. O primeiro passo é a concretização da gerência para o que reconheça a importância da preservação desse recurso sem que interfira nas metas e na lucratividade da organização.

Alves (2016) reforça que é necessária também a conscientização dos colaboradores, para que façam uso das práticas que garantam a preservação da água. Ao procurar maneiras de se fazer um bom uso da água, de forma consciente e preservar os recursos hídricos além de ter uma grande importância socioambiental, traz para a empresa um diferencial que a destaca no mercado.

2.3.6 *Gestão de resíduos*

Antigamente, a questão “resíduos” não era tão comentada e entendida, pois a natureza, de certa forma, dominava o homem, porque ele não entendia sua capacidade para alterá-la. Hoje em dia, as coisas mudaram, estão, totalmente, o contrário. A sociedade atual tende a aumentar, cada vez mais, o nível de consumo, sendo assim, as empresas devem se preocupar em como gerenciar a questão dos resíduos dentro delas e da destinação certa e todos os resíduos usados dentro dela.

Segundo o NG blog, uma pesquisa realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), para avaliar o nível de percepção dessas organizações sobre os temas sustentabilidade e meio ambiente constatou que 70,2% delas já fazem coleta seletiva e lixo e 65,6% dão a destinação que julgam adequada aos resíduos tóxicos, como solventes, produtos de limpeza e cartuchos de tinta. Ao mesmo tempo, 51,7% dos empresários ainda não têm o hábito de utilizar matérias-primas- ou materiais recicláveis no processo produtivo, e 50,9% delas ainda não realizam o processo de reciclagem de pilhas, baterias ou pneus.

Portanto, é bem vista a empresa que investe em uma boa gestão de resíduos, trazendo o bem ao meio ambiente e a qualidade de vida no trabalho das pessoas.

2.3.7. Conscientização ambiental

A sustentabilidade empresarial tem sido recentemente um assunto muito importante nas organizações, pois, ela é uma maneira de preservar o meio ambiente, desejando assim, não o comprometer em futuras gerações. Para a empresa é muito importante saber que a sustentabilidade é uma grande “amiga” para inovar e fortalecer seus serviços com uma postura politicamente correta. Podendo começar com pequenos gestos que fazem toda diferença.

Melo (2009) cita, como exemplo, fazer troca de lâmpadas convencionais para as lâmpadas de *led*, podendo ter uma redução de energia entre 60% a 80%, com a durabilidade das lâmpadas 10 vezes maior. As empresas podem optar pelas torneiras inteligentes, que são as que controlam a saída de água, podendo reduzir o consumo entre 35% a 80%, na comparação com as torneiras convencionais. A separação de lixo também se enquadra nas práticas de sustentabilidade, sendo capaz de reciclar, reutilizar e agregar valor para o material que foi reciclado, diminuindo assim o impacto ambiental. A Instalação de aquecedores solar é uma boa prática no quesito sustentabilidade, pois, com esse sistema evita-se o uso de energia elétrica para o aquecimento de água.

As empresas devem estar conscientizadas em relação aos grandes benefícios sustentáveis já que, obtendo a adequação ambiental se obtém também a redução de custos de produção.

3 METODOLOGIA E O CASO EM ESTUDO

O desenvolvimento deste estudo deu-se por meio de uma pesquisa exploratória e qualitativa. A pesquisa foi realizada por meio de referências bibliográficas e de campo, quando fomos orientados pelos colaboradores da organização. Coletaram-se os dados de campo, por meio de observação, questionário e entrevista semiestruturada com pessoas chave da organização (como apresentado a seguir na seção 3.2 do trabalho).

3.1 A empresa objeto da pesquisa

A Indústria em questão é um laticínio situado, no Sul de Minas Gerais, onde, no momento, diante da sua expansão tem, em seu quadro, 500 colaboradores. Par facilitar o andamento da pesquisa e conseguir absorver a maior quantidade de informações possíveis dividiu-se a pesquisa em dois dias, onde o primeiro dia foi em 4 de junho e o segundo dia de pesquisa no dia 08 de junho, em razão da disponibilidade dos colaboradores em nos acompanhar.

3.2 A coleta de dados

Diante às exigências da empresa, nosso grupo composto por cinco componentes foi dividido em dois grupos menores, sendo um designado para o primeiro dia e o outro grupo para o segundo dia de pesquisa. Exigência que está relacionada às obras realizadas na instituição,

pois está evitando fluxo de visitantes dentro da organização, para não correrem o risco de futuros acidentes. Para conseguirmos coletar as informações com mais exatidão, a empresa autorizou a distribuição de questionários aos colaboradores. Um total de 193 colaboradores foram entrevistados, com as perguntas abordadas no questionário. Para compararmos as informações dos colaboradores com o gestor da área, foi realizado o mesmo questionamento com ele, só que em forma de diálogo, no momento em que caminhávamos por dentro da organização.

