



**VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA**



**800 AÑOS**

**VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA**

**1218 ~ 2018**

**RENATO ALVES VIEIRA DE MELO**

**CULTURA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NAS EMPRESAS EM  
PROCESSO DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL SUAS IMPLICAÇÕES E  
MUDANÇAS: UM ESTUDO COMPARADO MEXICO, BRASIL E ESPANHA**

**DIRETOR: ELOY GOMÉZ PELLÓN**

**2020**

**UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**  
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
PROGRAMA DE DOCTORADO OFICIAL DA FACULDADE DE CIENCIAS SOCIALES

RENATO ALVES VIEIRA DE MELO

**CULTURA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NAS EMPRESAS EM PROCESSO  
DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL SUAS IMPLICAÇÕES E MUDANÇAS: UM  
ESTUDO COMPARADO MEXICO, BRASIL E ESPANHA**

TESE DOUTORAL APRESENTADA PARA OBTER O  
GRAU DE DOUTOR EM CIENCIAS SOCIAIS PELA  
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA. REALIZADA POR  
RENATO ALVES VIEIRA DE MELO, SOB A DIREÇÃO  
ACADÉMICA DO PROFESSOR DR. ELOY GÓMEZ  
PELLÓN.

Vº. Bº.

DIRETOR DA TESE.

**SALAMANCA, 2020**

## AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu protetor que sem a sua presença não teria condições de estar desenvolvendo esta pesquisa, Deus, o meu pai supremo, Nossa Senhora que sempre passa na minha frente para que eu consiga vencer todos os obstáculos, e os protetores de todas as horas arcanjo Miguel, Gabriel e Rafael.

A minha família, minha irmã Regina Vieira de Melo e minha mãe Dudu, Dulce Alves Sant'Anna de Melo, as duas sempre colaboraram e incentivaram minhas iniciativas, e juntas tornaram a distância um fator menos importante e sempre estiveram ao meu lado em todos os momentos.

Meus filhos Rachel, Renata e Rennan que constituem a válvula propulsora de minhas forças para vencer os obstáculos da vida e os desafios inatingíveis, Rachel, se tornou o meu braço direito, resolve todos os meus problemas no Brasil e não mede sacrifícios, e o Rennan e a Renata, agora jovens, inteligentes, são a minha alegria e relaxamento, proporcionando que o meu caminho nesta vida seja mais ameno. Os três são a razão de todo o meu esforço.

O Professor Eloy Gómez-Pellón meu diretor de Tese, um grande incentivador deste trabalho, expresso aqui minha extraordinária gratidão, e o meu profundo reconhecimento.

O professor Ángel Espina, tutor deste trabalho, agradeço a sua ajuda em todos momentos que necessitei, e o professor Alfredo Jiménez Eguizábal e a todos professores do Máster de Antropologia de Iberoamerica, como também, ao professor Luis Távora, da UFC/Brasil, que com a sua simplicidade incentivou para o desenvolvimento desta pesquisa.

Ao Reitor e Diretor Acadêmico da Universidade Intercultural Indígena de Michoacan, todos os professores da Graduação em Desenvolvimento Sustentável, principalmente

aos professores Alfredo Rajo e Josué Velásquez, ao padre Francisco Martínez da cidade de Nahuatzen – Michoacan pela acolhida durante o trabalho de campo, ao professor Nestor da UNAM - Cidade do México pela acolhida em sua residência durante o período da pesquisa e ao amigo Dr. César Barros Leal, quem com sua afinidade com México, intermediou contatos.

À Racquel Valerio Martins que me auxiliou na leitura e nos gráficos durante a confecção da Tese, e contribuiu nos momentos de nervosismo e impaciência para amenizar o dia a dia.

In memoriam, Lupercinio Vieira de Melo, meu pai, Jupira Alves de Santana, uma grande tia e Olga Santana de Melo, minha madrinha e Antonio Reis Martins, meu sogro, a todos eles , recordo com emoção, e estariam muito felizes com a conclusão da minha Tese Doutoral.

# SUMÁRIO

SUMÁRIO .....	5
LISTA DE ABREVIATURAS.....	9
LISTA DE FIGURAS, GRÁFICOS E TABELAS .....	10
Resumo.....	13
Resumen.....	15
Abstract.....	17
INTRODUÇÃO .....	11
CAPÍTULO I - DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA .....	21
1.1 - Tema e o Objeto de Estudo.....	21
1.2 - Delimitação do Objeto da Pesquisa.....	22
1.3 - A Razão para a Investigação – Justificativa .....	24
1.3.1 - Como entender a transformação da sociedade e do meio ambiente diante de um cenário de insustentabilidade .....	28
1.3.2 - A base cultural para alcançar o ambiente sustentável nas empresas .....	30
1.4 - Contextualização da pesquisa.....	34
1.4.1 - Compreensão da pesquisa voltada para as Organizações e seu campo de abrangência. ....	34
1.4.1.1 - Empresas Comunitárias de Cheran e localização .....	35
1.4.1.2 - Empresa Iberdrola participações e principais objetivos .....	36
1.4.1.3 - Empresa Telefônica participações e principais objetivos.....	39
1.4.2 - O envolvimento da Antropologia para contextualização da investigação .....	41
1.4.2.1 - A compreensão da Antropologia Empresarial .....	42
CAPITULO II – OBJETIVO DA PESQUISA E O MARCO METODOLOGICO ...	46
2.1 - Objetivos da Pesquisa .....	46
2.1.1 - Objetivo Geral.....	46
2.1.2 - Objetivos Especificos .....	46
2.2 - Marco Metodológico .....	47
2.2.1 - Metodologia .....	47
2.2.2 - Metodologia aplicada na pesquisa .....	48
2.3. - Validade e confiabilidade da Investigação.....	51
2.3.1 - Critérios de validação .....	51
2.3.2 - Triangulação da investigação .....	52
2.3.2.1 - Triangulação da capacidade econômica .....	53
2.3.2.2 - Triangulação geográfica .....	53

2.3.2.3 - Triangulação conceitual.....	53
2.3.2.3.1 - Principais conceitos da Investigação .....	54
2.3.3 - Delimitação do objeto da pesquisa .....	54
2.3.4 – Amostra da pesquisa .....	56
2.3.5 - Cenários, Técnicas de Pesquisas e Análises .....	61
2.3.6 - Estudo de caso etnográfico .....	63
2.3.7 - Etapas do processo metodológico.....	66
2.3.8 - Trabalho de Campo.....	67
2.3.9 - Cenários, Técnicas de Pesquisas e Análises .....	72
2.4 - Guia da entrevista semi-estruturada (Apêndice IV).....	75
2.5 - Pessoas envolvidas .....	75
2.6 - Redação do texto final.....	76
CAPÍTULO III - MARCO TEÓRICO.....	77
3.1 - O uso do termo Sustentabilidade .....	77
3.1.1 - Sustentabilidade e o meio ambiente.....	83
3.1.2 - Sustentabilidade Contemporânea .....	85
3.1.2.1 Práticas Sustentáveis nas organizações .....	89
3.1.3 - Sustentabilidade Organizacional .....	96
3.2 Contexto Histórico .....	103
3.2.1 - Surgimento do Desenvolvimento Sustentável .....	103
3.2.2 - Agenda 21 .....	104
3.3 - A Cultura como fator predominante na criação de um novo ambiente do século XXI .....	105
3.3.1 - A Cultura como quarto pilar do desenvolvimento sustentável .....	107
3.3.2 - Cultura Organizacional Sustentável .....	115
3.3.3 - A Cultura no ambiente sustentável.....	119
3.4 - As transformações para alcançar um novo Desenvolvimento.....	120
3.4.1 - As transformações Culturais.....	120
3.4.1.1 - Ressignificar o passado transformando o ser humano para um ambiente sustentável.....	120
3.4.2 - Entendendo a realidade dos traços culturais.....	122
3.5 - Antropologia Organizacional.....	123
3.5.1 - Antropologia e a Cultura Organizacional Sustentável .....	126
3.5.2 - Relação intercultural no âmbito empresarial.....	127
3.5.3 - A necessidade de mudar seus hábitos .....	128

3.6 - O que é Desenvolvimento Sustentável.....	129
3.6.1 - Desenvolvimento Sustentável e Economia Verde .....	132
3.6.2 - Desenvolvimento Sustentável e os Direitos Humanos .....	134
3.7 - Responsabilidade Social .....	135
3.7.1 - Responsabilidade Social nas empresas.....	137
3.8 - A importância da Educação Ambiental no contexto do Desenvolvimento Social .....	138
3.8.1 - Homem e o meio ambiente.....	139
3.8.1.1 Antropocentrismo <i>versus</i> Ecocentrismo.....	142
3.8.2 - Educação Ambiental numa perspectiva antropológica e a compreensão da corrente do Desenvolvimento Sustentável .....	147
3.8.3 - Educação Sustentável e Qualidade de Vida.....	150
3.8.3.1 Qualidade de Vida .....	153
3.8.4 Educação Ambiental e os Direitos Humanos.....	154
3.9 - Desenvolvimento Sustentável e a utopia no mundo globalizado.....	156
CAPÍTULO IV - ESTUDO ETNOGRÁFICO COMPARADO .....	160
4.1 - Comunidade Indígena Purepecha em Cherán.....	162
4.1.1 - Antecedentes históricos da luta da comunidade indígena.....	164
4.1.2 – Governo comunitário em Cherán – Michoacan - Mexico .....	167
4.1.3 - Valorização da cultura local e do ambiente natural .....	169
4.1.3.1 - Direitos e Deveres comunitários.....	171
4.1.4 - Gestão do Governo Maior da Comunidade Indígena de Cherán.....	171
4.1.5 - Empresas Comunitárias de Plantação de Pinho (Viveiros), Serralheria e de Resina .....	173
4.1.5.1 Os Viveiros .....	175
4.1.5.2 A Serralheria.....	176
4.1.5.3 - A resina .....	176
4.1.6 - Parte Organizacional .....	177
4.1.7 - Processo de Sustentabilidade tendo como base a cultura e desenvolvimento local.....	182
4.1.7.1 - A assembleia pensa melhor que um só.....	184
4.1.8 - Cultura e Educação estratégias para o desenvolvimento humano e econômico.....	185
4.2 - O trabalho etnográfico nas empresas Iberdrola e Telefônica .....	186
4.2.1- Empresa Iberdrola .....	186
4.2.1.2 - Responsabilidade Social Corporativa e os ODS .....	187

4.2.1.3 - Os Valores da Iberdrola.....	188
4.2.2 - Empresa Telefônica.....	189
CAPÍTULO V - ANÁLISES DOS ESTUDOS REALIZADOS.....	192
5.1 - Os conceitos chaves aplicados para observação participante e as entrevistas e questionários.....	192
5.2 - Empresa Comunitaria com autonomia de governo.....	192
5.2.1 - As empresas comunitárias como uma solução. ....	192
5.2.2 - Serralheria sem madeira para serrar .....	193
5.3 - Análise dos questionários e entrevistas de Cherán, Iberdrola e Telefônica.....	194
5.3.1 - Análise do questionário das empresas comunitárias de Viveiros e Resina de Cherán .....	195
5.3.1.1- Educação Sustentável em Cherán .....	195
5.3.1.2 - Cultura Sustentável em Cherán.....	199
5.3.1.3 - Sustentabilidade em Cherán .....	202
5.3.1.4 - Identidade do grupo e da empresa comunitária de Cherán.....	206
5.3.2 Análise dos questionários na Empresa Iberdrola.....	209
5.3.2.1 Educação Sustentável na Iberdrola .....	209
5.3.2.2 Cultura Sustentável - Iberdrola .....	213
5.3.2.3 Sustentabilidade na Iberdrola .....	216
5.3.2.4 Identidade do grupo e da empresa Iberdrola .....	219
5.3.3 Análise do questionário na Empresa Telefônica.....	221
5.3.3.1 Educação Sustentável na Telefônica.....	222
5.3.3.2 Cultura Sustentável .....	224
5.3.3.3 Sustentabilidade .....	226
5.3.3.4 Identidade do grupo e da empresa Telefônica.....	229
5.3.4 - Entrevistas.....	231
5.3.4.1 - Entrevistas nas Empresas Comunitárias de Cherán .....	231
5.3.4.2 - Entrevista empresa Iberdrola no setor de Sustentabilidade .....	232
5.3.4.3 - Entrevista da Empresa Telefônica.....	234
CAPÍTULO VI – CONCLUSÕES.....	244
6.1 - Conclusão 1 - Empresa Comunitária de Cherán - México.....	247
6.2 - Conclusão 2 – Empresa Iberdrola e a cultura aplicada na Espanha e no Brasil .....	254
6.3 - Conclusão 3 - Empresa Telefônica e a cultura aplicada na Espanha e no Brasil .....	257



6.4 - Conclusão 4 - As diferenças sobre a cultura e a educação sustentável, programas para atingir a sustentabilidade e a identidade cultural em cada empresa	259
REFERÊNCIAS.....	266
APÊNDICES .....	284
Apêndice I - Termo de Autorização para uso de dados de Empresas .....	284
(MODELO) .....	284
Apêndice II- Termo de Autorização para uso de dados das Empresas Comunsais .....	285
(MODELO) .....	285
Apêndice III - Termo de Autorización del uso de dados de Empresas .....	286
(MODELO) .....	286
Apêndice IV- Guia dos Questionários e Entrevistas aplicados nas Empresas .....	287
(MODELO) .....	287
Apêndice V – Caderno de Fotografias .....	292

## LISTA DE ABREVIATURAS

- ABA - Associação Brasileira de Antropologia
- AEEA - Associação Espanhola de Educação Ambiental
- CESA - A base da sustentabilidade (Cultural, Econômico, Social e Ambiental)
- CMMAD - Comissão Mundial do Meio Ambiente e Desenvolvimento
- 4PS - Os quatro pilares da sustentabilidade
- 3PS - Tripé da Sustentabilidade
- CF - Constituição Federal
- DS - Desenvolvimento Sustentável
- GRI- Global Reporting Initiative
- GSA Today - *Geological Society of America*
- IBDH - Instituto Brasileiro de Direitos Humanos
- ICS - *International Commission on Stratigraphy*
- ITSP - Instituto Tecnológico Superior Purépecha
- ODS - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
- OMS - Organização Mundial da Saúde
- ONU - Organização das Nações Unidas
- PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
- PNUMA - Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente

SEMARNAP - Secretaria de Meio Ambiente, Recursos Naturais e Pesca

SEMARNAT – Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Naturais

SIC - *Sic Erat Scriptum*

TFM - Trabajo Fin de Máster

UICN – Uniao Internacional para Conservação da Natureza e os Recursos Humanos

UIIM - Universidade Intercultural Indígena de Michoacán

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

## **LISTA DE FIGURAS, GRÁFICOS E TABELAS**

### **FIGURAS**

Figura 1 - Estado de Michoacán – México .....	37
Figura 2 - Município de Cherán no Estado de Michoacán .....	38
Figura 3 - Iberdrola e suas Principais Participações .....	39
Figura 4 - As principais estratégias de negocio da Iberdrola para atingir a sustentabilidade .....	40
Figura 5 - Telefônica e sua Participação no mundo .....	41
Figura 6 - ODS Telefônica .....	42
Figura 7 - Fotografia com Visão da entrada do Viveiro da Empresa Comunal.....	77
Figura 8 - Dimensões da sustentabilidade organizacional baseada no tripé.....	84
Figura 9 - Novas Estrategias empresariais envolvendo a sustentabilidade.....	85
Figura 10- Práticas Sustentáveis .....	93
Figura 11 - Emergência planetária .....	112
Figura 12- Modelo de desenvolvimento sustentável .....	122
Figura 13 - Cenário previsto para 2030 .....	144
Figura 14 - Mapa de Cherán.....	169
Figura 15 - Assembleia participativa para reconstituição do município.....	173
Figura 16 - Devastação e Corte clandestino do Bosque de Cherán .....	177
Figura 17 - Outdoor na entrada da empresa Viveiro em Cherán .....	178
Figura 18 - Visão de Viveiro de Cherán .....	178

Figura 18A - Estrutura do Governo comunitário de Cherán .....	184
Figura 19 - Reflorestamento do Bosque de Cherán .....	185

## **GRÁFICOS**

Gráfico 1 - Participação na Investigação por Gênero .....	61
Gráfico 2 - Participação dos Homens na Investigação por Empresa .....	62
Gráfico 3 - Participação das Mulheres na Investigação por Empresa.....	62
Gráfico 4 - Educação Sustentável em Cherán .....	199
Gráfico 5 - Cultura em Cherán .....	203
Gráfico 6 - Sustentabilidade em Cherán .....	207
Gráfico 7 - Identidade Empresarial em Cherán .....	210
Gráfico 8- Educação Sustentável na empresa Iberdrola .....	215
Gráfico 9 - Cultura em um ambiente sustentável na Iberdrola .....	219
Gráfico10- Sustentabilidade na Iberdrola .....	222
Gráfico11- Relevâncias da Identidade do grupo Iberdrola .....	224
Gráfico12- Educação Sustentável na empresa Telefônica .....	226
Gráfico13 - Cultura Sustentável na Telefônica .....	229
Gráfico14- Sustentabilidade na Telefônica .....	232
Gráfico15 - Identidade do grupo e da empresa Telefônica .....	234
Gráfico16 - Análise Comparativa da Educação Sustentável Cherán/Iberdrola/Telefônica.....	241
Gráfico17 - Análise Comparativa da Cultura Sustentável Cherán/Iberdrola/Telefônica.....	243
Gráfico18 - Análise Comparativa da Sustentabilidade Cherán/Iberdrola/Telefônica .....	244
Gráfico19 - Análise Comparativa da Identidade Empresarial Cherán/Iberdrola/Telefônica .....	246

## **TABELAS**

Tabela 1 - Quadro comparativo dos objetivos específicos .....	50
Tabela 2 - Empregados que participaram do questionário-Cherán.....	72
Tabela 3 - Categorias de Análise .....	93
Tabela 4 - Educação sustentável nas empresas de Cherán .....	119

Tabela 5 - Cultura nas empresas comunitárias de Cherán .....	206
Tabela 6 - Sustentabilidade em Cherán .....	206
Tabela 7 - Identidade Empresarial em Cherán .....	210
Tabela 8 - Educação Sustentável na Empresa Iberdrola .....	213
Tabela 9 - Cultura na Empresa Iberdrola .....	217
Tabela 10 - Sustentabilidade na Iberdrola .....	219
Tabela 11 - Identidade do grupo e da empresa Iberdrola .....	222
Tabela 12 - Educação Sustentável na Telefônica .....	225
Tabela 13 - Cultura na Telefônica .....	228
Tabela 14 - Sustentabilidade na Telefônica .....	230
Tabela 15 - Identidade empresarial da Telefonica.....	233

## Resumo

A antropologia como ciência que visa compreender a relação do homem com o seu entorno, construindo um sistema de identidade e símbolos baseados na cultura como um modelo cognitivo e na adaptação ao seu ambiente natural, permite que o ser humano com característica flexível possa se adaptar em um novo ambiente, através da aprendizagem de respeito ao meio ambiente, com um novo modelo cognitivo, para usufruir do seu habitat natural e social. Os diversos tipos de cultura, principalmente organizacional, são construídos a partir dos diferentes subsistemas da sociedade. A criação de uma cultura em um ambiente voltado para sustentabilidade, tendo um modelo cognitivo superior com a dominação de onde se encontra, possibilita o entendimento de novos conhecimentos. A criação de modelos culturais adequados para o funcionamento do meio ambiente para atender o homem, cria modelos de cultura que vem proporcionando o caos existente na natureza e na sociedade. Quando descobrimos as relações das pessoas com o entorno físico, e as contingências entre as nossas vidas e os eventos ambientais, econômicos, sociais, devemos romper com os paradigmas tradicionais, e transformar nossos pensamentos sobre o mundo cotidiano, através da prática, e também, de novos valores, comportamentos, crenças, costumes, aos quais estaremos inseridos e condicionados. O objetivo da investigação tem como propósito verificar a aplicabilidade da cultura em um processo sustentável em três empresas com de culturas e atividades diferentes, como também gestão organizacional de modelos distintos, realidades e educação diferentes, com objetivos específicos de verificar as identidades, cultura, responsabilidade social e educação em cada empresa, situadas em Mexico, Espanha e Brasil. O homem tem a necessidade de viver a realidade e controlar o seu entorno. Assim, a aquisição de informações nas empresas comunitárias de Cherán, Iberdrola e Telefônica permitem constatar a importância da cultura no processo de sustentabilidade, para se confrontar os conhecimentos adquiridos e estabelecer novos e diferentes conhecimentos, que vise saber a importância da sustentabilidade para a contemporaneidade. Assim, analisamos a cultura e a educação de um ambiente sustentável, visando compreender a identidade individual e coletiva, e as transformações que acontecerão na cultura empresarial neste novo ambiente. O uso de conhecimentos e mecanismos antropológicos permite utilizar a etnografia e a pesquisa bibliográfica, com base em uma investigação qualitativa com complementos quantitativos. As ferramentas metodológicas da investigação foram múltiplas, como: a observação participante, entrevistas e aplicação de questionários, a utilização da perspectivas *emic* e *etic*, e a estratégia de triangulação, que foram desenvolvidas em cinco capítulos. A partir de diversos perfis empresariais a pesquisa proporcionou contextos complexos em um ambiente sustentável, devemos ter consciência que o desenvolvimento é um processo que necessita de mudanças culturais, cognitivas individuais e em grupo voltados para um mesmo objetivo. As grandes empresas que desejam atingir a sustentabilidade, mantêm uma cultura voltada para insustentabilidade, onde o aspecto econômico é inversamente proporcional ao nível de consumo, e continuam mantendo a degradação ambiental. Essas empresas que visam resultados empresariais positivos, desconhecem a importância de uma cultura sustentável, pois não modificam seus comportamentos e costumes, investem sim em tecnologia e ideais sustentáveis, mas estão longe de construir uma nova economia, com empregos verdes, conscientização, sensibilização e

uma educação voltada para o meio ambiente e o social. Já as empresas que visam o social e o respeito ao ambiente natural, estão mais voltadas para a sustentabilidade, com uma cultura direcionada para o bem estar das pessoas, e uma gestão comunitária, no entanto, as novas ideias tecnológicas direcionadas para uma ambiente sadio necessitam de mais investimentos e uma educação que vise ter consciência de aspectos financeiros. Chegamos num ponto crucial para conscientizar mudanças de pensamentos nas grandes empresas, e o que devemos fazer para que invistam com a preocupação de se ter um ambiente saudável que atenda a maioria, e não somente os grupos de empresários.

Palavras Chaves: Cultura Sustentável, Educação Sustentável, Identidade empresarial e responsabilidade empresarial.

## Resumen

La antropología, como ciencia que tiene por objeto comprender la relación del hombre con su entorno, construyendo un sistema de identidad y símbolos basados en la cultura como modelo cognitivo y de adaptación, contribuye a explicar la forma en que el ser humano se acomoda a situaciones nuevas, mediante adaptaciones flexibles, aplicando nuevos modelos cognitivos, que le permiten disfrutar de su hábitat natural y social. Los distintos tipos de cultura, principalmente organizativa, se construyen a partir de los diferentes subsistemas de la sociedad. La creación de una cultura en un entorno centrado en la sostenibilidad, requiere de un modelo cognitivo novedoso, que incluye la comprensión de conocimientos nuevos. La creación de modelos culturales adecuados para el funcionamiento del medio ambiente construidos trata de compatibilizar las necesidades nuevas que van surgiendo con un uso adecuado de la naturaleza y con una vivencia social ordenada. Cuando descubrimos las relaciones de las personas con el entorno físico y las contingencias entre nuestras vidas y los eventos ambientales, económicos y sociales, debemos romper con los paradigmas tradicionales y transformar nuestras ideas acerca del mundo cotidiano, a través de la práctica, y también, a partir de nuevos valores, comportamientos, creencias y costumbres a las que hemos de adaptarnos. El objetivo de la presente investigación apunta a verificación de la aplicabilidad de la cultura en un proceso sostenible en tres empresas de cultura y actividades diferentes, que obedecen a diferentes modelos de gestión, diferentes realidades y educación, con objetivos específicos de verificar identidades, cultura, responsabilidad social y educación en cada empresa ubicadas en México, España y Brasil. El hombre tiene la necesidad de vivir la realidad y controlar su entorno. Así la adquisición de informaciones en las empresas de Cherán, Iberdrola y Telefónica permite constatar la importancia de la cultura en el proceso de sostenibilidad, para confrontar los conocimientos adquiridos con el fin de establecer nuevos y diferentes conocimientos, y tiene como meta conocer la importancia de la sostenibilidad para los tiempos contemporáneos. Por lo tanto, analizamos la cultura y la educación en un entorno sostenible, con el objetivo de comprender la identidad individual y colectiva, y las transformaciones que sucederán en la cultura corporativa en este nuevo entorno. El uso de conocimientos y mecanismos antropológicos permite el uso de la etnografía, la investigación bibliográfica, contando con el apoyo de una investigación cualitativa con complementos cuantitativos. Las herramientas metodológicas de investigación fueron múltiples, tales como: observación participante, entrevistas y cuestionarios, el uso de perspectivas émicas y éticas y la estrategia de triangulación que se desarrollaron en cinco capítulos. Desde diferentes perfiles comerciales, la investigación proporcionó contextos complejos en un entorno sostenible, debemos tener la concienciación que el desarrollo sostenible es un proceso que requiere cambios culturales y cognitivos, tanto individuales como grupales, dirigidos al mismo objetivo. Las grandes empresas que desean alcanzar la sostenibilidad, mantienen una cultura centrada en la insostenibilidad, donde el aspecto económico es inversamente proporcional al nivel de consumo y al mantenimiento de la degradación ambiental. Su crecimiento apunta a resultados positivos, sin cambiar sus comportamientos y costumbres; aunque invierten en tecnologías e ideas sostenibles, están lejos de ayudar a construir una nueva economía, con empleos verdes, y con una conciencia y una educación centradas en el medio

ambiente y el entorno y lo social. Sin embargo, las empresas que apuntan a lo social y al respeto por el medio ambiente natural, por otro lado, están más enfocadas hacia la sostenibilidad, con una cultura dirigida al bienestar de las personas, y una gestión que toma en consideración la comunidad, sirviéndose de las nuevas ideas tecnológicas dirigidas a un medio ambiente saludable. Para ello, necesita más inversiones y una educación que tenga como objetivo conocer los aspectos financieros. Hemos llegado a un punto crucial, como es el de la creación de una conciencia sobre los cambios en el pensamiento de las grandes empresas, y lo que debemos hacer para que inviertan en lo que respecta a un entorno saludable que sirva a la mayoría, y no solo a reducidos grupos de emprendedores.

Palabras llaves: Cultura Sostenible, Educación Sostenible, Identidad empresarial y Responsabilidad empresarial



## Abstract

Anthropology as a science that aims to understand the relationship of man with his surroundings, building a system of identity and symbols based on culture as a cognitive model and adaptation to his natural environment, allows the human being with flexible characteristics to adapt to a new environment, through learning to respect the environment, with a new cognitive model, that allows you to enjoy your natural and social habitat. The different types of culture, mainly organizational, are built from different subsystems of society. The creation of a culture in an environment centered on sustainability, requires a novel cognitive model, which includes the compression of new knowledge. The creation of appropriate cultural models for the functioning of the built environment tries to match the new needs that arise with a proper use of nature and an orderly social experience. When we discover the relationships of people with the physical environment and the contingencies between our lives and environmental, economic and social events. When we discover the relationships of people with the physical environment and the contingencies between other lives and environmental, economic and social events, we must break with traditional paradigms and transform our ideas about the everyday world, through practice, and also, from new values, behaviors, complacencies and custom to those that we will have to adapt. The purpose of the investigation is to verify the applicability of culture in a sustainable process in three companies with different cultures and activities, as well as organizational management of different models, different realities and education, with specific objectives of verifying identities, culture, responsibility social and education in each company, located in Mexico, Spain and Brazil. Man has the need to live the reality and control his surroundings. As a result of the acquisition of information in the companies of Cherán, Iberdrola and Telefónica it is possible to verify the importance of culture in the process of sustainability, to confront the acquired knowledge in order to establish new and different knowledge, and has as a goal to know the importance of sustainability for contemporary times. Therefore, we analyze culture and education in a sustainable environment, with the objective of understanding the individual and collective identity, and the transformations that will happen in the corporate culture in this new environment. The research methodological tools were multiple, such as: participant observation, interviews and questionnaires, the use of emic and etic perspectives, and the triangulation strategy, which were developed in five chapters. From different business profiles, the research provided complex contexts in a sustainable environment, we must be aware that development is a process that requires cultural and cognitive changes, both individual and in groups, aimed at the same objective. Large companies that wish to achieve sustainability maintain a culture. These companies that seek positive business results are unaware of the importance of a sustainable culture, as they do not change their behaviors and customs, they do invest in technology and sustainable ideals, but they are far from building a new economy, with green jobs, awareness, awareness and a education focused on the environment and the social. Companies that aim at the social and respect for the natural environment, on the other hand, are more focused on sustainability, with a culture aimed at the well-being of people, and community management, however, new technological ideas aimed at a healthy environment need too much focused on unsustainability, where the economic aspect is

inversely proportional to the level of consumption, and continue to maintain environmental degradation. These companies that seek positive business results are unaware of the importance of a sustainable culture, as they do not change their behaviors and customs, they do invest in technology and sustainable ideals, but they are far from building a new economy, with green jobs, awareness, awareness and a education focused on the environment and the social. As companies that aim at the social and respect for the natural environment, they are more focused on sustainability, with a culture aimed at the well-being of people, and community management, however, as new technological ideas aimed at a healthy and highlighted environment more investments and an education that aims to be aware of the financial aspects. We have reached a crucial point to raise awareness of changes in thinking in large companies, and what we must do so that they invest with the concern of having a healthy environment that serves the majority, and not only the groups of entrepreneurs

Keywords: Sustainable Culture, Sustainable Education, Corporate identity and corporate responsibility.

## INTRODUÇÃO

Esta pesquisa visa conhecer as transformações que vem acontecendo com o ser humano e as empresas em um ambiente direcionado para sustentabilidade e contribuir com informações que formem um entendimento para a construção de uma estrutura conceitual em uma sociedade sustentável para obtenção de uma vida mais harmônica e igualitária, e gerar diferentes proposições sobre sustentabilidade para que as empresas sejam competitivas e alcancem um crescimento econômico com a redução dos impactos ambientais com responsabilidade social, destacamos assim, a sustentabilidade como uma estratégia integrada de melhoria da qualidade de vida e paralelamente reduzindo os impactos ambientais negativos, voltada para uma visão conexa dos aspectos culturais, crescimento econômico, proteção ambiental e desenvolvimento social.

O processo para sustentabilidade organizacional envolve propostas para uma gestão de negócios mais ética, humana e com a valorização cultural, convergindo para uma atividade econômica direcionada para um âmbito socioambiental com qualidade e condicionada para recursos natural e humano, todavia, as empresas ainda não desenvolveram uma estratégia de sustentabilidade adequada nesse mundo de incertezas, e nem sabem, o quanto a sustentabilidade é necessária, e como avaliar o seu custo e medir seus benefícios, implantando de maneira efetiva ideias e estratégias inovadoras.

Os desafios são inúmeros para a sociedade, governos e principalmente para as organizações, no entanto, devem alterar a sua postura empresarial em relação ao mercado e a sociedade, mudando os seus comportamentos, valores, relacionamento pessoal e coletivo e aperfeiçoando sua gestão empresarial, porém os benefícios suplantam os efeitos individuais e atingem toda a sociedade, sendo um fenômeno relevante para toda coletividade global.

A Antropologia como uma ciência social interfere na evolução dos fenômenos sociais e na relação do indivíduo com os outros indivíduos e com o meio ambiente em que vive. Temos na segmentação da Antropologia Organizacional o entendimento sobre um novo relacionamento cotidiano nas Organizações em um ambiente sustentável que

envolve a cultura e a educação empresarial para conseguir almejar a sobrevivência do homem.

Assim, o Guia CEO<sup>1</sup> baseado no relatório Better Business, Better World (Melhores Empresas, Melhor Mundo), da B&SDCO (Comissão de Desenvolvimento Sustentável e Empresarial) representante no Brasil da WBCSD (*World Business Council for Sustainable Development*)<sup>2</sup>, explica que as empresas tem um papel preponderante para alcançar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), embora não exija que as empresas alcancem por si só os ODS, se faz necessário, evidenciar que este guia procura reforçar as principais mensagens do relatório da Comissão de Desenvolvimento Sustentável Empresarial visando auxiliar as empresas para que direcionem suas necessidades em soluções empresariais, deste modo, esta agenda não pode ser realizada sem um envolvimento significativo do mundo empresarial.

Munck (2013), enfatiza que as organizações se beneficiarão se estiverem vinculadas às premissas do desenvolvimento sustentável, e atingir a sustentabilidade não está no alcance de uma só empresa, e sim, da iniciativa privada, para concretizar seus objetivos de crescimento a longo prazo e de prosperidade partilhada através de uma colaboração entre todos os setores da sociedade. Deste modo, surge o termo desenvolvimento sustentável, como uma prática importante para os anseios da coletividade, no entanto, mesmo com grande avanços, ainda se torna um grande desafio, porque muitas vezes é colocado como uma utopia, entretanto, é uma nova ordem para competir em um novo mercado que é muito mais exigente, onde as empresas e os estados devem ter um modelo de desenvolvimento agregado à sustentabilidade, visando neutralizar os malefícios da competição atual e promover o crescimento econômico considerando o respeito ao meio ambiente e o ao homem, com melhoria salarial e responsabilidade social, criando e mantendo empregos, com produtos de qualidade, preços baixos e obedecendo os direitos do consumidor. (Meadows, Meadows e Randers *apud* Munck , 2013).

---

<sup>1</sup> Guia CEO (Líderes de Empresas) tem um papel fundamental para auxiliar as empresas alcancem os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, 2017, p10. E um Guia que envolve as empresas brasileiras no processo do Desenvolvimento Sustentável.

<sup>2</sup> Associação mundial de 200 empresas que trabalham com desenvolvimento sustentável.

Estamos no século XXI e a busca por dias melhores envolve o interesse de cada cidadão em transformar a sua vida em um ambiente digno para se viver, e para se conseguir atingir a modernidade, através do desenvolvimento sustentável. Temos como estratégia a Agenda 2030, aceita por 193 países em setembro de 2015, com um plano de ação em escala global, que integra o progresso humano, social, ambiental e econômico. O propósito desta agenda é obter um desenvolvimento sustentável tendo como base uma transformação global, onde diversos autores consideram que o sustentáculo é a cultura, para alcançar os 17 objetivos do desenvolvimento sustentável e suas 169 metas. São pretensões ambiciosas e complexas, sendo que, para se tornarem realidade necessitamos ter compromisso em diferentes áreas governamentais, com o apoio das Universidades, Sociedade Civil, dos agentes culturais, do terceiro setor e principalmente das empresas. Para todos, o comprometimento é fundamental, porque a transformação é inadiável, deve ser instantânea e indispensável. Com os desdobramentos imprevisíveis sobre as mudanças climáticas devemos buscar medidas urgentes, dentre as quais as transformações culturais e comportamentais para a viabilidade do que já se previa há mais de 26 (vinte e seis) anos na (Eco-92) e até hoje sem ratificação por várias nações.

De maneira paradoxal somos colocados sobre dois aspectos de nossa pós-modernidade: a sustentabilidade de um lado e desenvolvimento econômico do outro. Então, como preservar a unidade e as identidades culturais em um mundo de relações dominadas por blocos de empresas transnacionais que fundamentam seu poder no controle da tecnologia, do capital financeiro e da informação? Furtado D`Aguiar (2013), frisou que o economista Celso Furtado, pensava a cultura como parte integrada ao desenvolvimento, tanto que apontava para a necessidade de um esforço para manter a diversidade cultural da nação para evitar sucumbir à pressão cultural e ideológica subjacente à produção, aos produtos e aos interesses do mercado. Mesmo assim, hoje nos tempos modernos, desconsiderando o antigo, o arcaico, transformando-se para sobrepor a antigos regimes caracterizados como feudal, a conduta humana ainda sofre a interferência de poderes, que ainda hoje são feudais, fazendo suscitar conflitos individuais e em grupos nos quatro cantos do mundo, onde o desenvolvimento e as manifestações da diversidade cultural exige mudanças sociais, onde os homens cada

dia perde o seu sentido de vida com guerras e a inversão de valores fundamentais de respeito e de cidadania.

O século XXI será caracterizado por profundas mudanças decorrentes de novos modelos de gestão socioambiental, resultantes da ruptura das últimas amarras que nos prendem a um passado em que o antagonismo contido no binômio lucro / meio ambiente sobrepujava a harmonia existente no trinômio lucro / meio ambiente / justiça social.

A evolução do conceito de desenvolvimento sustentável, com foco no meio ambiente, e na sustentabilidade, contempla, além do meio ambiente, a sociedade, o capital e a cultura, e pode ser resumida na seguinte frase: um bom negócio deve ser ambientalmente correto, socialmente justo, economicamente viável e valorizado pela sua cultura. Assim, a gestão da sustentabilidade no âmbito dos países deve ser facilitada, estimulada e fomentada pelos seus governos, legitimados por formas democráticas de escolha, como também, no âmbito empresarial pelos seus dirigentes.

Sêneca<sup>3</sup>, filósofo romano contemporâneo de Jesus Cristo, dizia com grande conhecimento de causa: “Quando se navega sem destino, nenhum vento é favorável”, e ainda, a situação pode ser pior se não soubermos se objetivo foi alcançado ou o quanto falta para ser alcançado”. Para as duas questões apresentadas, a solução começa a ser buscada na obra de William Edwards Deming, que foi estatístico, professor e renomado consultor na área de administração de empresas ao longo da maior parte do século XX. Ele criou a frase que embasa modernos sistemas de gestão, ou seja: “Não se gerencia o que não se mede, não se mede o que não se define, não se define o que não se entende, e não há sucesso no que não se gerencia”<sup>4</sup>. O posicionamento de Deming (1990), nos leva a pensar sobre a necessidade de gerir os resultados atrelados ao entendimento que precisamos definir a cultura no contexto sustentável e termos uma

---

<sup>3</sup> Sêneca foi um dos melhores filósofos e intelectuais do Imperio Romano, teve destacada posição como orador, escritor e político. Nasceu em Cordoba, Espanha em 4 a.C e morreu em Roma no ano 65 d.C. <https://www.valorin.com.br/artigos/13-institucional/48-para-barco-sem-rumo-nao-a-vento-favoravel> acessado em 09 de março de 2020.

<sup>4</sup> William Edwards **Deming**,(1990) disse esta frase, foi um dos precursores da implementação da Qualidade Total na Gestão Empresarial. Depois que se faz a primeira vez, a gente se pergunta como conseguiu viver até então, sem a implementação de medidores e indicadores. Mas todas as empresas têm indicadores – diriam – e é verdade! Não se concebe qualquer empresa, por menor que seja e por mais informal que seja sua metodologia de gestão, que não se tenha algum tipo de indicador.

cultura organizacional solidária voltada para um processo que garante à organização resultados excelentes através de práticas sustentáveis e duradouras.

Nessa circunstância a cultura e a educação devem ser encaradas e valorizadas para obtenção de resultados, incrementando uma liderança participativa como fator motivacional para que os empregados sejam mais produtivos, e conseqüentemente atinjam as metas estabelecidas. E quanto mais metas atingidas, mais motivados ficam os funcionários, alimentando, novamente, todo o ciclo. Podemos inferir, que a cultura está atrelada a um modelo de gestão que possibilita grandes resultados no ambiente sustentável, e juntamente com a educação, obter benefícios e ganhos para as empresas, no entanto, se torna imprescindível, conhecer seus objetivos e estratégias para que se tornem mais competitivas.

Para que consigamos buscar um equilíbrio entre as atividades econômica, de preservação ambiental e do social, podemos inferir que a cultura é a válvula mestre deste equilíbrio, no entanto, alguns autores defendem, como Friedman (2007), que o modelo econômico atual, através da globalização, é o caminho para o desenvolvimento, porque se torna uma rede de oportunidades para que se tenha prosperidade, inovação entre empresas, comunidades e indivíduos, outros autores como, Fiori (1997), afirmam que a globalização é desigual e descontínua.

Podemos enfatizar que a globalização é um fato, mas não é global, porque cria divisões e concentra rendas, por isso, é um modelo econômico que cria problemas para os países, empresas e meio ambiente. Com base no exposto, consideramos fundamental pensar a cultura como sendo a tônica de um novo modelo de desenvolvimento, e que deve ser pensada a partir da educação, tendo sua força para apoiar a nova agenda 2030 em diferentes aspectos, no entanto, não tem o seu valor reconhecido. Devemos ter consciência que a história não é apenas um conjunto linear de datas, personagens e eventos, como já enfatizado no decorrer da nossa pesquisa, é uma demonstração da luta pela conservação do ambiente natural, contra ações destrutivas das sociedades humanas.

Atualmente a preservação ambiental ganha importância, porque vai além da defesa da natureza, está ligada a um sistema social vinculado ao modelo de civilização ecologicamente insustentável e socialmente injusto, onde o contexto cultural vai

ganhando força, devido aos desafios atuais para transformar cada ponto do mundo, e contribuir para que as empresas continuem sendo competitivas, impactando no desempenho individual quanto no coletivo, com conhecimento dos seus objetivos e estratégias, indo ao encontro de um ambiente em que não basta somente manter o ambiente natural, mas também, adequá-lo ao econômico, social, cultural e as políticas públicas.

As pessoas céticas duvidam de um desenvolvimento econômico, onde devemos respeitar o ambiente natural, reduzindo a exploração do meio ambiente, retendo o abuso exagerado do consumo juntamente com um crescimento econômico. Esse modelo se mostra desigual, concentrador de rendas e desastroso para o meio ambiente, um modelo que gera a queda da qualidade de vida das pessoas, de tal modo, se torna inevitável a transformação desse modelo econômico, objetivando estratégias tecnológicas, contemplando mudanças nas necessidades humanas através da educação e da cultura com uma melhor produção e distribuição de riquezas, reduzindo a concentração de renda e os problemas sociais e ambientais. Devemos nos ater a outros princípios de desenvolvimento econômico.

Amartya Sen (2000), já comentava que o desenvolvimento deve ter como característica alargar as liberdades humanas para que se tenha um processo de aumento dessa capacidade, e que possamos ter uma gama de escolhas em uma vida plena e criativa, no entanto, hoje enfrentamos um modelo econômico, onde os países industrializados e as empresas estão se apropriando dos recursos naturais de forma desigual dentro de uma estrutura social capitalista globalizada e hegemônica pelo Neoliberalismo. Com isso, as Nações Unidas tem procurado modelos alternativos de desenvolvimento, porque os avanços ditos econômicos são insuficientes diante dos problemas que o atual modelo traz para a sociedade. É importante salientar que a globalização contribui para o aumento da competição mundial, elevando a escala de produção com redução dos custos empresariais e o aumento da produtividade organizacional, no entanto, este ciclo não leva em conta a limitação da matéria prima.