No primeiro dia, a pesquisa teve seu foco voltado para as questões sociais da empresa, onde fomos acompanhados e orientados por um profissional de recursos humanos. Questionamos como é feito o processo de recrutamento e seleção da empresa e se os costumes religiosos dos colaboradores são questionados, neste momento, antes de uma possível contratação. A colaboradora nos informou que trabalham com 2 métodos de recrutamento, o recebimento de currículos e indicações de colaboradores, depois de selecionarem os currículos, de acordo com o perfil da vaga, agendam uma entrevista coletiva com os candidatos, para os conhecerem melhor. Em nenhum momento da entrevista é abordada a religião do candidato, pois a empresa não demonstra interesse nas condutas cristãs de seus colaboradores.

Seguindo nosso diálogo, perguntamos quantos colaboradores homens e mulheres trabalham na empresa, e se há portadores de deficiência no seu quadro de funcionários. Ela nos informou que são 265 homens, 235 mulheres e, dentre eles, estão 8 deficientes, sendo 3 homens e 5 mulheres. Para conhecermos um pouco mais da empresa, perguntamos como funciona a sua direção e como ela é composta. Fomos informados que, atualmente, ainda mantém seu fundador como presidente, mas que isso está para ser alterado, pois a empresa foi vendida para um grupo maior e que será composta por diversos dirigentes. Diante disso, perguntamos se eles possuem colaboradores negros como gestores, já que, em sua presidência atual, só temos uma pessoa e ele é branco. Foi nos informado que sim, que em um quadro de 16 gestores, 7 são negros. Ela nos ressaltou que, na visão da empresa, a cor não influencia em seu potencial, ali eles buscam profissionais com excelência, independentemente de sua cor, raça, etnia ou praticas religiosas.

Seguimos a entrevista, perguntando como são determinados os salários dos colaboradores, e quais os benefícios que são proporcionados a eles. Foi nos relatado que a empresa possui um plano de cargos e salários, tendo em vista o grande número de colaboradores, ou seja, cada função tem seu salário específico, de acordo com o valor pago pelo mercado. Além do Salário em si, os colaboradores contam com um ticket refeição, plano de saúde, plano odontológico, convênio com farmácias e custeio de 50% do valor de um curso superior para seus colaboradores. Além desses benefícios, os colaboradores contam com geladeira aberta com os produtos que produzem, para que os funcionários possam consumir à vontade. Comida gratuita, ou seja, todas as refeições são feitas na empresa. Licença maternidade e paternidade estendida. Confraternização toda última sexta do mês, com salgados, doces e sorteios de prêmios. Diante do seu espaço e das questões relatadas podemos avaliar que os benefícios da empresa são mais supletivos, pois a mesma não possui uma estrutura física para práticas de esportes e lazer.

Foi dado andamento, questionando se a empresa realiza treinamentos com os seus colaboradores e com qual frequência. Ela nos relatou que os colaboradores são treinados quinzenalmente, e aqueles que entram na organização passam por uma integração de 3 dias, para conhecer a história da empresa, as suas dependências e normas, para depois ser treinado, de acordo com sua função. Todo colaborador egresso tem um “padrinho ou madrinha”, pessoa

que acompanha o novo colaborador, durante 3 meses, sanando suas dúvidas e orientando-o diante dos procedimentos. Os “padrinhos e madrinhas” para serem estimulados recebem uma ajuda financeira. Se o colaborador passar na experiência de 30 dias o “padrinho ou madrinha” recebe um benefício de R\$100,00, depois se o colaborador continuar na empresa e passar 90 dias o “padrinho ou madrinha” recebe outro benefício de R\$ 200,00, estimulando, assim, a dar o melhor treinamento ao novo colaborador, orientando da maneira correta e estimulando seu sucesso na organização. A mesma nos informou que no ano anterior, foram realizados 24 treinamentos e que essa meta se mantém para este ano. Com uma maneira de entendermos como funciona a interação dos colaboradores entre si, perguntamos como a empresa incentiva o convívio social entre os mesmos. Foi- nos informado que, atualmente, o único método de interação são os bancos espalhados pela empresa, que nos horários de descanso após o almoço ou café, ficam conversando e interagindo. Mas que possuem um projeto a ser instalado para melhorar esse convívio, sendo ainda um segredo e não podendo nos revelar.

Em seguida, fomos encaminhados para a parte de produção, onde conhecemos mais um pouco das instalações. Aproveitando essa situação, podemos ver os EPI's utilizados pelos colaboradores da produção. Eles são equipados de Uniforme branco (Calça, e camisa), bota de borracha, luvas térmicas, duas toucas (a primeira é colocada para prender o cabelo e a segunda tampa quase toda a face do colaborador, deixando apenas os olhos, nariz e boca para fora), máscara, protetor auricular (Externo). Perguntamos com que frequência os EPI's são trocados. Relataram-nos que a troca é feita de três em três meses, mas que se caso algum estiver danificado antes do tempo, o colaborador pode fazer essa troca.

Reparamos que nos uniformes tinham pequenas faixas com cor azul, e questionamos o porquê de tal sinalização. Ela nos disse que como se trata de uma fábrica de produtos alimentares, precisam ter um controle referente a higienização dos colaboradores, que eles possuem três trocas de uniforme, cada uma com uma cor diferente (amarelo, azul e verde). Diante disso, a empresa tem os dias para utilizar cada uniforme sinalizado com a cor em questão, podendo, assim, controlar os seus colaboradores, confirmando que não estão usando o mesmo uniforme a semana toda. Ao sairmos da produção, nos deparamos com a placa nos informando que a empresa não registra acidente de trabalho a 132 dias. Finalizamos nosso primeiro dia de entrevista, agradecendo a colaboradora que nos acompanhou e orientou diante nossos questionamentos e dúvidas.

No nosso segundo dia, fomos acompanhados pelo profissional do meio ambiente que nos acompanhou e nos demonstrou as ações tomadas pela empresa. De início, ele nos levou em seu tratamento de esgoto e nos explicou a seguinte questão. Os efluentes gerados pela empresa são tratados, foi implementado um sistema de tratamento de efluentes industriais e sanitários, de modo a não prejudicar a natureza e os seres vivos com o excedente. A empresa monitora os efluentes brutos (antes de tratados) e os tratados mensalmente, controlando a eficiência, nesse processo, para que não sejam eliminados efluentes prejudiciais ao meio ambiente. Depois desse esclarecimento e de termos conhecido a área, perguntamos quais os tipos de resíduos são gerados pela empresa e como são destinados e qual o seu volume. desses

Resíduos. Ele nos informou que todos os resíduos gerados pela empresa, são gerenciados e destinados, de acordo com sua classificação, como, por exemplo:

- Resíduos recicláveis: ACAMAR
- Resíduo Classe 1 (lâmpadas): Pro ambiental
- Lodo da ETE: SR Tratamentos
- Produtos com embalagem para descarte: Ecosust

Figura 1 – Tratamento de efluentes



Fonte: Dados do autor (2018)

Todas as empresas responsáveis pelo tratamento passam por auditoria em suas instalações bem como verificação dos documentos e licenças pertinentes. E que, em média, têm um volume de 40 toneladas de resíduos mensais. E que, além disso, o consumo dos nossos principais insumos e recursos são monitorados para que sejam usados de forma correta, sem desperdícios e sem impactos ambientais.

Com relação a outras atuações com foco em meio ambiente, a empresa faz o monitoramento de todas as suas fontes de emissões de ruído, efluentes e materiais particulados e toda a gestão ambiental é acompanhada por órgão ambiental, por meio do automonitoramento, onde são protocoladas todas as evidências das ações citadas acima, em período especificado na nossa Licença de Operação. Ao terminar a visita técnica de pesquisa, podemos avistar que, no fim da fábrica, existe uma área verde, questionamos se essa área pertencia à empresa e ela nos informou que sim, que naquela área são reservados um terço para a expansão da empresa e dois terços vão ser mantidos e preservados. Agradecemos pelas informações que nos foram prestadas e a atenção que tiveram em nos orientar e sanar as dúvidas que foram expostas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir dos resultados evidencia-se que a empresa pesquisada tem uma preocupação com os impactos ambientais causados e que vêm implementando melhorias, gradativamente, assim como com a sua responsabilidade na qualidade de vida de seus colaboradores e comunidade. Pode-se avaliar que a empresa em questão está em um estado avançado em relação a sua preocupação com o meio ambiente, mas, mesmo assim, ainda tem coisas a serem melhoradas. Com a pesquisa de campo, foi percebido que a organização vem se preocupando com os grandes impactos causados por sua produção como a destinação dos resíduos para empresas

adequadas a estarem reciclando ou descartando de maneira correta e o tratamento dos efluentes industriais.