O entendimento de todas essas abordagens, fez com que a chegada da crise financeira e econômica de 2008, surgissem vulnerabilidades no campo econômico, social e político, sugindo uma nova ordem econômica internacional, atrelada ao conceito



de desenvolvimento, onde estejam agregadas as necessidades dos homens, a pluralidade das sociedades, com a harmonização da humanidade e do meio ambiente.

Com a degradação do meio ambiente e escassez de matéria prima, as empresas foram forçadas a buscarem maneiras de reduzir seus impactos ambientais com compromissos sociais, mas sem reduzir o seu crescimento econômico, tendo como objetivo alcançar formas competitivas e sustentáveis ao mesmo tempo. Neste contexto, consideramos que o tão complexo entendimento sobre os princípios do Desenvolvimento Sustentável surgiu a partir da Organização das Nações Unidas (ONU) através do Relatório de Brundland, em 1987, com a preocupação de como as ações do homem podem impactar o meio ambiente, e em consequência, comprometer as futuras gerações.

O entendimento sobre o Desenvolvimento Sustentável ganhou relevância nas organizações e no mundo, onde concilia desenvolvimento econômico com promoção social, respeitando o meio ambiente. Pelo exposto, devemos repensar nossas estratégias empresariais e entender que para se competir neste novo ambiente, necessitamos nos adequar ao contexto sustentável, e que os recursos ambientais não são inesgotáveis, deste modo, atualmente para se atingir o crescimento econômico, devemos minorar a deterioração do meio ambiente e dos fatores que influenciam a exploração social com uma cultura que valorize a relação entre os homens e o seu ambiente natural e social.

A sustentabilidade vem sendo discutida mundialmente desde a Conferência de Estocolmo, na Suécia, em 1972, e, posteriormente, ganhou maior intensificação a partir da Conferência Rio-92, no Brasil. A sua relação com o desenvolvimento, a economia e o aspecto cultural é um viés importante, entretanto, não tem sido mencionado com tanta propriedade quando se debate soluções para o futuro da humanidade. O termo surgiu com a crise de esgotamento das concepções tradicionais de desenvolvimento. Como continuar a obter um crescimento econômico em um ambiente em que o consumo aumenta? O indivíduo vive em um ambiente propício para ter uma vida saudável?

Para que se obtenha crescimento econômico e ao mesmo tempo ser competitivo em um ambiente sustentável, com a base lógica da economia liberal (Bezerra & Burstyn, 2003), expõe uma exigência para que as empresas alterem sua postura em

relação ao mercado e a sociedade, e mude os seus comportamentos, valores, condições de trabalho e o relacionamento pessoal e coletivo, procurando um equilíbrio, entre alcançar o desenvolvimento com respeito ao meio ambiente e a qualidade de vida para ser humano.

Sabemos que as empresas têm uma parcela significativa de responsabilidade no crescimento do mercado mundial. Podemos destacar, o posicionamento de Fiori (1997), quando trata que as decisões das grandes corporações interferem no comércio internacional, onde 2/3 das empresas no mercado, 1/3 diretamente intrafirmas e 1/3 entre mega-corporações, deste modo, deve contribuir de maneira significativa para obter o Desenvolvimento Sustentável, ou ações com o propósito da Sustentabilidade Organizacional.

A busca da sustentabilidade, provoca uma ruptura no atual modelo de desenvolvimento, e conforme afirma Deheinzelin (2011), os impactos das perdas sociais e ambientais , faz com que os preceitos orientadores do Desenvolvimento Sustentável seja a cultura, por isso, a sustentabilidade deve deixar de ser vista à luz do tripé clássico<sup>5</sup>, porque se encontra ultrapassado, atualmente a cultura é o novo pilar da sustentabilidade. Neste âmbito, a nossa interpretação considera , que a cultura é uma quarta dimensão para se obter o desenvolvimento sustentável, juntamente com o econômico, ambiental e social , no entanto, consideramos um nível acima das outras três, porque todas estão vinculadas a cultura e dependem dela.

Conforme Left (2004) atualmente a sustentabilidade exige uma nova postura, que além de envolver o tripé da sustentabilidade, deve ter uma nova dimensão voltada para o cultural ou o simbólico, que na nossa concepção, é o diferencial do desenvolvimento sustentável.

O projeto de civilização que pretende unificar o mundo está morto [...] A partir de uma razão insustentável, a história se abre para uma resignificação do ser a uma diversidade de modos de vida e racionalidades produtivas, fundadas nas potencialidades da natureza, nos significados da cultura e nos sentidos do tempo. (Leff, 2004, p.41).

---

<sup>5</sup> Em conformidade com Elkington(2001) o conceito de triplé da Sustentabilidade compreende os aspectos economicos, ambiental e social.

Nesta perspectiva verificamos que o desenvolvimento sustentável necessita de uma nova postura, e que de acordo, com Left (2004), não basta o tripé da sustentabilidade, devemos alterar o rumo com uma nova forma de vida, incluindo o meio ambiente natural, o social e o cultural.

Com esse enfoque, as organizações são importantes nessa nova postura, e que os seus participantes constituem um grupo social, composto de conhecimentos e práticas advindas do indivíduo que compreendem um grupo culturalmente homogêneo e socialmente definido e organizado (Baztán,1997), com seus valores, objetivos e emoções.

As mudanças nas estratégias empresariais envolvem atuação humana, sendo um desafio real, onde o método etnográfico é útil para interpretação da dinâmica da cultura empresarial, porque segundo Baztán (1997), os grupos envolvidos com as organizações e elas próprias têm cultura, e não existe grupo sem cultura. Deste modo, quando falamos de alteração de comportamentos e valores, abordamos uma mudança na identidade cultural das Organizações.

Metodologicamente, nossa pesquisa teve como base um estudo antropológico em que foi aplicada uma metodologia qualitativa, tendo uma observação sistematizada. Configurou-se uma pesquisa descritiva de um trabalho onde utilizou-se o método etnográfico, com a observação participante e suporte etnológico, originado de uma Dissertação de Mestrado e diversos livros e artigos sobre o assunto escrito pelo pesquisador no âmbito da realização do Doutorado. Foram utilizados instrumentos como documentações, fotografias e as vivências da observação participativa em umas organizações que desenvolvem suas atividades em um processo de transformação para atingir um desenvolvimento sustentável, onde buscamos verificar a existência de transformações ocorridas nos comportamentos de seus integrantes, na gestão e na cultura organizacional, como também, as estratégias e tecnologias aplicadas.

As mudanças culturais no ambiente sustentável com a finalidade de almejar o desenvolvimento dito sustentável, faz com que as organizações encontrem uma nova identidade orientadas sincrônica e diacronicamente na realidade estudada. Para melhor compreensão deste trabalho dividimos em três diferentes partes. Uma parte

especificamente teórica e metodológica, e a parte etnográfica propriamente dita, com as respectivas análises e os resultados dessas, e uma série de anexos documentais e complementares.

A Primeira parte inclui a Introdução e o capítulo 1 sobre o Desenvolvimento da Pesquisa, constituído do tema, o objeto de estudo, justificativa, o capítulo 2 , o marco metodológico, objetivos gerais e específicos e a metodologia, explicando o porquê e a importância da investigação, e contextualização no tempo e no espaço, e uma descrição da cultura da empresa e o entendimento dessa por parte do investigador. Também segue uma explicação dos objetivos gerais e específicos que subsidia a pesquisa e a metodologia aplicada com base no método etnográfico, sendo próprio da Antropologia, definindo as etapas, as técnicas e as ferramentas utilizadas que são explicadas através de citações bibliográficas baseada no estudo pretendido, seguindo uma sequência dialógica, com base nas definições acadêmicas e a própria visão do investigador e a os subsídios obtidos sobre o trabalho de campo realizado.

A originalidade do estudo completa a importância da realidade empírica que auxilia o conhecimento possível para entender a verdade da cultura vivenciada pelo investigador.

Segue os Capítulos 3 e 4 que tratam da parte teórica e etnográfica que sustenta a investigação e a guia, tendo a intenção de encontrar uma definição para cultura em um ambiente organizacional e sustentável para construir a estrutura teórica no âmbito deste estudo, no que se refere a cultura organizacional, e o capítulo 5, as conclusões..

As explicações para os fenômenos descritos tem como base um estudo etnográfico nas empresas do Viveiro Comunal e de Resinas de Cherán, México, e envolvem também, uma comparação sobre a cultura e a educação das empresas Iberdrola e Telefonica espanholas e de suas ramificações no Brasil, todas estão em processo de Desenvolvimento Sustentável, onde se explica a realidade cultural presente através do trabalho de campo.

## **CAPÍTULO I - DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA**

### **1.1 - Tema e o Objeto de Estudo**

Ao longo do tempo o que encontrávamos na teoria nem sempre correspondia com a prática, então, construindo dúvidas quanto a essa relação, entre o subjetivo e o objetivo, sobre o conciso e o analítico, que até hoje nos impulsionam a refletir sobre os diferentes caminhos que temos que assumir na vida acadêmica e profissional, e em matéria de pesquisa, pode parecer algo ajustado às nossas necessidades, mas que justifica o desejo da realização e finalização desta pesquisa. O campo das Ciências Sociais, mais ainda, o campo da Antropologia, conduz o investigador a sempre reorientar a sua pesquisa e o seu foco de interesse, e nesta a realidade deste objeto de estudo não foi diferente. Os problemas e objetos de análises não previstos, tornam-se mais interessantes do que os que inicialmente planejamos.

Portanto, um projeto consciente, torna a descoberta da realidade um guia relevante no terreno da pesquisa e das articulações inconscientes que manifestam o desejo de encontrar respostas para as inquietações internas do pesquisador.

Essa investigação trata essencialmente dos aspectos culturais, educacionais e sociais no âmbito organizacional e da sociedade civil, que são produzidos em um ambiente sustentável. A bem da verdade é um processo que está em construção para atingirmos um modelo de sustentabilidade que a etnografia evidencia como condições imprescindíveis para entender a magnitude da complexidade da cultura sustentável nas organizações. O objeto de estudo com base na Cultura Organizacional em empresas em processo de sustentabilidade, tem o intuito, de conhecer o rumo ao desenvolvimento sustentável, e atualmente vive uma dialética entre os estudiosos que entendem diversos conceitos de sustentabilidade, onde o meio natural e o homem constroem uma nova realidade cultural que visa a transformação do bem viver, sendo um desafio importante para o ser humano.

O diálogo diacrônico para entender a sustentabilidade, consiste na aceitação da comunidade científica sobre a atuação do ser humano produzindo mudanças que

influenciaram a dinâmicas do planeta<sup>6</sup>, é um importante respaldo para não manter os atuais sistemas de desenvolvimento com base na maneira de utilizar os limitados recursos naturais, tendo como o principal problema o que enfrenta a humanidade atualmente, devido o aumento da população mundial, e o excesso de utilização da matéria-prima com o crescimento de uma economia em um desenvolvimento capitalista (Meadows, Randers, & Meadows, 1992), caracterizando uma realidade cultural junto ao meio ambiente, a parte social e a econômica que se desenvolvem ao mesmo tempo, onde a ação transformadora do homem modifica o ambiente, mas também, vislumbra o aspecto tecnológico, político e ético.

Para Boas (2010), os elementos culturais são fundamentais para o desenvolvimento do ser humano, e da educação que ele recebe. Podemos dizer que a cultura esta diretamente relacionada com conduta do individuo, caracterizada por suas manifestações culturais que compõem um grupo social.

Com esse raciocínio, o conceito de Desenvolvimento Sustentável tornou-se uma espécie de ideal, ou de um novo paradigma para a sociedade contemporânea, e se disseminou para todos os segmentos da sociedade. A questão que se estabelece a partir daí, é a necessidade de desenvolver novas bases para o crescimento econômico, compatíveis com a preservação dos recursos naturais e a equidade social sintonizadas com o ambiente institucional, ou seja, onde a cultura tem um papel preponderante.

## **1.2 - Delimitação do Objeto da Pesquisa**

A pesquisa apresenta uma contextualização em relação ao termo Desenvolvimento Sustentável, mostrando a importância de uma visão multidimensional em relação ao tema, mais especificamente com foco na cultura e na educação sustentável, que envolve as dimensões econômica, social, ambiental e institucional, com o intuito de compreender e demonstrar a influência destes dois pontos nas

---

<sup>6</sup>Algumas alterações proporcionadas pela ação humana: o clima do planeta; excessiva emissão de gases com efeito devastador no planeta e devastação do meio ambiente são algumas ações do ser humano ao planeta.

transformações que veem acontecendo nas empresas para que consigam atingir o Desenvolvimento Sustentável (DS).

O atual conceito de DS é um novo paradigma para a sociedade contemporânea, e se disseminou para todos os segmentos da sociedade. A partir daí, estabeleceu-se a necessidade de um novo modelo de crescimento econômico, que seja compatível com a preservação dos recursos naturais e a equidade social sintonizadas com o ambiente institucional.

As disparidades planetárias nos padrões de vida e de consumo das populações são visíveis, e os índices de desigualdade são crescentes. Ehlers (2008), relata que em 1970, existia a esperança de resolver os problemas da fome, no entanto, as grandes safras cederam espaço às preocupações relacionadas com problemas sociais, econômicos e ambientais, provocados pela modernização produtiva, que exigiu das instituições maior participação e qualidade no seu sistema de gestão e o controle da produção. Atualmente as empresas são responsáveis por noventa por cento (90%) do mercado mundial, influenciando e tendo uma grande responsabilidade no processo para galgar um desenvolvimento Sustentável. No entanto, paira dúvidas se isso é possível.

Temos assim, várias teorias e pesquisas que tentam explicar o conceito de sustentabilidade com diferentes e complexos conceitos sobre Desenvolvimento Sustentável. Entre diversos estudiosos e pesquisadores se demonstram a evolução conceitual e sua importância atual. A noção de meio ambiente exprime, de certa forma, um espaço externo à atividade humana de extrema importância para o entendimento da cultura dita sustentável e para o seu desenvolvimento.

A inclusão das atividades econômicas no meio ambiente, impõe a existência de relações e de interações recíprocas entre o homem e o seu meio externo. A percepção das relações entre a economia, os recursos naturais e o meio ambiente, que despertou de forma temporal como um problema, levou os agentes e atores a verificarem um risco de esgotamento dos recursos naturais, com o agravamento dos danos causados ao meio ambiente (Faucheux; Noël, 1995). Temos assim, um desafio na atualidade, como atingir a cultura sustentável? Quais os critérios e as condições de gestão empresarial para atingir esse desenvolvimento? Como transformar os comportamentos, os hábitos

individuais e da sociedade para uma melhor qualidade de vida tendo como base um ambiente sustentável?

A batalha pelo meio ambiente é uma batalha cultural, essa foi a afirmação, do secretário-executivo do Ministério da Cultura, Juca Ferreira, quando norteou sua palestra no 1º Congresso Ibero-Americano sobre Desenvolvimento Sustentável, realizado em 2005 no Rio de Janeiro. Em seu discurso, Juca Ferreira abordou, entre outros temas, a importância da inclusão das questões humanas e culturais na defesa do meio ambiente. Fez uma associação visionária e deixou, em sua mensagem, a premissa fundamental para o sucesso de qualquer projeto sustentável: aliar-se à questão cultural. Sua relação com o desenvolvimento e a economia, entretanto, tem um viés importante que não tem sido mencionado quando se debate soluções para o futuro da humanidade: a estreita relação entre sustentabilidade e cultura.

Fundamentalmente a pesquisa consiste em aportar conhecimentos científicos por meio de estudos realizados nas Empresas Comunitárias de Cherán, na região de Michoacán no México, Iberdrola e Telefônica da Espanha e suas extensões no Brasil, limitada as peculiaridades sobre o processo para galgar um novo ambiente empresarial com novas ideias e estratégias de respeito ao meio ambiente configurado na relação do homem com o seu meio, exigindo mudanças, conseqüentemente uma cultura diferenciada, com evidências sobre a responsabilidade socioambiental junto aos seus usuários, empregados e fornecedores, com estratégias tecnológicas e de gestão, corroborando com ideias para promover esse novo modelo de competitividade em um ambiente sustentável. Essas empresas têm uma grande parcela de comprometimento no mercado atual onde atuam.

### **1.3 - A Razão para a Investigação – Justificativa**

A presente investigação se justifica para analisar e compreender as transformações empresariais, atendendo também, a declaração da RIO92 sobre meio ambiente e desenvolvimento, o encontro aconteceu no Rio de Janeiro em junho de 1992, conhecida também, como a Cúpula da Terra, e o relatório Nosso Futuro Comum (Brundtland), quando solicita o estabelecimento de uma nova visão mundial sobre



desenvolvimento para fortalecer o processo de se atingir o desenvolvimento sustentável. Realizamos uma comparação prática da adequação das mudanças que acontecem nas Empresas Comunitarias em Cherán, Mexico e as implementações operacionais para atingir as transformações necessárias para obter uma sustentabilidade empresarial comparando o perfil das Empresas Iberdrola e Telefônica na Espanha, com intuito, de analisar e evidenciar os pontos culturais de cada país, que atenda as transformações que estão sendo realizadas para servir de instrumento e de estratégias para a promoção do desenvolvimento sustentável, onde a cultura se torna o centro de uma estratégia de entendimento de padrão de comportamento e valores para se almejar a sustentabilidade como fator fundamental nesse processo, sendo muito importante para a sociedade civil e empresarial, porque Brasil no governo do Presidente Lula, e a Espanha vêm assumindo compromissos junto a ONU implementando políticas públicas para viabilizar atingir a sustentabilidade e atingir os objetivos do desenvolvimento sustentável para 2030.

As três empresas escolhidas estão em processo para atingir o desenvolvimento sustentável com um modelo característico de transformação com estratégias produtivas para alcançar o desenvolvimento sustentável, no entanto, a Iberdrola e a Telefonica estão focadas com base nos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) voltadas para os resultados de suas atividades e a empresa comunitaria de Cherán tem a característica de respeito ao ambiente natural e valorização da sua cultura, com base no uso e costumes, sendo o ser humano de importancia fundamental. Deste modo, esta pesquisa analisa e especifica os pontos fortes de cada empresa em relação a cultura em um ambiente sustentável que serviram de instrumento e planejamento estratégico para ter um rumo para este processo. As Empresas e as Universidades que participam desta investigação serão as mais beneficiadas na construção de conhecimentos que contribuam para o aperfeiçoamento da vida em sociedade em um ambiente sustentável, para resgatar uma identidade que orienta a todos para uma vida melhor hoje e para o futuro, envolvendo uma Cultura e Educação Sustentável demandada pelos fatores sociais e naturais.

Diante da atual conjuntura econômica e social em que o planeta se torna mais vulnerável do que nunca, se faz necessário que a sociedade e as organizações tenham

uma postura consciente de transformação econômica e cultural voltada para um mercado consumidor e de produção, onde o meio ambiente tem um acentuado processo de degradação com condições sociais dramáticas. Vivemos em um mundo em uma crise social, ambiental e econômica, onde a poluição do ar e das águas estão acima do limite suportado pelo homem, com uma degradação ambiental sem precedentes, com riscos originados da energia nuclear, falta da qualidade de vida nas megalópoles e cidades, como também, com crescimento exponencial do consumo e redução dos alimentos, exploração excessiva do homem junto a natureza, ocasionando um cenário de desequilíbrio e insustentável, originando as enfermidades, a pobreza, a fome e as guerras, fatos preocupantes, que tem provocado diversas reuniões internacionais entre as Organizações das Nações Unidas (ONU) e os líderes dos Estados a discutirem mudanças urgentes no padrão de vida do mundo na busca de um desenvolvimento que permita restaurar o equilíbrio global.

A ação do homem é tão perversa em relação ao meio natural, que o excesso faz com que apareça um novo continente, e que Ballesteros y Sánchez (2017) chama de o sétimo continente, uma concentração de resíduos de plásticos flutuante no meio do oceano pacífico com uma contaminação marinha acima do limite tolerado, com a morte de diversos animais marinhos. Estima-se uma superfície de 1,5 milhões de Km<sup>2</sup> e 4 milhões de toneladas de lixo descartado no oceano, proporcionando um desequilíbrio no ecossistema com a redução na produção de oxigênio e a morte de diversos animais marinhos. Atualmente a iniciativa de conscientização da ONU sobre a importância do meio ambiente com Simpósios e Congressos por todo mundo, não tem sensibilizado os países, as organizações e principalmente o homem, porque a conduta humana a cada dia é mais perversa, prejudicando a cadeia alimentar e ameaçando a sobrevivência de diversos animais.

O homem é o maior causador da extinção das espécies, estudos indicam que a ação do homem é estimada como mil a dez mil vezes maior que a taxa de morte de uma espécie causada somente por fatores naturais, e interfere de modo diferente no meio ambiente (Salla, 2010). Os seres humanos desenvolvem tecnologias mais eficazes na obtenção de uma vida melhor e prazerosa, e não se dão conta, que a crise ambiental ameaça o planeta e sua própria vida. Não basta construir equipamentos ultra eficientes e

sistemas com tecnologia avançada capazes de transmitir informações quase instantaneamente para todo o globo e encontrar curas para várias doenças como câncer, síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS) e o Alzheimer, no entanto, as pessoas continuam morrendo vítimas de desnutrição e de fome.

Vivenciamos um novo processo seleção natural ocasionada pela epidemia do coronavirus, que considero ser a terceira guerra mundial invisível, no entanto, o vírus contribui para a morte, mas veio para lembrar o valor da vida, para a necessidade de um equilíbrio, com o intuito, de não esquecer a solidariedade, os problemas da miséria, da economia e do social. (Inhorn, 1990), enfatizava que através da Antropologia, as doenças contribuem para os comportamentos que limitam ou favorecem as epidemias.

A relação entre os próprios homens e também com o meio ambiente sempre fez parte da história humana, com isso, ao longo da história, a raça humana vem criando diferentes modos de se relacionar com a natureza. Deste modo, constatamos que a velocidade de transformar e agir na natureza pelo homem se intensificam cada vez mais, porém, a partir da Revolução Industrial essa transformação tem sido insustentável e destrutiva. Com isso, para alterarmos essa situação as pessoas provavelmente terão que interferir de forma diferente no meio ambiente.

Para isso, é necessário transformar, para viver em harmonia em uma sociedade complexa, e isso implica em profunda mudanças de comportamento e hábitos dos indivíduos e da sociedade, e a fórmula mais simples e objetiva é utilizar como instrumento a Educação Ambiental como ferramenta de resgate cultural para obtenção de uma consciência e sensibilização ambiental (Hernández Díaz, 2014) para se atingir um ambiente sustentável, em que, o processo é complexo e exige por parte das empresas e da sociedade civil um amadurecimento.

Os indígenas tiveram uma relação entre o homem e a natureza no período pré-histórico, onde ele e a natureza eram um só, que continuou por várias décadas, assim como outras civilizações. Ao longo do tempo, as tecnologias foram se sofisticando, criando ferramentas de metais e cobre para facilitar a vida no planeta, fazendo que as intervenções no meio ambiente fossem cada vez maiores (Mendonça, 2005).

Podemos verificar que neste período, essas civilizações viviam em parceria com a natureza.

“Considerar que os seres humanos já viveram em harmonia entre si e com a Terra, mesmo quando em sociedades complexas e de tamanho considerável, indica que isso, então, é possível. Ou seja, já foi possível para os seres humanos. Faz parte da natureza humana”. (Mendonça, 2005, p. 56).

Estas crises partem de mudanças que ocorreram na passagem do período pré-histórico para o período histórico. As modificações não ocorreram somente na estrutura social, mas também no contexto tecnológicos. As transformações exigem além de uma abordagem teórica, uma abordagem prática, ou seja, um resgate cultural.

### **1.3.1 - Como entender a transformação da sociedade e do meio ambiente diante de um cenário de insustentabilidade**

O cenário de insustentabilidade conduz o indivíduo a uma reflexão sobre a sua necessidade do meio natural para viabilizar a manutenção da vida no planeta, a utilização dos bens naturais para a sua sobrevivência e a importância da biodiversidade para interação entre os seres humanos.

Para o ser humano se tornar sensível e relaxado mentalmente, é preciso interagir com a natureza, sentir o vento, cheirar o aroma das árvores, contactar com as ondas do mar, andar pelos grãos de areia e visualizar as paisagens naturais” (Autoria própria).

A crise paradigmática originada pelo modo de produção emplacado por uma ordem econômica que domina, destrói e esmaga tudo que se opõe à sua visão de desenvolvimento, como o social, cultural, ecológico, e faz com que surja a necessidade de ajustes e mudanças de atitudes e valores que permitam a continuidade de toda a existência de vida no planeta. Reconhecer essa força a nível global e local representa a realidade do desenvolvimento vigente, que por ser inapropriado, necessita de mudanças na atividade econômica e no modelo de produção partindo de análises do desenvolvimento e do meio ambiente.

Hassan Zaoual (2003) enfatiza o desenvolvimento atual como dominante e soberano, quando especifica que o modelo global de desenvolvimento capitalista tem como premissa se auto valorizar e reconhecer como único. Zaoual (2003) coloca que a história do capitalismo é baseada em um imaginário conquistador e que seu projeto é de domínio do mundo.

Em sentido figurativo e irônico, Galeano (1998) define que modelo de desenvolvimento que vivemos como: “Uma ponte sem rio. Altas fachadas de edifícios sem nada por detrás. A escada rolante que conduz a parte alguma. A rodovia que não permite conhecer os lugares que a própria rodovia destruiu” (1998:229). Assim, a ideia de desenvolvimento se mostra como algo solto, desconectado, não tem uma relação com as pessoas que participam do próprio desenvolvimento.

O contexto antropológico procura integrar contextos de vida e suas diferentes relações com o meio no qual estão inseridos, de maneira descritivas, intrínsecas, conectadas, com uma existência mútua, dialéticas e dialógicas. As perspectivas sobre desenvolvimento, meio ambiente, sustentabilidade e biodiversidade, aponta que não estamos em defesa de uma forma natural, e sim, de uma forma social. Os argumentos de Giddens (1996), defende um cenário social, e por isso, o desenvolvimento sustentável surge com uma roupagem nova, em que, a partir de um olhar integrado temos diferentes dimensões e abordagens.

Neste contexto, o crescimento desordenado da população e a degradação ambiental causaram vários impactos ambientais, sociais e econômicos ao longo dos anos. Verificou-se que a preservação do meio ambiente está intimamente ligada à própria espécie humana, e que os prejuízos ocasionados pelo indivíduo, impulsionaram criar uma cultura de preservação ambiental. Assim, a Organização das Nações Unidas, ONU, iniciou a formação de um plano global sobre questões do meio ambiente, passando a discuti-lo internacionalmente junto com os Direitos Humanos e o Desenvolvimento Sustentável, sendo esse, um dos grandes assuntos que envolve a temática do meio ambiente iniciado a partir da Conferência de Estocolmo, em 1972, avaliando os impactos ambientais, com projetos, planos, programas mundiais sobre um novo modelo de desenvolvimento que foram também abordados nos relatórios de

Brundtland, ECO-92, Agenda 21, Carta da Terra e MDM – Metas do Desenvolvimento do Milênio e Pacto Global.

Os mercados do século XXI e o mundo atual segue uma tendência que requer um novo modelo de desenvolvimento econômico e inovador que chamamos de desenvolvimento sustentável, e este tema, tem sido mencionado no mundo empresarial como uma tendência de mercado e que o novo cenário contribui para um processo de grandes modificações na cultura das organizações.

### **1.3.2 - A base cultural para alcançar o ambiente sustentável nas empresas**

Assim, a gestão dos negócios deve expressar o compromisso efetivo de todos os graus hierárquicos das organizações com essa nova realidade que exige uma nova postura da cultura empresarial. Diversas empresas já buscam de alguma forma contribuir para o desenvolvimento sustentável, porém, alguns executivos encontram dificuldades para introduzir estas mudanças nas rotinas corporativas, fazendo-se necessário identificar um fator motivacional que induza seus colaboradores a participarem mais ativamente deste processo.

O assunto merece ser analisado e comparado, para verificar o grau de envolvimento, aplicação e aprendizagem das Empresas Mexicanas, Brasileiras e Espanholas, e a partir destes resultados, relatar e elaborar sugestões principalmente novos conceitos e ideias, com intuito de ampliar a dimensão pedagógica e interdisciplinar nas organizações.

Esta pesquisa torna-se de fundamental importância para sociedade civil e empresarial, principalmente para o Brasil e para países que tem relação comercial com Brasil. A adoção de políticas neoliberais vem trazendo maiores dificuldades para que o Brasil venha a cumprir os objetivos de desenvolvimento sustentável até 2030, propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU). A conclusão foi apresentada por organizações como Artigo 19, Rede Nossa São Paulo e o Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor (Idec), como um alerta sobre os obstáculos que o país terá em cumprir como metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

O compromisso assumido pelo Brasil junto a ONU, propõe, entre alguns dos objetivos estabelecidos, a erradicação da pobreza e patamares mínimos de saúde, educação e saneamento básico. No entanto, segundo estas entidades da sociedade civil que fizeram o acompanhamento da evolução do cumprimento dessas metas e prioridades para elaboração do relatório, a emenda constitucional do teto de gastos e as políticas de Estado mínimo limitam quaisquer avanços.

As prioridades do governo atual não são as socioambientais, tampouco de saúde e sequer de educação. A política desastrosa do governo brasileiro vai de encontro as prioridades da União Europeia, e com isso, as Nações Unidas através do seu conselho de Direitos Humanos vem denunciando as iniciativas do governo brasileiro, sobre as diversas violações ao meio ambiente, as mulheres e aos indígenas, como também, os mecanismos de desmonte da proteção aos direitos humanos.

A ofensiva da sociedade civil e de alguns dos principais relatores da ONU coincide com outro momento complicado para o governo de Brasileiro. A Europa, governos e parlamentares têm questionado o acordo comercial entre a União Europeia e Mercosul, questionando a posição do governo brasileiro em relação as questões ambientais, tendo um reflexo direto na Agenda 2030. Se ela é tomada como uma prioridade de governo, se torna um pessimo método para se fazer uma política pública adequada em relação as ODS. E notório, que a falta de priorização dessa agenda pelo governo atual, afirma a coordenadora da ONG “Artigo19” Joara Marchezini, que faz parte do Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (GTSC A2030), composto por 38 entidades, entre as quais, a “Artigo19”, ao lançar o “Relatório Luz da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável” elaborado pelas entidades que compõem o Grupo de Trabalho e por organizações convidadas, que analisa a partir de dados oficiais, a situação do Brasil à luz dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Os ODS abarcam metas de caráter social, econômico e ambiental, agregadas em 17 objetivos, a serem cumpridas por todos seus signatários até 2030, onde o conjunto de objetivos é chamado de Agenda 2030. O Relatório (GTSC A2030) demonstra a preocupação com o cenário brasileiro, evidenciando que o caminho trilhado pelo Brasil é incoerente com a Agenda 2030.

Existe uma estagnação no que se refere ao ambiente sustentável, com um recuo nos índices na área social e de educação. O que temos observado é um despreparo dos governos na atualidade nas questões ambientais e sustentabilidade empresarial, atrelado isso, temos uma crise política sem precedentes (GTSCA2030, 2018), e que envolve ao primado da equidade e da universalização dos direitos humanos, dando o verdadeiro significado de um Brasil despreparado para vencer os grandes problemas da sociedade brasileira, onde existe o reconhecimento das disparidades sociais, e a Espanha vem implementando políticas para que o Estado e as Empresas atinjam o caminho da sustentabilidade, mesmo assim, tem um grande caminho a percorrer, e o México, mesmo com grandes pesquisas no assunto, e empresas que demonstram uma grande avanços na área de meio ambiente, social, sustentabilidade e biodiversidade, se verifica onde o governo Mexicano ainda não conseguiu avançar em uma estratégia integrada de melhoria da qualidade de vida e paralelamente reduzir os impactos ambientais negativos, voltada para uma visão conexa no âmbito da cultura voltada para sustentabilidade, onde surge como um grande diferencial para conseguir um desenvolvimento sustentável na sua totalidade Left,(2004), Dehenzelin(2011). Mas, mesmo assim, poucas são as empresas nos três países que vem implantando um ambiente sustentável na sua totalidade, deste modo, este estudo se faz necessário, com a preocupação de contribuir para inserção de políticas públicas e compactuando com as mesmas para a implementação de um ambiente apoiado no Desenvolvimento Sustentável.

A Iberdrola, empresa do setor elétrico, sendo uma referência mundial por sua defesa de um modelo de respeito ao meio ambiente e de responsabilidade social com crescimento em processo sustentabilidade, tendo importante participação no Brasil e na Espanha, mesmo investindo em tecnologia e ideias voltadas para sustentabilidade, ainda engatinha para calgar um desenvolvimento sustentável.

A Telefônica é uma empresa líder na área de telecomunicações com presença em 21 países da Europa e América Latina, tendo aproximadamente 125 mil colaboradores e uma carteira de clientes de mais de 327 milhões de usuários. Esses são alguns números que fazem da Telefónica uma das líderes mundiais entre as operadoras



integradas de telecomunicações, ofertando soluções de comunicação, informação e entretenimento. A Telefónica é um grupo privado, com mais de 1,5 milhão de acionistas diretos. Tem ações cotadas nas principais bolsas internacionais.

Como a cultura surge como um diferencial, se faz necessário a integração do que chamamos dos quatro pilares( economico, social, ambiental e cultural), e para entender a sustentabilidade, cabe um dialogo diacrônico, e a aceitação da comunidade científica sobre a atuação do ser humano produziu mudanças que influenciaram a dinâmicas do planeta , é com respaldo para não manter os atuais sistemas de desenvolvimento com base na maneira de utilizar os limitados recursos naturais, tendo como o principal problema o atual enfrentamento da humanidade, com o aumento da população mundial e o excesso de utilização da matéria-prima em uma economia em crescimento em um desenvolvimento capitalista (Meadows, Randers, & Meadows, 1992), caracterizando uma realidade cultural junto ao meio ambiente, social e econômico que se desenvolve ao mesmo tempo, onde a ação transformadora do homem modifica o ambiente, mas também, vislumbra o aspecto tecnológico, político e ético. O conceito de Desenvolvimento Sustentável tornou-se uma espécie de ideal, ou de novo paradigma para a sociedade contemporânea, e se disseminou para todos os segmentos da sociedade. A questão que se estabelece a partir daí, é a necessidade de desenvolver novas bases para o crescimento econômico, compatíveis com a preservação dos recursos naturais e a equidade social sintonizadas com o ambiente institucional.

Portanto, um projeto consciente, torna a descoberta da realidade um guia relevante no terreno da pesquisa e das articulações inconscientes que manifestam o desejo de encontrar respostas para as inquietações internas do pesquisador.

Essa investigação trata essencialmente dos aspectos culturais, educacionais e sociais no âmbito organizacional e da sociedade civil, que são produzidos em um ambiente sustentável. A bem da verdade é um processo que está em construção para atingirmos um modelo de sustentabilidade que a etnografia evidencia como condições imprescindíveis para entender a magnitude da complexidade da cultura sustentável nas organizações. É esse o objeto de estudo com base na Cultura Organizacional no ambito Empresarial envolvido no processo de sustentabilidade, busca alcançar o desenvolvimento sustentável, que atualmente vive uma dialética entre os estudiosos

que entendem diversos conceitos de sustentabilidade, onde o meio natural e o homem constroem uma realidade cultural nova que visa a transformação do bem viver, sendo um desafio importante para o ser humano, caracterizando uma realidade cultural junto ao meio ambiente, social e econômico que se desenvolve ao mesmo tempo, onde a ação transformadora do homem modificou o ambiente, mas também, vislumbra o aspecto tecnológico, político e ético que disseminou todos os segmentos da sociedade.

## **1.4 - Contextualização da pesquisa**

### **1.4.1 - Compreensão da pesquisa voltada para as Organizações e seu campo de abrangência.**

Com as crescentes transformações que envolvem as empresas no mundo atual, e a necessidade de mudanças nas suas estratégias, devido a uma série de problemas estruturais em escala global, e também, o crescimento do desempenho das empresas japonesas nas décadas de 1980 e 1990, juntamente com a crise das empresas norte-americanas levaram a verificar que a dimensão cultural se torna importante para o contexto organizacional e dos negócios (Barbosa, 2002). Sendo assim, o impacto de viabilizar um ambiente sustentável nas empresas, faz com que a cultura auxilie as organizações atingir seus objetivos alterando a conduta dos seus membros e as suas próprias estratégias.

Nesse sentido as empresas comunitárias<sup>7</sup> Indígenas de San Francisco de Cheran, situadas no Municipio de Cherán (Figura 2)<sup>8</sup>, localizado na região da Meseta Purépecha, no Estado de Michoacán (Figura 1), México, compreendem quatro segmentos empreariais subordinadas ao Conselho de Bens Comunitários, e este, vinculado ao Conselho Maior de Governo de Cherán, em uma estrutura de governo comunitário, onde explora atividades de resinas, viveiros para plantação de pinhos, serraria e fabrica

---

<sup>7</sup> “Weber chama de comunidade uma relação social quando a atitude na ação social – no caso particular, em termo médio ou no tipo puro – inspira-se no sentimento subjetivo (afetivo ou tradicional) dos partícipes da constituição de um todo”. (1973 p. 140-143)

<sup>8</sup>Fonte: Algumas fotos foram cedidas pelo Engenheiro Florestal da Empresa Comunitária e Professor da UIIM

de tijolos. Segundo Harris, (2011, pp: 142-143), quando os antropólogos falam de cultura humana, se referem a um estilo de vida total, socialmente adquirido de um grupo de pessoas, que inclui os modos recorrentes de pensar, sentir e atuar.

Assim, queremos demonstrar que a gestão do governo comunal de Cherán composto por doze pessoas, que fazem parte da comunidade indígena purépecha, tem o intuito, de articular o desenvolvimento individual e coletivo da cidade, preservando e respeitando o ambiente natural, criando sua autonomia econômica para que as pessoas que vivem no território, consiga ter uma vida mais digna, preservando o usos e os costumes da comunidade indígenas purepechas, com o proposito de manter um ambiente sadio através da cultura e educação em ambiente sustentável para a sobrevivência e o desenvolvimento do seu povo.

#### 1.4.1.1 - Empresas Comunitárias de Cherán e localização

Figura 1 – Estado de Michoacan – Mexico



Fonte: Foto cedida pelo Governo Comunitário de Cherán

Figura 2 - Município de Cherán no Estado de Michoacán



Fonte: Foto cedida pelo Governo Comunitário de Cherán

#### **1.4.1.2 - Empresa Iberdrola participações e principais objetivos**

A Iberdrola, empresa do setor elétrico, sendo uma referência mundial por sua defesa em um modelo de respeito ao meio ambiente e com crescimento em processo sustentável, tendo importante participação no Brasil e na Espanha.

A empresa, como podemos verificar nas figuras 3 e 4, vive um processo intenso para atingir um ambiente sustentável com um equilíbrio entre os aspectos econômicos, ambientais e social. Com um quadro de empregos diretos de 34.000 mil e empregos indiretos de 350.000 mil. Para o futuro a empresa tem como meta três fundamentos: o crescimento da rentabilidade, a excelência operacional e novos avanços e inovação nos processos de digitalização. Desenvolve uma cultura organizacional que mantém a integridade e a transparência. Tendo seus investimentos nos quatro cantos do mundo,

principalmente na Espanha, com a empresa Eurozona, e no Brasil com a empresa Neoenergia. Os principais objetivos do desenvolvimento sustentável para tais empresas são os Objetivo 7 - Energia limpa e acessível, e o Objetivo 13 - Ação contra a mudança global do clima.

Figura 3 - Iberdrola e suas Principais Participações



Fonte: [goo.gl/9PK6Eb](https://goo.gl/9PK6Eb)

Figura 4 - As principais estratégias de negócio da Iberdrola para atingir a sustentabilidade

Os principais objetivos da Iberdrola tem como meta alcançar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS 7) , obter uma energia limpa que não contamine, e ODS 13, com ações voltada para o clima.



Fonte: [goo.gl/w8b2z4](https://goo.gl/w8b2z4)



trabalho decente, Objetivo 9- Indústria, inovação e infraestrutura, Objetivo 10- Redução das desigualdades, Objetivo 12- Consumo responsável, Objetivo 13- Ação contra a mudança global do clima, Objetivo 16- Paz, justiça e instituições eficazes.

Figura 6 - ODS TELEFÔNICA

Principal Objetivo 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura



Fonte: Empresa Telefônica



### **1.4.2 - O envolvimento da Antropologia para contextualização da investigação**

Fundamentalmente a presente investigação consiste em aportar conhecimentos científicos por meio de estudos a serem realizados nas Empresas Comunal de Cherán, Iberdrola e Telefônica, e que, com as peculiaridades sobre a cultura sustentável e a educação sustentável. Compreender a realidade de diversas ações do homem que se interagem em uma empresa, é preciso contextualizar a investigação com a contribuição da Antropologia Organizacional, e com o auxílio de elementos teóricos da Antropologia sócio cultural, para então, compreender comportamentos e relações que se estabelecem nas empresas.

Schein (1998), enfatiza e defende uma perspectiva em que a cultura de uma organização possibilita integração interna de seus membros respondendo às variações ambientais externas e internas. Assim, examinar, entender, compreender e explicar a realidade social, olhando os objetos da vida social de maneira integral e subjetiva estabelecendo a Antropologia aplicada em um processo inovador nas organizações, que contribui para entender a trajetória da cultura sustentável onde abrange as dimensões social, econômica e ambiental, e auxilia no entendimento o que vem a ser a cultura sustentável e como as empresas e os indivíduos devem buscar esta cultura. Conforme KottaK (2011): A Antropologia explora a diversidade humana no tempo e espaço, estuda a condição humana, seu passado, presente e futuro, sua biologia, sociedade, linguagem e a cultura, com particular interesse na diversidade que provém da adaptabilidade humana.

Deste modo, temos indivíduos que se interagem em uma prática com interesse comum, com rotinas e símbolos de maneira organizada, diante de um contexto cultural (Barbosa, 2002), e quando essa interação faz parte de uma empresa, afirmamos que a cultura é da empresa, com isso, a empresa deve conscientizar seus membros para que se integrem. Assim, a cultura empresarial é um campo da Antropologia organizacional que ocorre no interior e exterior das empresas no dia a dia.

Atualmente a importância da noção de cultura para os estudos organizacionais, aproxima a Antropologia da Administração, com o intuito, de obter informações

relavantes para os estudos das empresas. Diversas teorias Antropologicas servem para entender e conceituar a Cultura Organizacional ( Morgan, 1996 ), e a maior parte das empresas tem diferenças que somente podem serem entendidas através do conceito de cultura, sendo um eixo de fundamental importancia para as empresas.