Mas foi percebido que ainda há coisas pequenas a serem melhoradas, coisas estas que podem fazer uma grande diferença, em razão da quantidade de colaboradores presentes nas fábricas. O banheiro é todo padronizado, as torneiras dos lavatórios são torneiras temporárias, onde tem um tempo ideal para a liberação da água, evitando, assim, o desperdício. Já as válvulas de descargas são válvulas antigas, liberam muita água ao serem ativadas e algumas com vazamento de água.

Figura 2 – Modelo de válvula utilizada no banheiro da organização



Fonte: Dados do autor (2018)

Outra coisa que nos chamou a atenção foi o excesso de produtos químicos utilizados para a higienização da fábrica, mesmo que os efluentes sejam tratados, poderiam repensar em uma maneira de reduzir o consumo produtos químicos, pois quantos mais produtos são usados para a limpeza no local de produção, aumenta a necessidade de outros produtos para tratamento dos efluentes, gerando, assim, um excesso de consumo desnecessário.

Como a pesquisa foi feita mediante o acompanhamento do colaborador responsável pelo setor e a entrega de questionário para os demais colaboradores, pode-se analisar que os gestores e os colaboradores não compartilham da mesma opinião em relação a certas situações na empresa. Muitos colaboradores divergiram na resposta em relação ao incentivo do convívio social, por acreditarem que o espaço e interação é muito pequeno e o tempo para interagirem é curto. Em relação aos treinamentos a serem realizados, muitos não sabem explicar, por não ter um cronograma certo, sendo que pela informação que nos foi dada pelo gestor, o treinamento é realizado de 15 em 15 dias.

Figura 3 – EPI interno



Fonte: Dados do autor (2019)

Os EPIS utilizados (Figura 3) são trocados, periodicamente, e ambos estão de acordo – gestores e colaboradores--- porém, foi reparado que alguns colaboradores estavam com seus equipamentos muito mais danificados do que outros, parecendo ser equipamento bem mais antigos que o informado. Ao questionar o gestor sobre esta situação, foi relatado que o equipamento para se manter conservado, depende do zelo do colaborador e que muitos não têm tal cuidado.

Houve divergência também em relação aos benefícios oferecidos pela empresa, assim como a refeição e regalias, onde muitos nos relataram que a empresa que fornece as refeições deixa a desejar no cardápio, que isso já foi levado aos superiores, mas nada mudou até hoje, no informaram também que alguns setores têm mais benefícios que outros, com copa para refeições e máquinas de café expresso. Em relação à copa em setores que julgam – privilegiados- em uma empresa de ramo alimentício, não pode ter circulação de alimentos dentro do local de produção, para evitar roedores e pragas.

Pode ser vista uma grande fiscalização da empresa, em relação ao controle de pragas, sendo proibida a circulação de alimentos fora dos locais autorizados, sendo as copas e o refeitório.

Figura 4 – higienização dos equipamentos



Fonte: Dados do autor (2018)

Os locais que possuem copas são setores afastados do refeitório, e para evitar que os colaboradores de setores comerciais e financeiro alimentassem em suas mesas e também para evitar o fluxo de colaboradores circulando na empresa para tomar um café ou fazer um lanche, foi instalada a copa nos dois setores..

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo, objetivou-se apresentar as políticas expostas de uma organização em referência a qualidade de vida de seus colaboradores, as preocupações com a transparência dentro da própria organização e os impactos causados por suas atividades.

No entanto, observou-se que a empresa analisada, se preocupa com a educação e conscientização ambiental, mas realiza poucas atividades voltadas para sustentabilidade ambiental, se apresentando, assim, com um comprometimento mediano, diante de seus colaboradores.

Observou-se também que há pouca comunicação na empresa entre gestores e colaboradores, dando espaço para uma ampla divergência de informações, como pode ser visto, muitos colaboradores não sabem informações básicas da empresa, como seu quadro de gerência e gestores, programação de treinamento – são avisados no dia do treinamento-, os tipos de resíduos gerados pela empresa e a compatibilidade do salário com o mercado.

Diante de todas essas discussões, é necessário pensar novas formas de estudar o desenvolvimento sustentável e a responsabilidade em manter seus colaboradores por dentro das mudanças da organização, analisando e desenvolvendo cada colaborador individualmente, colocando todos os setores engajados com os interesses da organização.

Assim como é importante pensar na saúde do colaborador, pois investir em qualidade de vida no trabalho é essencial para o desenvolvimento e sucesso de uma organização. É necessário que os administradores da empresa tenham essa consciência e busquem sempre identificar as necessidades de sua equipe de trabalho, para aplicar, constantemente, melhorias adequadas em solucionar e prevenir situações relacionadas à motivação e satisfação.

Ainda assim é uma empresa com grandes qualidades e potencial de desenvolvimento, tendo em vista que já tem visão da importância em realizar tais mudanças dentro da organização, pois, trata-se de uma ótima opção para maximizar o potencial de seus colaboradores e deslançar no mercado.

REFERÊNCIAS

ABREU, **A prática da responsabilidade social nas organizações: uma análise da Petrobras.** 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/marketing/a-pratica-da-responsabilidade-social-nas-organizacoes-uma-analise-da-petrobras/66325/>>. Acesso em 07 mar. 2018.

ALVES, Maria. **A importância da gestão adequada dos resíduos sólidos em empresas.** 2016. Disponível em: <<http://www.fdc.org.br/blogespacodialogo/Lists/Postagens/Post.aspx?ID=484>>. Acesso em 10 abr. 2018.

ANDRADE, R. O. B.; TACHIZAWA, T.; CARVALHO, A. B. **Gestão ambiental: enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável.** São Paulo: Makron Books, 2000.

BARBIERI, Jose Carlos. **Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CARMO, Erivelton Martins do. **A importância dos indicadores ambientais para empresas não certificadas na ISO 14.001.** Disponível em: <http://www.techoje.com.br/site/techoje/categoria/detalhe_artigo/1756>. Acesso em 20 abr 2018.

De BENEDICTO, G. C. **Cadernos da FACECA/PUC: Campinas**, v. 6, n. 2, p. 76 - 84, Jul./Dez., 1997.

ENGEL, J. F.; BLACWELL, R. D.; MINIARD, P. W. **Comportamento do consumidor.** 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

- JOSIAS, Pedro. **Responsabilidade socioambiental**. 2010. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/responsabilidade-socioambiental/48976/> >. Acesso em 18 mar. 2018.
- MEBRATU, D. Sustainability and sustainable development: historical and conceptual review. *In: Environmental Impact Assessment Review*, v. 18, p. 493-520, 1998.
- MELO, Poliana. **Entenda a importância da responsabilidade social e ambiental nas empresas**. 2009. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/mobile/noticias/negocios/entenda-a-importancia-da-responsabilidade-social-e-ambiental-nas-empresas/21794/> >. Acesso em 18 mar. 2018.
- MOWEN, J.C.; MINOR, M. S. **Comportamento do consumidor**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.
- NASCIMENTO, Wilmar do. **Qualidade de vida no trabalho: origens, evolução e conceitos**. *In: Coleção Gestão da Saúde Pública*, vol. 13, 2013.
- MATTAR NETO, Jorge *et al.* **Análise de indicadores ambientais no reservatório do Passaúna**. 2009. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/esa/v14n2/a08v14n2.pdf> >. Acesso em: 10 abr. 2018.
- NG, Blog. **Conheça os diferentes tipos de resíduos e faça a gestão de cada um**. Disponível em: < <http://www.ngi.com.br/novidades/conheca-diferentes-tipos-de-residuos-e-faca-a-gestao-certa-de-cada-um/> >. Acesso em: 05 abr. 2018.
- PINTO, Ângelo C *et al.* **Produtos naturais: atualidade, desafios e perspectivas**. *In: Quim. Nova*, Vol. 25, Supl. 1, 45-61, 2002.
- PORTER, M. E.; van der LINDE, C. (1999) - **Verde e competitivo**. *In: PORTER, M. E. Competição*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- PROMUNDO, Instituto. **Promoção do respeito à diversidade nas empresas**. Disponível em: < <https://promundo.org.br/recursos/promocao-do-respeito-diversidade-nas-empresas-caderno-de-ferramentas/> >. Acesso em: 10 abr. 2018.
- REDAÇÃO NR, Florianópolis. **A importância dos remédios naturais: voluntários criam horta medicinal no Jardim Botânico**. Redação ND, Florianópolis, 2016. Disponível em: < <https://ndonline.com.br/florianopolis/noticias/horta-medicinal-no-parque-jardim-botanico-reforca-a-importancia-de-remedios-naturais> >. Acesso em: 20 abr. 2018.
- RUFINO, R. C. **Avaliação da qualidade ambiental do município de Tubarão (SC) através do uso de indicadores ambientais**. 123 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, 2002.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *In: Caderno de Pesquisas em Administração*, vol. (8), nr 1, 2001.
- XAVIER, Clayton. **A importância da gestão estratégica e da gestão de pessoas nas empresas**. 2011. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/mobile/noticias/negocios/entenda-a-importancia-da-responsabilidade-social-e-ambiental-nas-empresas/21794/> >. Acesso em: 01 abr. 2018.