Os valores e as crenças do mundo organizacional causam impactos nos comportamentos das pessoas e no desempenho economico e nas mudanças organizacionais (Barbosa, 2002). Assim, para compreendermos as transformações que acontecem no ambito das empresas no ambiente sustentavel, precisamos revolucionar o modo pensar e de agir da pessoas, como também, dos Antropologos no contexto sustentável, porque a interação da Antropologia com a Administração e os sistemas informatizados com outras disciplinas é uma realidade nesse novo universo sustentável. Com isso, a dimensão cultural é fator chave para alcançarmos os objetivos da empresa, e não podemos nos furtar dessa realidade.

Temos, portanto, o campo da Antropologia aplicada focada no interesse de buscar soluções sobre os problemas encontrados na etnografia, com a intenção de gerar novos conhecimentos no campo das organizações, e explicar as problemáticas sociais encontradas na investigação. A cultura é um conceito forte da Antropologia, que permite a sociedade delimitar e estabelecer suas peculiaridades no seu estilo de vida. Para Fleury, a cultura organizacional são diretrizes desenvolvidas por um grupo que são válidas para lidar com os problemas externos e com a integração interna, e que possam ser repassadas para outros membros para lidar com os mesmos problemas (Fleury *apud* Schein, 1988).

Para Diaz de Rada (2010), a cultura diante de uma perspectiva pratica , da ação e da relação com os seus agentes focaliza a questão cultural dos agentes e seres humanos como produtores de cultura, sendo um conjunto de regras que compreende ações concretas e contempla as relações entre os seres humanos.

#### **1.4.2.1 - A compreensão da Antropologia Empresarial**

Ao abordamos a relevancia da cultura no contexto empresarial, onde seus empregados tem costumes e valores individuais peculiares de seu meio e estilo de vida, temos também, no ambito da empresa temos uma cultura pautada em normas,

comportamentos, valores, diretrizes, hierarquia, organização direcionada para as metas da empresa, tornando característicos da Antropologia, e se faz necessária para compreensão da interculturalidade entre as culturas organizacionais existentes entre com atividades diversas e em países distintos, onde o debate sobre a crise global, exige transformações envolvendo mudanças para obter um novo desenvolvimento amparado por um ambiente sustentável, onde o homem é um ser que consegue se adaptar nas mais difíceis situações. As Organizações lutam pela sobrevivência em um ambiente em constante mutação descontínuas, dinâmico e complexo onde sobrevive quem consegue se adaptar. Assim como os homens, as empresas também tem um grande poder de adaptação. Podemos dizer, que a rápida mudança tecnológica, que envolve produtos, processos ou seus usos, significa que as transformações ocorram rapidamente, e portanto, a organização deve estar próxima das atividades de seus atuais e potenciais fornecedores, clientes e competidores. O conceito de dinamicidade, mudando os ambientes interno e externo à organização, e a interação contínua entre estes e a estrutura, funções e gerenciamento organizacionais são temas que devem ser amplamente discutidos em um processo de transformação, onde a adaptabilidade é a melhor forma para vencer os desafios das empresas em um ambiente que exige mudanças (Fraga, 2014). Para De Greene (1982), as organizações adaptáveis devem ser flexíveis e resilientes, abertas a idéias e percepções, e sempre atentas às mudanças ambientais e estruturais e que estejam adaptáveis para as prováveis mudanças futuras. Além de fomentar o pensamento inovador e criativo, ela deve aprender com as experiências, e adquirir sempre mais a capacidade e a agilidade de resposta, principalmente na era da sustentabilidade.

É certo que as empresas tem dificuldade em se adaptar aos novos ambientes, que provém do fato de que muitos aspectos organizacionais necessitam do ser humano se adequar aos novos desafios. Para Burgin e Koss (1993), as companhias para sobreviverem terão que ter inovações contínuas e mudanças rápidas, oferecendo produtos e serviços de qualidade e que o mercado exige. Atualmente o maior desafio em um ambiente empresarial é analisar se compensa arriscar em uma mudança, para obter um retorno desejável. Desse modo, é imprescindível analisar entre o risco de desestabilizar a organização contra o risco de mudar muito devagar. Essa habilidade de

raciocínio empresarial deve ocorrer em uma situação de mudança organizacional. Para Burgin e Koss (1993), toda escolha carrega riscos e retornos.

A saúde de uma empresa exige estratégia competitiva que requer um processo de mudanças na qual as organizações tradicionais, burocráticas, hierárquicas, lentas e inflexíveis mudam de estado e estrategicamente respondem as mudanças, ou seja, em organizações saudáveis.

Assim, que Burgin e Koss (1993) referem-se à transformação organizacional como um processo. O processo de transformação foca a organização como um sistema holístico, que interage com seu ambiente o tempo todo. É um sistema dinâmico. Assim temos características importantes nas organizações que precisam de reformulações para efetuar as mudanças: visão, valores, estratégias, estrutura organizacional, sistemas e cultura, e que a visão da companhia é um fator essencial no processo de mudanças nas empresas.

Para Kotter (1996) a visão é essencial para empresas criarem o seu futuro, e descreve que, dentro de um processo de mudança, uma boa visão serve para três importantes propósitos: esclarecer a alta direção sobre as transformações, simplificar as decisões mais detalhadas, motivar as pessoas seguir os passos na direção certa, mesmo que os primeiros passos sejam pessoalmente dolorosos, é importante auxiliar a coordenar as ações de pessoas diferentes de uma maneira efetiva. A visão da empresa está encoberta em seus valores e em seus objetivos fundamentais.

Collins e Porras (1998) afirmam que nas empresas de sucesso duradouro sempre permanecem com seus valores e objetivos invariáveis, e assim, podemos compreender que a invariabilidade pode ser modificada e as que nunca devem ser modificadas. Então, teremos valores e objetivos básicos, e os que devem ser preservados, evidenciando qual é o futuro para o qual se deve evoluir.

As mudanças consideradas incertas, ditam incertezas, e o lugar para onde se quer ir, de acordo com o ambiente no qual se está inserido. Com isso, a missão da companhia é o passo importante para uma efetiva estratégia para atingir suas metas, onde os elementos da visão e da missão combinam-se para fornecer à organização a base de todos os seus propósitos, objetivos e valores (Savitz, 2007).

Nos dias de hoje, devemos compreender que a capacidade individual do homem é recheada de experiências que auxiliam o ser humano a escolher o seu caminho e participar e compartilhar o sentido de uma vida melhor. Cabe aqui não confundirmos cultura com a indústria do entretenimento, a cultura, que é a relação do homem com seu meio, é a capacidade individual e colectiva numa dinâmica de desenvolvimento que se integra a um projeto coletivo para um determinado território. A cultura é pensamento, imaginação, racionalidade, emoção, construção de uma vida melhor.

Atualmente, a cultura além de importante, faz parte de um processo para alcançar o desenvolvimento sustentável, conscientizar, conservar e enaltecer as bases naturais ao invés de destruir (Calva, 2007, p. 11). O conceito nasce com o objetivo de administrar de uma forma mais eficiente e racional os recursos disponíveis, para que seja possível de tal maneira melhorar a qualidade de vida das gerações futuras (ONU, 1987) com o desafio de transformar os padrões de produção e consumo da sociedade. Com desenvolvimento sustentável, os avanços tecnológicos, culturais, sociais e ambientais faz surgir novas perspectivas para o desenvolvimento das empresas, tendo como ênfase a estabilidade e fortalecimento de ações com novas condutas entre seus membros (Aguilar, 2003), com a ideia que as organizações também são culturas (Borjas, 2010). Temos assim, que buscar novas estratégias para que na atualidade as empresas tenham êxito em gerar valor aos seus produtos e processos com enfoque sustentável através de uma cultura que valorize a criatividade e a inovação dos seus membros (Ramos & Ramos, 2010). Na última década começaram diversas investigações para analisar a relação entre a cultura e o desenvolvimento sustentável nas organizações e nas empresas. Entre tantos trabalhos se destacam o equilíbrio entre o aspecto econômico, a igualdade social a responsabilidade ambiental como parte de uma cultura sustentável nas empresas (Bertels, Papania y Papania, 2010).

## **CAPITULO II – OBJETIVO DA PESQUISA E O MARCO METODOLOGICO**

### **2.1 - Objetivos da Pesquisa**

#### **2.1.1 - Objetivo Geral**

- Verificar e comparar como as organizações que em processo para atingir um desenvolvimento sustentável se utilizam da cultura e educação entre três culturas organizacionais e os seus propósitos de aplicabilidade, como também, os obstáculos encontrados no processo para atingir o desenvolvimento sustentável nos distintos países ( Mexico, Brasil e Espanha), com a finalidade de compreender e explicar como construir o modelo de cultura neste ambiente, e a realidade social , educacional , ambiental.

#### **2.1.2 - Objetivos Especificos**

- Identificar os pontos principais de implantação, de gestão e os aspectos empresariais praticados em um ambiente sustentável e as especificidades do desenvolvimento sustentável.
- Verificar o processo de formação da identidade das empresas ou grupos que formam a empresa, suas necessidades de mudanças de comportamentos, valores para obter um ambiente com uma cultura e educação , para atender os objetivos do desenvolvimento sustentável e baseada também na agenda 21.
- Evidenciar o grau de participação em ações de responsabilidade social e ambiental dos atores interno e externo a organizaçãdo.
- Comparar as diferenças e as semelhanças entre as culturas das empresas das tres empresas no processo de sustentabilidade.

## **2.2 - Marco Metodológico**

Nessa parte que chamamos marco metodológico, buscamos explicar os mecanismos utilizados para a análise da cultura sustentável nas três empresas investigadas, de maneira progressiva, através da aplicação, sistemática e lógica, dos conceitos e fundamentos expostos no marco teórico.

### **2.2.1 - Metodologia**

O método utilizado é o etnográfico, próprio da Antropologia cultural aplicada, com as ferramentas e técnicas que possibilitam o caráter qualitativo descritivo, com foco nessas empresas que buscam desenvolver produtos ou serviços adequando sua estrutura de trabalho para um ambiente sustentável, tendo como meta atingir um novo desenvolvimento que denominamos sustentável, com base nos elementos coletados para posterior descrição e comparação.

A pesquisa está apoiada em uma investigação cultural voltada para um trabalho de campo nas empresas comunitárias de Cherán através de uma observação participante, entrevistas semi-estruturadas e questionários, visando descrever e analisar a cultura purépecha aplicada nas empresas comunitárias, comparando com uma análise da cultura nas empresas Iberdrola e Telefônica, tendo como base as entrevistas semi-estruturadas e questionários.

As narrativas dos componentes que participaram da pesquisa tem como objetivo desvendar e verificar os costumes, valores e comportamentos, como a necessidade de desvendar estratégias educacionais para conscientização ambiental e social sendo direcionada para um entendimento qualitativo da investigação, tendo em vista, a compreensão da cultura e da educação em um ambiente sustentável, podendo em diversas circunstâncias ter elementos quantitativos.

Tabela 1 – Quadro comparativo dos objetivo específicos

OBJETIVOS ESPECIFICOS	INSTRUMENTOS	ANALISES
Identificar os pontos principais de implantação, de gestão e os enfoques praticados pelas empresas em um ambiente sustentável e as especificidades do desenvolvimento sustentável.	Metodologia etnográfica, entrevistas e questionários	Descrição do trabalho etnográfico e das entrevistas.
Verificar o processo de formação da identidade da empresa ou grupo que forma a empresa, suas necessidades de mudanças de comportamentos, valores para obter um ambiente e uma cultura sustentável, para atender os objetivos do desenvolvimento sustentável e da agenda 21.	Metodologia etnográfica, entrevistas e questionários	Descrição do trabalho etnográfico e das entrevistas
Evidenciar o grau de participação em ações de responsabilidade social e ambiental dos atores entrevistados	Metodologia etnográfica, entrevistas e questionários	Descrição do trabalho etnográfico e das entrevistas
Comparar as diferenças e as semelhanças entre as culturas das empresas dos tres países no processo de sustentabilidade.	Comparação dos resultados e questionários Cheran, Iberdrola e Telefônica	Comparação dos resultados do questionário

Fonte: elaborado pelo autor

### 2.2.2 - Metodologia aplicada na pesquisa

A pesquisa foi direcionada para o estudo da Cultura e da Educação em três empresas em processo de sustentabilidade para atingir a sustentabilidade organizacional nas empresas comunitárias de Cherán, Mexico, Iberdrola e Telefônica, o qual descrevemos o seu cotidiano e as suas aplicações práticas, com as fontes teóricas para auxiliar-nos no conhecimento geral e na constatação das suas realidades.

No trabalho de campo utilizamos o procedimento de descrição etnográfica com observação participante e direta, entrevistas, questionários com o fim de estudar a realidade cultural, educacional e social da empresa comunitária de Cherán para que possamos analisar suas característica para alcançar a sustentabilidade, e consideramos que para isso a melhor metodologia é a qualitativa.



Conforme descreve Minayo,

o método qualitativo pode ser definido como: é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam. As abordagens qualitativas se conformam melhor a investigações de grupos e segmentos delimitados e focalizados, de histórias sociais sob a ótica dos atores, de relações e para constatação dos seus discursos e de documentos. (Minayo, 2010, p. 57).

Faz-se importante destacar que para complementar o método qualitativo utilizamos algumas informações quantitativas, e que não devemos atribuir prioridade de um sobre o outro, mas sim, entender que ela contribui para adequar as informações trazendo, portanto, entendimentos importantes e complementares, para melhor compreensão do fenômeno estudado. No entanto, nesse estudo iremos nos ater às discussões acerca do método de pesquisa denominado qualitativo.

Essas estratégias de investigação permitem ao pesquisador uma direção específica dentro do fenômeno pesquisado, conforme Creswell (2007), com as mudanças contemporâneas e os avanços tecnológicos as estratégias aumentaram, e três distintas pesquisas encontramos no método qualitativo (estudo de caso, pesquisa documental e a etnografia) (Godoy, 1995b).

A natureza do fenômeno pesquisado influencia diretamente na escolha da abordagem a ser utilizada. De forma geral, no método qualitativo, se emprega procedimentos de interpretação, a partir dos dados coletados, sendo eles dados simbólicos, situados em um determinado contexto e que de alguma forma expressam parte da realidade do indivíduo que diz respeito ao que é declarado, estando a outra parte submersa, tratando-se, portanto do conteúdo a respeito do qual o sujeito não expressou. Para Minayo (2010), não existe uma ciência geral, mas sim práticas científicas diferenciadas, envolvendo visões sociais de mundo diferentes, cabendo, portanto, a cada um aprofundar-se no assunto que acha mais interessante.

O pesquisa qualitativa emprega estratégias que facilita a interpretação dos fatos, conforme descreve Creswell (2007), sendo elas: a etnografia, os estudos de casos, as

pesquisas fenomenológicas, pesquisas narrativas e a teoria embasada. Neste âmbito temos também, alguns aspectos que são características fundamentais como( Godoy, 1995b, p.62): O ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental, O caráter descritivo; O significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida como preocupação do investigador e o enfoque indutivo.

A estratégia utilizada é a etnografia com observação participante, usamos também, outras técnicas de pesquisas, com entrevistas e interação entre o pesquisador e o objeto pesquisado, sem a intenção de modificar o rumo da pesquisa, com questionários abertos, entrevistas estruturadas e semi-estruturadas, observações diretas, conversações formais e não formais e fotografias. Com essas técnicas, alcançamos o entendimento sobre as facetas estratégicas empresariais implementadas para se obter o desenvolvimento sustentável, os problemas e dificuldades, como também, a existência de uma transformação cultural, projetos educacionais relativos à realidade social construída por diversos atores da situação em estudo no âmbito empresarial de instituições bem definidas, com maneiras de agir no modelo de gestão diferentes, onde visamos conhecer o como, e o porque, da cultura sustentável e da educação sustentável.

No que concerne a abordagem, é uma pesquisa de natureza qualitativa descritiva, apoiada em experiências vividas, englobando relações de caráter humano e social, observando os comportamentos e valores, visando identificar os fatores que contribuem para a ocorrência de uma determinada realidade para gerar conhecimentos dirigidos para uma aplicação prática, envolvendo interesses da comunidade empresarial e da sociedade civil.

As empresas que pesquisamos ainda não atingiram este desenvolvimento, estando em um processo contínuo de transformação do seu ambiente. O intuito é descrever a realidade através da especificidade do método etnográfico, com a observação direta participante, entrevistas semi-estruturadas e questionários para entender e compartilhar experiências, comportamentos, costumes e valores, do homem com o seu meio natural, como também, as alterações e estratégias para a obtenção de

uma melhor qualidade de vida, onde alterações estão sendo realizadas na sua maneira de produzir e prestar seus serviços para alcançar a sustentabilidade.

### **2.3. - Validade e confiabilidade da Investigação**

Para demonstrar a realidade do que se estudou, e o que possibilitou a construção de conhecimentos, convém dizer que a investigação teve um caráter qualitativo, com critérios e aspectos de confiabilidade, permitindo que seja validada cientificamente, com resultados representam a realidade estudada.(Gonzalez, 2000).

#### **2.3.1 - Critérios de validação**

A investigação teve como base os seguintes parametros para validez científica: a interna e a externa.

A validez interna possibilita verificar o contraste das informações obtidas em períodos distintos, conforme a abrangência, disponibilidade e permissão das empresas, e também, os obstáculos que enquanto pesquisador tivemos no decorrer da investigação, devido a pesquisa abranger três empresas em países diferentes, com estilos, estratégias e poder econômico distintos. Tendo a comparação de informação para cada empresa com o intuito de estruturar o questionário conforme o critério de análise e a realidade das empresas.

As informações obtidas foram comparadas e descritas por pessoas que têm conhecimentos sobre as empresas e pertecem ao grupo pesquisado.

O estudo abrangeu observações que envolveram as três empresas, descrevendo a realidade encontrada.

A credibilidade da pesquisa, com alguns percalsos, no entanto, teve como característica a permissão do governo de Cherán, e ficou limitada aos chefes de departamento de sustentabilidade, para a entrevista, e os questionários eram adequados para a realidade pesquisada. O estudo teve como critério o anonimato com o consentimento dos cordenadores dos departamentos da Iberdrola e Telefônica, no

entanto, por questão de comparabilidade utilizamos o mesmo critério para a empresa comunitária de Cherán, Mexico, para que elaborássemos o questionário e o plano para as entrevistas.

A validade externa teve sua complexidade nas empresas Iberdrola e Telefônica devido as limitações impostas à pesquisa. No entanto, as empresas comunitárias de Cherán, Mexico, mesmo tendo a questão espacial, e ser um grupo muito distinto das outras empresas, houve a possibilidade de comparação, podendo, utilizar os conceitos teóricos e as práticas abordadas nesse estudo. As semelhanças, coincidências e as documentações possibilitou as comparações e evidenciou a confiabilidade das informações externas.

A estratégia de triangulação é uma técnica relevante, para permitir a confiabilidade do trabalho, e assim, de acordo com Valerio (2015), apoiado na opinião de Denzin (1970), é como se permite a obtenção de uma compreensão do que deseja conhecer, tendo como base a combinação de duas ou mais teorias, fontes de dados e métodos de investigação.

Com base nas colocações do autor, tivemos algumas triangulações de dados: Capacidade econômica das empresas, geográfica, ambiente organizacional e ambiente sustentável.

### **2.3.2 - Triangulação da investigação**

Com base no pensamento Denzin (1970), posicionamos as seguintes triangulações: de dados, a capacidade econômica, geográfica, e os conceitos. Partimos da crise global, que exige uma transformação cultural nas organizações, com práticas de sustentabilidade com que a Sustentabilidade Organizacional venha alterar o modo vida das pessoas. A constatação das diferenças da capacidade econômica de cada empresa, tendo os objetivos empresariais distintos, os níveis culturais diferentes, que interferem no processo para obter o desenvolvimento sustentável. Temos assim, uma visão para triangulação dos dados com base na Sustentabilidade: Desenvolvimento – Sustentabilidade Organizacional - Transformações culturais e educacionais.

Para que as empresas em processo de sustentabilidade alcance o rumo do desenvolvimento sustentável com práticas que valorizam as pessoas sem perder o rumo econômico.

### **2.3.2.1 - Triangulação da capacidade econômica**

A investigação salienta que as empresas comunitárias indígena na região de Cherán, busca um desenvolvimento que privilegia o respeito ao meio ambiente e com ênfase na solidariedade para a população do lugar, onde o resultado empresarial não está voltado para o lucro, e sim, para o reinvestimento do desenvolvimento comunitário, enquanto, na Iberdrola e Telefônica desejam é aumentar o seu lucro e patrimônio, mas sem o compromisso de investir na sociedade em seu entorno e na cultura empresarial. Com isso, temos a capacidade econômica diferente em cada uma, e as empresas comunitárias seguem o desenvolvimento da comunidade, já a Iberdrola e a Telefônica perseguem o seu próprio desenvolvimento.

### **2.3.2.2 - Triangulação geográfica**

As empresas ficam em regiões distintas com hábitos diferentes possibilitando verificar a cultura e a educação em cada uma, direcionadas ao processo sustentável. Podemos dizer que trata de empresa no Estado de Michoacán no México, onde trata a cultura organizacional e educacional de modo sustentável, da Iberdrola e Telefônica, que tem a Matriz na Espanha e Filiais em São Paulo, Brasil.

### **2.3.2.3 - Triangulação conceitual**

Conforme a investigação direcionada para as culturas organizacionais em diferentes empresas em processo de sustentabilidade, que visa práticas empresariais que atendam aos indivíduo com uma vida mais saudável, transformando seus

pensamentos e costumes através da educação, uma sustentabilidade organizacional direcionada para um novo desenvolvimento.

### **2.3.2.3.1 - Principais conceitos da Investigação**

A pesquisa contemplou as seguintes categorias:

Cultura e Educação sustentável, desenvolvimento local, bem estar , respeito ambiental, sustentabilidade empresarial, gestão sustentável, inovação, desenvolvimento sustentável, cultura organizacional, educação ambiental , conscientização ambiental e social, Cultura Organizacional, Identidade individual e coletiva.

Os conceitos têm o propósito de esclarecimento sobre a investigação e sem contemplar o grau de abordagem e aprofundamento.

### **2.3.3 - Delimitação do objeto da pesquisa**

A base do estudo foi desenvolvida no Estado de Michoacán, onde se encontra o município de Cherán, e onde aconteceu a observação participante, envolvendo as empresas comunitárias de Cherán, que se encontra em uma geografia com diversos habitats ecológicos e com uma fisiografia formada por bosques e lagos. Desde milhões de anos permitiu a sobrevivência humana através da caça, materiais de construção e vários recursos bióticos. A região faz parte do habitat do povo indígena purhépecha, sendo uma importante região do México, que mantém a características culturais da população indígena fortalecida por seus usos e costumes, mantendo sua língua, vestimentas e tradições.

O povo purhépecha é um grupo étnico com características culturais singulares e com uma língua peculiar, que desde da época prehispânica se fixou nas terras que hoje faz parte do estado de Michoacán, adaptou-se ao local, e deste então, fez o seu habitat, por constituir uma região com grandes recursos naturais que tinha similitude com a sua própria cultura e os costumes tradicionais de sua geração. A geografia da região

consiste de áreas de recursos lacustres, terras cultiváveis e bosques para exploração de madeiras para construções e para gerar fogo nas atividades culinárias e de artesanatos. A população purhépecha, desde do século XIII d.C., se desenvolveu estando próximo dos recursos bióticos abundantes com clima ameno dando início a um processo civilizatório complexo. O espaço foi convertido em uma região biocultural complexa que tem uma interação de maneira simbiótica com o seu ecossistema.

Os Espanhóis no período colonial conquistaram essa região e se beneficiaram desta área natural com grande força de trabalho, dominada de modo permanente através da evangelização e utilizando castigos se não se cumprissem as ordens. O processo de aculturação e mestiçagem do povo indígena purhépecha fez parte de quase cinco séculos da cultura indígena e espanhola, sendo um fator principal até hoje, gerando transformações da comunidade indígena (Colin Huizar, 2015).

O estudo direcionado para compreender a cultura e a educação sustentável, teve como palco principal a região de Cherán, onde a Universidade Intercultural Indígena de Michoacán tem uma sede. Durante a pesquisa, surgiu impedimentos e obstáculos para que se pudesse participar integralmente nas empresas Iberdrola e Telefônica, no qual teve a liberação nas duas empresas somente do departamento de sustentabilidade com diversas restrições, como também, para realização dos questionários, tendo sido liberado somente o setor que tem mais interação e conhecimento sobre o assunto sustentabilidade e para o processo que envolve o desenvolvimento sustentável. Deste modo, o ponto central e que auxiliou muito a pesquisa, foi o trabalho etnográfico nas empresas comunitárias de Cherán.

Com intuito de obter resultados para pesquisa, decidimos por realizar as entrevistas e os questionários nas três empresas (Cherán, Iberdrola e Telefônica), devido a limitação para realizar internamente a observação participante nas empresas Iberdrola e Telefônica. Vale ressaltar que as entrevistas foram restritas ao departamento de sustentabilidade e a Coordenação do setor.

### 2.3.4 – Amostra da pesquisa

A pesquisa envolveu um questionário, que também, fez parte do roteiro para as entrevistas, que envolveu os empregados das empresas comunitárias de Cherán, dos empregados somente do setor de Sustentabilidade da Iberdrola, e dos empregados da empresa Telefônica. Conhecer a constituição da cultura organizacional tivemos que obedecer algumas regras, que consistiram em preservar o sigilo e ter acesso a documentação que os usuários tem acesso. Obtivemos informações de 48 empregados, envolvendo as três empresas, em Cherán, obtivemos respostas de 30 empregados, deste total, 20 empregados pertence a área operacional, sendo 11 (onze) empregados da atividade de viveiros e 9 (nove) a atividades de resina e 10 (dez) empregados da área administrativa, sendo 5 empregados da empresa viveiros (31,2%), e 5 empregados da empresa de resina (35,7%). Na Iberdrola participaram 10 empregados do setor de sustentabilidade (100%) e na Telefônica participaram 8 empregados do setor de Sustentabilidade (67%) de um total de 12 empregados. O roteiro envolvia 26 perguntas pré-estabelecidas com a marcação de cinco opções (apêndice 3).

Nas empresas Iberdrola e Telefônica, somente fez parte da Entrevista os responsáveis pelo setor de sustentabilidade. Os obstáculos e impedimentos envolveram a etnografia e entrevistas com os funcionários do setor, não tivemos permissão para o livre acesso para sua realização de entrevistas e preenchimento dos questionários nos diversos setores, inclusive no setor de Sustentabilidade.

Na Iberdrola e na Telefônica, a limitação foi que os questionários fossem aplicados apenas nos seus correspondentes setores de sustentabilidade, isso acabou por restringir o grupo de participantes da pesquisa, nas empresas Iberdrola e Telefonica, aqui enfatizamos nosso questionamentos, porque esses setores estavam envolvidos àqueles empregados que mostrariam a “vitrine” das referidas empresas no processo de sustentabilidade, ou seja, permitiram a participação dos empregados que possibilitassem informações adequadas e com informações que a empresa julgasse adequado.



No caso de Cherán, mesmo com todos os obstáculos comentados anteriormente, o que percebemos foi a valorização da cultura, orientada pelos costumes e valores dos seus ancestrais, como também, nas vestimentas e a língua dos indígenas da região, e uma forte defesa do meio ambiente.

Tabela 2 - Empregados que participaram dos questionários - Cherán

Empregados participantes dos questionarios aplicados no período de outubro a dezembro de 2018  
Cherán (Viveiros e Resina)

Numero de empregados por sexo (H-M)	Atividade de Viveiros		Empregados Participantes do Questionario		Atividade de Resina		Empregados Participantes do Questionario		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Empregados permanentes	4	7	4	7	9	-	9	-	20	
Administração	5	-	5	-	5	-	5	-	10	
Total	16		16 (31,2%)		14		14 (35,7%)		30	

Fonte: elaboração própria

Na Iberdrola e Telefônica as entrevistas e aplicação do questionarios na Espanha e no Brasil foram realizados de fevereiro de 2018 a agosto de 2018.

Alguns pontos podemos relatar sobre a Iberdrola: Dos empregados, dez (10) empregados do setor de sustentabilidade, eram constituídos de 60% do sexo feminino, ou seja, seis empregadas, na faixa etária de 30 a 40 anos. O restante do sexo masculino, estava na mesma faixa etária das mulheres. O Gerente do setor, era do sexo feminino, na faixa etária entre 35 a 40 anos.

Sobre a Telefônica temos a relatar: dos empregados que participaram da investigação, o Gerente do setor era do sexo feminino, na faixa etária entre 40 a 45 anos, e sobre os 8 (oito) empregados tivemos seis empregados do sexo femenino, na

faixa de 35 a 40 anos, ou seja, 75% do sexo feminino, e o restante, do sexo masculino, na faixa de 40 a 50 anos.

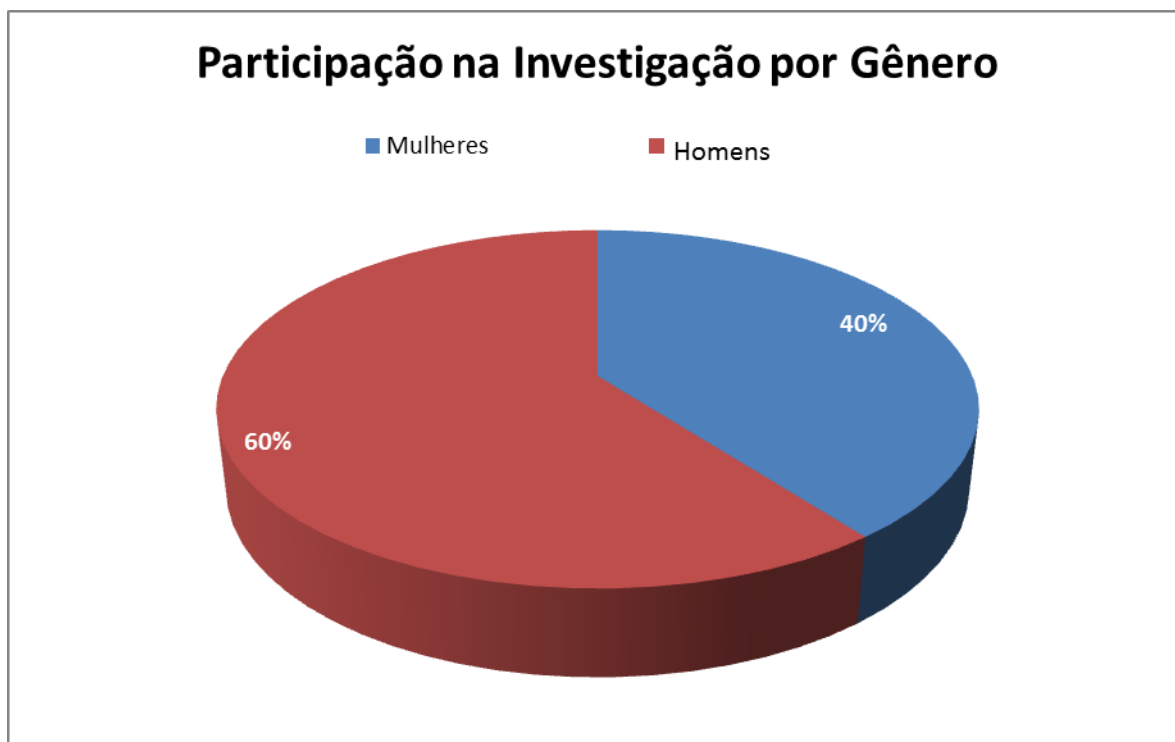
Em Cherán, os empregados da área administrativa das empresas de resinas e viveiros, ou seja, 10 (dez) empregados são homens na faixa etária acima de 50 anos, e sobre os jovens, na faixa etária de 18 anos a 25 anos, devem estudar nos colegios de ensino fundamental ou superior, e trabalham eventualmente no período da tarde.

Os empregados operacionais das duas empresas, ou seja, 20 (vinte) empregados, onde da empresa Viveiros tivemos sete (7) funcionárias mulheres(63,6%), onde três (3) (43%) estavam na faixa de 25 a 30 anos, e 4 (quatro) (57%) na faixa de 40 a 45 anos. O restante do sexo masculino (37,4%), estavam na faixa de 40 a 45 anos. Na empresa de resina todos eram do sexo masculino, na faixa de 45 a 50 anos.

Em Cherán, as atividades da serralheria e da fábrica de tijolos no período estavam sem produção, e se encontravam fechadas. Nas atividades de viveiros e resinas o impedimento foi participar dos questionários os empregados temporários, que não se encontravam a disposição.

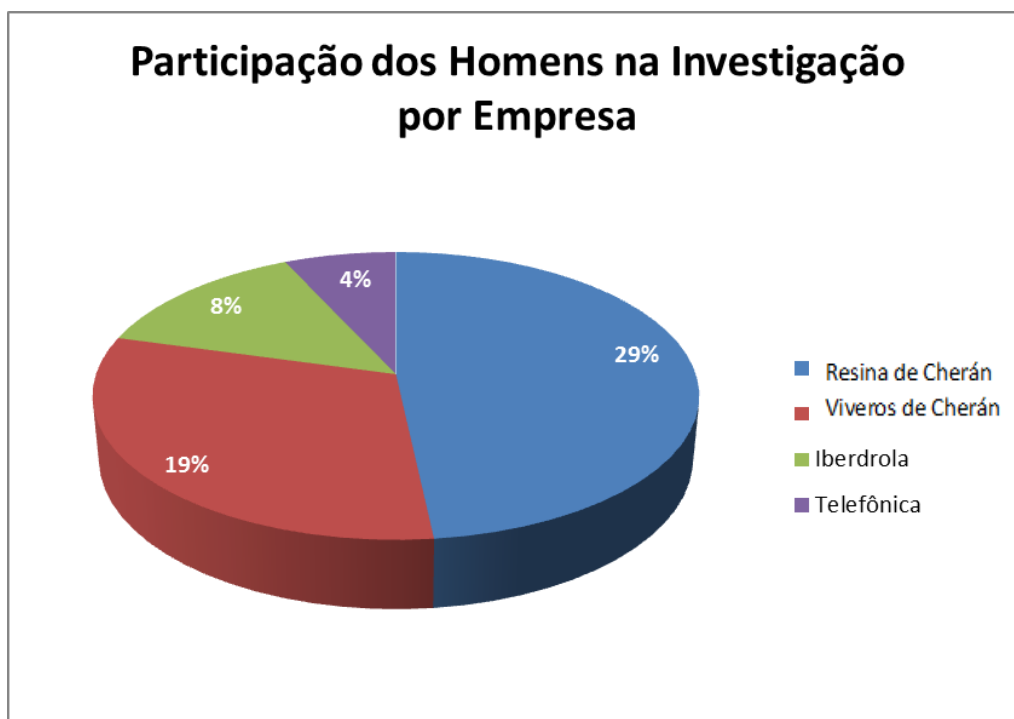
Apontamos na pesquisa o percentual de participação por genero levando em conta o total de empregados das empresas de Cheran, Iberdrola e Telefonica, e apontamos no texto as faixas etárias.

Gráfico 1 – Participação na Investigação por Gênero



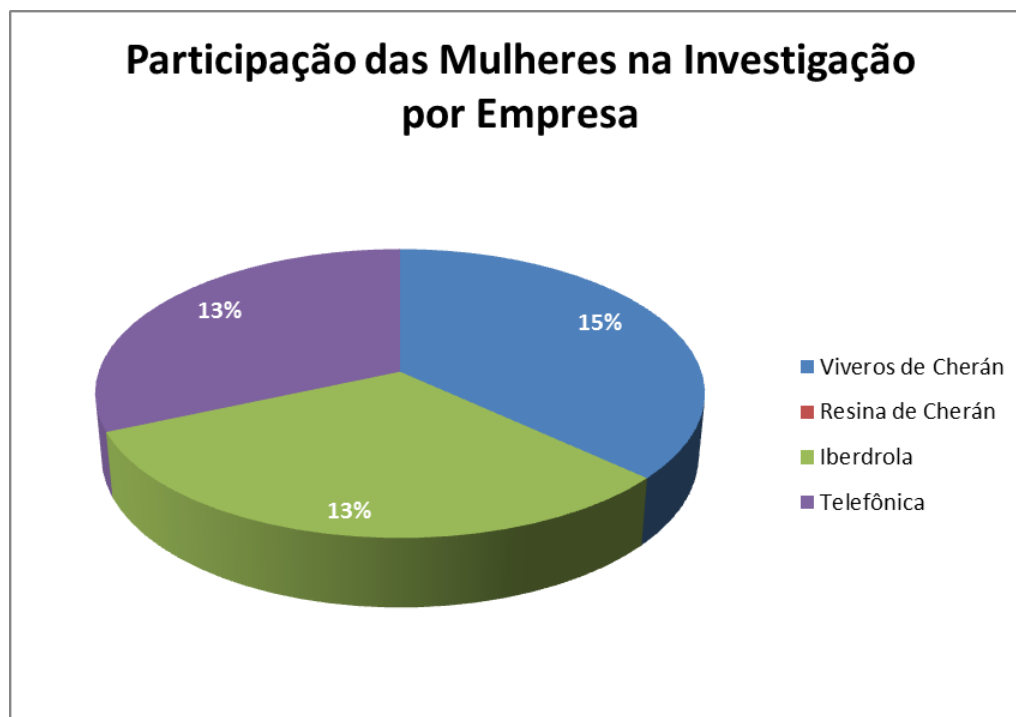
Fonte:Elaboração própria

Gráfico 2 - Participação dos Homens na Investigação por Empresa



Fonte: Elaboração própria

Gráfico 3 - Participação das Mulheres na Investigação por Empresa



Fonte: Elaboração própria

Muitos autores conceituam cultura, e consideram as empresas como um grupo humano, com isso, se gera uma cultura tanto interna como externa a empresa. O ambiente onde ela esta estabelecida influi na sua maneira de pactuar com seus objetivos e atuar em consonancia com o seu ambiente, e tem o poder de gerir e transformar a vida das pessoas que se utilizam dos seus produtos, e que de alguma forma se utilizam dos seus investimentos e das suas necessidades.

Descrevemos algumas definições que nos situam no contexto teorico e nos auxiliam como guia. Temos como um ponto inicial as colocações do Antropologo Franz Boas sobre a cultura de um grupo com suas manifestações, hábitos e produtos.

A cultura inclui todas as manifestações dos habitos sociais de uma comunidade, as reações do individuo na medida em que são afetados pelos costumes de um grupo em que vive, e os produtos das atividades humanas na medida em que atuam influenciados por estes costumes. (Boas, 1930, p.74).

Para entender o sistema cultural de um grupo humano que faz parte de uma empresa, precisamos observar suas manifestações, seus objetivos e as necessidades da empresa para atender as suas necessidades.

Outro conceito de Cultura que esta baseada essa pesquisa se refere a visão de Leslie White (1966), quando diz que os grupos humanos são os sujeitos, costumes, organizações, vestimentas, crenças, linguagem, etc.

### **2.3.5 - Cenários, Técnicas de Pesquisas e Análises**

O cenário base para o desenvolvimento da pesquisa foi um espaço onde se desenvolveu a luta de uma comunidade para mudar o seu modo de vida, através da uniao dos seus individuos para restabelecer a autonomia de um grupo de pessoas na busca de viver bem e dignamente em uma região rodeada de bosques.

As técnicas utilizadas além de serem propria da Antropologia, a etnografia, no sentido de constatar diversas realidades, de tal modo, observar as mudanças que aconteceram em uma determinada cultura, e como em alguns casos, se mantiveram inalteradas, porque não houveram interesse da empresa em modificar sua maneira de viver, seus costumes e qualidade de vida.

O ponto central da pesquisa foi a realidade social das empresas comunitarias, complementado pelo empregados da Iberdrola e Telefonica.

Os valores gerados para auxiliar os componentes da empresa comunitaria e da comunidade em geral foi que a população adquirissem conscientização ambiental, sensibilização comunitaria, gestão de respeito ao meio ambiente, como também, particularidades envolvendo transformações culturais e sociais, para melhorar as condições da comunidades indígenas do município, onde reproduziram mudanças sociais, culturais e economicas, que gerou um novo cenário. No ambito cultural de um ambiente sustentável, as comparações foram realizadas com as Empresas Iberdrola Espanhola e a Telefonica Espanhola que estão em processo para atingir o desenvolvimento sustentável.

Estamos falando de uma comunidade indígena que valoriza o social com seus costumes e usos, sua língua, suas tradições e festejos, cultura e identidade com

comunidade purhepechas. As transformações ocorridas na comunidade indígena de Cherán, para manter seu ambiente natural, a sua sobrevivência de uma maneira específica de fazer, produzir e manter a cultura do povo purhepecha vivendo em harmonia com seu meio ambiente.

Nas empresas Iberdrola e Telefônica temos uma realidade diferente, os funcionários destas empresas incorporam as metas e as visões das empresas, com uma identidade direcionada para rentabilidade das suas atividades e resultado positivos que remunere seus acionistas focada em um modelo capitalista. No entanto, mesmo investindo em congressos e seminários, para obter um rumo sustentável, se constata que a cultura é uma figura decorativa no âmbito cultural mantendo o interesse de um ambiente econômico, deixando as propriedades voltadas para sustentabilidade no campo teórico.

Em Cherán, o ambiente comunitário está vinculado na luta que tiveram para manter o respeito ao meio ambiente, ou seja, manter sua biodiversidade, e se torna muito diferente dos conceitos das empresas espanholas.

A pesquisa transcorreu no México, em empresas comunitárias, e as percepções do pesquisador com os integrantes da comunidade de Cherán, junto com manifestações festivas da comunidade, comidas típicas, vestimentas, comportamentos e costumes dos seus ancestrais e os aspectos comunitários, se obteve uma visão e conhecimento sobre a cultura em um ambiente de sustentabilidade, objetivando uma perspectiva Etic, e também, os ensinamentos que a Universidade Intercultural Indígena de Michoacán, que auxilia no entendimento de uma educação ambiental, para que venha ter um entendimento sobre a experiência vivida pelo pesquisador.

Desde de uma perspectiva Emic, em que os empregados e os atores da empresa comunal se tornam o caminho para autonomia econômica deste povo, compartilhando as experiências sobre comunidade, comportamentos, costumes e valores, e o homem com o seu habitat natural, como também, as estratégias compartilhadas para a obtenção de uma melhor qualidade de vida envolvendo um percentual de mais de trinta por cento dos empregados, da Empresa Mexicana e cem por cento dos empregados dos departamentos de sustentabilidade das Empresas Iberdrola e Telefônica espanholas, como também, a leitura de documentos e reuniões, e como complemento a realização

de pesquisas bibliográficas, leituras, cadernos de notas produção de relatórios e planos, como também, estudar e integrar os conhecimentos adquiridos na compreensão da pesquisa durante o processo de trabalho de campo.

O trabalho etnográfico teve como base o estudo na empresa comunitária de Cherán, Michoacan, México, envolvendo as observações diretas e participantes, as entrevistas semiestruturadas, aplicação dos questionários, visitas, participações de reuniões envolvendo o Conselho Maior do Governo comunitário do município.

As comparações envolveram as entrevistas realizadas no governo comunitário, nas empresas comunitárias e os questionários aplicados nas empresas comunitárias, e relacionar com as entrevistas envolvendo os supervisores da Iberdrola e da Telefônica bem como os questionários aplicados nas mesmas.

O objeto de estudo com estratégia Etic para registrar as observações dos informantes com memórias e curiosidades do pesquisador e percepções com interessantes e importantes informações para o interesse do objeto de estudo.

Foram utilizadas técnicas de pesquisa de observação participante e entrevistas semiestruturada.

A observação participante que esta ligada ao trabalho de uma convivência real do pesquisador, baseado no compartilhamento do pesquisador e pesquisado, obtendo experiências e vivências do cotidiano. Se trata de uma convivência com a comunidade indígena e o dia a dia da empresa comunal pesquisada.

Com a obtenção de informações concretas e testemunhos, onde o pesquisador acompanhando o dia a dia, pôde extrair um juízo a partir do que conviveu de maneira equilibrada, combinada com sua visão sobre os conhecimentos assimilados e as explicações sobre o objeto de estudo da cultura, as dificuldades, estratégias e informações adquiridas sobre o ambiente sustentável e comparado com as empresas espanholas.

### **2.3.6 - Estudo de caso etnográfico**

O objeto de estudo da etnografia desenvolvida nas empresas comunitárias de Cherán (México), especificamente com os trabalhadores que pertencem a comunidade indígena purepecha de Cherán, ubicada em Michoacán, sendo a base para um estudo

comparativo descritivo para analisarmos a cultura e a educação sustentável em empresas que estão em processo para atingir o desenvolvimento sustentável, e que servem de objeto de comparação as empresas Telefonica e Iberdrola, no entanto, estas empresas espanholas atuam em diversos países com cultura distinta, no entanto, nos concentraremos em fazer este estudo envolvendo a cultura destas empresas com suas atividades no Brasil e na Espanha. Debruçamos sobre o tema cultura, educação, desenvolvimento sustentável como objeto de análise em si ou na relação com outros temas, e assim, definirmos o sentido que se irá tomar os conceitos. O estudo trata da relação entre cultura, educação, um novo desenvolvimento em um ambiente sustentável inerente as tres empresas, adotando a definição do termo cultura e educação no sentido antropológico, amparado no entendimento de Boas, Geertz, Malinowski, e educação sustentável no sentido antropológico.

Definir cultura comporta diversas interpretações, e cada autor apresenta a sua com algumas diferenças. No entanto, se trata de algo complexo e abrangente, temos na definição de Botelho (2001) que nos parece clara.

Na dimensão antropológica, a cultura se produz através da interação social dos indivíduos, que elaboram seus modos de pensar e sentir, constroem seus valores, manejam suas identidades e diferenças e estabelecem suas rotinas. Desta forma, cada indivíduo ergue à sua volta, e em função de determinações de tipo diverso, pequenos mundos de sentido que lhe permitem uma relativa estabilidade. (...) Os fatores que presidem a construção desse universo protegido podem ser determinados pelas origens regionais de cada um, em função de interesses profissionais ou econômicos, esportivos ou culturais, de sexo, de origens étnicas, de geração, etc. Na construção desses pequenos mundos, em que a interação entre os indivíduos é um dado fundamental, a sociabilidade é um dado básico. (Botelho, 2001, p.76).

A cultura envolve diversas dimensões, de maneira simbólica ou material, em relação a produção, vivência do mundo humano, reprodução, significação e interpretação. Temos assim, como o ser humano, conhece a si mesmo, e a realidade que os rodeia e como se relaciona com ele. Se trata de um autoconhecimento do ser.

Quando tratamos da relação da cultura com o desenvolvimento sustentável, temos que observar a complexidade do significado, que atinge também, o desenvolvimento e a sustentabilidade, quer em abordagem histórica, teóricas e de aplicabilidade prática na análise de onde estão inseridos.



O verdadeiro impacto da cultura sobre o desenvolvimento e a sustentabilidade será compreendido ao tomarmos como base, a orientação e organização nos modos de pensar, de agir e de viver das pessoas.

Em 2013, em Hangzhou (China) a UNESCO organizou o congresso internacional, cultura: a chave do desenvolvimento sustentável, onde teve um enfoque novo e global para o desenvolvimento sustentável, onde a cultura era o centro das políticas públicas (Gallegos, 2015, p 56) .

Miralles apud Gallegos (2015) considera que os três pilares do desenvolvimento sustentável deve ser complementado já, que sem cultura o desenvolvimento sustentável estaria incompleto.

Consideramos que a cultura é o sustentáculo para o desenvolvimento sustentável, e envolve a interação de vários atores, pactos celebrados e políticas de desenvolvimento. Nada existe fora da cultura, pois é uma fonte de crenças e valores em função dos quais as pessoas organizam o que fazem e definem o quem são.

Deste modo, temos como propósito conhecer e analisar, os hábitos, manifestações culturais, costumes e as articulações desenvolvidas em um ambiente onde a preservação e respeito ao meio ambiente é fator imprescindível, tendo o intuito, de verificar as transformações e os processos aplicados na gestão empresarial para atingir um desenvolvimento em um ambiente sustentável.

Quando estudamos uma instituição bem definida, visamos conhecer o como e o porquê da cultura sustentável, procurando descobrir que existe de essencial e as suas características (Savitz, 2007).

Estamos tratando de um estudo de caso, mas também, quando o investigador além de querer perceber o que existe, utiliza a observação participante, sem intensidade e com a interação entre o observador e o objeto pesquisado, sem possibilidade para modificar o rumo da pesquisa, estamos tratando de etnografia. Portanto, utilizamos na pesquisa dois fundamentos tendo a característica mista, em um estudo de caso etnográfico.

O componente qualitativo com um dos métodos multimétodos pode ser usado, com o complemento quantitativo para se conhecer ou compreender os aspectos culturais, econômicos, organizacionais, de um fenômeno ou problema, ou descobrir possíveis

variáveis que interferem em alguns contextos e não em outros. E também, as etapas qualitativas e quantitativas são concomitantes, ou seja, os métodos qualitativos e quantitativos documentam os mesmos fenômenos de forma complementar, havendo, no momento da análise dos dados, uma integração dos resultados a fim de melhor entender o fenômeno (King et al.,2015). Com o mesmo pensamento, Di Silvestre evidencia, que atualmente o complemento metodológico vem permeando a comunidade científica como estratégia enriquecedora de investigação, que denominamos método misto , combinando metodologia qualitativa e quantitativa. (p. 71).

(...) se ha ido posicionando en la actualidad una estrategia de investigación que permite combinar la metodología cualitativa y la cuantitativa aún cuando éstas en el pasado se han encontrado en posturas opuestas. Esta estrategia de investigación es la denominada “multimétodos”, “métodos mixtos”, o “triangulación metodológica”, cualquiera sea su nombre ella apunta a la combinación de la metodología cualitativa y la cuantitativa (King et al.,2015, p. 71).

A utilização dos métodos propostos não esgota o trabalho de campo com a observação participante, e sim, é uma parte da pesquisa. Portanto, ainda faz parte da pesquisa, as entrevistas semi-estruturadas, os questionários abertos e também, e conversações formais e não formais, e as fotos. O pesquisador no ambiente da pesquisa, se utiliza de fontes para obter informações a partir de trabalhos, livros, dados estatísticos, base de dados, investigações anteriores, mapas e a bibliografia sobre os temas estudado, e métodos empregados sobre o assunto abordado que auxiliam a visão etic, referente ao ponto de vista externo. Inserimos também, informações da rede mundial, a internet, onde extraímos informações uteis e atualmente imprescindíveis, e que, além da consulta de dados e documentos, servem de modelos e guia para diversas técnicas.

### **2.3.7 - Etapas do processo metodológico**

O método proposto não esgota a investigação com a observação participante, como faz parte desta pesquisa, recorreremos também, a questionários abertos e semi-estruturados, tendo conversas formais e informais e autorizações para conseguirmos fotografias. As técnicas permitiram entender as inúmeras percepções , aspectos,

dimensões da realidade que as empresas vem construindo no campo da sustentabilidade , do ambiental e social. Juntamente com o cenario investigado temos consultas que complementam e que extraímos das informações coletadas, como também, outras informações que julgamos necessárias e útil para que venha colaborar com o nosso trabalho, e outros instrumentos que somam a nossa compreensão sobre a realidade dos atores envolvidos, uma visao ( Etic): livros, revistas, artigos, bases de dados, mapas, graficos e documentos empresariais. A bibliografia ajuda na condução do entendimento da teoria e do tema da pesquisado, como tambem, auxilia na condução da etnografia.

### **2.3.8 - Trabalho de Campo**

O trabalho de campo atualmente é pouco questionado, é utilizado em outras ciências, no entanto, é muito importante, um método primordial da Antropologia, sendo que tecnicamente chamamos de etnografia. O método de fazer a pesquisa Antropológica historicamente foi direcionado a conhecer e estudar diversas culturas para que possamos entender modos de vida que são desconhecidos pela maioria das pessoas, que não segue um padrão convencional.

Esta pesquisa, que envolve o reconhecimento da cultura em um ambiente sustentável, envolve analisar uma nova cultura, em que tem como cenário uma transformação da realidade em que vivemos, assim, utilizamos a Ciência Antropológica como estratégia diferenciada das outras Ciências, a partir da construção de conhecimentos baseados em técnicas, ferramentas e métodos, com aplicação de questionários, com a intenção de constatar uma determinada realidade, que possibilita explicar mediante observações a fundamentação para explicar a evolução ou explicação para os questionamentos da pesquisa.

O certo é que o trabalho de campo torna viável o estudo etnográfico de caráter científico com a finalidade de realizar viagens Antropológicas para fazer Ciência, ou seja, entender o ser humano e suas relações a partir de uma vivência natural.

Ao final do século XIX , Boas (2014) revoluciona a teoria, mas também a prática com o método etnográfico, com observações direta e prolongadas, e também, trouxe outras interessantes metodologias, como a história de vida, para etnografia, propondo

limitar perfeitamente as observações realizadas e as palavras do autor da etnografia. Boas propõe uma observação direta, onde implementa um salto de qualidade, no método etnográfico, no que Malinowski chamou de observação participante. Neste cenário, o pesquisador tem uma convivência direta com uma determinada comunidade, onde observa, anota, analisa a experiência e as circunstâncias constatadas.

Para Malinowski existem três princípios na observação participante: O primeiro é ter um contexto teórico estritamente científico com uma boa preparação, o segundo é o próprio trabalho no campo, com uma boa convivência entre o pesquisador e a comunidade, onde deve ter uma postura adequada para realizar o trabalho, o terceiro princípio é o método a ser utilizado para obter documentações etnográficas para estabelecer provas.

A etnografia é uma série de práticas que norteiam o trabalho do pesquisador para abordar o objeto de estudo. Com isso, o pesquisador deve escriturar o que encontrou, as conclusões e contribuições, e isso, consiste em uma metodologia aplicada no nosso objeto de estudo, com o método comparativo e o trabalho de campo.

Velasco, H. & Díaz de Rada, A. (1997 p.10) expõe que as informações desde da sua obtenção até a produção de um relatório escrito, se tem uma prática que é a origem básica da Antropologia. Deste modo, teremos a descrição dos fatos, com explicações e interpretações que vão nortear as técnicas que reconhecemos como um trabalho etnográfico. Diversos autores consideram este método como uma análise da realidade, assim sendo, auxilia na interpretação e entendimento da cultura que acontece em empresas em processo de sustentabilidade, a qual chamamos de cultura sustentável, e contribui para uma vivência pessoal, a qual foi vivida por nos no caso das empresas Comunal de Michoacán, México para que possamos efetuar comparações com outras empresas que investem em sustentabilidade, como é o caso da Iberdrola e da Telefônica.

O estudo comparado com as três empresas, Empresa Comunal de Cherán sediada em Michoacán, México, Iberdrola S/A e Telefônica S/A sediadas na Espanha, envolvendo três culturas distintas, que estão em processo de sustentabilidade para atingir o desenvolvimento sustentável, as duas empresas situadas na Espanha tem os seus resultados avaliados por indicadores envolvidos em práticas sustentáveis (GRI-

Global Reporting Initiative), no entanto, a Empresa Comunal não é avaliada por indicadores de práticas sustentáveis.

O assunto sobre sustentabilidade nas organizações vem sendo aprimorado a cada dia, as conversas sobre o assunto estão mais avançadas e muitas empresas já conhecem bem os conceitos. A grande dificuldade em relação ao tema costuma estar na justificativa de analisar os resultados de medidas sustentáveis, impacto social, ambiental e quais as transformações de hábitos, costumes individuais e coletivos que acontecem no dia a dia da empresa.

Hoje o ambiente sustentável se apresenta como um processo de transição para obter melhores condições de vida, visando verificar as transformações e a relação do ser humano em um ambiente sustentável, suas interações com o meio ambiente, estrutura organizacional e a sua cultura.

A realidade permite atrelar outras características metodológicas que fundamentam a busca do investigador em explicitar na sua ânsia pelo novo, conhecer e analisar o que parece óbvio, mas se torna complexo e interdisciplinar em um objeto, dito empresarial, cultural e educacional, onde a pretensão maior é o econômico.

Com esse intuito, conforme Cervo e Bervian apud Silva et al (2013) a metodologia proposta, para entender especificamente um objeto de estudo, se torna necessário saber claramente o que é o objeto de estudo e onde se pretende chegar com ele.

Considerando que, de acordo com Cervo e Bervian (2002, p.26), “o método concretiza-se como o conjunto das diversas etapas ou passos que devem ser dados para a realização da pesquisa, e esses passos são as técnicas”. Em se tratando disso, existem no mínimo três importantes tipos de pesquisa: bibliográfica, descritiva e experimental.

No entanto, qualquer tipo de pesquisa exige a pesquisa bibliográfica, seja para o levantamento do estado da arte do tema, para a fundamentação teórica ou, ainda, para justificar os limites e contribuições da própria pesquisa. A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas que se encontram publicadas. Ela, de cunho estritamente teórico, pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou da pesquisa experimental.

Para Cerro e Bervian (2002, p. 65), em ambos os casos, se busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existente sobre um determinado assunto, tema ou problema.

Deste modo, o método de investigação consiste em estudo de caso etnográfico, e ressaltamos, que o método utilizado não esgota na observação participante, recorreremos também, a entrevistas semi-estruturadas com um roteiro apoiado em categorias e subcategorias, conversações formais e informais e análise documental.

Tratamos de analisar as dificuldades, identidades, os comportamentos e valores do ser humano que faz parte deste novo ambiente, que chamamos de sustentabilidade e a parte cultural do grupo social que compoe a empresa, como também, a gestão de respeito ao meio ambiente, infraestrutura, sensibilização e conscientização em relação ao desenvolvimento sustentável e a responsabilidade social.

Ao analisar os membros de uma empresa que são integrantes de um grupo social, estamos verificando a identidade organizacional ( Baztán, 2004 ) ou sua imagem, visamos conhecer sua cultura, suas mudanças de atitudes e estratégias com a finalidade que sejam mais competitivas, para que, alcance um desenvolvimento global com uma identidade cultural que as caracterize.

Tabela 3 - Categorias de Análise

Categoria de Análise	Subcategoria
Cultura e Educação Sustentável	Valores, Interação Desenvolvimento Local Bem estar Respeito Ambiental
Sustentabilidade Empresarial	Gestão Sustentável Inovação Integração Autosuficiência
Desenvolvimento Sustentável	Educação Ambiental, Infraestrutura conscientização ambiental e social
Cultura Organizacional	Identidade individual e coletivo, objetivos

Fonte: Elaboração própria

Deste modo, buscamos na Antropologia o entendimento para complementar a pesquisa, além de Boas, Malinowski e Geertz, e nos baseamos nos os argumentos de Gómez-Pellón (2010), de que a teoria antropológica se elabora sem dúvidas a partir das observações etnográficas, com as comparações interculturais, e que existam uma certa homogeneidade.

Nossa pesquisa tem ênfase na exploração do fenômeno social particular das empresas; com entrevistas em profundidade e observação participante, subsidiada na perspectiva metodológica de Clifford Geertz (1978), onde apresenta o método etnográfico com uma descrição densa; de Boas (2014) que enfatiza que o antropólogo deveria buscar a lógica cultural que orienta a vida das sociedades estudadas em seu próprio contexto, e também por Malinowski (1978), quando evidencia a busca de uma visão interna, que constitui a vida de um determinado grupo, e que deve buscar através do convívio íntimo e intenso do Antropólogo com a cultura investigada.

O trabalho de campo obriga o Antropólogo a levar em consideração e aprender a cultura da empresa, privilegiando a pesquisa, e a fixando os costumes e as práticas dos grupos. Para aprender o ponto de vista do outro é necessário compartilhar a sua realidade, sua descrição do mundo, suas marcas simbólicas, comportamentos e valores. Assim sendo, colocaremos em prática a observação participante com a utilização dos modos de investigação Emic e Etic (Harris Marvin, 2011), que para facilitar as interpretações da cultura, a visao Emic é uma visão da realidade a partir do participante entrevistado, onde o entrevistador ira pensar e atuar com base no entrevistado, a visao Etic, que é uma visão do entrevistador, uma visao externa,que com frequencia não são iguais ao participante entrevistado, com entrevistas estruturadas e semiestruturadas, observando a linguagem verbal e não verbal, evidenciando .

Com esse intuito, verificou-se a nova realidade de Cheran, através da especificidade do metodo etnografico com a observação direta e participante, entendendo e compartilhando suas experiencias, evidenciando no ambito da cultura os fatores que fizeram fortificar o municipio e as empresas comunais para melhorar a vida da comunidade local e o desenvolvimento individual e coletivo, como também, no

ambito educacional, o municipio comunitario visa proliferar e conscientizar a responsabilidade das empresas a partir da educaçao ambiental com estrategias para a obtençao de uma melhor qualidade de vida, e como o grupo que faz parte das empresas, devem se interar as estrategias que auxiliem na busca para alcançar a sustentabilidade para todo municipio, temos assim, a identidade da empresa com respeito e manutençao do meio ambiente e a fortificaçao da cultura como ferramentas que auxiliam o processo de desenvolvimento sustentavel, compreendendo os diferentes costumes e comportamentos, as tradiçoes da comunidade local, linguagem e experiencias, do homem com o seu meio natural.

### **2.3.9 - Cenários, Técnicas de Pesquisas e Análises**

O cenário base para o desenvolvimento da pesquisa foi um espaço onde se desenvolveu a luta de uma comunidade para mudar o seu modo de vida, através da união dos seus individuos para restabelecer a autonomia de uma comunidade indigena no México, na busca do desenvolvimento individual e coletivo utilizando empresas comunitarias e os seus bens naturais para viver bem e dignamente em uma região rodeada de bosques, assim, fizemos uma comparação com empresas com uma cultura organizacional , produtos , gestao e investimentos distintos. A Iberdrola e Telefonica.

As técnicas utilizadas além de serem propria da Antropologia, a etnografia, se possibilita constatar as diversas realidades, de tal modo, observar as mudanças que aconteceram em uma determinada cultura e compará-las, e em alguns casos, como Iberdrola e Telefonica, se percebe que fazem investimentos para alcançar um desenvolvimento sustentavel, tendo como base os resultados e as atividades que exploram, no entanto, não houve interesse por parte destas empresas em modificar sua maneira de viver, seus costumes e qualidade de vida e a dos seus empregados e das pessoas ao seu redor.

O ponto central da pesquisa foi a realidade social das empresas comunitarias, confrontando com o dos empregados da Iberdrola e Telefonica.

Os valores gerados para auxiliar os componentes da empresa comunitaria e da comunidade em geral foi que a população adquirissem conscientização ambiental ,



sensibilização comunitária, gestão de respeito ao meio ambiente, como também, particularidades envolvendo transformações culturais e sociais, para melhorar as condições das comunidades indígenas do município, onde reproduziram mudanças sociais, culturais e econômicas, que gerou um novo cenário. No âmbito cultural de um ambiente sustentável, as comparações foram realizadas com as Empresas Iberdrola Espanhola e a Telefonica Espanhola que estão em processo para atingir o desenvolvimento sustentável.

Estamos falando de uma comunidade indígena que valoriza o seu social com seus costumes e usos, sua língua, seus festejos, sua cultura e sua identidade com a comunidade puripechas. As transformações ocorridas na comunidade indígena de Cherán, para manter seu ambiente natural e a sua sobrevivência de uma maneira específica de fazer, produzir e manter a cultura de um povo purepecha em harmonia com seu meio ambiente. Na Iberdrola e Telefonica e muito diferente, os funcionários das duas empresas incorporam as metas e as visões das empresas, tendo a identidade do grupo empresarial, Mesmo investindo em congresso e seminário constatamos que são uma figura decorativa sem na prática desenvolver propriedades de sustentabilidade. Em Cherán o ambiente comunitário e a luta que tiveram para manter o respeito ao meio ambiente, ou seja, manter sua biodiversidade é diferente dos conceitos das empresas espanholas.

A pesquisa transcorreu nas empresas comunitárias de Cherán, juntamente com percepções do pesquisador com os integrantes da comunidade do município, junto com manifestações festivas da comunidade, comidas típicas, vestimentas, comportamento e costumes dos seus ancestrais e os aspectos comunitários, com isso, temos uma visão e conhecimento sobre a cultura em um ambiente de sustentabilidade objetivando uma perspectiva ética, e também, os ensinamentos que a Universidade Intercultural Indígena de Michoacán, que auxilia no entendimento de uma educação ambiental, para que venha ter um entendimento sobre a experiência vivida pelo pesquisador.

Desde de uma perspectiva emic, em que os empregados e os atores das empresas comunitárias tem o caminho para autonomia econômica deste povo, compartilhando as experiências em comunidade, comportamentos, costumes e valores, do homem com o seu habitat natural, como também, as estratégias compartilhadas para a

obtenção de uma melhor qualidade de vida envolvendo um percentual de trinta por cento dos empregados, da Empresa Mexicana e cem por cento dos empregados do departamentos de sustentabilidade das Empresas Iberdrola e Telefonica Espanholas, como também, a leitura de documentos e reuniões, e como complemento a realização de pesquisa bibliograficas, leituras, cadernos de notas produção de relatórios e planos, como também, estudar e integrar os conhecimentos adquiridos na compreensão da pesquisa durante o processo de trabalho de campo.

O trabalho etnografico teve como a base o estudo na empresa comunitaria de Cheran, Michoacan, Mexico, envolvendo as observações diretas e participantes, as entrevistas semiestruturadas, aplicação dos questionarios, visitas, participações de reuniões envolvendo o Conselho Maior do Governo comunitario do municipio. As comparações envolveu as entrevistas realizadas no governo comunitario, nas empresas comunitarias e os questionarios aplicados nas empresas comunitarias, e relacionar com as entrevistas envolvendo os supervisores da Iberdrola e da telefonica e os questionarios aplicados.

Nos momentos que participamos das observações participantes direcionada para contato pessoal com as pessoas das empresas, envolveu as empresas comunitarias de Cheran, e a comunidade de professores da Universidade Intercultural Indigena de Michoacan (UIIM) que auxiliam na estrategia educacional, e a comunicação do objeto de estudo se estendeu para o governo comunitario de Cheran, com a necessidade de uma autorização do governo comunitario para investigar livremente pela cidade de Cheran, como também, empresas comunais e visitas na Universidade Indigena (UIIM) , e que se tratava de uma pesquisa voltada para compreensão do processo sustentavel e assimilação da cultura da empresa e suas transformações, onde o governo comunal de Cheran vem implementando na comunidade e o desenvolvimento das empresas para garantir a sobrevivencia da comunidade indigena. O objeto de estudo com estrategia Etic para registrar as observações dos informantes com memorias e curiosidades do pesquisador e percepções com interessantes e importantes informações para o interesse do objeto de estudo.

Foi utilizado tecnicas de pesquisa de observação participante, entrevistas semiestruturada e questionários.

A observação participante que esta ligada ao trabalho de uma convivência real do pesquisador baseado no compartilhamento do pesquisador e pesquisado, obtendo experiências e vivencia do cotidiano. Se trata de uma convivencia com a comunidade indigena e o dia a dia da empresa comunal pesquisada. Com a obtenção de informações concretas e testemunhos, onde o pesquisador acompanhou o dia a dia, para extrair um juízo a partir do que conviveu de maneira equilibrada, a partir de sua visão sobre os conhecimentos assimilados e as explicações sobre o objeto de estudo da cultura, as dificuldades, estratégias e informações adquiridas sobre o ambiente sustentável.

## **2.4 - Guia da entrevista semi-estruturada (Apêndice IV).**

### **2.5 - Pessoas envolvidas**

Os envolvidos foram os empregados das empresas comunitarias de Cherán de Viveiros e Resina, os empregados do departamento de sustentabilidade da Iberdrola e os empregados do departamento de sustentabilidade da Telefonica.

Figura 7 - Fotografia com Visão da entrada da Empresa Comunitaria Viveiros de Pinho – Cheran – Michoacan



Fonte: propria

## 2.6 - Redação do texto final

Durante os quatro anos do Doutorado foram produzidos artigos científicos na linha do tema da Tesis, cultura e educação sustentável na organizações, apresentados em congressos, seminários e publicados em revistas científicas e livros , que fazem parte integrante do texto final da Tesis. E também, a observação participante nas empresas comunitárias de Cherán, a comparação de entrevistas e questionários entre as empresas comunitarias de Cheran, Iberdrola e Telefonica.

As organizações para atender as mudanças necessárias nos dias de hoje, estão alterando os seus modelos gestão, principalmente ao que se refere a cultura, devido as transformações organizacionais que mobilizam o mundo contemporâneo. Desse modo, a gestão das empresas deve dar importância a identidade organizacional envolvendo a sua cultura, as atitudes das pessoas envolvidas, e devem conter uma cultura e uma educação capaz de promover o alcance dos objetivos e metas estabelecidas pelos gestores em um ambiente sustentável.

E para melhor compreensão dos diversos ações da teoria estudada, foi utilizada como técnica de interpretação, análises univariada referente ao roteiro aplicado identificados na cultura organizacional e educação sustentável, em conjunto com a sustentabilidade empresarial, responsabilidade social e a identidade. Completando os estudos foi adotado uma análise multivariada dos dados para se pudesse ter uma visão mais apurada do conjunto ações onde se separou os maiores percentuais de aceitação ou respostas, conforme as tabelas e gráficos que tem relação com a variável apontada.

## CAPÍTULO III - MARCO TEÓRICO

### 3.1 - O uso do termo Sustentabilidade

Nos dias de hoje, Sustentabilidade é um tema essencial para a nação global, além de ser uma das palavras mais ouvida e o que se tem mais curiosidade nos quatro cantos do mundo.

O termo está vinculado à compreensão de que o mundo é limitado e que a preservação do planeta<sup>9</sup> constitui um fator preponderante atualmente, sendo uma autêntica revolução de mentalidade e está sendo uma metamorfose cultural, científica e social.

O uso do termo sustentabilidade já faz parte da vida contemporânea, é se trata de um conceito global que deve ser compreendido e consolidado, mas sem trazer para o presente, algo que aconteceu no passado, de acordo Vitousek et apud Gil Peres & Vilches (2011).

*Los seres humanos estamos alterando la Tierra de forma sustancial y creciente .Entre un tercio y la mitad de la superficie terrestre ha sido transformada por la acción humana, la concentración de dióxido de carbono en la atmosfera se ha incrementado en cerca de dióxido de carbono en la atmosfera se ha incrementado en cerca de un 30% desde el comienzo de la Revolución Industrial, la humanidad ha fijado más nitrógeno atmosférico que el conjunto de todas las fuentes naturales terrestres, más de la mitad de toda el agua dulce accesible está siendo utilizada por la humanidad (...). Nada ilustra más claramente hasta qué punto los seres humanos dominamos la Tierra que el hecho de que mantener la diversidad de las especies silvestres y el funcionamiento de los ecosistemas naturales exigirá una creciente implicación de la humanidad. (p.395).*

Ademais se difundiu e incorporou-se ao vocabulário politicamente correto das empresas<sup>10</sup>, dos meios de comunicação de massa, das organizações da sociedade civil,

---

<sup>9</sup> Este tópico, bem como os relacionados com o tema de Direitos Humanos, fazem parte de um artigo desenvolvido durante a organização da tese, atendendo a um convite do IBDH para compor o livro continuação do item 11- O Desafio dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, parte do material do VII Curso Brasileiro Interdisciplinar em Direitos Humanos no ano de 2019.

<sup>10</sup> Consideramos que uma empresa é uma organização aberta, e que necessita do seu exterior. Uma organização se evidencia como uma combinação de elementos orientado para um objetivo comum, sendo a empresa uma organização com o a finalidade de obtenção de lucro. Conforme Baztán A.A (2004, p.53-57).

a ponto de se tornar quase uma unanimidade mundial, independente da área de atuação, onde se discute intensamente as formas de que seja implementada e os seus impactos.

Mesmo sendo mundialmente propagado, o uso do termo ainda gera dúvidas, no entanto, após a Conferência de Estocolmo, levou 20 anos para a expressão sustentabilidade ganhar força, e isso, aconteceu no Brasil, após a realização da Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO), em 1992, no Rio de Janeiro.

Conforme Savitz (2007, p.2): a sustentabilidade na prática é vista para fazer negócios num mundo interdependente, de várias formas e seus significados para que que as empresas possam operar, sem causar danos aos seres vivos e sem destruir o meio ambiente.

As colocações de Savitz (2007) fazem com que compreendamos, que as empresas devem ter consciência de como prosperar, no âmbito financeiro, e ao mesmo tempo, no social, ambiental e econômico. Tendo como característica central, uma conscientização para que países e organizações busquem o crescimento de suas economias sem destruir o meio ambiente e comprometido com o social, como também, sem prejudicar as gerações futuras, conforme os preceitos do relatório de Brundtland.

Adotar uma abordagem sustentável no âmbito empresarial é pensar uma nova maneira (Savitz, 2007) de funcionamento das empresas, ou seja, desenvolver uma nova cultura no ambiente sustentável, com um novo estilo de pensar e de gestão.

Se observa que o campo da sustentabilidade é complexo e paira muitas dúvidas, no entanto, as empresas juntamente com seus os gestores se relacionam com o meio ambiente e a sociedade incluindo em quatro possibilidades integradas de gestão: (1)visão sustentável, (2) melhorar as potencialidades, analisando a realidade e reconhecendo as próprias deficiências (3) forte liderança , e (4) mentalidade de longo prazo, ou seja, a empresa deve ter em mente que seu mundo se encaixa em um universo social e natural, e os stakeholders devem ser levado em conta em suas decisões.(Savitz, 2007, Muck, 2013)

A complexidade do termo fica evidente, por ser um conceito ainda em evolução com diversas lacunas e de difícil interpretação, com isso, exige uma visão holística e sistêmica, porque se relaciona, e integra os aspectos econômicos, sociais, ambientais, no entanto, chamamos a atenção do obsolescimento do triple clássico da sustentabilidade, que atualmente para se ter uma mentalidade sustentável nas empresas, se deve ter uma articulação entre a sustentabilidade e a cultura, tornando uma estratégia importante para este século (Deheinzelin, 2011a).

Quando Meadows, Meadows e Randers (1992) define sustentabilidade como uma estratégia de desenvolvimento, no entanto, devemos considerar como argumento para esse novo ambiente, a existência de uma mudança cultural com o apoio da educação, onde a cultura se torna a articulação principal rumo ao desenvolvimento sustentável para que se tenha uma melhoria da qualidade de vida do ser humano, onde o homem é a válvula de propulsão envolvendo o meio ambiente através de estratégias operacionais, no âmbito econômico, ambiental e social.

A figura do homem, ou seja, o ser social é importante no rumo da sustentabilidade organizacional. Desde a década de 1980, o tema cultura é o foco no campo organizacional, no entanto, se faz presente desde o ano de 1950 (Silva, 2002), e a partir daí, surgiu o interesse pelo tema na área organizacional.

O efeito cultural negativo pode ser explicado com mais ênfase no âmbito das empresas, quando analisamos o mal desempenho dos trabalhadores americanos, na década de 60, quando nos damos conta da estagnação das empresas americanas, e a restauração a normalidade,, como também, o efeito cultura positivo no bom desempenho das empresas japonesas, em relação a competitividade( Freitas, 1991b).

Com esse entendimento, a cultura teve e continua tendo grande influência na administração das empresas, no campo das atividades empresariais (Freitas, 1991b). O conceito de cultura surgiu no campo da administração como uma alternativa para incrementar a atividade empresarial e a concorrência, de tal forma que essa dimensão, ganhou relevância por grande parte dos pesquisadores que trabalharam sobre o tema.

A cultura empresarial significa que, para fins de pesquisa e enquanto objeto de estudo, a organização deveria ser considerada à semelhança de uma comunidade convencional (Alves, 1997). Freitas (1991b), objetivando essa interpretação na Sustentabilidade Organizacional, faz nascer o quarto pilar, tendo uma estrutura hierárquica superior em relação aos outros três pilares.

Deste modo, assegurar uma melhor qualidade de vida (Vieira de Melo & Valério, 2019), no momento que necessitamos transformar a maneira de viver, e sobreviver de uma maneira saudável em um ambiente sustentável, onde a realidade cultural das organizações em processo de sustentabilidade, visa conquistar o desenvolvimento sustentável

Assim, galgar o desenvolvimento sustentável, além do tripé sustentável, se considera a dimensão cultural, e a educação como fatores fundamentais para transformação de pensamentos, costumes e hábitos no âmbito das organizações.

Com o intuito de proporcionar uma melhor compreensão, consideramos que é necessário um framework<sup>11</sup> da sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável, para se ter diferentes ideias sobre o tema, procuraremos preencher uma lacuna sobre a sustentabilidade, no que se refere a evolução das pessoas e das práticas sustentáveis a longo prazo, assim procuramos colocar as ideias de alguns autores e do relatório de Brundland (1987):

- Sustentabilidade vista como melhoria de qualidade de vida humana (Meadows, Meadows e Randers, 1992);
- A complexidade de medir os benefícios da sustentabilidade, torna difícil sua implantação (Epstein, 2008);
- A definição mais clássica de sustentabilidade está relacionada com o desenvolvimento sustentável, que visa atender as necessidades das gerações atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atenderem as suas necessidades e aspirações (Relatório Brundland, ONU, 1987).

---

<sup>11</sup> - Formação de uma estrutura conceitual tendo como base a busca de padrões na literatura e ou semelhança.



Neste contexto, Muck (2013) afirma que as empresas ainda não desenvolveram estratégias de sustentabilidade adequadas para gerir os impactos para conseguir o caminho da sustentabilidade, onde se declara que sustentabilidade deve estar diretamente relacionada a um novo desenvolvimento econômico, integrada com o meio ambiente e o social, com isso, o homem contemporâneo deve pensar sobre o tema sem agredir o meio ambiente, usando os recursos naturais de forma inteligente para que eles se mantenham no futuro.

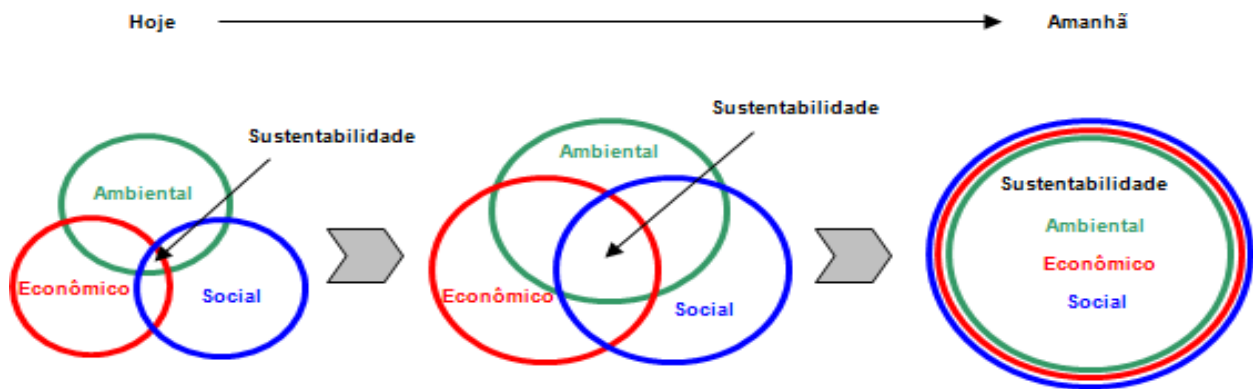
Hoje a regra é muito clara, para ser sustentável deve-se ter mentalidade, atitudes e estratégias economicamente viáveis, socialmente justas, ecologicamente corretas, e o mais relevante, é ser culturalmente aceita (Muck, 2013), para se obter resultados empresariais, envolvendo estratégias organizacionais.

Entendemos que hoje em dia a sustentabilidade deve ter quatro pilares, no entanto, a cultura deve sobressair aos demais, porque sem cultura e educação não conseguiremos obter uma qualidade de vida melhor e um equilíbrio ambiental e social atrelado ao econômico no rumo do desenvolvimento sustentável.

Na prática, o conceito de sustentabilidade representa promover o uso de recursos planetários (naturais ou não) com o intuito, de prejudicar o menos possível, o equilíbrio entre o meio ambiente e as comunidades humanas, como também, toda a biosfera que depende do ambiente natural para existir. Assim, conforme Meadows, Meadows e Randers (1992), sustentabilidade consiste em uma melhora na qualidade de vida humana a longo prazo.

Com isso, a sustentabilidade é definida como uma nova estratégia de desenvolvimento, e se leva em conta o tripé da sustentabilidade como na Figura 8 , no entanto, atualmente consideramos que estas dimensões ficaram ultrapassadas, agora temos uma nova dimensão que é a cultural.

Figura 8 - Dimensões da sustentabilidade organizacional baseada no tripé



Fonte: Adaptado de Elkington (2001).

Portanto, alcançar o desenvolvimento sustentável é submeter as empresas e as pessoas em um processo de sobrevivência de longo prazo, associado ao respeito ao meio ambiente, com novas ideias, estratégias, caminhos e práticas individuais que possibilitem as organizações o desenvolvimento de um grupo ou comunidade, atingindo uma melhor qualidade de vida para todos (Savitz, 2007, Muck, 2013), e tratamos esse processo como de “Sobresustentabilidade”.

O processo de “Sobresustentabilidade” ( Figura 9) permite ter novas ideias sobre o desenvolvimento sustentável, sustentabilidade e sustentabilidade organizacional, e estar envolvido em processo que consiste em transformações em direção ao desenvolvimento sustentável, portanto temos a necessidade da cultura como fator de transformação para uma vida melhor (Deheinzelin, 2011a).

A nova visão de sustentabilidade está relacionada com a satisfação dos *stakeholders* (*clientes, fornecedores, acionistas, financiadores, etc*), em se envolver com qualquer tipo de risco à sobrevivência da empresa. Para tanto, toda a atuação corporativa deve levar em conta o quatro bases da sustentabilidade – resultados econômicos, meio ambientes e a sociedade, mas além disso, atualmente consideramos que deve envolver o ser humano, ou seja, a cultura neste ambiente considerado sustentável.

Figura 9 - Novas Estratégias empresariais envolvendo a Sobresustentabilidade



Fonte: Elaboração própria

Para se almejar que se tenha uma visão empresarial integrada para um ambiente sustentável, temos que envolver o desenvolvimento social, a proteção ambiental e o crescimento econômico, com isso, temos como estratégia um agir organizacional de longo prazo, para se chegar a Sustentabilidade Organizacional, envolvendo um novo tipo de gestão e com práticas sustentáveis para se ter uma vida saudável..

### 3.1.1 - Sustentabilidade e o meio ambiente

Os impactos ambientais proporcionados pelo homem nos últimos anos fizeram surgir, em 1972, uma visão histórica global sobre as questões ambientais, ao mesmo tempo, em que a parte essencial para sobrevivência humana é o meio ambiente, por isso, merece sua tutela (Vieira de Melo & Valério, 2019, p 362). Deste modo na visão

antropocêntrica, o direito ambiental se sujeita a todas as outras necessidades, interesses e valores relativos em favor daqueles relativos à humanidade, assim, a exploração do meio ambiente de maneira ilimitada e incondicional prejudica a biosfera, inclusive os seres humanos (Vieira de Melo & Valério, 2019).

A Conferência de Estocolmo, na Suécia, denominada Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, tornou-se um marco, pela criação de políticas mundial de meio ambiente, devido ao processo de degradação pelo homem, utilizando-a como sua propriedade, sem aquilatar as consequências futuras, no entanto, foi o ponto de partida para se discutir a preservação e a melhoria do meio ambiente, que atualmente é um dos principais temas da atualidade.

Com a grande preocupação sobre a preservação da qualidade ambiental e do equilíbrio ecológico, fez-se surgir a necessidade de uma consciência global sobre os problemas ambientais.

Com a visão, de melhorar a qualidade de vida do ser humano e do meio ambiente, depois de alguns anos, em 1987, houve a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, apontando os principais problemas ambientais, tendo como ponto chave para ser resolvido pela sociedade internacional, a tendência cada vez mais crescente do número de pobres e vulneráveis constituído pelo sistema de desenvolvimento atual (Caúla, Martins & Carmo, 2013).

Com a discussão global sobre um novo tipo desenvolvimento, o Relatório de Brundtland, um documento intitulado Nosso Futuro Comum, desencadeou o conceito de Sustentabilidade, que está relacionado ao termo “desenvolvimento sustentável”, que parte da palavra sustentável, que significa sustentar, defender, favorecer, apoiar, conservar e, cuidar. O termo, foi primeiramente usado em 1987, pela presidente da Comissão Mundial do Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas, a norueguesa Gro Brundtland, tendo como propósito suprir as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras, de atender às suas necessidades”, enfocando um novo tipo de desenvolvimento.

Compreender o significado da Sustentabilidade perpassa sobre a necessidade de assegurar um meio ambiente sadio e ecologicamente equilibrado em favor das presentes e futuras gerações, ou seja, um processo para manter a população em um lugar saudável, alterando a parte social, e é claro sem degradar a capacidade produtiva da natureza, mas valorizando a economia e as novas ideias.

Com efeito, a iniciativa de Javier Pérez de Cuéllar, secretário-geral da ONU, de convidar a norueguesa para presidir em 1983 a Comissão Internacional sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (WCED), que logo, passaria a ser conhecida por Comitê Brundtland (1987), e que esse decênio representaria, os avanços obtidos sobre a consciência da crises ambientais. Na palavra de sua presidente o Comitê Brundtland tinha a finalidade de esboçar novos modos de proteger o meio ambiente, combater a pobreza e o descontrolado crescimento populacional, assim, o seu trabalho resultou 26 princípios constitutivos da Declaração de Estocolmo de 1972, que reunia as contribuições de 152 especialistas de 58 países.

### **3.1.2 - Sustentabilidade Contemporânea**

Na contemporaneidade a sustentabilidade faz parte de uma importante estratégia das organizações, para lograr o desenvolvimento sustentável, visando adquirir um desempenho acima dos seus concorrentes em um ambiente sustentável. A aplicação de práticas sustentáveis revela-se cada vez mais viável economicamente, por isso, as ideias de projetos organizacionais que atendam aos parâmetros de sustentabilidade, começaram a multiplicar-se e a espalhar-se por vários lugares do planeta.

As sociedades já perceberam a importância de adoção de projetos que envolvam fundamentos sustentáveis, com a viabilidade de explorar os recursos disponíveis sem prejudicar o meio ambiente, tendo a capacidade de gerir as empresas ou comunidades através de processos que valorizem as formas de capital humano, natural ou financeiro.

A preocupação das empresas com a sustentabilidade tem como característica a responsabilidade com o meio ambiente, as pessoas, as novas ideias e estratégias, os

aspectos econômicos e os culturais, envolvendo os componentes tanto individual como o coletivo.

O desafio da contemporaneidade é a Sustentabilidade, e o seu sustentáculo está baseado no contexto ambiental, social, econômico, e recentemente o cultural, com isso, as organizações devem viabilizar uma gestão sustentável, privilegiando a cultura e a educação ambiental (Munck, 2013).

Dentre as teorias de sustentabilidade há várias abordagens, (respeito ao meio ambiente, energia limpa, etc) no entanto, uma delas apresenta o conceito de pegada ecológica. Para Wackernagel & Rees (1995), através da medição das pegadas ecológicas pode-se aprender a utilizar os recursos com maior cuidado e adotar ações pessoais e coletivas para reduzir os impactos no meio ambiente. Quanto mais industrializado um país, maior será a sua pegada ecológica. Defende-se então, que o estilo de vida dos países industrializados não deve ser estendido para o resto dos países, assim como admitido pelas teorias desenvolvimentistas neoclássicas. Para existir uma sociedade internacional sustentável seria necessário fazer ajustes em todo o mundo.

Poucas empresas têm desenvolvido sistemas eficazes de gestão abordando ações que atendam o sustentáculo da sustentabilidade (Muck, 2013), e ainda, não entenderam que uma gestão integrada eficiente viabiliza a melhoria da qualidade de vida e em conjunto a redução dos impactos ambientais negativos tornando as organizações mais competitivas.

O executivo da Unilever, Cescau, relata que as empresas devem rapidamente viabilizar o caminho da sustentabilidade, para não prejudicar o seu crescimento.

A agenda de responsabilidade corporativa e sustentabilidade não é apenas o centro de estratégias dos negócios, mas é cada vez mais um fator crítico de crescimento. O quanto e quão mais rapidamente as empresas responderem eficazmente a esta agenda é que determinará a diferença entre empresas bem-sucedidas e as que falharão nas próximas décadas. (Patrick Cescau apud Muck, 2013, introdução, p. XI).

As dimensões da sustentabilidade, segundo Sachs (1993, p37-38) são seis: social, econômica, ecológica, espacial, cultural e política. No entanto, as que estão mais

envolvidas com o desenvolvimento sustentável, seria a ambiental, econômica e o social, devido aos problemas de consumo do modelo capitalista.

Observamos que a dimensão da sustentabilidade na contemporaneidade, tem o ser humano e a preservação ambiental como as grandes preocupações, deste modo, a cultura tem uma grande influência para o crescimento das organizações. Neste sentido, observa que as dimensões social, econômica e ambiental de desenvolvimento sustentável são as mais incorporadas nos estudos sobre o tema. Para esta discussão, sobre as dimensões da sustentabilidade, toma-se como base as seis dimensões elaboradas por Sachs (2000), sendo que a dimensão política foi posteriormente acrescentada pelo próprio autor.

No entanto a dimensão cultural, citada por Miralles (2014), enfoca que o modelo do tripé da Sustentabilidade está incompleto, e que se torna importante quando evidencia que a cultura é um elemento que completa os outros três, por isso, se torna o quarto pilar.

Sustentabilidade ambiental e ecológica está atrelada à manutenção do meio ambiente do planeta Terra, tendo como intuito, manter a qualidade de vida, e a harmonia do meio ambiente com as pessoas. Como também, cuidar para não poluir a água, separar o lixo, evitar desastres ecológicos, como queimadas e desmatamentos. O desafio está em preservar o atual padrão de vida e manter o desenvolvimento tecnológico sem exaurir os recursos naturais do planeta.

Sustentabilidade social: é o conjunto de medidas estabelecidas para promover o equilíbrio e o bem-estar da sociedade através de variadas iniciativas que têm como o objetivo ajudar membros da sociedade que enfrentam condições desfavoráveis.

Apesar do conceito de desenvolvimento sustentável, inferir sobre um desenvolvimento que visa considerar às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade das futuras gerações, devemos entender que as suas próprias necessidades, tem o intuito, de conciliar o âmbito econômico com o âmbito ambiental, para manter o equilíbrio do ecossistemas e a biodiversidade, percebemos que ainda hoje a abordagem do combate às causas da insustentabilidade parece não avançar no mesmo ritmo em que o seu conceito é propagado. É inegável que o desenvolvimento das

organizações e dos países, continuam a ter como principal indicador o crescimento econômico.

Segundo Amartya Sen, Prêmio Nobel de Economia 1998:

"Não houve mudança significativa no entendimento dos determinantes do progresso, da prosperidade ou do desenvolvimento. Continuam a ser vistos como resultado direto do desempenho econômico". O que Gro Brundland já frisou muito bem é que "Nem de longe se está pedindo a interrupção do crescimento econômico".

Em 1987, ficou caracterizado que os problemas de pobreza, subdesenvolvimento, mudanças climáticas etc., só poderão ser resolvidos se tivermos uma nova era de crescimento sustentável, no qual as pessoas, as organizações e os países desempenhem um papel significativo e sejam recompensados por isso com benefícios equivalentes.

O problema é que se não garantirmos a sustentabilidade do planeta Terra, ficaremos sem o suporte para as demais formas de sustentabilidade. Pois nós não existimos sem a Terra: nós coexistimos; somos interdependentes. Neste caso, temos que nos ater e vigiar a nossa alta capacidade destrutiva. Nos dias de hoje é preciso que cada indivíduo tenha consciência da necessidade de se preocupar e cuidar do meio ambiente no qual se vive.

Ao atuarmos de forma irresponsável, se queirmos indiscriminadamente nossos recursos naturais, sem dar tempo ao planeta para se recuperar, estamos provocando a escassez de recursos necessários à nossa sobrevivência e dificultando a vida de milhões de pessoas. E para isto, é preciso estar atento a cada atitude e repensar a forma como se vive dentro deste ambiente.

Por fim, a sustentabilidade se mede pela capacidade de conservar o capital natural, permitindo que se refaça, e ainda, através do gênio humano, enriquecer as futuras gerações.

É muito importante entender e saber que a adoção de práticas sustentáveis na vida de cada indivíduo é um fator decisivo para possibilitar a sobrevivência da raça humana e a continuidade da disponibilidade dos recursos naturais. Nós precisamos preencher as necessidades humanas de recursos naturais e garantir a continuidade da biodiversidade



local; além de manter, ou melhorar, a qualidade de vida das comunidades inclusas na área de extração desses recursos. Esse desafio deve ser permanente e vencido a cada dia.

Reduzir a insustentabilidade, faz parte de um processo contínuo para buscar formas mais eficientes de resolução de problemas em longo prazo, mas também, devemos ter consciência que a adoção de ações aparentemente simples e de pouco impacto, quando tomadas por um grande número de pessoas, torna a sustentabilidade uma realidade incontestável em qualquer parte onde haja a presença humana e isso garante a sobrevivência da espécie por muito tempo. A prática sustentável nas empresas, faz com que pensemos o que isso representa, e da relevância destas práticas para as empresas, ou seja, a sustentabilidade aumenta a confiabilidade da empresa junto a terceiros, a moral dos empregados e a boa vontade dos clientes (Savitz, 2007).

### **3.1.2.1 Práticas Sustentáveis nas organizações**

Ter práticas sustentáveis envolve garantir a conservação dos recursos naturais e aproveitar adequadamente o que a natureza oferece. Deste modo, toda a organização, que segue o processo para atingir um ambiente sustentável, tem relação em beneficiar a qualidade de vida do grupo que faz parte da organização. (Savitz, 2007).

Outro fato importante, é o compromisso da organização em ter políticas que demonstre que os resultados empresariais jamais superarão o bem-estar das pessoas. Assim, conforme Savitz, devemos refletir sobre as estratégias que envolvem o ponto de interseção entre a minimização, o que é menos prejudicial, e otimização, o que é mais benéfico, em relação aos impactos ambientais, os acidentes de trabalho e os problemas das pessoas envolvida com a empresa.

A partir do termo minimização e otimização, (tabela 3 e figura 9), tendo como objetivo aprimorar as práticas sustentáveis, se observa como as organizações sustentáveis podem atingir a capacidade de ter melhores resultados, I cortando custos, reduzindo resíduos e desperdícios e reforçando a capacidade da empresa em aumentar o seu lucro.

A partir de várias definições, estudiosos fazem da sustentabilidade algo inusitado e que deve ser alcançado de maneira duradoura, evidenciando práticas sustentáveis nas organizações, na busca de um processo contínuo e permanente para almejar uma sustentabilidade 100% para as empresas e toda a sociedade (Meadows, Meadows e Randers, 1992).

Tabela 4 - Práticas Sustentáveis

Minimização e Otimização		
Função da Empresa	Minimização	Otimização
Segurança no ambiente do Trabalho	Reduzir os acidentes de trabalho	Contribuir para a saúde e felicidade do trabalhador
Proteção do meio ambiente	Remoção dos resíduos e práticas manutenção do ambiente natural	Usar resíduos como insumos para os outros produtos
Uso da energia e da água	Reduzir o custo e o uso de combustíveis insustentáveis e a água utilizada	Substituir fontes de energias que prejudique o ambiente por energia limpa
Embalagem do produto	Reduzir a embalagem de plásticos e desnecessárias	Desenvolver embalagens biodegradáveis
Serviços aos clientes, fornecedores e grupos de interesses	Atender com mais rapidez para atender a sociedade e os seus	Desenvolver novas ideias e produtos

Fonte: Adaptada da Figura Minimização e Otimização a partir de Savitz (2007), p154

Os comentários discutidos para se ter uma sustentabilidade 100%, , compreende atitudes para reduzir os efeitos insustentáveis, como: reaproveitamento dos lixos de plásticos nos oceanos, reduzindo a exploração do meio ambiente, utilizando a energia e água de maneira adequada, contribuindo com o bem estar dos empregados no ambiente de trabalhos e tendo a preocupação com os stakeholders. Devemos ter em mente que adoção das práticas transformam nossa presença em determinado lugar, como também, nas organizações o mais sustentável possível, que vai se tornar a única saída para determos a degradação ambiental que estamos experimentando nos últimos anos e as

graves alterações climáticas que causam grandes desastres em diversas partes do planeta, e as mudanças culturais, sociais e econômicas e políticas para obtermos um equilíbrio almejado.

Apresentamos uma sustentabilidade organizacional voltada para uma gestão prática em sustentabilidade.

Figura 10 - Práticas Sustentáveis



Fonte: Elaboração própria

Se enfatiza a aplicabilidade empresarial em um ambiente sustentável, para que as empresas estejam direcionadas para uma vida humana melhor, onde os empreendimentos que envolvem o ser humano seja considerado sustentável, e assim, precisaremos sempre estar direcionado para um empreendimento ecologicamente correto, economicamente viável, socialmente justo e culturalmente diverso, conforme Savith (2007) a sustentabilidade gera benefícios, que incluem a responsabilidade e o

comportamento da Organização junto ao mercado , a moral dos empregados e a vontade de mudanças por parte do cliente, no entanto, as Organizações não estão sensíveis para essas mudanças.

A presente década caracteriza-se pelas preocupações sociais e ambientais, com evidências caracterizadas para os problemas atuais de consumo, que tratam da sobrevivência do ser humano, tendo em vista, o aquecimento do planeta, as ameaças à camada de ozônio, desertificação de terras e florestas.

Em face dessa situação, o desenvolvimento sustentável tem a tarefa de atrair as nações através do multilateralismo<sup>12</sup> para gerar estabilidade socioeconômica e compatibilizar o homem de hoje e de amanhã.

Enfim, a sustentabilidade deve ser uma meta da sociedade e não uma solução simplesmente administrativa, ou seja, os problemas ambientais, não desaparecerão sem um desejo de transformar.

Conforme Sachs (2000), a saúde humana e dos ecossistemas são inseparáveis. A Sra. Brundland não subestimou, os vínculos entre saúde e economia, e nomeou Jeffrey Sachs, professor de Economia de Harvard, à frente do Comitê de Macroeconomia e Saúde (*Commission on Macroeconomics and Health*), e enfrentou corajosamente, através de campanhas educativas e de taxaço o lobby do tabaco.

Em 1990, escreve ela, ao sintetizar em suas memórias sua visão dos problemas da saúde pública mundial a serem enfrentados pela OMS, “quase metade das doenças suportadas pela humanidade decorre de contágio, problemas de saúde infantil e maternal e desnutrição. (...) Hoje [1990], 90% dos recursos alocados para a saúde são gastos nos 10% da população mais rica. Isso, claramente, tem que mudar” (Sachs,2000).

Suas prioridades foram, conseqüentemente, a malária, a Aids, a tuberculose, a vacinação e as doenças infantis da população pobre. Em 2003, Brundtland foi agraciada pela Scientific American com o título de “*Policy Leader of the Year*”, por seu combate à

---

<sup>12</sup> - Multilateralismo – é as relações internacionais com um conjunto de países sobre determinado assunto com a cooperação dos países para conservar a paz e a estabilidade a nível mundial.

Síndrome Respiratória Aguda Severa (SARS), uma doença provavelmente causada por um Coronavírus.

Após 2003, Brundtland tem participado de diversos organismos de máximo prestígio internacional, entre os quais o Clube de Madri, uma organização composta de ex-chefes de Estado de regimes democráticos cujo intuito é fortalecer a governança democrática, e o grupo The Elders, criado por Nelson Mandela e do qual fazem parte, entre outros, Kofi Annan (ex-Secretário-geral da ONU), Desmond Tutu (arcebispo emérito da Cidade do Cabo) e os ex-presidentes Jimmy Carter e Fernando Henrique Cardoso. Sua pauta é sugerir soluções para os mais diversos problemas mundiais, das pandemias e mudanças climáticas aos conflitos armados e o casamento infantil.

Ao longo da história o homem dominou a natureza sem a preocupação com a esgotabilidade dos recursos naturais, no entanto, em 1962, Rachel Carson, no seu livro Primavera Silenciosa, chamou atenção para intervenção humana sobre a natureza, pelo uso do inseticida “DDT”<sup>13</sup> nas lavouras. A assustadora alerta de Carson chamou a atenção para contaminação de alimentos, os riscos de câncer, alteração genética e a morte de espécies inteiras, com isso, houve a necessidade pela primeira vez de regulamentar a produção industrial para proteger o meio ambiente, com isso, iniciou a jornada de vários encontros mundiais. À vista disso, foi dado um alerta sobre os riscos que o planeta corria, decorrente da crescente e irracional interferência do homem no meio ambiente.

A partir daí, nasceu a ideia de Sustentabilidade, com o intuito, de obter um ambiente de qualidade, não somente garantindo um ecossistema consciente para gerações presentes, mas concedendo qualidade de vida para gerações futuras, com isso, a década de 60 a 80 foi marcada por novos impulsos diante de um cenário marcado por grandes acidentes ambientais, que exigia atividades em prol do meio ambiente que deveriam ser consideradas no processo de desenvolvimento, tanto governamental quanto organizacional.

---

<sup>13</sup> DDT – (dicloro difenil tricloroetano) é um inseticida utilizado para o controle de pragas nas lavouras e insetos. Eficaz para os chinchês.

Conforme Savitz (2007), que ajudava as organizações a pensar de maneira criativa sobre as oportunidades relacionadas com a sustentabilidade, a conceituou como Sustentabilidade é o termo originado da conscientização crescente, durante a década de 1980, onde os países precisavam descobrir maneiras de promover o crescimento de suas economias sem destruir o meio ambiente ou sacrificar o bem-estar das futuras gerações. (Savitz, 2007, p.02).

Com base na Comissão denominada Brundtland, a ideia de Sustentabilidade se evidencia como, um processo de transformação no qual a exploração dos recursos, a direção dos investimentos, a interação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional se harmonizam e forçam o potencial presente e futuro, a fim de atender às necessidades e aspirações humanas (CMMAD, 1991, p. 49).

A construção do conceito de desenvolvimento expressa aspectos da evolução histórica da economia mundial. Sob o ponto de vista econômico, desenvolvimento é, basicamente, aumento do fluxo de renda real, isto é, incremento na quantidade de bens e serviços por unidade de tempo à disposição de determinada coletividade (Furtado, 1961, p.115-116). Mas o conceito de desenvolvimento, diferentemente do conceito de crescimento econômico, foi incorporando dimensões sociais, políticas, culturais e ecológicas ao longo dos anos.

O conceito de desenvolvimento sustentável surge em consequência de eventos da década de 1960, quando especialistas de vários países se reuniram na Itália para debater o futuro do Planeta. Este grupo, conhecido como Clube de Roma, publicou o estudo "Limites do Crescimento". Em abril de 1968, profissionais de várias áreas se reuniram para discutir suas preocupações com relação ao crescimento exponencial do consumo em um mundo interdependente e com recursos limitados. (Site Clube de Roma- Disponível em <http://www.clubofrome.org/>)

Para definir uma proposta de desenvolvimento ecologicamente orientado, em 1980, Sachs se utilizou do termo ecodesenvolvimento para iniciar o processo de transformação do meio local, com técnicas concebidas em função do meio, para impedir o desperdício de recursos, e também, para que sejam empregados para atender as necessidades da sociedade, dada a diversidade dos meios naturais e dos contextos

culturais. (Sachs, 1986, p. 82). Com a proposta deste processo de transformação, foi criado o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), quando em 1973 impulsionou suas atividades com o estilo de desenvolvimento proposto, considerando-se localidades em que os povos ainda não se utilizavam da predação do meio natural (Sachs, 1986). Depois surgiu o termo desenvolvimento sustentável, e iniciou o trabalho do tema sustentabilidade, considerando um conceito sistêmico, que necessita de um olhar mais holístico e atua em diversas perspectivas e variáveis.

Neste contexto, o termo foi ganhando dimensões que promoveria a interseção dos interesses ambientais, da sociedade e dos negócios. Esses interesses devem ser interdependentes, e as empresas devem operar sem causar danos aos homens e sem destruir o meio ambiente, com o intuito, de entender o seu significado e manter o equilíbrio junto ao ambiente natural e na relação do homem com o meio ambiente, os pesquisadores no assunto, ganharam projeção mundial devido a insustentabilidade do planeta e os impactos causados no modo vida da população , com toda as tendências atuais vem ocorrendo no mundo , se torna uma necessário ter um mundo socialmente consciente da sua responsabilidade social, ambiental e ética, principalmente as empresas, que são imprescindíveis para alcançar um novo desenvolvimento pautado na utilização racional no que a natureza pode nos oferecer, e na melhora da nossa qualidade de vida.

Quando uma empresa age de forma sustentável ela se torna ética diante dos fornecedores, dos clientes e de toda a sociedade. Antes, isso não era uma prática tão visível, mas devido aos avanços dos meios de comunicação, as empresas conseguem divulgar suas ações e seus produtos e serviços de uma maneira mais rápida, atraindo cada vez mais adeptos a essa recente abordagem. O que é agir de forma sustentável?

Hoje em dia, muitas empresas se preocupam em agir de forma sustentável e alinham esses objetivos às suas prioridades e estratégias visando ( Munck, 2013) :

- Preservação ambiental;
- Responsabilidade social;
- Diminuição de custos.
- Vantagem competitiva e a busca da eficiência

### 3.1.3 - Sustentabilidade Organizacional

A sustentabilidade organizacional surge voltada para o desenvolvimento de ações direcionadas para a sociedade, onde se dissemina atividades que evidenciem a Responsabilidade Social das Organizações. De acordo com Milani Filho (2008), é nítido nos dias de hoje, o crescimento do número de empresas que informam, publicamente, a adoção de práticas socialmente responsáveis, direcionadas aos públicos interno e externo da organização, buscando atender aos interesses e expectativas dos diferentes *stakeholders*<sup>14</sup>.

Como mostra a figura 1, uma empresa para ser considerada sustentável deve atender aos critérios de ser economicamente viável, ocupar uma posição competitiva no mercado, produzir de forma que não agrida o meio ambiente e contribuir para o desenvolvimento social da região e do país onde atua.

No entanto, as empresas devem além de incluir a preocupação com o meio ambiente natural e a responsabilidade social no seu planejamento estratégico, para que seja possível identificar oportunidades e priorizar investimentos nestas áreas e, ao mesmo tempo, relacioná-las com o seu desenvolvimento econômico. Nesses aspectos, deve-se analisar a aplicabilidade dos modelos existentes para suprir as novas demandas empresariais.

Para competir neste novo ambiente, devemos adotar práticas corporativas, atendendo a capacitação em recursos humanos, com utilização de ferramentas que modifiquem as atividades que impactem negativamente nas empresas, impedindo que as tornem competitivas e sustentáveis, e ao mesmo tempo, considerar a responsabilidade social, a preservação ambiental, a redução de custos, o uso de tecnologias limpas, e conscientização através da educação ambiental e infraestrutura ambiental (Vieira de Melo, 2015).

---

<sup>14</sup> Stakeholder significa público estratégico e descreve uma pessoa ou grupo que fez um investimento ou interesse em uma empresa, negócio ou indústria. Em inglês stake significa interesse, participação, risco. Holder significa aquele que possui. Assim, stakeholder também significa parte interessada.



Pode-se dizer que a Sustentabilidade, é o tema do momento, pois a elaboração dos produtos e a prática de serviços são diferenciadas quando esta direcionada como Sustentável, e que, são considerados de boa qualidade, no entanto, a realidade da prática Empresarial é incerta e complexa, porque juntamente com a Sustentabilidade Corporativa devemos observar a qualidade e a responsabilidade social.(Savitz, 2007).

Sustentabilidade atualmente é um tema essencial, porque se ouve e se lê muito hoje em dia. O uso do termo já faz parte da vida moderna. Ele se difundiu e se incorporou ao vocabulário politicamente correto das empresas, dos meios de comunicação de massa, das organizações, da sociedade civil, a ponto de se tornar quase uma unanimidade global independente da área de atuação, e se discute arduamente as formas de implementação e os impactos da sustentabilidade.

Então o que se considera sustentabilidade? A palavra sustentabilidade começou a ser propagada na Conferencia das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano – *United Nations Conference on the Human Environment* (UNCHE), que aconteceu em junho de 1972, em Estocolmo. A partir daí o termo sustentabilidade passou a ser relevante para o mundo; mas levou 20 anos para a expressão “sustentabilidade” ganhar força no Brasil. Isso só aconteceu após a realização da Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO), em 1992, no Rio de Janeiro. Nos dicionários a palavra sustentabilidade está definida como a capacidade de ser sustentável, o que parece redundante, mas esse conceito faz sentido, quando aplicado à atuação humana frente ao meio ambiente em que se vive.

Deste modo, podemos entender que sustentabilidade organizacional é a capacidade da organização de se manter em um ambiente sem, contudo, impactar violentamente sobre o meio ambiente, com o verdadeiro intuito, de ter a capacidade de usar os recursos naturais e, de alguma forma, devolvê-los ao planeta através de práticas ou técnicas desenvolvidas para este fim.

A bem da verdade e que sustentabilidade é um conceito complexo, sistêmico, que exige uma visão holística, porque correlaciona e integra de forma organizada os aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais da sociedade, com estratégias de longo prazo, visando a continuidade, pois é somente através dela que se pode manter o equilíbrio dessas vertentes ao longo do tempo.

Quem primeiro usou o termo Desenvolvimento Sustentável foi a ex-primeira ministra da norueguesa Gro Brundtland em 1987, quando como presidente de uma comissão da Organização das Nações Unidas (ONU), publicou um livreto chamado *Our Common Future*, que relacionava meio ambiente com progresso. Foi neste livreto que escreveu-se pela primeira vez o conceito: "Desenvolvimento sustentável significa suprir as necessidades do presente sem afetar a habilidade das gerações futuras de suprirem as próprias necessidades".

Hoje essa definição é tida como a definição mais clássica de sustentabilidade. "Desenvolvimento sustentável é aquele que atende as necessidades das gerações atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atenderem a suas necessidades e aspirações" [Relatório Brundland, ONU. (1987)], podemos argumentar que é uma maneira viver hoje, sem comprometer a vida futura. Esse termo está diretamente relacionada com um desenvolvimento econômico e material sem agredir o meio ambiente, usando os recursos naturais de forma inteligente para que eles se mantenham no futuro.

Hoje a regra é muito clara: para ser sustentável a mentalidade, a atitude e/ou a estratégia, precisa ser economicamente viável, socialmente justa, culturalmente aceita e ecologicamente correta. O conceito de sustentabilidade representa promover a exploração de áreas ou o uso de recursos planetários (naturais ou não) de forma a prejudicar o menos possível o equilíbrio entre o meio ambiente e as comunidades humanas e toda a biosfera que dele dependem para existir.

Consideramos que um empreendimento sustentável, precisa devolver ao meio ambiente, tudo ou parte dos recursos que processou, garantindo ao mesmo tempo uma boa qualidade de vida as populações que nele atuam e que vivam em suas imediações, bem como em toda a área afetada por este estabelecimento.

Um conceito correto e amplo de sustentabilidade está associado a soluções, caminhos e planos que busquem resgatar adoções de práticas sustentáveis na vida de cada pessoa/organização e atinjam uma melhora comum a todos.

Atualmente a sustentabilidade faz parte da estratégia das organizações, adquirindo contornos de vantagem competitiva. A aplicação de práticas sustentáveis revela-se cada vez mais economicamente viável, muitas vezes trazendo um fôlego

financeiro extra as organizações. Este é um dos grandes motivos pelos quais as ideias de projetos empresariais que atendam aos parâmetros de sustentabilidade, começaram a multiplicar-se e a espalhar-se por vários lugares do planeta. “As sociedades já perceberam a importância de adoção de projetos de exploração com fundamentos sólidos na sustentabilidade e na viabilidade de uma exploração não predatória dos recursos disponíveis. Da mesma forma, cuidando para que o envolvimento das comunidades viventes nessas regiões seja total e que elas ganhem algo com isso; todos ganham e cuidam para que os projetos atinjam o sucesso esperado.

Existem outros conceitos ligados à sustentabilidade que devemos entender, a palavra tem origem no latim sustentare: significa sustentar, apoiar, conservar. Os conceitos ligados à sustentabilidade incluem as palavras "sustentável" ou "sustentado", como, por exemplo: crescimento sustentado e gestão sustentável.

O importante é compreender a diferença entre esses dois termos. A palavra "sustentável" indica que existe a possibilidade de atingir a sustentação, enquanto que, o termo "sustentado" expressa que a sustentação já foi alcançada. É um conceito para demonstrar que um produto foi fabricado, feito, sem danificar ou prejudicar o meio ambiente, não polui, não foram utilizados insumos de locais proibidos, etc.

Gestão sustentável: é a capacidade para dirigir o curso de uma empresa, comunidade ou país, através de processos que valorizam e recuperam todas as formas de capital, humano, natural e financeiro, com isso, a Sustentabilidade empresarial é um modelo de gestão sustentável, que visa incentivar os processos que valorizam as formas de capitais.

Hoje faz parte de uma estratégia empresarial, que se bem gerenciada se transforma em uma vantagem competitiva. Por isso, podemos dizer que a sustentabilidade organizacional se preocupa com a sustentabilidade, com a comunidade e o meio ambiente.

No âmbito ambiental e ecológico: a manutenção do meio ambiente planetário visa manter a qualidade de vida, o meio ambiente em harmonia com as pessoas. Manter

o ambiente natural é cuidar para não poluir a água, separar o lixo, evitar desastres ecológicos, como queimadas e desmatamentos.

O desafio está em preservar o atual padrão de vida e manter o desenvolvimento tecnológico sem exaurir os recursos naturais do planeta. No âmbito social, é um conjunto de medidas estabelecidas para promover o equilíbrio e o bem-estar da sociedade através de variadas iniciativas que têm como o objetivo ajudar membros da sociedade que enfrentam condições desfavoráveis.

Apesar do conceito de desenvolvimento sustentável mais conhecido, é o que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade das futuras gerações de atenderem às suas próprias necessidades, foi reconhecido para conciliar as reivindicações dos defensores do desenvolvimento econômico, sendo as preocupações de setores interessados na conservação dos ecossistemas e da biodiversidade, assim, percebemos que ainda hoje a abordagem do combate às causas da insustentabilidade parece não avançar no mesmo ritmo em que o seu conceito é propagado. É inegável que o desenvolvimento das organizações continua a ter como principal indicador o crescimento econômico.

Segundo Amartya Sen (1998):

"Não houve mudança significativa no entendimento dos determinantes do progresso, da prosperidade ou do desenvolvimento, e continuam sendo relevante o resultado direto do desempenho econômico". A ex-primeira ministra da Noruega Gro Brundland já frisou muito bem é que "Nem de longe se está pedindo a interrupção do crescimento econômico".

Já em 1987, no Relatório Brundland, ONU, se reconheceu que os problemas de pobreza, subdesenvolvimento, mudanças climáticas, etc., só poderiam ser resolvidos se tivermos uma nova era de crescimento sustentável, no qual as pessoas, as organizações

e os países desempenhem um papel significativo e sejam recompensados por isso com benefícios equivalentes. O problema é que a falta de garantia de um ambiente voltado para a sustentabilidade do planeta , retira a base de todas as demais formas de sustentabilidade, com isso, devemos acompanhar e controlar a nossa capacidade destrutiva.

Nos dias de hoje é preciso que cada indivíduo tenha a consciência de que é necessário se preocupar e cuidar do meio ambiente no qual se vive. Ao atuarmos de forma irresponsável e queimarmos indiscriminadamente nossos recursos naturais, sem dar tempo ao planeta para se recuperar, estamos provocando a escassez de recursos necessários a nossa sobrevivência e dificultando a vida de milhões de pessoas.

E para isto, é preciso estar atento a cada atitude e repensar a forma como se vive dentro deste ambiente. Citamos a grave escassez de água mundial, e que isso, acabará causando guerras pela posse e conquista das fontes de água potável remanescentes( Sánchez & Ballesteros, 2017). .

Por fim, a sustentabilidade se mede pela capacidade de conservar o capital natural, permitir que se refaça e ainda, através do gênio humano, possibilitar um ambiente agradável para futuras gerações . É muito importante entender e saber que a adoção de práticas sustentáveis na vida de cada indivíduo é um fator decisivo para possibilitar a sobrevivência da raça humana e a continuidade da disponibilidade dos recursos naturais. Nós precisamos preencher as necessidades humanas de recursos naturais e garantir a continuidade da biodiversidade local; além de manter, ou melhorar, a qualidade de vida das comunidades inclusas na área de extração desses recursos.

É um desafio constante e deve ser vencido dia a dia. Está claro que precisamos buscar formas mais eficientes para resolver todos esses problemas em longo prazo, mas também está claro que a adoção de ações aparentemente simples e de pouco impacto, quando tomadas por um grande número de pessoas, torna a sustentabilidade uma realidade palpável e real em qualquer parte onde haja a presença humana e isso garante a sobrevivência de nossa espécie por muito mais tempo ( Coral,2002).

Por isso devemos raciocinar a Sustentabilidade em todo seu ambito hoje, e não esperar o depois.

Caso não saiba como fazer ou a partir de um ponto. Inicie cuidando e respeitando o meio ambiente e otimizando as praticas sustentaveis da tabela 3.

Gestão sustentável é simples e fácil para você ter uma atitude responsável, e com voltada, com um ideal de sustentabilidade total, onde toda a influência provocada, por um agrupamento humano ou em empreendimentos; é anulado através dos procedimentos adotados, vemos que ainda é muito difícil. Mesmo assim, é importante ter em mente que adotar as práticas que transformem nossa presença em determinado lugar o mais sustentável possível é a única saída para determos a degradação ambiental que estamos experimentando nos últimos anos e as graves alterações climáticas que vemos causar grandes desastres em diversas partes do planeta.” O desafio é enorme, envolve muito bater de cabeça e trabalho, mas é justamente por isso, que você precisa estar unido no tema. A sustentabilidade possibilitará a Terra a continuar suportando a vida humana.

Competitividade de uma empresa é sua habilidade para aumentar seu tamanho, fatia de mercado e lucratividade (Clark & Guy, *apud* Martins, 2014), assim a ideia de sustentabilidade, não é simplesmente de uma sustentabilidade ecológica, mas é a capacidade de tomar decisões estratégicas organizacionais para agregar valor, mas de modo geral, existe uma grande dificuldade dos empresários admitirem a preservação ambiental e o desenvolvimento social como oportunidades para atingir o desenvolvimento, pois consideram ameaças à sua competitividade.

Para que se entenda como é ser competitivo neste ambiente, devemos fazer uma comparação entre sustentabilidade e competitividade no âmbito empresarial, assim, verifica-se que as mudanças geradas com a globalização tratam a responsabilidade das empresas como uma questão relacionada com o meio ambiente natural e com as questões sociais.

No ambiente sustentável as organizações deverão estar preparadas para encontrar novas maneiras de agregar valor, manter e abrir novos mercados, oferecer produtos e serviços produzidos com recursos renováveis, utilizando processos tecnologicamente limpos. As organizações para atingirem um crescimento neste ambiente, para a formulação de estratégias empresariais, devem no seu processo de informação, alterar as variáveis como produtividade, lucratividade, custos de produção,

empregos e crescimento, e devem levar em conta as variáveis que estão diretamente ligadas ao meio ambiente e ao trabalhador, ou seja, o ser humano. (Martins, 2015).

Martins defende que, de acordo com Blumenfeld & Montrone, podemos listar as causas que levam empresas a não investirem em meio ambiente natural e nas questões sociais, como: receio de criar custos, para muitos administradores, por isso, temos na questão ambiental um custo na realização dos negócios; problemas financeiros, priorizando a produção e relação habitual entre o gerenciamento ambiental e produção, fazendo parecer que apenas a área de produção da empresa deve ser responsável pelo assunto.

Atualmente competir mundialmente é participar de um mercado com uma disputa muito intensa, e que, cada vez mais, verifica-se que a escassez dos produtos naturais é uma realidade, e ainda, muitas são as empresas que causam ações negativas ao meio ambiente, sem a preocupação com o futuro, no entanto, existem as pressões para que assumam uma responsabilidade social e uma preocupação com o meio ambiente.

Após a revolução industrial, com os avanços e o crescente aumento da população, a atividade humana no planeta tem causado impactos negativos ao meio ambiente natural, que durante muito tempo foi visto como fonte inesgotável de recursos disponíveis para servir às necessidades do homem.

Verifica-se que o sistema produtivo não leva em conta os custos ambientais, muitos recursos são retirados da natureza e não existe forma de compensação. Como exemplo, destacam-se os grandes acidentes ambientais como a explosão da usina nuclear de Chernobyl na Ucrânia e o vazamento de produtos químicos altamente tóxicos em Bhopal na Índia, e o derramamento de óleo causado, entre outros, pelo navio Exxon Valdez, chamaram a atenção da opinião pública para os impactos que a atividade industrial tem exercido sobre o planeta.

## **3.2 Contexto Histórico**

### **3.2.1 - Surgimento do Desenvolvimento Sustentável**

O conceito de desenvolvimento sustentável foi firmado na Agenda 21, documento desenvolvido na Conferência “Rio 92”, e incorporado em outras agendas mundiais de

desenvolvimento e de direitos humanos, mas o conceito ainda está em construção segundo Canepa (2007).

Apesar de ser um conceito questionável por não definir quais são as necessidades do presente nem quais serão as do futuro, o relatório de Brundtland chamou a atenção do mundo sobre a necessidade de se encontrar novas formas de desenvolvimento econômico, sem a redução dos recursos naturais e sem danos ao meio ambiente. Além disso, definiu três princípios básicos a serem cumpridos: desenvolvimento econômico, proteção ambiental e equidade social (Veiga, 2010). Mesmo assim, o referido relatório foi amplamente criticado por apresentar como causa da situação de insustentabilidade do planeta, principalmente, o descontrole populacional e a miséria dos países subdesenvolvidos, colocando somente como um fator secundário a poluição ocasionada nos últimos anos pelos países desenvolvidos. A discussão mais uma vez trás a tona as relações dos seres humanos com o seu habitat natural.

Para a Comissão Mundial do Meio Ambiente e Desenvolvimento (CMMAD, 1988, 1991) os objetivos que derivam do conceito de desenvolvimento sustentável estão relacionados com o processo de crescimento da cidade e objetiva a conservação do uso racional dos recursos naturais incorporados às atividades produtivas. Entre esses objetivos estão: crescimento renovável; mudança de qualidade do crescimento; satisfação das necessidades essenciais por emprego, água, energia, alimento e saneamento básico; - garantia de um nível sustentável da população, conservação e proteção da base de recursos; reorientação da tecnologia e do gerenciamento de risco; reorientação das relações econômicas internacionais (CMMAD, 1988, 1991).

### **3.2.2 - Agenda 21**

A Agenda 21 constituiu em um plano de ação para viabilizar o Desenvolvimento Sustentável. Tem como principal objetivo buscar soluções e equilíbrio para crise ecológica, ocorrida na Conferência realizada no Rio de Janeiro em 1992, reunindo um conjunto de estratégias para serem adotadas para substituir o tipo de desenvolvimento aplicado atualmente no mundo, salientamos que não tem obrigatoriedade para o cumprimento das suas tarefas, no entanto, é um compromisso ético e político dos países membros da ONU, visando pensar globalmente e agir localmente, estando associada a



Educação Ambiental, direcionando planos e políticas em cada local aonde for aplicada, para construir uma sociedade baseada na sustentabilidade, envolvendo inúmeras questões ambientais, como também, o homem e suas transformações. Esse documento é um compromisso político que busca aliar o desenvolvimento econômico com a cooperação ambiental e social (Barbiere,1997).

Para isso, são necessárias estratégias, planos e políticas específicas em cada localidade em que a agenda for aplicada.

Trata-se de estratégia fundamental na busca de soluções e equilíbrio para a crise ecológica, e se torna um guia, reunindo um conjunto de recomendações para nortear os governos de diversos países na busca de um novo desenvolvimento. Compõe-se de quarenta capítulos, distribuídos em quatro seções, que tratam dos aspectos sociais e econômicos do desenvolvimento, conservação dos recursos para o desenvolvimento e, fortalecimento dos papéis dos principais grupos sociais e os meios de implementação. Na Agenda 21 Global, imperam o ensino e a conscientização ambiental no mundo, com o objetivo de possibilitar uma real compreensão e execução dos programas nela contidos.

Em 2013, a Unesco organizou o Congresso Internacional da Cultura: a Chave para um desenvolvimento sustentável, celebrado na China, que defendeu um novo enfoque para desenvolvimento sustentável quando argumentou que a cultura foi o centro das novas políticas públicas. Nasceu um documento intitulado A agenda 21 da Cultura, aprovado em 2004, quando nesta agenda estabeleceu o compromisso mundial com os direitos humanos, a diversidade cultural, o desenvolvimento sustentável, a paz e uma gestão governamental mais democrática. O documento continha 67 artigos que descreve as políticas culturais locais.

### **3.3 - A Cultura como fator predominante na criação de um novo ambiente do século XXI**

O significado da palavra cultura, que vem de cuidar, cultivar, cuidar, está caracterizada como na antiguidade os povos cuidavam do seu habitat natural, através da agricultura, e também, como os índios, referenciavam a importância da natureza. Quando falamos de cultura, na criação de um novo ambiente para século XXI, temos nos

argumentos de Chauí (2006 p.106), que a cultura é uma segunda natureza, elas não se opõem, ela é tão necessária para a sociedade com o meio ambiente. Por isso, a cultura ganha um novo sentido para sociedade.

Nos referimos que o homem é na atualidade com um conjunto de atitudes: comportamentos, valores, linguagem e emoções, e assim, se distinguem um dos outros, com um significado de aperfeiçoamento no seu dia a dia. E com o passar do tempo vão se transformando de uma maneira racional e aproveitando a terra para que viver bem, com a ideia de progresso ( Chauí, 2006).

Esse resultado cultural é o que leva diversos homens a condição de se comportar, emocionar, sentir a vida, provocando diferenças culturais. Podemos afirmar, que o homem constroi há anos sua cultura através da sua aprendizagem,,da linguagem verbal e do seu ambiente geográfico.

Por isso, que atualmente os comportamentos e os conflitos dos seres humanos, faz com que, enfrentem obstáculos econômicos, ambientais, sociais e culturais, exigindo uma transformação cultural para um novo desenvolvimento para que a humanidade prospere. As novas tendências no mundo e nos mercados do século XXI necessita repensar o modelo de desenvolvimento e de inovação que é denominado de desenvolvimento sustentável, que tem uma característica um desenvolvimento econômico conservando os bens naturais valorizando as atividades humanas e a cultura individual e coletiva. ( Calva, 2007, p11). Neste contexto, as empresas obtiveram uma nova perspectiva com o objetivo de criar estabilidade em sua estrutura organizacional produtiva e de responsabilidades, visando administrar de forma mais eficiente os recursos disponíveis, para que seja possível melhorar a qualidade de vida desta e de futuras gerações.( Nações Unidas, 1987). Com objetivo destas transformações podemos ver as organizações como uma cultura coletiva.

A mudança que o mundo almeja para obter um local melhor para viver, exige transformações, e para que isso tome impulso, devemos estabelecer novos desafios organizacionais para o século XXI (Ramalho-Pinto, 2007), no âmbito da Responsabilidade Social das Empresas (RSEmp), onde constatamos que a educação e a cultura são fatores preponderantes para conseguirmos um desenvolvimento sustentável.

Neste contexto, as empresas têm a necessidade de ter uma rede de relacionamentos, com uma visão sistêmica envolvendo uma responsabilidade social com obrigações de demonstrar uma sensibilidade social (Ramalho-Pinto,2007).

As características empresariais atuais para se ter uma gestão eficiente, envolve os resultados econômicos e as ações sociais, que comportam ações de responsabilidade social empresarial, onde os impactos organizacionais ocasionados na sociedade, exigem ações onde devem estar envolvidos a cultura, educação, meio ambiente, recursos humanos, esporte e lazer. Assim sendo, os indicadores e metas culturais proporcionam uma transformação social efetiva.

### **3.3.1 - A Cultura como quarto pilar do desenvolvimento sustentável**

Conforme Capra (2003), os problemas atuais, não podem ser entendidos isoladamente, porque são problemas sistêmicos, e a escassez dos recursos bem como a degradação do meio ambiente está ligada a grandes populações, e o respeito aos princípios básicos da ecologia passa por comunidades com princípios de educação, administração e políticas. Com isso, existe um desequilíbrio, que Born, Born e Horn (2006) enfatiza como sinal de um problema, e que devemos restaurar novamente o equilíbrio, passando assim, a corrigir as causas desse desequilíbrio. Então, podemos entender como desequilíbrio a pobreza, a violência, o desemprego e a degradação ambiental, e para modificar essa situação, devemos resgatar a cultura de respeito ao meio ambiente, tendo uma relação harmônica com a natureza, e para isso, temos a Educação Ambiental como promotora de uma conscientização e valores ambientais e de comportamentos em harmonia com a natureza , como também, sendo uma ferramenta para possibilitar um novo desenvolvimento econômico.

O atual cenário mundial centrado para sustentabilidade, o ser humano tem um grande desafio para obter um novo estilo de vida. A humanidade enfrenta um sério perigo de extinção quando o seu estilo de vida esta direcionado para uma cultura consumista, marcado pelo excesso de individualismo, tendo como fator de sucesso a

parte econômica. Quando a economia cresce, estando direcionada para o consumo e a riqueza, a população também cresce, aumentando a necessidade de recursos naturais, como consequência, aflora os problemas de escassez frente a superpoluição global.

Nesse contexto ficou evidente, depois da revolução industrial, na segunda metade do século XIII, o que simboliza um novo patamar de desenvolvimento da civilização humana, com o aumento da exploração do petróleo, na década de 1930, o uso sem limites do ambiente natural pelo homem, como também, a qualidade de vida do ser humano. Esses fatores começaram a preocupar os grandes estudiosos, evidenciando que o aumento da população global era inversamente proporcional a demanda de alimentos no planeta. Hoje temos um desequilíbrio ambiental com pessoas vivendo em extrema pobreza proporcionado pelo modelo atual de desenvolvimento capitalista. Com esse quadro, começaram a pensar em estratégia para almejar uma transformação voltada para se obter uma melhor qualidade de vida, com crescimento econômico em harmonia com a natureza, que reduza os infortúnios sociais, transformando os hábitos civilizatórios, deste modo, tivemos como uma nova estratégia planetária o desenvolvimento denominado sustentável.

Para entendimento deste novo tipo de desenvolvimento, iniciamos pelo entendimento sobre desenvolvimento, diferentemente do conceito de crescimento econômico, que Furtado (1961) descreve sob o ponto de vista econômico, como sendo, basicamente, o aumento do fluxo de renda real, com o incremento na quantidade de bens e serviços por unidade de tempo à disposição de determinada coletividade, tal conceito, ao longo dos anos vem sendo incorporado as dimensões culturais, sociais, políticas e ecológicas.

A insustentabilidade planetária e seus impactos sobre os modos de vida contemporâneos, desde uma perspectiva histórica, teve uma grande repercussão em 1962, com a publicação do livro *Primavera Silenciosa*, da bióloga Rachel Louise Carson, que chamava atenção sobre efeitos prejudiciais ao meio ambiente, advindos das indústrias químicas (Sánchez & Ballesteros, 2017), como também, chamava atenção para problemática ambiental. Em 1968, um grupo intitulado o Club de Roma, de empresários, políticos e científicos se reuniram para discutir as melhores condições de vida dos seres humanos, que projetava que o crescimento econômico não podia

continuar da mesma maneira durante o próximo século, onde o crescimento da população era inversamente proporcional a demanda produtiva (Sánchez & Ballesteros, 2017), e a partir daí, surgiu a ideia de um novo modelo de desenvolvimento atrelado aos debates do futuro do Planeta, reunindo especialistas de diversas partes do mundo de várias áreas sobre as preocupações com relação ao crescimento do consumo mundial, no entanto, com recursos limitados, em 1987, o trabalho da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento publicou o relatório intitulado os Limites do Crescimento. (Site Clube de Roma, 2017).

Na figura abaixo O clube de Roma demonstra a preocupação em mudar a cultura individual e coletiva para socorrer o planeta, com o intuito de assegurar um acordo para sobrevivência das pessoas através da natureza e clima para se ter uma vida melhor (Figura 11).

Figura 11 - Emergência planetária



Fonte: <https://www.clubofrome.org/wp-content/uploads/2019/09/COR-PEAP-TwitterPost1-2->

No entanto, o conceito só foi mais amplamente difundido com a publicação do relatório da ONU "Nosso Futuro Comum", em 1987, também conhecido como "Relatório Brundtland", o qual definiu o conceito de desenvolvimento sustentável como aquele que satisfaz as necessidades das gerações atuais sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades.

Dessa forma, o Relatório Brundtland norteou discussões sobre um modelo de crescimento econômico menos consumista e mais, em sintonia com as questões ambientais. A comunidade internacional adotou a ideia de que o desenvolvimento sócio-econômico e o meio ambiente, até então tratados como questões separadas, poderiam ser geridos de uma forma mutuamente benéfica.

A partir desse marco, foram realizadas várias outras conferências e organizadas comissões a fim de debater o tema e viabilizar formas de colocá-lo em prática.

A Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO-92) realizada no Rio de Janeiro em 1992, foi um marco internacional, que reconheceu o desenvolvimento sustentável como o grande desafio dos nossos dias, e também assinalou a primeira tentativa internacional de elaborar planos de ação e estratégias para salvar o ser humano e o mundo.

Segundo Veiga (2010), a definição apresentada pela Organização das Nações Unidas, ONU, para o desenvolvimento sustentável é genérico, sendo um desafio para a sociedades contemporâneas, agregando ao crescimento econômico a conservação da natureza.

O Relatório Brundtland foi impactante, e inspirou a realização da Conferência da ONU sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Eco-92), no Rio de Janeiro, conhecida como a Cúpula da Terra, onde mais de 100 chefes de Estado debateram as formas de implementação do desenvolvimento sustentável. A Rio 92 gerou cinco instrumentos normativos relevantes (as Convenções de Mudança do clima, de Biodiversidade, e de Desertificação, a Declaração do Rio, e a Agenda 21), gerando um otimismo global, no entanto, teve pouco efeito prático, e sem um consenso científico. (Viola & Franchini, 2012, p7), no entanto, foi rodeada por um clima de otimismo em relação à evolução da governança global.

O valor da Rio 92 foi grande, ainda que os instrumentos por ela criados não tenham refletido de forma suficiente o consenso científico da época e tivessem poucos efeitos práticos nos anos sucessivos.

A Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, realizada em 2002 em Johannesburgo (Rio+10), discutiu os avanços alcançados pela Agenda 21 e outros acordos da Rio 92. Da Rio+10 surgiram a Declaração de Johannesburgo e o Plano de

Implementação. Esses documentos não se mostraram efetivos balizadores das ações dos Estados, principalmente por serem vagos e não estipularem metas e prazos. Não muito diferente foi a Rio+20, realizada em 2012.

Um dos grandes dilemas que surgem com o conceito de desenvolvimento sustentável é o entendimento de que seria um tipo de desenvolvimento que só beneficiaria os países que já se encontram em alto patamar de desenvolvimento econômico. Muitos autores consideram que é impossível aliar a idéia de desenvolvimento sustentável a uma economia de mercado. E que tal vinculação seria um discurso dos países ricos, usado como forma de controle de produção dos países pobres para manter as existentes relações de poder.

O debate cultural necessita ganhar profundidade em relação a esses desafios. Se os anos 1990 significaram o início dessa discussão – ainda centrada na importância da cultura, sua democratização de oportunidades, participação, cidadania e direitos –, hoje caminhamos para visões e intervenções que levam em conta uma noção de totalidade da cultura, tendo como horizonte a formação de uma cultura sustentável e de parâmetros para a cultura da sustentabilidade. Podemos afirmar que os anos 1990 estavam para a democratização da cultura assim como os anos 2000 estão para a sustentabilidade, isto é, a cultura como direito à vida, modos de vida transversal, gerando novos conhecimentos e ações. A ação cultural local ganha novo sentido na interação com o projeto do desenvolvimento sustentável (Veiga, 2010, Muck, 2013).

O ser humano desenvolveu ferramentas de sobrevivência para avançar na construção de um mundo melhor, onde a natureza é dominada pela ação do homem, deste modo, a realidade entre o mundo humano e o mundo natural é fragmentada, sendo o meio ambiente um puro objeto do homem.

Nesse contexto, identificamos uma crise nos valores que se agrava com o consumo capitalista e a globalização, onde o capital internacional não tem fronteiras e rapidamente se transfere de um lugar para o outro, aproveitando as melhores oportunidades com um custo favorável, segregando o social e aumentando a miséria. O desemprego é generalizado, e a população é obrigada a conviver em um mercado globalizado.

Se constata, a existencia de uma crise da modernidade, de valores, de ética e de pensamento. A crise é também paradigmática, onde devemos refletir e perceber as mudanças que devemos ter nas relações entre o homem e a natureza, a reflexão deve ser urgente, pois o homem faz parte da natureza, e necessita dela para se manter no planeta. A civilização está em decadência, e com isso, devemos questionar a nossa aprendizagem, ou seja, o que devemos fazer, como ser natural e cultural.

Geertz (1973) enfatiza que o ser humano é o único ser vivo capaz de produzir cultura, porque desempenha um trabalho que exige um projeto prévio, portanto, é possuidor de uma diversidade cultural, e também, biológica. Para isso, devemos entender que o ser humano é um ser cultural, e não está dissociado da natureza, ou seja, deve assumir o seu papel de manter um equilíbrio no ecossistema global (Coral, 2002).

Devemos deixar de manter um domínio sobre a natureza, e compreender as relações naturais sobre um prisma diferente, resgatando os saberes originários dos nativos, entendendo que os seres naturais são indivíduos que devem ser respeitados. O ser humano vem continuamente explorando o mundo em que vive, comprometendo seu próprio ambiente de maneira brutal e irracional. Caso homem persista em retirar do meio ambiente, muito além do que precisa, e descartando tudo o que utiliza, desperdiça o capital ambiental e sufoca o espaço natural. Deste modo, Novo (2006) enfatiza que devemos frear o consumo dos países ricos para redistribuirmos o consumo e diminuirmos a pobreza no mundo, porque o modelo de sociedade com crescimento e consumo indefinidos é inviável. Os argumentos explanados acima, mais uma vez, enfatizamos o longo caminho a percorrer em matéria de conscientização e sensibilização

*El modelo moderno de una sociedad con crecimiento y consumo indefinidos es radicalmente inviable. El ajuste necesario como una revolución tan como lo fueron, en su tiempo, las revoluciones agrícolas e industrial. (Novo, 2006).*

Nos anos 70, o Relatório do Clube de Roma, os limites do crescimento, tratava dos problemas do futuro do desenvolvimento da sociedade global. Reforçou-se o aumento da consciência quanto aos efeitos ambientais do modelo de crescimento econômico das sociedades industriais, sendo a tônica da Conferência de Estocolmo, em



1972. (Bursztyn, 1993). Por sua vez, a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano norteou comportamentos e responsabilidades referente às questões ambientais (Bursztyn, 2002). Na Conferência Mundial sobre Meio Ambiente – Rio-92, a sustentabilidade tornou-se uma necessidade, em virtude da inviabilidade de vivermos em um meio ambiente que não suporta o ritmo atual de consumo e degradação. Hoje, se busca entender a sustentabilidade como o único caminho capaz de permitir a continuidade e renovação do meio ambiente, nesse sentido, a sustentabilidade deixou de ser um conceito bonito, e é uma questão de sobrevivência humana, tornando-se um desafio central que o século XXI enfrenta, diante da má utilização dos recursos naturais. Adquirir novos valores em direção a sustentabilidade, deve ser o objetivo de uma humanidade que vive um conflito insustentável. A sustentabilidade, principalmente no Brasil, após a Constituição brasileira de 88, em seu dispositivo 225, se tornou um dever, e não opção do Estado, que deve dar o exemplo, para viabilizar um ambiente sustentável na gestão pública e política dos seus atos.

A crise ambiental é também uma crise da civilização, onde podemos relacionar com o esgotamento de um modo de vida baseado no consumo, e também, os difíceis conceitos associados às categorias Sustentabilidade e Desenvolvimento Sustentável, juntamente com a influência do fenômeno da globalização, a crise da produção e o consumo exacerbado em relação ao meio ambiente.(Feitosa, 2010;Bursztyn, 2002). O Relatório de Brundtland enfocou o desenvolvimento sustentável como sendo um processo de transformação no qual a exploração dos recursos, a direção dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico e a mudança institucional se harmonizam e reforçam o potencial presente e futuro, a fim de atender às necessidades e aspirações humanas, em escala mundial. (ONU, 1991, p. 58). A ênfase dada pela ONU contribuiu para institucionalizar a dimensão de sustentabilidade, implantando a lógica dos indicadores, com o objetivo de avaliar a sustentabilidade ( Feitosa, 2010).

A interferência da sustentabilidade nas atividades empresariais exige ser socialmente responsável e com compromissos de respeito ao meio ambiente, tendo como consequência, uma nova postura para o consumidor, ou seja, que muitos chamam de consumidor verde, que exige produtos e serviços que respeitem à natureza envolvido em uma qualidade ambiental. O enfoque nas atividades empresariais está

pautado em estratégias para uma gestão direcionada para a sustentabilidade (Savitz, 2007) com métodos para interação entre os diversos parâmetros setoriais do meio ambiente e o atual desenvolvimento considerados deficientes. É preciso elaborar indicadores de desenvolvimento e sustentabilidade que sirvam de base sólida para adotar decisões em todos os níveis, e que contribuam para uma sustentabilidade auto-regulada dos sistemas integrados do meio ambiente e desenvolvimento. (Feitosa, 2010, p. 37).

Já na Constituição, sob a ótica empresarial, a consciência ambiental advém dos estágios evolutivos de cada organização, isto é, a maturidade de determinada empresa em relação à maneira de tratar as questões ecológicas. (Jabbour e Santos, 2006). O meio ambiente e desenvolvimento ganham relevo, pois grande parte do crescimento econômico se faz à custa de matérias-primas das florestas, solos, mares e vias navegáveis (CMMD, 1991), demonstrando, uma inter-relação do sistema econômico com o meio ambiente.

O próprio relatório, Nosso Futuro Comum, observa que no passado havia uma preocupação sobre os impactos do crescimento econômico sobre o meio ambiente; entretanto, atualmente, o olhar recai sobre os impactos baseados nos desgastes ecológicos sobre as perspectivas econômicas, e para isso, as relações entre o ser humano com o seu meio ambiente, deve proporcionar um novo desenvolvimento econômico, juntamente com avanços tecnológicos e idéias inovadoras sem prejudicar a dinâmica do meio natural.

O México reformou suas leis para abordar a sustentabilidade, desde de 1970 diversas modificações na legislação Mexicana sobre meio ambiente, como também, regulamentos em defesa de um desenvolvimento sustentável, assim, em 1995 foi criada a Secretaria de Meio Ambiente, Recursos Naturais e Pesca (Semarnap), atualmente se transformou em Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Naturais (Semarnat).

Em 1983, houve uma reforma na Constituição Mexicana no seu artigo 25, sobre a conservação dos recursos naturais. Em 1987 se tornou obrigatório preservar e restaurar o equilíbrio ecológico, permitiu ao Congresso expedir leis de obrigações conjuntas das autoridades Federais, Estaduais e Municipais sobre assunto, e 1998 estabeleceu uma lei para que as pessoas tivessem um ambiente adequado para o desenvolvimento e bem

estar, como também, que o desenvolvimento da Nação deveria ser sustentável ( Artigos 4 e 25 da Constituição) . (Semarnat, 2001a).

### **3.3.2 - Cultura Organizacional Sustentável**

Chiavenato (2010) define cultura organizacional como sendo um conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhados entre os membros de uma organização, e para Geertz ( 1978) existe uma relação dialética entre os fatos vividos e as representações simbólicas.

Assim, a cultura das organizações deve ser percebida como heterogênea, a qual se forma a partir da interação das diferentes culturas (subculturas) que carregam os mais distintos trabalhadores pertencentes ao quadro de uma empresa, os quais têm um papel fundamental nessa cultura que vai se construindo.

Para Kottak,(1997)

“A identidade cultural são todas as características culturais que fazem as pessoas pertencer a um grupo humano e a um nível cultural, e que se sintam iguais culturalmente. A extrema variabilidade do fenomeno cultural, é um dos aspectos que mais confundem os estudiosos da cultura” p.76

Podemos assim dizer, que cada organização tem uma característica cultural própria, que se identifica com o seu grupo humano que podem ser semelhante a um outro grupo. No entanto, a realidade é que um grupo, que pertence a uma empresa tem a sua uma impressão digital (Kottak, 1997), ou seja, não tem grupos humanos que tenham a mesma cultura, no entanto, podem ser semelhantes e procuram os mesmos objetivos, dentro de um mesmo contexto cultural. Com suas histórias, sua geografia ou em um conjunto de processos produtivos que da existência a essa cultura.

De acordo com Carvalho (1997), o estudo da diversidade cultural, encontrada nas grandes cidades de classe social distintas, origem étnica, grupos de identidade, gênero, ocupações, religiões, partidos políticos, grupos recreativos etc., tem levado ao desenvolvimento da noção de heterogeneidade cultural e de subculturas (1997, p.2). Tais conceitos, servem para várias áreas do conhecimento e principalmente, para que

antropólogos desenvolvam trabalhos na área urbana. Além disso, foram bastante utilizados a partir da década de 70, nos Estados Unidos em pesquisas dentro de empresas, quando então foi desenvolvido o significado de cultura da empresa distinto daquele dado pela Antropologia.

O termo cultura é complexo quando se trata de empresas, e portanto, o sentido antropológico do termo é um referencial amplamente utilizado, embora remeta a uma concepção da cultura num universo fechado, com características de uma população supostamente homogênea e bem definida.

Mais recentemente a empresa é vista como uma entidade social, que desenvolver sua própria “cultura”, o que vai a diferenciar de outras empresas. Nesse contexto, «os adeptos deste movimento de “cultura da empresa” ou “cultura organizacional”, consideram como fatores fundamentais para sua constituição a interação dos valores, símbolos, mitos, lendas, sagas, crenças, filosofias de gestão, hábitos, ritos, saber compartilhado, regras sociais, normas e assim por diante» (Shein, 1985; Carvalho, 1997:2).

Ora, a cultura ou a subcultura são modos de vida e de relacionamentos concretos vividos antes de serem imagens ou convicções. Há uma relação dialética entre os fatos vividos e as representações simbólicas (Geertz, 1978). Assim, a cultura das organizações deve ser percebida como heterogênea, a qual se forma a partir da interação das diferentes culturas (subculturas) que carregam os mais distintos trabalhadores pertencentes ao quadro de uma empresa, os quais têm um papel fundamental nessa cultura que vai se construindo.

Podemos dizer, de acordo com Carvalho (1997), que a cultura da empresa se encontra no ponto de interseção das diferentes subculturas (culturas dos empregados) não estando estas necessariamente em harmonia umas com as outras. Com isso, a noção de cultura da organizacional, do ponto de vista antropológico, designa um sistema cultural que não exclui contradições e os conflitos, portanto devemos, levar em consideração quando estudamos a cultura organizacional, a correlação entre a empresa seu entorno, e que atualmente as empresas modernas são bastante dependentes de seu meio (Carvalho, 1997:3).

Autores como Hofstede (1994), Hall & Hall (1990), Harris & Moran (1988), Usinier

(1992), chamaram a atenção para certas dimensões críticas de diferenciação na concepção das organizações em diferentes culturas nacionais com o intuito de compreender a interferência de diversas culturas em matéria de gestão. Carvalho (1997) faz menção a um trabalho de interpretação sobre as diferenças de gestão em empresas francesas, holandesas e americanas, com o qual D'Iribarne (1989) vai buscar fundamentação nas origens histórico culturais de cada país, mostrando por exemplo que as empresas americanas se movem com a ideia de contrato tanto em sua organização como em suas relações humanas; no caso das empresas brasileiras, essas muitas vezes não percebem o confronto de culturas que existe entre os gestores e os demais trabalhadores acostumados, na maioria das vezes, com uma prática social que se fundamenta em regras sociais distintas; já as empresas da Espanha, a partir da década de 70 têm como prática a preservação da cultura de cada região (Habermas, 1987), condicionada pelo grau de industrialização e pelas ferramentas de desenvolvimento econômico, e nas empresas comunitárias de Cheran, visa resgatar os costumes dos ancestrais, em prol do desenvolvimento individual e coletivo, conscientizando sobre a importância do meio ambiente para obtenção de mundo melhor.

Os processos de mudança e inovação técnica ou administrativa, acontecem rapidamente em ambientes empresariais que detêm diferentes culturas organizacionais. O que se percebe que em alguns ambientes empresariais existe uma cultura que favorece a inovação e em outros não, como é o caso de um novo tipo de desenvolvimento voltado para sustentabilidade.

Nos tempos atuais, as empresas são convidadas a entrar na era da sustentabilidade, no entanto, o que torna uma organização verdadeiramente sustentável tem pouco a ver com diagramas, mapas, matrizes ou metodologias. Tem a ver com valores, pessoas e o ambiente corporativos.

Defendemos que pensar a sustentabilidade das pessoas deve vir antes mesmo de pensarmos na sustentabilidade das empresas, pois são as pessoas que põem em prática os processos e serão elas que colocarão em prática a sustentabilidade. Não é uma mudança que se restringe ao ambiente corporativo. Ela faz parte de uma mudança pessoal que inclui deixar velhos (e nem tão bons) hábitos para trás.

Em conformidade com Elkington (2001), a cultura vem ganhando destaque na sustentabilidade, quando a partir de 2001, o australiano Jon Hawkes lançou o livro *Quarto Pilar da Sustentabilidade – o Papel essencial da cultura no planejamento público*, hoje é considerado o quarto pilar da sustentabilidade e desponta como uma estratégia preciosa para esse século. O desafio da sustentabilidade é, portanto, transformar os seus padrões culturais para a cultura sustentável.

Ao longo do tempo, o planeta passou por transformações significativas em sua crosta e atmosfera, que teve início na Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII, um novo agente de mudança se somou às transformações geológicas. O rápido crescimento populacional (hoje somos 7,3 bilhões de habitantes, e em 2050, seremos cerca de 10 bilhões), associado ao uso excessivo de recursos naturais, fez com que muitos indicadores de saúde da Terra saíssem da região segura. Assim, alterar essa situação e mudar os hábitos para atingir um ambiente sustentável. Temos grandes áreas devastadas que prejudicam o clima, o mar e o ar, assim devemos encontrar o caminho de um equilíbrio entre desenvolvimento e recuperar o meio-ambiente.

No entanto, o processo sustentável é complexo, e exige ação. Isso acontece já que envolve diversas mudanças no âmbito da empresa (logística, compras, inventário, fábricas, centros de distribuição etc.), também, por causa do grande número de *stakeholders*, pois outro fator que gera complexidade é o relacionamento com fornecedores. Não raro, as empresas possuem muito pouco controle sobre o que cada um faz em relação à sustentabilidade.

A oportunidade no âmbito empresarial se dá a partir do momento que implementa estratégias de preservação do meio ambiente e fortifica a função social, uma realidade cada vez mais necessária nas organizações, fundamentada em princípios como economia circular, economia de baixo carbono, gestão de resíduos e impacta profundamente na estratégia de negócios das empresas com inovações necessárias para atingir um ambiente e uma cultura sustentável. Pensar em como os processos podem se tornar sustentáveis é pensar em um processo de transformação cultural,

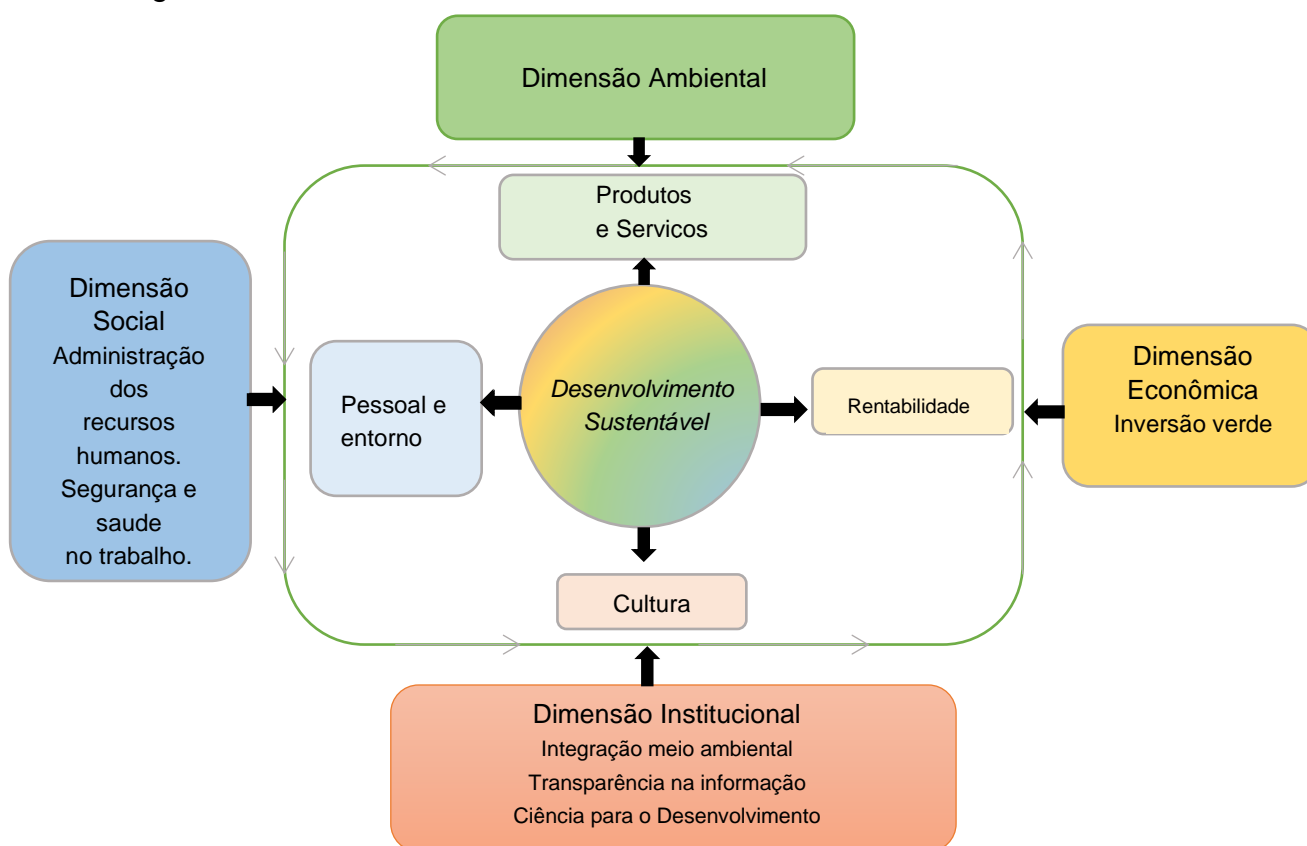
através da Educação Ambiental, reduzindo o fenômeno Antropoceno<sup>15</sup>, onde ganha a empresa, o meio ambiente e a sociedade. Trabalhar sob essa perspectiva faz, inclusive, com que o relacionamento com *stakeholders* se torne mais eficaz, diminuindo o risco inerente a qualquer negócio.

Conforme Carvalho (1997),

As barreiras culturais ao desenvolvimento e implementação de inovações são particularmente difíceis de serem transpostas, pois estas são de uma natureza qualitativa e não quantitativa. Muitas vezes, a inteira natureza do negócio muda como consequência de uma inovação, trazendo mudanças radicais às quais os gerentes e executivos, enfim, o mundo empresarial, deve se adaptar. Para uma adaptação mais favorável é necessário e importante que estes gerentes e executivos tenham uma visão adequada não só da cultura organizacional como um todo, mas também da cultura da empresa em termos de prontidão para mudanças e inovações. (1997, p.6).

### 3.3.3 - A Cultura no ambiente sustentável

Figura 12 - Modelo de desenvolvimento sustentável



Fonte: Carro et al. (2017) - Adaptada e traduzida pelo autor

<sup>15</sup> O termo aparece mais detalhado no item 2.7.3.1, quando fazemos uma relação do antropocentrismo com o ecocentrismo.

### **3.4 - As transformações para alcançar um novo Desenvolvimento**

Para entendermos o caminho que devemos percorrer para atingir o novo desenvolvimento é preciso ter consciência dos problemas atuais da sociedade mundial e resgatar o passado para compreender o presente, e assim, mudar o futuro. A percepção dos atuais padrões de comportamento do homem foram construídos por ações ou omissões do passado, e o futuro só poderá ser moldado com metas adequadas, tendo o intuito, de compreender o que passamos, analisar os impactos que aconteceram, e ainda, acontecem na sociedade e nas organizações, e ao mesmo tempo assumir uma abordagem sustentável, que significa transformar nossos pensamentos e as nossas vidas a partir do que o momento nos pede, e não a partir de repetições de padrões de comportamentos (Savitz, 2007). Atualmente devemos adotar uma nova atitude de tudo que se faz e vê de uma maneira radical. Para isso, se torna evidente que os problemas atuais que atravessamos em um contexto global deve ter o auxílio da cultura para que consigamos interpretar situações difíceis, e contribuir com elementos para melhorar a maneira de viver de toda a humanidade, para isso, se faz necessário entender o contexto histórico, porque o resgate do passado auxilia na compreensão de resignificação da trajetória de vida. Entender a cultura como uma ferramenta para um desenvolvimento sustentável é um fator imprescindível para iniciar as mudanças relativas aos problemas mundiais que envolvem novas concepções que estão intrinsecamente relacionadas com a cultura.

#### **3.4.1 - As transformações Culturais**

##### **3.4.1.1 - Resignificar o passado transformando o ser humano para um ambiente sustentável**

Em um processo de mudanças devemos resignificar crenças e culturas incorporadas durante toda a trajetória de nossa vida. Hoje se busca uma melhor qualidade de vida a partir do bem estar físico, mental, social, espiritual, econômico e existencial, que são fatores que interferem ou determinam o bem estar do indivíduo.



Para construir um mundo mais habitável e melhor, com um outro futuro possível para humanidade.

Como o conceito de cultura sempre ocupou um lugar de destaque na Antropologia, e se torna importante conhecer melhor o ser humano por meio da cultura, e não encontramos outra maneira de se conhecer, a partir do que o indivíduo faz e o que deixa para trás. (Díaz de Rada, 2010: 28).

A interação das pessoas na vida social são muito importantes e uma verdadeira vida social, e isso que Díaz de Radar, (2010) considera como cultura.

Se cultura constitui determinadas regras, não podemos esquecer o que Clifford Geertz(1973) disse: seu jogo não é qualquer jogo, se trata de um jogo profundo, de uma história, um ato cotidiano, um ritual ou uma narração. Porque a cultura serve para termos a ideia de onde estamos, ou de como reconstruir o mundo. Deste modo, o estudo da Cultura em um ambiente sustentável, busca uma mudança nos costumes e comportamentos para se ter um novo estilo de vida para se alcançar um novo desenvolvimento chamado de sustentável.

Considerando as empresas como um grupo humano, e este, gerará uma cultura interna e externa. Deste modo, o ambiente onde a empresa está estabelecida influi na sua maneira de pactuar com seus objetivos e atuar em consonância com o ambiente, que tem o poder gerir e transformar a vida das pessoas que se utilizam dos seus produtos ou serviços, e que de alguma forma se beneficiam das seus investimentos e das suas necessidades.

Descrevemos algumas definições que nos situam no contexto teórico e nos auxiliam como guia. Temos como um ponto inicial as colocações do Antropólogo Franz Boas sobre a cultura de um grupo com suas manifestações, hábitos e produtos.

A cultura inclui todas as manifestações dos hábitos sociais de uma comunidade, as reações do indivíduo na medida em que são afetados pelos costumes de um grupo em que vive, e os produtos das atividades humanas na medida em que atuam influenciados seus costumes. (Boas, 2004).

Para entender o sistema cultural de um grupo humano que faz parte de uma empresa, precisamos observar suas manifestações, seus objetivos, e o que a empresa pretende e como as elas vão atender suas necessidades.

No entanto, entendemos que outro conceito de Cultura que esta baseada essa pesquisa se refere a visão de Leslie White (White,1996), quando diz que os grupos humanos são os sujeitos, costumes , organizações, vestimentas, crenças, linguagem, etc.

### **3.4.2 - Entendendo a realidade dos traços culturais**

A cultura tem uma grande influência no processo de socialização do individuo, tanto na infancia com na vida adulta, segundo Giddens (1996), a infância é um periodo da aprendizagem cultural, onde aprendemos a lingua, os comportamentos e o convívio familiar, ou seja, e neste periodo que ser humano tem uma grande aprendizagem cultural, e em um segundo momento, na fase adulta, o individuo inicia seus contatos com grupos de pessoas que ele convive, como: seio familiar, os vizinhos, os amigos e o ambito escolar e do trabalho e pensamentos diversos, onde encontramos uma bagagem de valores, crenças e normas que fazem parte da realidade social e cultural de cada individuo que faz parte deste contexto. Podemos assim, verificar que quando o individuo participa de um processo de socialização é quando tem contato com diversas situações e grupo sociais com visões diferentes do mundo social.

Ao passarmos por um processo de socialização no nosso dia a dia, adquirimos influencias dos meios sociais no qual vivemos, como também, assimilamos características culturais e de estruturas sociais ou institucionais que guiam o comportamento dos individuos.

Podemos afirmar que a Cultura tem um papel importante na estrutura comportamental e de valores dos homens, porque a medida que o ser humano sente a necessidade de mudanças, e através da Cultura, devemos ter em mente que se integra outros contextos sociais, tendo como consequencias mudanças na forma de pensar e de atuar em determinados ambientes. E o instrumento que utilizamos para a possibilitar esse conhecimento do meio ambiente é a Educação Ambiental, onde temos autores destacados nessa área.( Montaigne, Rousseau, Pestalozzi, Freinet, Dewey y Claparede). Quando surgiu a preocupação de ter uma educação relacionada com o meio ambiente, com intuito, sensibilizar as pessoas para o perigo ao nosso maneira de viver, e com isso, desenvolver medidas para proteger o ambiente natural ( Alonso, 2010).

Convém lembrar, que em 1948, fundou a União Internacional para a proteção da Natureza, que depois, em 1957, passou a se chamar União Internacional para Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais (UICN), foi o primeiro encontro internacional que se utilizou o termo Educação Ambiental. E foi na cidade de Nevada nos Estados Unidos, que se definiu o termo na Carta de Nevada, UICN, (Alonso,2010).

Educação Ambiental é um processo de reconhecer valores e definir conceitos para desenvolver destrezas e atitudes necessárias para compreender e apreciar a relação entre o homem, sua cultura e o seu entorno físico. Implicando na prática em tomar decisões e a formação de um código de conduta sobre as questões que afetam a qualidade ambiental. Alonso (2010, p.8).

No entanto, foi em 1960, que começou aparecer a necessidade de mudar o comportamento da sociedade em relação ao meio ambiente, ou seja, a relação entre o homem e a utilização e conservação dos recursos naturais, assim se criou em 1961, o Fundo Mundial para a Natureza (WWF), um órgão que representa as organizações não governamentais dos cinco continentes.

A educação ambiental começou a se projetar, em relação ao respeito ao uso dos recursos naturais. Em sintonia com outros diversos eventos que ocorreram no mundo, enfoca que o meio ambiente não deve ser tratado somente como um ambiente físico, e sim, conter aspectos sociais, econômico e culturais.(Alonso, 2010).

Podemos contextualizar a afirmação de Juca Ferreira, em 2005, quando atuava como Ministro da Cultura no primeiro Congresso Ibero Americano sobre Desenvolvimento Sustentável, abordou que o sucesso de qualquer projeto sustentável deve estar inserida a questão humana e a cultura nas questões de meio ambiente.

Enfatizamos que a Cultura e o Meio Ambiente tem uma estreita relação, sendo a cultura de um determinado local, a alavanca para se ter um ambiente sustentável.

### **3.5 - Antropologia Organizacional**

A Antropologia Organizacional, também denominada Antropologia Empresarial, Antropologia de Negócios e Empresas, Antropologia Corporativa, Antropologia das

Organizações, Sociedade, Cultura e Empresa e Antropologia Industrial e Comercial se encarrega de práticas antropológicas que aplicam teorias e métodos nas atividades de resolução de problemas no setor privado das empresas, de acordo com a definição de Marietta Baba, antropóloga e professora na *Wayne State University*, em seu livro *Business and Industrial Anthropology*.(Baba apud Alves, 2011).

O antropólogo empresarial usa de ferramentas como a análise organizacional, mapeando relações de poder informal e formal, estudando papéis assumidos dentro dos grupos, canais de comunicação, valores coletivos e individuais dentro de uma organização. (Alves, 2011). Além disso, possui a capacidade de gerenciar o capital simbólico, compreende o quanto produtos e serviços possuem conotações e valores além de suas valias tangíveis no *marketing* (Alves, 2011). Todas as fases do marketing, do design à localização de um mercado-alvo e aplicação da publicidade, aproveitam dos conhecimentos da antropologia.

É também a partir de uma visão antropológica que se ganha sensibilidade na função empática para compreender as partes interessadas (os *stakeholders*<sup>16</sup>). Entendê-los significa admitir a condição de pessoa humana, circunstanciado pelas aflições típicas dessa condição, tanto como por instâncias tais como a cultura. São funcionários, comunidade, fornecedores, agente dos governos que pensam de forma diferente da lógica interna da empresa (Alves, 2011).

A antropologia organizacional se apresenta como um novo campo de trabalho. Durante os últimos anos houve uma nova visão para os antropólogos envolvendo as empresas e o mercado, porém muitos profissionais desconhecem este campo de trabalho. Como comentamos anteriormente, seus conhecimentos estão limitados a explorar novas pessoas ou tribos indígenas, não entendendo que as empresas também são uma tribo, que tem chefes, pessoas e buscam a sobrevivência no mercado global conquistando o que as nutre que são os seus os consumidores (seus clientes).

Necessariamente esta penetração dos antropólogos no âmbito empresarial representa novos desafios laborais para esses profissionais e um consequente dilema

---

<sup>16</sup> Os *stakeholders* correspondem aos clientes, fornecedores, acionistas, financiadores, etc, dos quais a busca da satisfação é a nova visão de sustentabilidade, de modo que não envolva qualquer tipo de risco à sobrevivência da empresa. (Araújo &Valério, 2015).

do fazer antropológico. Um debate que segue aberto com variadas opiniões e posicionamentos. Mas está claro que a antropologia descobriu suas práxis, se apresentando como um novo campo de ação para os novos profissionais desta ciência, sendo outra e diferente oportunidade de trabalho.

O surgimento da antropologia nas organizações, nos revela que atualmente as possibilidades são cada vez maiores para aplicação da Antropologia no mundo empresarial, onde a inovação empresarial muda a gestão das empresas rapidamente, e assim, investigar as experiências dos usuários e verificar oportunidades de negócios, onde se incorpora a Antropologia ao mundo das empresas, no intuito, de compreender a cultura organizacional e as diversas culturas existentes no âmbito das empresas, e a relação dos empregados com as empresas, as equipes interdisciplinares e as empresas multicultural e transnacionais.

A imagem da empresa, como uma tribo, tem como propósito de inovar os modelos organizacionais e aproveitar o talento e conhecimento interior da empresa. A antropologia corporativa ou organizacional, surgiu entre a 2ª Guerra Mundial e o final da década de 1970, quanto voltou a ser aplicada ao ambiente empresarial, empregada por companhias como Xerox, IBM e Microsoft. (Beeman, 2017).

Conforme os historiadores, a Antropologia Organizacional surgiu oficialmente no século XX, com o psicólogo industrial George Elton Mayo (da Escola de Negócios de Harvard) com o projeto Western Electric em 1928, tendo como objetivo estudar a satisfação dos trabalhadores industriais e analisar a produtividade de seus 20.000 funcionários(Beeman, 2017). O Antropólogo Lloyd Warner foi convidado pelo psicólogo Elton Mayo para analisar essa relação, e empregou a etnografia organizacional e por observação sistemática percebeu, entre outras coisas, que além de interesses individuais havia uma cultura empresarial que guiava o comportamento dos funcionários. Também notou que a presença dos pesquisadores alterava a atuação do empregado, denominado efeito Hawthorne que corresponde a um projeto de investigação realizado por Elton Mayo, na Western Electric Company entre 1927 e 1932, com o objetivo de estudar qual o efeito do turnover, da fadiga, das condições físicas do trabalho e dos acidentes de trabalho na produtividade, com a conclusão de o aumento da produtividade está mais relacionado com as variáveis psicológicas e relacionais do que com as

condições do trabalho, e que organizações informais surgiam em paralelo ao gerenciamento, com seus objetivos e valores próprios. Resultante do trabalho de Warner e Mayo nasceu as escolas de relações humanas na administração de empresas e a antropologia organizacional(Beeman, 2017).

. Nesse projeto também, participaram os antropólogos como: Bronislaw Malinowski, Alfred Radcliffe-Brown e William Lloyd Warner, aplicando as técnicas de etnografia e a observação participante. (Beeman, 2017).

### **3.5.1 - Antropologia e a Cultura Organizacional Sustentável**

Boas (2004) considerava que comparar culturas, principalmente organizacional deve se ter em mente, a complexidade do fenômeno e suas limitações. Quando utilizamos o método comparativo que tem um ponto de origem comum entre as culturas empresariais, que nessa investigação, são organizações em processo de desenvolvimento sustentável que as classifica como posição geográficas diferentes, investimentos e nível de hierarquia econômica diversa, mostrando que uma se sobrepõe a outra. Boas, no entanto, critica esse método, apontando nele falhas. As limitações que ele destaca são, o determinismo geográfico e os contatos culturais entre povos, que não são suficientes para analisar a complexidade cultural de cada povo, era preciso estudar também as causas desses processos etnológicos, assim percebendo que os fenômenos podem ser similares, no entanto, cada empresa tem sua causa específica para que o ocorra o fenômeno. Boas dizia que classificar não era uma forma de explicar sobre as especificidades de um povo ou organização, e que não bastavam apenas comparações a partir de objetos encontrados em diferentes tribos.

Franz Boas aborda nesse trecho, que os estudos feitos por antropólogos em determinada cultura, não podem ser utilizado como base para uma lei geral, e sim, que sirva para todas as outras culturas, pois cada qual tem uma causa diferente para um mesmo fenômeno e só podem ser comparadas as culturas onde esses processos etnológicos tenham a mesma causa. Diz também, que só porque um fenômeno ocorre em diversos lugares, não significa que todos esses povos ou organizações pensem iguais, movidos por uma lei que rege o pensamento humano.

No entanto, para Schein, a cultura organizacional tem um processo diferente, se um determinado problema empresarial pode ser resolvido em uma organização, o mesmo problema pode ser ensinado e resolvido em outra.

Schein *apud* Freitas, (1991, p.7) define cultura organizacional como "o modelo dos pressupostos básicos, que determinado grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, são ensinados aos demais membros como a maneira correta para se perceber, se pensar e sentir-se em relação àqueles problemas".

Podemos abordar que as organizações desta pesquisa, se encontram em ambientes geograficos e culturas diferentes, no entanto, devido a necessidade de buscar a sobrevivência no mundo capitalista, estão envolvidas em operações desafiadoras, que buscam melhorar os seus desempenhos e atingir o desenvolvimento sustentável utilizando estratégias diferentes; uma delas tem o propósito de reinvestir os seus resultados para o desenvolvimento da sua comunidade, e as outras duas, na busca de melhores lucros para seus investidores. Os desafios das três é realização da sustentabilidade.

### **3.5.2 - Relação intercultural no âmbito empresarial**

Segundo Vieira (1999), o conceito de intercultural implica, em reciprocidade, aprendizagem, comunicação e relações humanas. Podemos dizer, que é inspirado numa ética humanista, onde há o respeito pela diferença. O discurso intercultural está baseado no diálogo entre as partes, respeito pelas diferenças e compreensão mútua, porque no interculturalismo se supõe a interrelação entre diferentes culturas.

As diferenças nas culturas organizacionais existem, tanto internamente como externamente, e que as diferenças culturais existentes dentro da empresa podem auxiliar na produtividade dos empregados, nos objetivos e estratégias empresariais.

No caso da interação entre empresas, sejam elas multinacionais, transnacionais surgidas do processo de fusão de empresas estrangeiras com nacionais ou que simplesmente realizem comércio internacional, ocorre o choque cultural, sendo isso resultado da saída do seu próprio território para se instalar em um outro (o da empresa estrangeira), o que na maioria das vezes gera complexos conflitos pelo fato da administração não dar a importância devida.

Na interação das empresas a que nos referimos e as dificuldades que ocorrem em função das diferenças na forma de negociar, na confiança e no cumprimento de prazos e compromissos (Carvalho,1997). E acreditamos, que a realização de pesquisas, que busquem conhecer os mecanismos que se estabelecem entre pessoas de diferentes culturas dentro das empresas, poderão contribuir para um relacionamento adequado entre as pessoas envolvidas, e uma melhor compreensão de suas diferenças. Esta tarefa deveria, por origem e formação, caber a antropólogos.

A cultura para seus próprios membros conduz a uma dinâmica inconsciente de reprodução e repetição que retarda ou impede uma integração criadora do patrimônio cultural e que traz consigo uma incapacidade de reconhecer e integrar o gênio cultural de outros grupos. A tomada de consciência, a apreciação e a tolerância da diversidade cultural podem levar a práticas de gestão mais flexíveis e inovadoras, que constituem um imperativo para a sobrevivência e o desenvolvimento (Amado e outros, 1996). É na compreensão de fenômenos como estes que a Antropologia tem tradição de estudo e um corpo teórico-metodológico que possibilitam interpretá-los de forma a dar conta de variáveis não consideradas pelas análises existentes.

### **3.5.3 - A necessidade de mudar seus hábitos**

O ser humano vem explorando o mundo em que vive, comprometendo seu próprio ambiente de maneira brutal, contínua e irracional. Podemos constatar a existência de inúmeras políticas conservacionistas, mesmo assim, a persistência em retirar muito além do que precisa é uma realidade da cultura do homem dito civilizado, que descarta tudo o que já não utiliza, sobrecarregando as funções da natureza, desperdiçando o capital ambiental e sufocando o espaço natural. A partir dessas evidências, Novo (2006),



ênfatiza que devemos frear o consumo dos países ricos para redistribuirmos o consumo e diminuirmos a pobreza no mundo, porque o modelo de sociedade com crescimento e consumo indefinidos é inviável. Se necessita de redefinir o modelo de sociedade existente, como foi as revoluções agrícolas e industrial no seu tempo. (Novo, 2006). (Tradução nossa).

O que temos acompanhado é que a sustentabilidade se tornou uma necessidade, em virtude da inviabilidade de vivermos em um meio ambiente que não suporta o ritmo atual de consumo e degradação. Devemos entendê-la como o único caminho capaz de permitir a continuidade e renovação do meio ambiente. Nesse sentido, a sustentabilidade é vista como uma questão de sobrevivência humana.

Diante da má utilização dos recursos naturais, há uma necessidade de que todos possam reverter sua cultura, o seu comportamento e valores, indo em direção a sustentabilidade. Sabendo disso, é inadmissível que a humanidade siga como está, ou seja, que continue vivendo em um conflito insustentável.

### **3.6 - O que é Desenvolvimento Sustentável**

O Desenvolvimento Sustentável (DS) consiste em um novo modelo de desenvolvimento que permite à sociedade ter consciência do crescimento da economia, sem destruir o meio ambiente ou sacrificar futuras gerações ( Savitz, 2007).

O domínio sobre a natureza que permitiu o homem decidir o rumo do mundo, são atitudes que provocaram um caminho errado na vida humana (Muck, 2013), e o paradigma social do ganha-ganha nas empresas deve ser alterado, no ambiente sustentável nas organizações, e devemos pensar que as questões ambientais, sociais devem contribuir para desenvolvimento econômico ( Muck, 2013) com auxílio da cultura individual e coletiva.

Nos dias de hoje, com a problemática da escassez dos recursos naturais, o crescimento das empresas deve estar vinculado a um planejamento estratégico, voltado não apenas para a parte econômica, mas também, atrelado a uma preocupação ambiental e social. Verifica-se que os recursos naturais não são inesgotáveis, assim, para que as empresas cresçam economicamente, devem considerar a variável meio ambiente e a sociedade.

Surge assim, o conceito de Desenvolvimento Sustentável, que é a busca de novas soluções alternativas para o sistema produtivo, equilibrando o crescimento econômico com a equidade social e o meio ambiente.

De acordo com Hart, *apud* Coral (2002), para alcançar a sustentabilidade, os maiores desafios dos setores público e privado é tentar resolver problemas como a poluição, a escassez de recursos naturais e a miséria no mundo. Com esse objetivo, as empresas implementariam novas tecnologias e ferramentas para que o impacto ambiental seja reduzido.

Esse é o grande desafio das empresas, encontrar o caminho para que se obtenha um desenvolvimento sustentável com o retorno para os acionistas e com informações confiáveis para a sociedade, deixando de informar suas ações sociais e do meio ambiente como atos meramente declaratórios, sem objetividade e controle efetivo dos valores gastos. A maior parte das informações sobre as atividades sociais das empresas que são divulgadas, são simples informações sobre a existência de políticas e programas sociais, sem a evidenciação dos fatos, e não comprovando o seu comprometimento e nem evidenciando de maneira objetiva suas ações sociais junto aos diferentes públicos.

A divulgação pública de um conjunto de informações sobre o envolvimento da empresa com a comunidade, funcionários, meio-ambiente e benefícios dos produtos oferecidos é conhecido como *Disclosure Social*<sup>17</sup> por isso, elas devem aumentar o número de informações sociais e torná-las confiáveis e qualitativas para a comunidade para ter um *Disclosure Social* confiável.

Neste trabalho, se verifica que os passos para traçar o caminho da sustentabilidade, partiu da emergência sobre os problemas ambientais, e o esforço para criar uma cultura de preservação do meio ambiente.

Diante do quadro que iniciou na Europa, Assembleia Geral das Nações Unidas ficou preocupada com as notícias que afloravam na época, promoveu a Conferencia de

---

<sup>17</sup> O *disclosure* social pode ser definido como um relatório de informações financeiras sobre a parte social da empresa, tanto quantitativas (expressa através de números) como qualitativas (expressa através de sentenças) comunicada pela empresa através de demonstrações contábeis mesmo do site da empresa, e tem como objetivo fornecer informações úteis a todos aqueles que têm interesse na empresa.

Estolcomo em 1972, denominada conferencia sobre meio ambiente humano, após essa conferência houve a do Rio de Janeiro, em 1992, denominada Conferência sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, Rio 92, ou a ECO 92, onde cinco documentos produzidos, e a declaração do Rio, consideramos importante para o desenvolvimento sustentável, o qual evidenciou o modelo de desenvolvimento sustentável, para que atendesse as necessidades globais, e obtivemos outros, A famosa Agenda 21, Declaração das Florestas, Convenção sobre a Diversidade Biologica e a de Mudanças Climáticas ( Caúla, 2013).

Na ECO 92, além dos estabelecimentos de objetivos internacionais, como a erradicação da miséria, mudanças climaticas , manutenção da biodiversidade, formulou que os países mais ricos e poluidores deveriam assumir a responsabilidade pela poluição, pois a população dos países industrializados soma cerca de 1,2 bilhões de pessoas, sendo responsável pela maioria poluição e recursos do planeta (Mcdevitt, *apud* Coral, 2002), e a degradação ambiental criada pela atividade humana é uma função de três fatores, que são: o tamanho da população, o grau de consumo e a tecnologia, e ainda, o setor produtivo mundial é o maior consumidor dos recursos naturais, e o maior responsável pela poluição. Deste modo, a busca por um desenvolvimento sustentável, afeta não só as empresas, mas também, os governos.

Ter um desenvolvimento sustentável é um objetivo importante nas políticas públicas de governos e nas estratégias das organizações, no entanto, não recebem a priorização devida.

Visando relacionar a temática da sustentabilidade com o cidadão, interessante a opção de abordar, como sugere o autor Silva (2011), baseado nas ideias de Condorcet (1743-1794), que é um autor ligado à história da formação do cidadão republicano. A partir de uma análise dos direitos humanos, feita por Condorcet, tenta-se mostrar que o empregado deve ser capacitado para novas questões, assim , transformar costumes, ideias e o saber universal, tal como, ele se encontra elaborado, num dado momento, e o saber elementar, processo do qual depende o direito à perfeição humana.

À instrução todos têm direito, caso contrário não se poderia falar em igualdade, pois, sem uma formação comum, as pessoas estariam utilizando armas para as

desigualdades, o que caracterizaria uma situação de opressão. O comum a ser ensinado torna-se a chave para a formação da autonomia.

Convém aqui, enfatizar a importância da instrução e aqui fazemos menção à instrução ou capacitação empresarial, ou seja, devemos ampliar o repertório do saber dos empregados, ao mesmo tempo em que se desenvolve o raciocínio e a autonomia intelectual, pois a sustentabilidade corporativa, por ser uma temática ainda recente, necessita da formação e multiplicação dos agentes defensores do conceito, e as corporações através de seus líderes, devem assumir o desafio de integrar, motivar e educar sobre o tema desenvolvimento sustentável, capacitando seus colaboradores, para uma tendência global irreversível.

Tendo como base o posicionamento de Coral (2002), para mudar este quadro e atingir a sustentabilidade deve-se estabilizar a população mundial, reduzir o consumo, e transformar a cultura individual e coletiva, desenvolver novas tecnologias que modifiquem a maneira atual de produzir riquezas. Os estudos mostram que a população mundial deve dobrar em 40 anos (Erlich apud Coral, 2002), e que até 2025 em cada três pessoas, duas viverão em cidades (Hart apud Coral, 2002), e 90% dos agrotóxicos utilizados na agricultura ficam no solo, e vão parar nos rios e lagos (Mangretai *apud* Coral, 2002). Os lixos desembocam nos rios e oceanos, influenciando na contaminação marinha e os resíduos plásticos se tornaram um lixo flutuante no oceano, se tornando o sétimo continente, onde atualmente tem aproximadamente 2 milhões de Km<sup>2</sup> com um peso de 4,5 milhões de toneladas dejetos que se encontram no Atlântico Sul, Pacífico Sul e Oceano Índico ( Sanchez & Ballesteros, 2017).

### **3.6.1 - Desenvolvimento Sustentável e Economia Verde**

Deste modo, surge a necessidade de mudança nos paradigmas comportamentais, diante da possibilidade do planeta não suportar a evolução da existência humana e a exploração dos seus recursos naturais.

Como em nenhuma outra área de conhecimento humano, as questões de meio ambiente fizeram surgir maior atenção às atitudes e procedimentos para as mudanças

dos paradigmas, antes social, agora para o Desenvolvimento Sustentável. Esta mudança de paradigmas é pela escassez dos recursos naturais que estamos enfrentando. O bem-estar da sociedade depende das pessoas e dos recursos naturais que o planeta nos oferece, estes recursos necessitam ser utilizados de maneira eficiente, ou então não serão suficientes para toda a população da Terra e se continuar a degradação do meio ambiente, o Desenvolvimento Sustentável não passará de utopia, sendo que ele é a estratégia para a sobrevivência.

Abordamos que o elemento principal para a conscientização de um ambiente sustentável é a Educação Ambiental para a Sociedade e Organizações (Novo, 2006) . Só assim, conseguiremos um Desenvolvimento Sustentável.

Estamos em meio a uma transição agitada, desordenada e precisamos avaliar nossas atitudes e nos preparar para os próximos anos. Nosso sistema está ficando limitado e passando por diversas crises humanas como: ambientais, econômicas e sociais, estas em consequência da perda dos valores morais e éticos. Daí a grande evidência que damos à cultura.

O ser humano é flexível a mudanças, e o redirecionamento da boa conduta para resgatar seus valores é essencial para estimular a ideia do DS como também para garantir a sobrevivência da humanidade.

Além do trabalho da Educação Ambiental, há necessidade de mudança na forma de pensar, agir, produzir, consumir e viver e novas forças políticas nos auxiliarão para realmente conseguirmos atingir o DS. Só com estas mudanças poderemos adquirir o progresso tão desejado, acabar com o desemprego e melhorar a qualidade de vida do mundo em que vivemos.

Segundo a “Carta Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável”<sup>18</sup>, a preservação do meio ambiente, nos dias atuais, é considerada prioridade em qualquer Organização e nas Sociedades.

Surge então, a partir de 2008, o conceito de Economia Verde, que considera que as Organizações precisam conscientizar-se que deve existir um objetivo comum entre o

---

<sup>18</sup> Esta carta foi preparada por uma comissão de representantes de empresas da Câmara de Comércio Internacional em 10 de abril de 1991, com o objetivo de ajudar as organizações em todo mundo a melhorar as suas ações em relação ao meio ambiente.

desenvolvimento econômico dos países juntamente com a proteção do meio ambiente. E assim, o DS é baseado na necessidade de limitar a exploração dos recursos naturais e acabar com a pobreza do mundo, no entanto, temos muito em colaborar para que isso aconteça.

### **3.6.2 - Desenvolvimento Sustentável e os Direitos Humanos**

Os Direitos Humanos, o meio ambiente e a sustentabilidade não podem ser considerados temas conflitantes. De acordo com Araújo (2013), é “urgente que a humanidade espalhe esse raciocínio, pois quem ainda não assimilou essa sincronia, não ultrapassou a cancela do século XX”, pois o modelo que vigora atualmente é egoísta e direcionado para o desenvolvimento econômico, que degrada o nosso ecossistema natural de maneira grandiosa. A visão do mundo girando em torno do homem é o ponto central nos debates ambientais, tivemos muitos avanços no sentido da percepção humana, sendo que, no seu entorno está o meio ambiente, que é a parte essencial de sua própria sobrevivência. Com isso, é de fundamental importância que uma sociedade consiga proteger seus direitos naturais partindo da proteção do ambiente em que vive.

Assim sendo, para de falar em Direitos Humanos, devemos levar em conta a preservação do meio em que se vive e da sua qualidade de vida, no caso do Desenvolvimento Sustentável, tem-se que levar em conta o comportamento do homem com relação ao seu meio, porque o ser vai além de uma aparência física. Os direitos humanos, diante do desenvolvimento, e da sustentabilidade, não pode ser feita de forma genérica, é preciso direcionar o desenvolvimento para o viés voltado para preservação do meio ambiente para que o homem sobreviva no seu habitat. A argumentação não é voltada simplesmente para o ganho fácil, e sim, para um desenvolvimento que tenha em mente o respeito ao meio ambiente e a igualdade entre os seres humanos e o consumo consciente.

Nesse âmbito, temos a cultura sustentável, que consiste em uma cultura em respeito ao meio ambiente e a biosfera, sendo fundamental a nossa percepção em valorar a natureza para o ser humano, e com isso, o meio ambiente merece a sua tutela.

Os direitos fundamentais à vida, à saúde e à qualidade de vida são fatores determinantes para os objetivos da proteção ambiental. Assim sendo, o meio ambiente só é protegido como uma consequência e até o limite necessário para proteção do bem-estar humano. Na visão antropocêntrica a utilização do direito ambiental se sujeita a todas as outras necessidades, interesses e valores da natureza em favor daqueles relativos à humanidade. Com isso, os seres humanos serão as vítimas, pois a exploração do meio ambiente de maneira ilimitada e incondicional prejudica toda a biosfera inclusive os seres humanos.

Temos consciência que devemos melhorar o nosso relacionamento com o meio ambiente e entre nós, porém, precisamos de um consenso global para articular as inter-relações sociais que nos permitam construir uma sociedade global sustentável. A busca e a conquista de um ponto de equilíbrio entre desenvolvimento social, o crescimento econômico e a utilização dos recursos naturais exigem um adequado planejamento territorial que tenha em conta os limites da Sustentabilidade. É evidente que a Sustentabilidade deve atuar na dimensão ambiental, no entanto, conforme Franz Boas (2014), a cultura e a educação têm um papel preponderante no desenvolvimento de um povo. Assim, temos que além da dimensão ambiental para a espécie humana sobreviver se necessita da cultura e da educação, com destacada ênfase para educação ambiental.

### **3.7 - Responsabilidade Social**

O processo de sensibilização é um potencial para o processo de mudança dos paradigmas, tanto individuais como coletivos, e o momento para aderir a estas mudanças já se iniciou, pois, os nossos recursos naturais estão quase em seu fim.

A prática do desenvolvimento sustentável decorrente das necessidades ambientais vem exigindo das empresas a busca permanente por um aprimoramento dos processos de gestão, de forma a assegurar aos consumidores que os produtos e serviços oferecidos utilizem, cada vez menos, recursos ambientais não-renováveis.

A produção em larga escala é uma necessidade inquestionável para a nossa sociedade, mas ela sempre foi uma força antagônica ao equilíbrio ecológico, porém, da

mesma maneira que a tecnologia de produção evoluiu, também houve evolução dos recursos de controle ambiental.

De modo geral, as Organizações preocupam-se cada vez mais em alcançar e demonstrar um desempenho socioambiental correto, administrando o impacto de suas atividades, bem como um severo controle de produtos ou serviços. Podemos afirmar que este comportamento é consequência de uma legislação cada vez mais exigente.

No mundo globalizado em que vivemos, as empresas devem tomar decisões considerando não somente os lucros, mas também e principalmente, a responsabilidade social. Devem se preocupar com a aprovação da comunidade, buscando participar na solução de problemas sociais, como, por exemplo, indenizando pessoas prejudicadas pela poluição causada.

De acordo com o autor Dias (2012, p. 5),

“o verdadeiro motor da responsabilidade social nos últimos anos é que muitas empresas compreenderam que suas estratégias de competitividade num ambiente global não podem se basear na degradação ambiental, nem no desrespeito às cláusulas sociais, nem na resistência ao cumprimento de normas internacionais em matéria de direitos humanos, mas que ao contrário, é o atendimento das exigências da sociedade o que incrementa a competitividade, pois incorpora padrões de excelência que cada vez mais são levados em consideração pelos consumidores reforçando junto a esses setores sua reputação corporativa, ativo intangível que não pode ser replicado por seus concorrentes” (Dias, 2012, p. 5).

O referido autor, defende que a proposta atual de Responsabilidade Social está alinhada com a abordagem dos stakeholders<sup>19</sup>, defendida, entre outros autores, por Freeman (1984), que considera “a empresa como uma organização fundamentalmente social, com várias responsabilidades econômicas, sociais e ambientais com diversos stakeholders tanto internos como externos à empresa” (Dias, 2012, p. 20).

---

<sup>19</sup> Stakeholder significa público estratégico e descreve uma pessoa ou grupo que fez um investimento ou interesse em uma empresa, negócio ou indústria. Em inglês stake significa interesse, participação, risco. Holder significa aquele que possui. Assim, stakeholder também significa parte interessada.



Isto posto, compreendemos que para que o desenvolvimento sustentável seja empregado, faz-se necessário que haja pleno equilíbrio entre o social, o econômico, o ambiental e o cultural, pois o grau de sensibilidade social de uma empresa é medido pela eficácia e eficiência em satisfazer as obrigações sociais.

Deste modo, a responsabilidade social é um dos pontos signitivos em um ambiente sustentavel.

### **3.7.1 - Responsabilidade Social nas empresas**

Atualmente Responsabilidade Social Empresarial (RSE) significa a preparação para atender um novo conjunto de exigências do competitivo ambiente de mercado (Martins, 2015), deste modo, as organizações devem atender o contexto internacional em que temas como direitos humanos, direitos do trabalho, meio ambiente e desenvolvimento sustentável ganham vulto na discussão entre os países membros das Nações Unidas, resultando em diretrizes que, de certa forma, orientam a formulação conceitual da RSE no âmbito principalmente empresarial.

Estas iniciativas foram traduzidas em padrões, acordos, recomendações, códigos unilaterais e multilaterais que ajudam a compreender e a situar a responsabilidade como tema emergente para as organizações. Em linhas gerais, são documentos das Nações Unidas e seus organismos, como Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), que conferem o mínimo aceitável para as operações das empresas.

Destacam-se entre os principais documentos internacionais inspiradores para a RSE: Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização Nações Unidas (ONU); Declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento; Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) e a Declaração do Rio e Agenda-21, da ONU, que tratam do meio ambiente, desenvolvimento sustentável e erradicação da pobreza.

Amplamente aceitos em todo o mundo, estes tratados diretrizes e instrumentos atingem diretamente a atividade empresarial e suas obrigações, e atribuindo às empresas, responsabilidades na promoção e cumprimento de direitos. O mais importante desses documentos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que inclui, em seu preâmbulo, as empresas como atores legítimos para a plena realização dos direitos humanos, que se baseiam no ideário de liberdade, igualdade e fraternidade, formulado no século 18, base para a Revolução Francesa.

O trabalho também é alvo de preocupações das Nações Unidas, que preparou, por meio da OIT, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu seguimento, que prevê, para as relações trabalhistas, princípios como: Liberdade de organização e o direito a negociações coletivas (Convenções 87, 98, complementadas pela Convenção 135 da OIT) e Proibição de trabalho forçado (Convenções 29 e 105 da OIT).

### **3.8 - A importância da Educação Ambiental no contexto do Desenvolvimento Social**

Os problemas ambientais surgiram e com o tempo a Educação Ambiental, tendo como objeto de estudo o meio ambiente. A educação ambiental propõe, com bases em estratégias pedagógicas, possibilitar aos cidadãos uma consciência crítica e responsável do ser humano para dar continuidade as distintas formas de vida no planeta. Ressaltamos, que não se trata somente ter uma compreensão dos problemas ambientais, e sim, também dos sociais, e é claro das diversas responsabilidades dos setores da sociedade. A educação ambiental pode gerar e manter uma nova cultura com mudanças de valores, comportamentos, atitudes, e crenças que impulsiona o desenvolvimento social e produtivo para alcançar relações para chegar um ambiente sustentável.

Según Mrazek,

A educação ambiental pode definir-se como o processo interdisciplinar para desenvolver cidadãos conscientes e informados sobre o meio ambiente em sua totalidade, em seu aspecto natural e modificado; com capacidade para assumir o compromisso de participar na solução de problemas, tomar decisões na solução de problemas, tomar decisões e atuar para assegurar a qualidade ambiental (1996, p.20).

A incorporação da Educação Ambiental no currículo oficial do Brasil e do México, foi em 1993, que incluiu conteúdos sobre educação ambiental em nível básico.

A socialização política em Cherán, México (Vieira de Melo, 2018), permitiu cidadãos conscientes através da educação ambiental, para que compreendam a importância do seu ambiente natural e dos bosques, com a participação das crianças, jovens e suas famílias e vizinhos nas escolas, e nas assembleias de bairros, valorizando o seu ambiente e que usufrua dele nas empresas comunitárias com respeito e para o desenvolvimento comunitário.

Para Boas (2014), o meio ambiente influencia a cultura do indivíduo, e defende que o sistema educativo deve atender ao povo local, respeitando sua cultura. Podemos afirmar, que os elementos culturais são fundamentais para o desenvolvimento humano, como também, para o desenvolvimento de uma comunidade, com sua cultura e com a educação voltada para que receba o poder de alcançar a transformação social que deseja.

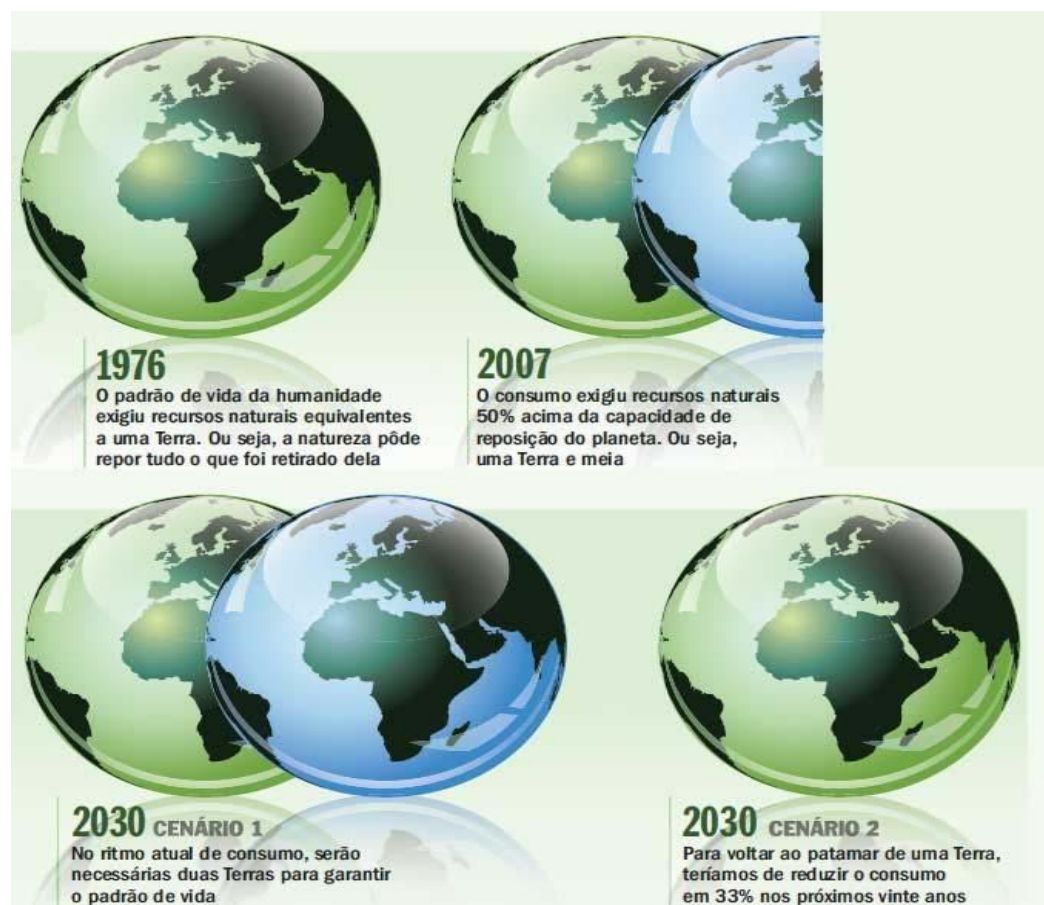
Na prática a educação ambiental é uma estratégia para alcançar formação educacional a partir das crianças e jovens (Marcos, 2010), e deve iniciar pelas crianças e jovens nas escolas de educação básica. E também, para formação da sociedade civil.

### **3.8.1 - Homem e o meio ambiente**

Com respeito às mudanças que o homem fez no meio ambiente, podemos considerar que a partir do século XIX, com o surgimento de algumas organizações mundiais, constituídas por representantes de diversos países, o meio ambiente passou a fazer parte das discussões. A preocupação com o planeta veio à tona a partir de um

critério de sobrevivência humana, fazendo parte na atualidade de muitos diplomas legais no âmbito nacional e internacional.

Figura 13- Cenário previsto para 2030



Fonte: Revista Abril. A Terra no Limite: uma Terra já não é suficiente<sup>20</sup>.

Com a revolução Industrial o homem começou a produzir em larga escala, no entanto, o meio ambiente começou a ser degradado (Carvalho, 2011). Alia-se a este fator o crescimento da população mundial e juntamente com ela, o consumismo exagerado, advindo do próprio sistema capitalista. Tal exploração do planeta tomou

<sup>20</sup> Revista Abril. A Terra no Limite: uma Terra já não é suficiente<sup>20</sup>. Disponível em: <<http://planetasustentavel.abril.com.br/pops/a-terra-no-limite-pop1.shtml>>. Acesso em: 28 abr. 2015

dimensões maiores no período moderno com duas grandes guerras, que mesmo em inúmeros menores, mas relevantes, ocorridas entre diversas nações, pela busca de poder.

Mas as consequências da ação do homem no planeta e o próprio termo degradação ambiental vêm sendo discutidos há pouco tempo, e se deve ao fato de que tais temas somente começaram a ter relevância quando o ser humano passou a sentir de forma concreta as consequências, como: buraco na camada de ozônio, efeito estufa, aquecimento global, derretimento das calotas polares, enchentes, tsunamis, terremotos, extinção de espécies animais, diminuição de recursos hídricos e energéticos, a partir daí, os transtornos aos quais a comunidade mundial passou a se preocupar com um foco ambientalista.

Como vemos, a ação do homem no meio em que vive trouxe inúmeras mudanças no seu modo de vida, porque o consumo dos recursos naturais exigia o equivalente a uma terra, e com isso, trouxe um cenário preocupante, nas quais precisaremos de duas terras para atender o consumo em 2030 (Figura 13), a princípio, somente era observado o caracteres benéfico, sem olhar para os malefícios criados ao Planeta.

A Terra consiste em um ecossistema singular (Carvalho, 2011), porque abriga vida em abundância, e o homem tem interação significativa.

Hoje, pregam-se modelos de desenvolvimento aliados à observância de critérios de preservação ambiental, com um olhar para o futuro, como é o caso do modelo de desenvolvimento sustentável. Porém, muito do que já se causou ao meio ambiente é irreversível, bem como a ação do homem ainda é devastadora.

Mas, como se deu o surgimento dos diplomas legais então vigentes e de que forma estes influenciam a comunidade internacional na busca da manutenção de um meio ambiente equilibrado para as presentes e futuras gerações? Quais os critérios de aplicação do modelo de desenvolvimento sustentável?

Ocorre que o ser humano possui a peculiaridade do raciocínio, o que influiu, por um lado, na melhoria da sua qualidade de vida no planeta, mesmo que momentânea; por outro, na deterioração e degradação ambiental que poderá levá-lo a própria extinção em um curto intervalo de tempo. Ora, no pequeno período de vida humana neste planeta, o homem conseguiu consumir grande parte do potencial energético e mineral da Terra,

fator que revela a alarmante certeza que os seres humanos precisam adaptar rapidamente suas necessidades sob outra ótica de consumo, caso contrário, estarão fadados a uma crise energética insustentável, da qual já se veem indícios na atualidade.

A história do planeta Terra mostra que ao longo de sua existência, os seres que nele habitaram ou habitam, foram os que tiveram que se adaptar ou evoluir, sob pena de serem extintos. A Terra permanece, mudanças ocorrem, mas a vida nela continua mudando somente os “atores”.

Afirma Milaré (2013), que não é possível saber em que ponto nos encontramos da História do Homem e do planeta Terra. Aliás, não haveria uma resposta categórica para essa indagação. Para onde vamos, e de aonde viemos?

A única resposta cabível, e ainda assim provisória, é que a espécie humana e a Terra encontram-se num determinado estágio de evolução impossível de ser precisado. Com relação a esse estágio dispomos de razoáveis informações retrospectivas sobre o caminho percorrido; porém, no que se refere a um futuro incerto e de horizonte curtíssimo, contamos apenas com meras hipóteses, porque nem as mais rigorosas ciências podem oferecer-nos prospectivas seguras. Esta não é uma questão teórica e abstrata: ela é real, concreta e prática, porque nos interessa saber do nosso destino coletivo e do nosso dia a dia já em curto prazo. (Milaré, 2013).

### **3.8.1.1 Antropocentrismo *versus* Ecocentrismo<sup>21</sup>**

Os modelos econômicos, sociais e políticos atuais foram formados tendo como base um modelo mecanicista antropocêntrico, onde o homem é o centro do universo, e a natureza existe para servir a este homem, tendo ele, o domínio sobre a mesma, não tendo ele nenhuma obrigação de minimizar o impacto criado. E a maior evidência disto é a não absorção dos custos sociais e ecológicos na produção de bens e serviços industriais.

Na tentativa de buscar soluções para esse cenário de incertezas que envolve a sustentabilidade, os movimentos ecológicos posicionam-se sob dois diferentes prismas:

---

<sup>21</sup> Faz parte de uma publicação mencionada na nota de rodapé numero 11. com o tema de Direitos Humanos sob a perspectiva da educação ambiental e sustentabilidade, ano de 2019.

na defesa da dimensão antropocêntrica ou da dimensão ecocêntrica do direito ambiental.

A visão do mundo girando em torno do homem é o ponto central nos debates ambientais, e muito se avançou no sentido da percepção humana que ao seu redor como parte essencial de sua própria sobrevivência tem-se o meio ambiente. No entanto, a proteção ambiental tem sido fundamental para a percepção do valor da natureza para o ser humano, e com isso, o meio ambiente merece a sua tutela.

Podemos compreender, em conformidade com Vieira de Melo (2016), a relação entre o homem e o meio ambiente utilizando a antropologia, assim temos na visão antropocêntrica a relação do homem com a natureza que nega o valor intrínseco do meio ambiente, bem como dos recursos naturais, o que resulta na criação de uma hierarquia na qual o ser humano detém posição de superioridade, acima e separada dos demais membros da comunidade natural. Essa visão priva o meio ambiente de uma proteção direta e independente. Os direitos fundamentais à vida, à saúde e à qualidade de vida são fatores determinantes para os objetivos da proteção ambiental.

Deste modo, o meio ambiente só é protegido como uma consequência e até o limite necessário para proteção do bem-estar humano. Na visão antropocêntrica a utilização do direito ambiental se sujeita todas as outras necessidades, interesses e valores da natureza em favor daqueles relativos à humanidade. Com isso, os seres humanos serão as vítimas, pois a exploração do meio ambiente de maneira ilimitada e incondicional prejudica toda a biosfera inclusive os seres humanos, o que caracteriza o fenômeno do antropoceno, uma nova era geológica a partir da modificação do Planeta pelos seres humanos com grande intensidade. Um nome proposto de forma oficial à *International Commission on Stratigraphy* (ICS) em um artigo publicado na revista *GSA Today* (*Geological Society of America*) por geólogos britânicos que argumentaram que o Holoceno terminou, dando entrada a este outro período do tempo geológico, tendo como consequência os efeitos da atividade humana sobre o meio ambiente global. (Zalasiewicz et al. apud Gil Pérez & Vilches A., 2011),

A necessidade de transformações ocorre devido a interferência intensa e irreversível da humanidade na natureza, com isso, exige a necessidade de mudanças na maneira como o homem utiliza o meio ambiente.

O ecocentrismo vem de encontro à visão antropocêntrica e invoca, na ecologia a ideia da bioética, ou seja, a natureza tem valor intrínseco, de direito próprio, independentemente do seu valor para os seres humanos. Assim, os seres humanos são moralmente obrigados a respeitar as plantas, os animais e toda a natureza, que têm direito à existência e a um tratamento humano.

Deste modo, a natureza perde seu caráter instrumental, todos os seres vivos possuem valor próprio, que não podem ser mesurados de acordo com sua utilidade para as aspirações humanas. Da mesma forma, a biodiversidade também deve ser valorada por ela mesma, e não como uma contribuição para o bem-estar humano. A plataforma da ecologia visa à reestruturação geral da relação do homem com a natureza redirecionando o foco, que é tradicionalmente o ser humano, para o meio ambiente. Como estratégia, os ecologistas pretendem o mínimo de intervenção humana nos ecossistemas, e para isso, propõem a diminuição da população mundial. Essa conceituação está fundamentada em uma nova forma de pensar as bases econômicas, sociais, tecnológicas e filosóficas da civilização humana, e seu principal instrumental é a propagação da consciência ecológica com a participação de todos.

No âmbito econômico, o desenvolvimento tem como base o meio ambiente, e os bens e os serviços produzidos devem ser os necessários para a sociedade e o parâmetro não deve ser a rentabilidade, e a eficiência econômica deve ser medida pelo grau de afetação aos recursos naturais. A produção local e não-industrial deve substituir a produção globalizada, industrial e altamente poluente.

No âmbito social, a teoria ecocêntrica propõe uma nova forma de solidariedade. O ser humano não pode se colocar isolado ou superior ao meio natural que está à sua volta. É necessário que haja um sentimento que o ser humano é parte do todo da biosfera, e como tal deve se portar. O respeito mútuo entre os seres humanos deve se estender para abranger o respeito aos seres vivos em geral, sem se falar em hierarquia.

A tecnologia deve servir à proteção ambiental, criando-se, novas formas de reciclagem e reaproveitamento do que é descartado. A tecnologia não deve ser um fim, mas mero instrumental em favor da vida. Assim, seu uso e posse devem ser democráticos.



A filosofia da ecologia profunda está baseada na ética ambiental que prega exatamente a mudança da perspectiva antropocêntrica de enxergar o mundo e as relações dos seres que o habitam.

O filósofo norueguês Arne Naess (1992), que criou e desenvolveu as principais características de uma ecologia denominada profunda, e enumeramos oito princípios básicos para identificá-la. São eles:

1 - O bem-estar e o desenvolvimento da vida humana e não-humana na terra têm valor em si próprios (sinônimos: valor intrínseco, valor inerente). Este valor é independente da utilidade do mundo não-humano aos propósitos humanos.

2 - A riqueza e a diversidade das formas de vida contribuem para a realização deste valor, e são em si mesmos valores.

3 - Os homens não têm o direito de reduzir esta riqueza e diversidade, exceto para satisfazer necessidades vitais.

4 - O desenvolvimento da vida e das culturas humanas é compatível com uma redução substancial da população humana. O desenvolvimento da vida não humana exige essa redução.

5 - A atual interferência humana com o mundo não-humano é excessiva, e a situação está a piorar rapidamente.

6 - As políticas devem ser alteradas. Estas políticas afetam as estruturas econômicas, tecnológicas e ideológicas básicas. O estado das coisas daí resultante será profundamente diferente do presente.

7 - A mudança ideológica é basicamente a de apreciar a qualidade de vida (residindo em situações de valor inerente) em vez de aderir a um *standard* de vida cada vez mais alto. Haverá uma consciência profunda da diferença entre grande e ótimo.

8 - Aqueles que subscrevem os pontos anteriores têm, direta ou indiretamente, a obrigação de tentar implementar as mudanças necessárias. (1992).

As maiores críticas ao ecocentrismo profundo dizem respeito à afirmação do valor intrínseco da natureza e ao radicalismo das propostas de transformação econômica e social.

Deste modo, Pepper (1996), afirma que a desigualdade e a miséria nunca foram abordadas de uma maneira realista, e tem uma íntima ligação com as questões

ambientais. Os ecologistas entendem que a natureza tem um grande valor global, no entanto, o valor da humanidade é maior.

Pepper (1996) defende que a ecologia superficial acaba confundindo-se com a antropocêntrica já que torna a terra um instrumento para os fins humanos, ou seja, os seres humanos são reconhecidos como o único ponto de referência de valor. São eles que conferem 'valor', 'direitos', obrigações e dever moral, e decidem o que deve e o que não deve ser valorizado. As preocupações dos seres humanos devem ser resolvidas usando a natureza.

Nesse sentido, a proteção ambiental não pode escapar de um mínimo do antropocentrismo. A humanidade pode não ser o centro da biosfera, mas apenas o ser humano é capaz de reconhecer e respeitar a moralidade. A questão está na inclusão do meio ambiente no código moral, gerando deveres de proteção ambiental.

Ao relacionar a proteção do meio ambiente como direito humano fundamental, se referindo a ética ambiental, os direitos humanos são valores ocidentais concebidos sob a ótica individualista liberal, e serviram de base para o desenvolvimento da economia capitalista. Nesse contexto, a natureza sempre foi vista como um instrumental necessário para alcançar ganhos materiais. A natureza pode ser dominada e explorada desde que se tenha em vista o benefício humano. Essa é uma postura essencialmente patrimonialista e utilitária. De fato, essa atitude gerou elevado grau de desenvolvimento nos países que a adotaram, entretanto, esse processo ocorreu a um alto custo: a degradação.

Com o biocentrismo nasce o comportamento humano e o respeito a vida, e com antropocentrismo, surge o ecocentrismo, sendo uma maneira de atribuir à natureza um valor, tornando-a significativa, que se torna o caminho para o desenvolvimento sustentável.

### 3.8.2 - Educação Ambiental numa perspectiva antropológica e a compreensão da corrente do Desenvolvimento Sustentável <sup>22</sup>

Ressaltamos que durante séculos, a educação se centrou exclusivamente na melhoria do indivíduo, foi absolutamente antropocêntrica, sendo o homem é o centro do universo. Mas na segunda metade do século XX e estimulada pela necessidade de responder, ao mesmo tempo, a uma problemática ecológica, fez surgir um movimento educativo que ampliou seu campo de ação: o movimento chamado de ecocentrismo, onde a natureza é um só ente, pelo qual cada movimento afeta ao planeta e a sociedade moderna deve adaptar-se a essas novas necessidades, utilizando a educação ambiental.

Os autores Sureda e Colom defendem que, em essência, a educação ambiental é consequência da mudança dessa leitura que o homem começa a realizar, ao final da década de sessenta, do cenário de sua vida (Sureda y Colom, 1989 ). A espécie humana é apenas uma mais entre a enorme variedade das espécies biológicas do planeta, e suas relações com o meio físico e biológico são contínuas, indissolúveis e necessárias. Temos assim, a antropologia como uma ajuda para a compreensão dessa transformação, através da Ecologia Cultural, que analisa de outra maneira a relação sociedade-ambiente, e, portanto, considera a cultura humana equivalente ao funcionamento das populações animais. É a teoria do ecocentrismo, com a qual podemos dizer que a cultura não é análoga às populações humanas, mas constituem o meio mais importante e característico através do qual ela mantém relações materiais com outros componentes do ecossistema do que forma parte (Durand, 2002 p. 69-184).

Especificamente no terreno da educação, tratamos de incorporar as relações entre os sujeitos e a natureza e com os demais seres humanos, numa escala que vincula o local com o global.

Assim, a educação ambiental se tornou uma via de reformulação do ser humano com a biosfera, ao mesmo tempo, que é um instrumento de transformação social, tudo

---

<sup>22</sup> O tópico que chamamos Educação Ambiental numa perspectiva antropológica e a compreensão da Corrente do Desenvolvimento Sustentável foi elaborado a partir de um trabalho nosso anterior e é parte do artigo publicado em espanhol, no primeiro ano do Doutorado, intitulado *La Educación Ambiental en la Construcción de una Nueva Identidad*, fruto de nossa participação no 3º Foro de las identidades de Castilla y León, organizado pelo *Instituto de las Identidades – Diputación de Salamanca*.

isso, tendo como meta final de conseguir sociedades mais harmônicas e equitativas (Novo, 2006).

Neste empenho, os recorridos da educação ambiental convergem no desenvolvimento humano, os que tratam de integrar suas propostas no amplo cenário que desenha a globalização dos problemas ambientais, e o que faz dela uma educação atenta às transformações e mudanças sociais, e permite fazer frente, desde a reflexão e práticas, até desafios que emergem com a complexidade ambiental (Caride y Meira, 2001).

Ressurgi da cultura, o ponto primordial de análise no binômio sociedade-ambiente, e as principais ideias para explicar esta relação que provém da antropologia, com isso, discutir a forma no qual o conceito de cultura foi definido e utilizado, para então, compreender como e de que forma se pode conceber hoje a cultura dentro da investigação sobre a problemática ambiental.

Evidenciamos também, a compreensão do determinismo ambiental, na qual o ambiente se estabelece como o fator de maior influência na conformação dos traços culturais, no entanto, não é o principal fator de influência, mas sim, um fator regulador, já que limita ou favorece os traços culturais (Milton, 1997). Ambos enfoques, são capazes de estabelecer princípios gerais aplicáveis à relação ambiente-cultura (Milton, 1997).

Devemos entender, que a sustentabilidade implica em gerar novas formas de vida em sociedade, permitindo gerar uma nova relação sociedade-ambiente e, uma nova construção cultural da natureza.

A grande contribuição da antropologia para nos auxiliar entender a crise ambiental e social é nos fazer compreender a complexidade dos problemas atuais, envolvendo a relação particular dos seres humanos com a natureza, com isso, nos acercar deste objetivo e de como é importante reverter os problemas da contemporaneidade para que o homem consiga sobreviver em ambiente saudável e desenvolvido. Ademais, parte da visão do determinismo cultural expressado pela etnoecologia, que tem especificamente a ideia de que a natureza é interpretada e dotada de significado, e que este significado, varia entre culturas; mas ao mesmo tempo, limita a capacidade da cultura na construção da realidade e do ambiente, como o propõem Ingold (1992) y Milton (1997).

Neste sentido, um dos principais pontos de análise para a antropologia é conhecer que tipo de perspectivas culturais, ou formas de ver o mundo criadas a partir da vivência e valores, explicações e normas, permitindo que problemas ambientais se transformem em problemas sociais, isto é, em focos de preocupação e ação de grupos e indivíduos.

Sabemos que diferentes problemáticas marcam o campo da educação ambiental, segundo várias tipologias, e entre as correntes que têm uma larga tradição em educação ambiental, temos as seguintes: a corrente naturalista, a corrente conservacionista, a corrente resolutiva, a corrente sistêmica, a corrente científica, a corrente humanista, a corrente moral / ética, e entre as correntes mais recentes: a corrente holística, a corrente bio-regionalista, a corrente prática, a corrente crítica, a corrente feminista, a corrente etnográfica, a corrente da eco-educação e a corrente da sustentabilidade.

A ideologia do desenvolvimento sustentável, que conheceu sua expansão a meados dos anos 80, penetrou pouco a pouco no movimento da educação ambiental e se impôs como uma perspectiva dominante. Para responder às recomendações do Capítulo 36 da Agenda 21, resultante da Cumbre da Terra de 1992, a Unesco substituiu seu Programa Internacional de Educação Ambiental por um Programa de Educação para um futuro viável, cujo objetivo é o de contribuir para a promoção do desenvolvimento sustentável, denominada Educação Sustentável (EDS). Com este novo programa se supõe que o desenvolvimento econômico, é considerado como a base do desenvolvimento humano, e indissociável da conservação dos recursos naturais e de um compartilhar equitativo dos recursos. Se trata de aprender a utilizar racionalmente os recursos de hoje para que haja suficientemente para todos e que fique para assegurar as necessidades do amanhã. A educação ambiental chega a ser uma ferramenta entre outras ao serviço do desenvolvimento sustentável.

A educação para o desenvolvimento sustentável permitiria compensar essa falta. Desde 1992, se tratava de instaurar uma nova educação, em um documento intitulado Reforma da educação para um desenvolvimento sustentável, publicado e difundido pela Unesco que apontava a dar seguimento ao capítulo 36 da Agenda 21, se pode ler: A função de uma educação que responde às necessidades do desenvolvimento sustentável consiste essencialmente em desenvolver os recursos humanos, em apoiar o progresso técnico e em promover as condições culturais que favorecem os câmbios sociais e

econômicos. Isso é a chave da utilização criadora e efetiva do potencial humano e de todas as formas de capital para assegurar um crescimento rápido e mais justo que reduza as incidências no meio ambiente.

### **3.8.3 - Educação Sustentável e Qualidade de Vida**

A educação pode alterar as condições de pensar e viver do ser humano<sup>23</sup>, principalmente quando temos que utilizar a cultura para alterar a realidade social de um povo, como foi a comunidade de Cherán em México (Vieira de Melo, 2018). Essa comunidade lutou para conseguir o desenvolvimento individual de um município, através do fortalecimento cultural através do uso e costumes dos ancestrais, tendo a educação como seu pilar central, com a valorização do ambiente natural do município, para conseguir o desenvolvimento individual e um grupo. Observamos que o intuito era proporcionar uma vida melhor e mais digna.

O processo de sustentabilidade nas empresas comunitárias em Cherán, como também, a do povo da região, envolve a educação ambiental, a cultura e a prática sustentável com interações para se obter um ambiente sustentável. A diferença entre a educação tradicional e a educação para a sustentabilidade na região, iniciou com uma cultura de respeito ao meio ambiente e a conscientização sobre o equilíbrio entre o sistema produtivo e o natural, que hoje chamamos de Educação Sustentável (EDS) (Vieira de Melo, 2018).

A EDS leva em conta a Educação Ambiental, com a ideia de implantar um programa local com uma cultura apropriada. Os programas de sustentabilidade que incluam o EDS devem levar em consideração as condições ambientais, sociais e econômicos da localidade (Vieira de Melo, 2018). Así tenemos como ejemplo el caso de Cherán en México.

---

<sup>23</sup> Vieira de Melo, R.A. (2018). Publicação para suprir as atividades do programa de doutorado em Antropologia – USAL sobre a comunidade indígena purépecha en Cheran, com o tema: *La educación ambiental em Cheran, México, como base para el Desarrollo Sostenible. V Jornadas de Doctorandos de La Universidad de Burgos. p. 237-246. Para suprir as obrigações de doutorado em Antropologia.*

A EDS foi descrita pela primeira vez na Agenda 21, capítulo 36 na Conferência sobre meio ambiente e desenvolvimento sustentável no ano 1992, a qual podemos identificar como iniciativas da comunidade de Cheran:

- Melhorar a educação básica para fortificar a cultura e a consciência sobre meio ambiente;
- Orientar a educação existente para se ter um desenvolvimento sustentável, implementando para que o local tenha uma consciência ambiental, social, cultural atrelado ao econômico;
- Desenvolver na comunidade um entendimento e uma consciência comunitária para o desenvolvimento com atitude de solidariedade, justiça, equidade e trabalho.
- Oferecer capacitação e desenvolver na comunidade um sentimento de respeito a natureza e aproveitar o meio natural para o sustento do local sem extingui-lo.

De acordo com a Primeira Conferência Intergovernamental sobre Educação Ambiental, realizada em 1977 em Tbilisi, na Geórgia a educação ambiental é considerada um processo permanente, no qual os indivíduos e a comunidade tomam consciência do meio ambiente e adquirem os conhecimentos, os valores, as habilidades, as experiências e a determinação para que tornem aptos a agir individualmente e coletivamente para resolver problemas ambientais presentes e futuros (Dias, 1992, p. 92).

A Educação Ambiental, de acordo com Dias (1992), se caracteriza pela incorporação de dimensões sociais, políticas, econômicas, culturais, ecológicas e éticas, o que significa que ao tratar de qualquer problema ambiental, deve-se considerar outras dimensões. Para o autor "(...) a maior parte dos problemas ambientais têm suas raízes na miséria, que por sua vez é gerada por políticas e problemas econômicos concentradores de riqueza e responsáveis pelo desemprego e degradação ambiental".

Por isso, verificamos que é uma educação muito além da ambiental, estando associada a sustentabilidade, assim, dizemos que é uma educação sustentável, porque visa não somente o aspecto ambiental, mas também, o social, o econômico e cultural.

Entre as orientações de Tbilisi destaca-se ainda que a Educação Ambiental deve considerar o meio ambiente em sua totalidade, em seus aspectos naturais e criados pelo homem. Então a educação que envolve a relação do homem com a natureza, em um

processo contínuo e permanente, com ideias e estratégias sustentáveis, designamos assim, que se trata de uma Educação Sustentável, deve atingir todas as fases da prática sustentável, atrelada às questões ambientais do ponto de vista local, regional, nacional e internacional, analisando suas causas, consequências e complexidade. Deve assim, desenvolver o senso crítico e as habilidades humanas necessárias para resolver tais problemas e utilizar métodos e estratégias adequadas para aquisição de conhecimentos e comunicação, valorizando as experiências pessoais e enfatizando atividades práticas delas decorrentes (Dias, 1992).

Na Rio-92, teve como recomendação que a educação ambiental tem como finalidade reorientar a educação para o desenvolvimento sustentável com o intuito de preservar o planeta, viabilizando o direito dos homens a um ambiente ecologicamente saudável com objetivos econômicos e promover a conscientização popular para o respeito e manutenção do ambiente natural, assim temos, uma Educação Sustentável.

Quando estabelecemos que a cultura está envolvida com uma nova ordem que envolve o meio ambiente, o ecossistema e está relacionado ao desenvolvimento tecnológico, onde o homem alcançou diversas formas de vida, estabelecendo uma interação entre cultura e ecossistema (Angel, 1996).

As organizações não governamentais reunidas no Fórum Global da Rio-92 formularam um trabalho de Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis e Responsabilidade Global que estabeleceram cinco princípios, dos quais citamos:

- 1 - A educação ambiental é um direito de todos, somos todos aprendizes e educadores;
- 2 - deve ter como base o pensamento crítico e inovador em qualquer tempo ou lugar em seus modos, formal, não formal e informal promovendo a transformação da e a constructo da sociedade;
- 3 - é individual e coletiva. Tem o propósito de formar cidadãos com consciência local e planetária que respeitem a autodeterminação dos povos e a soberania das nações;
- 4 - a educação ambiental não é neutra, mas ideológica;



5 - deve integrar conhecimentos, aptidões, valores, atitudes, ações convertendo cada oportunidade em experiências educativas de sociedades sustentáveis.

A educação ambiental tem como objetivo, portanto, de formar uma consciência para transformar uma filosofia de vida, que leva em conta a adoção de comportamentos ambientalmente adequados, investindo nos recursos e processos ecológicos do meio ambiente. A educação ambiental, deve contribuir para transformar o cidadão, e necessariamente transformar-se em ação, construindo uma melhor qualidade de vida da população.

### **3.8.3.1 Qualidade de Vida**

A Organização Mundial da Saúde - OMS (1998) define Qualidade de Vida como as percepções individuais sobre sua posição de vida no contexto dos sistemas de cultura e de valores em que vivem, e em relação suas metas, expectativas, padrões e preocupações.

Para Coimbra, (1985) qualidade de vida é a expressão que define o grau de satisfação atingido pelos indivíduos ou população, no que diz respeito as suas necessidades consideradas fundamentais. E envolve fatores decorrentes da interação entre sociedade e ambiente, atingindo a vida no que concerne as suas necessidades biológicas, psíquicas e sociais inerentes e/ou adquiridas (Coimbra, 1985).

Quando o indivíduo consegue satisfazer suas necessidades para atingir a felicidade em condições satisfatórias na parte econômica e social, podemos então inferir, que a sua qualidade de vida foi atingida. Para Pelicioni (1995, p.40), não há como dissociar qualidade de vida do comportamento do indivíduo e da sociedade, resultante do seu desenvolvimento social, sua organização e do seu desenvolvimento cultural.

Para Forattini (1991), qualidade de vida, em sua essência, se traduz então, pela satisfação em viver, que está ligada a obter melhores condições de vida com o desejo de mudança.

Quando um o indivíduo passa por um processo sustentável, que exige um novo pensamento e envolve a parte ambiental, social, econômica, e a cultural, podemos considerar determinante para obter uma qualidade de vida, a parte social, comportamental, a educação ambiental, econômica e os valores.

Concordamos com o posicionamento de Sader (1992), quando coloca que a Educação Ambiental, contribui para o processo de transformação da sociedade atual em uma sociedade sustentável, está centrado em uma cidadania responsável, que considere a natureza como um bem comum, e leve em conta a capacidade de regeneração dos recursos materiais, promovendo a distribuição equitativa da riqueza gerada e favorecendo condições dignas de vida para as gerações atuais e futuras (Sader, 1992).

### **3.8.4 Educação Ambiental e os Direitos Humanos**

Verificamos o quão relevante foi a contribuição da educação suíça, com bases teóricas de cunho histórico, social e filosófico, para compreender as questões que permeiam a educação ambiental, tanto no Brasil como no mundo.

Desde do início de nossa investigação, chamamos atenção para o fato de que no Brasil, no século XX, vários educadores se destacaram, especialmente após a divulgação do Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova<sup>24</sup>, de 1932, mencionando Lourenço Filho (1897-1970) e Anísio Teixeira (1900-1971), como grandes humanistas e nomes importantes da história pedagógica brasileira (Vieira de Melo 2016) e atualmente as ideias e experiências dos autores da Escola Nova servem de fonte de inspiração pedagógica na busca de rumos para nossa educação, e de modo inovador as propostas pedagógicas de cidadania de Paulo Freire, um educador que “assumia seu papel no mundo não só como um mero constatador do que ocorre, mas como alguém que intervém como sujeitos de ocorrências” (Valério, 2016, p.460).

As referidas ideias, apresentam-se atuais e substancialmente importantes para conceber o que é educação ambiental na sua visão mais ampla, compreendendo nela o desenvolvimento sustentável em prol da vida, de forma a instrumentar diferentes possibilidades de intervenções na relação sociedade-natureza, e, por outro lado, nos problemas e conflitos ambientais. A oportunidade, portanto, de uma Educação Ambiental

---

<sup>24</sup> Educação Nova ou “Escola Nova” termos que entre outros representam o movimento de renovação do ensino, que foi especialmente forte na Europa, na América do Norte e, na primeira metade do século XX, no Brasil, tendo como os primeiros grandes inspiradores o escritor Jean-Jacques Rousseau (1712-1778) e os pedagogos Heinrich Pestalozzi (1746-1827) e Freidrich Fröebel (1782-1852). Destacando-se também o filósofo e pedagogo norteamericano John Dewey (1859-1952) e o psicólogo suíço Edouard Claparède (1873-1940).

Crítica muito poderia contribuir para uma mudança de valores e atitudes, fazendo surgir um tipo de subjetividade, orientada por sensibilidades e responsabilidades solidárias com o meio social e ambiental, e um modelo para a formação de indivíduos e grupos sociais atuantes em relação às questões socioambientais, tendo como horizonte uma ética preocupada com a justiça ambiental.

A proposta da Educação Ambiental Crítica é desvendar e transformar a realidade, contribuindo na transformação da sociedade atual, assumindo de maneira inalienável sua dimensão política, desvencilhando-a, de acordo com Guimarães (2004), de uma postura educacional e de mundo, subsidiada por um referencial paradigmático e compromissos ideológicos, que se manifestam hegemonicamente na constituição da sociedade nesse início de século.

No Brasil, o artigo 205 da Constituição Federal enfoca que a educação deve visar o pleno desenvolvimento da pessoa e preparo para exercer a cidadania e a qualificação profissional. E no artigo 225, CF/88, o meio ambiente ganhou importância de norma constitucional, na qualidade de bem essencial à sadia qualidade de vida, para os presentes e, também, para as futuras gerações. E dispõe que, é direito do povo ter um meio ambiente ecologicamente equilibrado, e que a sua preservação é dever do poder público e da coletividade, deste modo, após a referida legislação, entendemos que a Educação Ambiental, bem como a sustentabilidade são deveres e não opção do Estado, que deve dar o exemplo para viabilizar o ambiente sustentável na gestão pública e na política de seus atos.

Na política nacional de educação ambiental em seu artigo 1º da Lei 9.795/99, podemos entender por educação ambiental a construção dos valores sociais por intermédio do indivíduo e da coletividade, como também, conhecimentos, atitudes, habilidades e competências direcionadas para a conservação do meio ambiente, e a obtenção de uma qualidade de vida sadia com sustentabilidade.

Consideramos, portanto, a educação ambiental como uma ferramenta para obtenção dos Direitos Humanos, e segundo Urquiza (2014) a educação, em especial nas questões ambientais e humanas, deve ser realizada de modo compartilhado e em contínuas capacitações, pois o conhecimento é um direito e um bem de todos, afastando-se a antiga pedagogia centrada na escola.

Na contemporaneidade, segundo Edgar Morin (1999), a sociedade tornou-se complexa, exigindo-se, entre diversos saberes, conhecimentos interdisciplinares que valorize a vida, o ambiente, a cultura, a ciência, as diferenças, etc., sendo a mesma um direito fundamental e humano, que deve estar sempre presente no processo educativo, visando obter nas escolas, a cidadania.

Conforme expõe Urquiza (2014), a nova concepção de uma educação com capacitação permanente concebe que devemos compartilhar o conhecimento, e que não está voltada somente para o ente capacitador que detém o conhecimento, devemos ter a consciência do compartilhamento, onde essa perspectiva contemporânea chamada de interdisciplinar, valoriza os conhecimentos adquiridos na informalidade, nos debates, nos fóruns, etc. Assim, as ações práticas do cotidiano devem ser compartilhadas e precisam ser valorizadas. (2014).

Os dispositivos legais e argumentos discutidos atualmente, subsidiam e esclarecem que a Educação em geral, e especificamente a de Educação de Direitos Humanos e a Cidadania devem andar juntas, na busca do respeito aos direitos humanos fundamentais e a paz social.

Na prática interdisciplinar, que integra a área de direitos humanos e educação, deve acontecer a integração entre professores, escolas, Municípios, ou qualquer interessado nestes temas, com o entendimento de que a Educação Ambiental auxilia no desenvolvimento da pessoa humana para efetivação do exercício da cidadania.

Evidenciamos, portanto, que a Educação Ambiental, além de sua característica de transversalidade, é uma exigência e uma necessidade imperiosa para todos; não podendo ficar separada dos debates quanto às questões do desenvolvimento sustentável, da ecologia e dos Direitos Humanos, entre outras (Carvalho et al, 2008).

### **3.9 - Desenvolvimento Sustentável e a utopia no mundo globalizado**

Para José Eli da Veiga, o desenvolvimento sustentável é considerado um enigma que pode ser dissecado, mesmo que ainda não resolvido. Em seu livro “Desenvolvimento Sustentável: o desafio para o século XXI” ele afirma que o conceito de desenvolvimento sustentável é uma utopia para o século XXI, apesar de defender a

necessidade de se buscar um novo paradigma científico capaz de substituir os paradigmas do “globalismo” (Veiga, 2010).

O lucro é o principal objetivo das empresas com o modelo de desenvolvimento econômico baseado no capitalismo, tendo como característica a transformação das relações em mercadoria ( Veiga, 2010), consideramos que esse tipo de desenvolvimento não tem atitudes e competências que respeita e conserva o ambiente natural, como também, uma qualidade de vida para o ser humano, ou seja, não é compatível com o DS, assim, o capitalismo não contempla a dimensão holística na relação entre os seres humanos e entre a humanidade e a natureza.

O DS é aquele que procura no presente preencher as lacunas econômicas, sociais, ambientais, culturais, políticas (no que tange a transparência e participação), além dos direitos humanos – inclusive o direito a um meio ambiente limpo e seguro – conservando-o.

Para lograr o DS, se elaborou o primeiro grande plano verdadeiramente global, da história da Humanidade, os Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), os quais não serão alcançados sem a colaboração das organizações de todos os setores -Empresas, Administraciones Públicas e sociedad civil.

A relação dos ODS com as organizações pode permitir uma leitura contrária a essa, no entanto, as organizações devem considerar os ODS como uma oportunidade única de mudar e criar um ambiente melhor para o desenvolvimento de sua própria missão, tornando-os alavancas para inovação e mudança organizacional.

No entanto, as empresas têm uma oportunidade histórica de serem agentes de desenvolvimento e, para isso, a responsabilidade social se torna a estratégia de gerenciamento de negócios ideal para alcançar os ODS, que podem ser a grande inspiração das agendas dos departamentos de responsabilidade social corporativa.

A empresa tem sido vista como um grupo de entidades, pessoas, áreas nas quais prestam um serviço à sociedade e, nesse serviço, o objetivo prioritário nos últimos dois séculos tem sido maximizar a lucratividade e o valor da empresa para acionistas.

Esse objetivo vem sendo questionado precisamente por causa dos problemas ou do contexto global em que as organizações empresariais exercem suas atividades e dos problemas e riscos que assumem ao atuar e desenvolver seus negócios.

Nesse âmbito, as empresas deixam de ter uma visão mais a curto prazo de maximizar o valor da ação ou maximizar o valor do acionista, levando em consideração outros tipos de agentes chamados 'stakeholders', que são clientes, funcionários, fornecedores, sociedade. Em geral, eles também contribuem para agregar valor à empresa e, portanto, à sustentabilidade a longo prazo da empresa.

Os ODS são, portanto, um novo quadro de referência que define bem os desafios da sociedade global e fornece um contexto de segurança para as empresas; na verdade, as empresas mais avançadas já começaram a trabalhar nelas, pois vêem isso como uma oportunidade de ser mais competitivas, para avaliar os riscos e oportunidades associados a esses novos desafios e antecipar novas regulamentações e saber que eles são cada vez mais valorizados e observados por investidores e financiadores internacionais; portanto, os ODS não são apenas uma questão social e ambiental mas também um assunto de negócios.

O conceito de DS embora criado há vários anos, ainda está em fase de desenvolvimento e sem prazo para conclusão, sua temática provoca discussões em todos os países, ao passo que o bem comum da humanidade depende muito do nosso presente, das nossas atitudes com as relações econômicas e naturais.

Contudo, nota-se que o capitalismo está impregnado na consciência da maioria da população, o lucro é objeto alvo de qualquer investimento e as questões socioambientais são deixadas de lado.

Diante deste cenário, fica em evidência a necessidade de construir novos hábitos para as futuras gerações, promover uma reeducação ética e moral.

Na qualidade de seres racionais, a raça humana tem o livre arbítrio, o poder de pensar e realizar ações, tal virtude nos dá o ônus de assumir inteiramente a responsabilidade não só pelas questões ambientais, mas também pela busca contínua do desenvolvimento sustentável e da melhora da qualidade de vida de todos os seres vivos de nosso planeta.

Para além do debate acerca do DS, cabe salientar o perigo de acreditar que ele funcionará como uma fórmula mágica para resolver os problemas socioambientais, seu maior mérito talvez resida no fato de que com ele abriu-se um espaço para o debate acerca de nossa responsabilidade para com nossos atos, e que estes atos por mais

personais que sejam alcançam uma escala global e, portanto nossa ação tem que ser local, mas com uma visão global.

As organizações como uma entidade social tem diversas responsabilidades, que envolve as partes econômicas, sociais e ambientais com diversos stakeholders tanto internos como externos à empresa (Dias, 2012).

Essas responsabilidades consideradas sociais estão inseridas no contexto do desenvolvimento sustentável e consideramos um dos pontos significativos neste ambiente.( Araújo, 2013; Martins,2015; Freeman, 1984).

## **CAPÍTULO IV - ESTUDO ETNOGRÁFICO COMPARADO**

Neste capítulo temos como ponto fundamental mostrar os pontos principais para conhecer o que consiste uma cultura organizacional em um ambiente sustentável. O estudo etnográfico se baseia em elementos que auxiliam na construção de um pensar e valores diferenciados para compreensão de uma cultura e educação sustentável que envolve a responsabilidade empresarial. E a partir das empresas comunitárias Cherán se comparou o que vem acontecendo nas culturas empresariais nas empresas Iberdrola e Telefônica em processo de sustentabilidade.

Podemos através de conhecimentos práticos observados nas empresas e na comunidade de Cherán, verificar elementos que encontramos na gestão das empresas comunitárias e no governo comunal de Cherán, considerando as transformações que vem ocorrendo na comunidade, desde da expulsão do crime organizado responsáveis pelo corte da madeira clandestina do seu bosque, onde a partir daí o fortaleceram seus valores e comportamentos individuais e coletivo na trilha de uma vida digna e gratificante no rumo de um ambiente sustentável.

Nos apoiamos nos argumentos de Caúla (2007) e Sánchez & Ballesteros. (2017), quando afirmam que a Conferência sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento em 1992, restabeleceu os princípios da Conferência de Estocolmo, reformulando vinte sete princípios e consagrando o conceito de desenvolvimento sustentável com uma aliança mundial para que se reconheçam a importância do direito ao desenvolvimento humano, por isso, constatamos que em Cherán, se sustenta os seguintes princípios: o primeiro, quando nos referimos que o ser humano é o centro das preocupações, estamos em direção ao desenvolvimento sustentável, tendo como base o princípio quarto, enfatiza que para alcançar o desenvolvimento sustentável devemos proteger o meio ambiente, constituindo o fator primordial e integrante para o processo de desenvolvimento, e não deve considerar esse aspecto de forma isolada, e o princípio 22, onde as comunidades indígenas desempenham um papel fundamental para utilizar o meio ambiente de maneira adequada com práticas adequadas, por isso, é importante conhecer sua identidade, cultura e o interesse de conseguir o desenvolvimento sustentável.

Desde do primeiro momento, o governo de Cherán constituiu as empresas comunitárias com o intuito de gerar posto de trabalho e fontes de emprego para os



resineiros (foto 7, p.290) e filhos de resineiros ( mão de obra para retirada da matéria prima para constituição da resina do bosque). Tendo inicialmente um plano de capacitação sobre educação ambiental e a importância do bosque para a comunidade indígena purepecha e para o desenvolvimento das famílias do local e os resineiros. Após dois anos, a empresa de resina, tinha 130 resineiros e uma associação, 99% do sexo masculino e pai de família, com uma faixa etária acima de 45 anos, que trabalhavam com resinas, e tinham se afastado devido as inúmeras mortes no bosque proferido pelo crime organizado, no entanto, começaram a retornar ao trabalho, após a retirada do crime organizado do bosque. Nesse período, o governo de Cherán, montou no Bosque uma guarda comunitária armada para proteção dos resineiros.

Assim, podemos dizer que a comunidade indígena purhepecha de San Francisco Cherán, vem lutando dia a dia para melhorar a condição de vida do seu povo valorizando a sua cultura, o seu bosque e as pessoas do lugar, tendo por base, as ferramentas originárias dos usos e costumes dos seus ancestrais e da educação ambiental para atingir um desenvolvimento individual e coletivo, tendo nas suas empresas comunitárias uma maneira de proporcionar as pessoas do lugar um melhor modo vida, com o fortalecimento dos seus costumes, vestimentas, festas sociais da localidade e datas comemorativas, com respeito e manutenção do seu bosque que se encontra ao redor do município. Se confirma em Cherán, os princípios 1, 4 e 22, da Conferência de Estocolmo, onde se consagra em Cherán um processo para almejar o desenvolvimento sustentável.

Utilizamos a observação participante nas empresas comunitarias de Cherán conservando *ipsis litteris*<sup>25</sup>, e entrevistas em Cherán, Iberdrola e Telefonica e os questionarios respondidos pelos empregados das empresa de Viveiros, Resinas de Cherán, e os empregados do setor de Sustentabilidade de Iberdrola e Telef[ônica].

---

<sup>25</sup> Acessar link: <https://www.dicio.com.br/ipsis-litteris/>

## 4.1 - Comunidade Indígena Purepecha em Cherán

Schein (1998), enfatiza e defende uma perspectiva em que a cultura de uma organização possibilita integração interna de seus membros respondendo às variações ambientais externas e internas. Assim, examinar, entender, compreender e explicar a realidade social, olhando os objetos da vida social de maneira integral e subjetiva, contribui para entender a trajetória da cultura sustentável onde abrange as dimensões social, econômica e ambiental, e auxilia no entendimento o que vem a ser a cultura sustentável e como as empresas e os indivíduos devem buscar este modelo de cultura. Conforme Kottak (2011), a diversidade humana e estuda a condição humana, seu passado, presente e futuro, sua biologia, sociedade, linguagem, cultura e a sua adaptabilidade humana, podemos dizer que as condições dos indivíduos da região de Cherán, utilizando seus bosques em uma única unidade de produção, distinguindo em três sistemas produtivos: o bosque, aproveitamento da madeira e resina de pinho, na parte agrícola, na base da serra, onde se encontra o bosque, a fruticultura, que seria o cultivo de abacate, a parte agrícola, seria o cultivo de milho.

Quando de tem um interesse comum, a cultura organizacional se interage em uma prática com rotinas, símbolos de maneira organizada, e consciente diante de um contexto que integre os membros da empresa. Com isso, a cultura empresarial é um campo da Antropologia organizacional que ocorre no interior e exterior das empresas no dia a dia, sendo um dos aspectos que possibilita o conhecimento da cultura sustentável em Cherán, e as diferenças entre outras empresas, como Iberdrola e Cherán, so poderão ser entendida através da Cultura Organizacional das empresas comunitárias de Cherán.

Os argumentos de Barbosa (2002), permitem ter ciência dos impactos que causam nos valores, comportamentos, crenças e aprendizagem no âmbito das empresas comunitárias causam nos comportamentos das pessoas, desempenho econômico, transformações sociais e nas mudanças organizacionais. Assim, para compreendermos as transformações que acontecem no âmbito das empresas no ambiente sustentável, precisamos revolucionar o modo pensar e de agir das pessoas.

Com isso, a dimensão cultural é fator chave para alcançarmos os objetivos da empresa neste novo ambiente, e não podemos nos furtar dessa realidade.

Portanto, o campo da Antropologia aplicada focada no interesse de buscar soluções sobre os problemas encontrados na etnografia, gera novos conhecimentos no campo das organizações, e explicar as problemáticas sociais encontradas na investigação. A cultura é um conceito forte da Antropologia, que permite a sociedade delimitar e estabelecer suas peculiaridades no seu estilo de vida. Para Fleury, a cultura organizacional são diretrizes desenvolvidas por um grupo que são válidas para lidar com os problemas externos e com a integração interna

Nos momentos que participamos das observações direcionadas para contato pessoal com os integrantes das empresas, foram envolvidas as empresas comunitárias de Cherán, e a comunidade de professores da Universidade Intercultural Indígena de Michoacan (UIIM) que auxiliam na estratégia educacional, e a comunicação do objeto de estudo se estendeu para o governo comunitário de Cherán, com a necessidade de uma autorização do governo comunitário, Conselho Maior, para investigar livremente pela cidade de Cherán, como também, nas empresas comunais e para visitas e entrevistas com os alunos na referida universidade. Houve a necessidade de explicarmos que se tratava de uma pesquisa voltada para a compreensão do processo sustentável e assimilação da cultura da empresa e suas transformações, onde o governo comunal de Cherán vem implementando uma estrutura de governo diferenciada dos outros municípios Mexicanos, onde coube as empresas comunitárias o desenvolvimento e a garantia para sobrevivência da comunidade indígena.

Em Cherán, as empresas comunitarias foram uma estratégia de empregabilidade para a comunidade indígena Purepécha, e deste modo, tratamos as empresas comunitarias, como uma comunidade empresarial, onde a relação entre pessoas tem o intuito social com uma perspectiva para a construção de um desenvolvimento direcionado para um economia individual para mobilizar a economia da região, a partir da participação das famílias, principalmente dos jovens, como também, revitalizar, usufruir e manter o bosque, sua floresta, do território, através das empresas comunitarias, respeitando o ambiente natural, igualmente fortificar a economia familiar

através da flora e da fauna, com a socialização dos jovens juntamente com a família e os vizinhos em assembleias de bairro, se torna uma estratégia característica de Cherán, para estreitar os vínculos sociais reforçando os laços comunitários dos habitantes (Colin Huizar, 2015),

Participam das empresas comunitárias grupo de pessoas com o mesmo interesse, e que fazem parte da comunidade indígena, com ideias e condutas mantendo o relacionamento social e cultural semelhantes com a conscientização em manter o seu meio ambiente de maneira sustentável para almejar um desenvolvimento econômico individual e coletivo.

San Francisco Cherán, Michoacán, é um município que nomeia seus próprios representantes para o governo comunitário do município ou suas autoridades, mediante um sistema de assembleia geral da comunidade, e os coordenadores de bairros, mediante as assembleias de bairros. Sendo o único município no México que tem uma estrutura distinta de governo, sendo reconhecida pela federação, e formado por doze representantes de bairros, onde cada bairro tem três representantes.

O novo governo de Cherán, depois de constituído, houve um empenho para reconfigurar o território, sua economia e o seu desenvolvimento individual e coletivo. Com isso, criou-se as empresas comunitárias, tendo como objetivo principal o foco em questões social para dar trabalho para a comunidade e não deixar a população para que pudessem ter uma vida melhor, estas palavras foram ditas por Chávez, atual secretário do Conselho de Bens Comunitários, que é responsável em administrar o território, os recursos naturais e as empresas comunitárias de Cherán, o viveiro florestal, serralheria comunitária, a resina e a fábrica de concreto.

#### **4.1.1 - Antecedentes históricos da luta da comunidade indígena**

O município de Cherán se encontra no coração da região da serra meseta purhepecha, em Michoacán, México, em uma área formada por bosque, mantendo, respeitando, e explorando o seu ambiente natural, com o propósito de desenvolver a comunidade indígena, através das empresas comunitárias. Assim sendo, a escolha para analisar a cultura das empresas comunitárias, tem a finalidade de verificarmos o em

processo para atingir o desenvolvimento sustentável. Seus produtos são originados do seu ambiente natural, e seguem um processo para alcançar o desenvolvimento sustentável, baseado na cultura, de usos e costumes dos seus ancestrais, e na manutenção e respeito do seu bosque, ou seja, seu ambiente natural.tendo apoio da Universidade Intercultural Indígena de Michoacán , onde tem um curso de graduação de desenvolvimento sustentável e diversas investigações sobre meio ambiente e sustentabilidade e a Escola Politecnica de ensino superior de Cherán.

A investigação sobre a comunidade indígena de Cherán, além de trazer a vivência do local, é importante porque aproxima a cultura local como sustentáculo para obter um ambiente sustentável, onde o meio ambiente é o principal pilar.

Figura 14 - Mapa de Cherán



Fonte: Foto cedida pelo Governo Maior Cheran

As empresas comunitárias favorecem a compreensão da importância da cultura como pilar para o desenvolvimento individual das pessoas do município, juntamente com o aspecto econômico, ambiental e social, como também, de toda a região com um trabalho coletivo organizado, utilizando a educação ambiental para capacitar de maneira racional e sustentável os recursos naturais através dos comportamentos e dos seus costumes, como também, entendimento das estratégias e as nuances para se ter a praticabilidade e conhecimento de como a cultura, educação, responsabilidade social e a identidade organizacional são fatores necessários para que as empresas comunitárias consigam atingir o processo de sustentabilidade através do estudo antropológico. Os questionários aplicados aos empregados da empresa e as pessoas da comunidade permitem identificar a importância do meio ambiente e do conhecimento individual sobre sustentabilidade, possibilitando, verificar a identidade individual e coletivas das pessoas ligadas a empresa, e o entendimento da maioria das pessoas da comunidade.

Conforme relato das mulheres do Conselho Maior, tudo iniciou em 15 de abril de 2011, quando algumas mulheres (em torno de dez), conversando ao redor da fogueira, não pensaram duas vezes para discutir assuntos que atendessem a comunidade, como: a luta dos indígenas purépecha contra o crime organizado, eleição dos representantes da comunidade, estratégias para o desenvolvimento do município, nesse momento iniciaram as eleições dos representantes e que era o melhor para comunidade” (SIC).

Essa luta veio para resgatar uma melhor qualidade de vida individual, quando dez (10) mulheres purépechas detiveram uma das diversas camionetas que diariamente transportavam madeiras roubadas desde do bosque da localidade, a partir daí iniciou uma resistência em defesa do bosque, na busca da preservação do meio ambiente e a valorização da cultura dos seus ancestrais.

Desde o início a luta das comunidades contra o crime organizado, teve como símbolo de resistência as fogueiras, que constituíam e constituem até hoje um ambiente de deliberação política, onde se discute e elege seus representantes e tomam decisões sobre a comunidade. As primeiras deliberações foram em volta da fogueira, com o tempo, passaram para as assembleias gerais, que elegem os representantes para o Conselho Maior e depois para os conselhos especializados.

A comunidade purhepecha de Cherán tem uma longa história de luta, quando expulsou o crime organizado e os talamontes<sup>26</sup> de seus bosques, devido a inoperância do governo estatal federal.

Em janeiro de 2012, Cherán se tornou o primeiro município michoacano a eleger seus representantes originários dos seus bairros pela Assembleia de bairros, constituindo um governo comunitário municipal, com autonomia para decidir sobre a economia local, segurança e decisões sociais da comunidade para se ter um estilo próprio de desenvolvimento.

A incapacidade do governo estadual em monitorar e expulsar os responsáveis pelo corte da madeira ilegal e do crime organizado, e não atender os anseios da região sobre os serviços sociais básicos, como também, os altos índices de pobreza. Esses problemas fizeram com que a comunidade indígena de Cherán se unisse para decidir o seu próprio futuro através de um governo comunitário, no entanto, a prioridade era trabalhar para restauração dos bosques, proteção, e reconstituição do território com os seus respectivos usos e costumes herdados das gerações dos seus antecedentes e de sua estrutura social.

#### **4.1.2 – Governo comunitário em Cherán – Michoacan - Mexico**

Em Cherán, sua forma de governo e organização social visa atender as necessidades de um povo, no seu dia a dia (Aragon 2013, p. 45). Tem uma política social com a participação das famílias, dos vizinhos e jovens nas Assembleias de bairros para escolha dos seus representantes, A luta da comunidade é reconhecida por diversos profissionais como Antropólogos, Advogados e os que defendem os Direitos Humanos, reforçando os laços comunitários e os vínculos sociais (Colin Huizar, 2015).

O auto governo de Cherán é composto por um órgão máximo denominado Conselho Maior com poder de tomar as decisões e restabelecer os usos e costumes como forma e estratégia de governo (Colin Huizar, 2015). A fundamentação legal jurídica

---

<sup>26</sup> Talamontes – pessoas que utilizavam da exploração e venda ilegal da madeira proveniente do bosque.

normatizada pelo o Convenio 169 da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos dos Povos Indígenas da Organização das Nações Unidas, o artigo segundo da Constituição Mexicana e, especificamente a resolução do Tribunal Eleitoral do Poder Judicial da Federação de novembro de 2011, ratificado por uma consulta popular realizada em dezembro de 2011. A partir desta data, Cherán elegeu , por usos y costumes, o seu Conselho Mayor e os Conselhos Operacionais, sem nenhuma intervenção de partidos políticos, tem o apoio dois órgãos, o Conselho operativo principal e uma Tesouraria.

Subordinado ao Conselho Mayor, existem oito conselhos operacionais especializados: (1)Dos jovens, (2) Administração local, (3)Assuntos civis, (3) Das Mulheres, (4)Programas sociais, (5)Coordenador de bairros, (6)Vigilância e mediação de justiça, (7)De programas sociais e o de(8) Bens comunitários

A partir da escolha das empresas comunitarias de São Francisco de Cherán, coube uma longa historia de luta emancipatoria, a partir de 2011, a vida dos moradores do lugar vem se transformando, como também, a valorização do habitat natural do municipio, que restarou seus bosques, a flora e a fauna.

A investigação envolve uma análise sobre a cultura e educação aplicada nas empresas comunitária de Cherán, no segmento de viveiros, na plantação de pinhos, e no segmento de resinas, que no periodo da investigação , os segmentos de blocos de concreto e serraria não puderam ser investigados, porque nesse período a escassez de produtos fez com que esses segmentos estivessem temporariamente fechados.

A pesquisa nas empresas comunais levaram em conta o conhecimento de empresas em processo de sustentabilidade, onde esta inserido a luta de um povo marcado pela exploração do seu territorio pelos traficantes de madeiras , surgindo a vontade de unirem-se e perseverar para prestigiar sua costumes, linguas e usos dos seus ancestrais. Deste modo, atraves das empresas comunais realizamos um estudo comparativo com a cultura desenvolvida na Iberdrola espanhola, e a empresa Tefefonica espanhola.

O reconhecimento do patrimônio natural da comunidade, e a trajetória histórica de sua cultura, com a valorização da produção de milho e do cultivo orgânico, fez nascer



um aspecto essencial para comunidade, que foi a autonomia territorial e econômica, surgindo assim, empresas na região com um modo de organização comunitaria. Com o reconhecimento dos costumes e da lingua nas empresas comunais de Cheran na busca de um ambiente sustentável, fez com que, iniciasse uma cultura diferenciada na região e nas empresas comunitarias, que vem contribuindo para o crescimento do saber do campo e da identidades dos povos indigenas purépechas do seculo XXI.

Figura 15 - Assembleia participativa para reconstituição do município



Fonte: Foto cedida pelo professor Josué Volazquez de la UIIM

#### **4.1.3 - Valorização da cultura local e do ambiente natural**

A defesa dos seus bosques de Cheran tiveram grande relevância na luta das familias de comuneros, que são pessoas que possuem ou trabalham em terras

comunitarias, que possuem bosques, pastos, etc. Os comuneros defendem o campo, a flora e a fauna, ou seja, a biodiversidade dos bosques que em grande parte é compostas por pinhos.

O desafio de reflorestar o bosque na luta contra o tráfico de madeira, transformou a mentalidade do povo de Cherán em uma prática de respeito ao meio ambiente, conhecendo e aprendendo melhor sobre os seus recursos naturais, com a fortificação de sua cultura ambiental e dos seus ancestrais, juntamente com uma política de estratégias, na reconstrução do seu território devastado pelo corte das árvores, e com uma educação popular voltada para o meio ambiente, constituída de escolas comunitárias, na defesa das florestas e do patrimônio biocultural do povo Purepecha.

Assinalamos que o movimento dos indígenas purhepechas foi emblemático em defesa da ecologia, com o intuito de controlar e valorizar seus recursos naturais e territórios sagrados. As diferentes abordagens dos aspectos da vida e cultural dos povos purhepechas demonstram uma rica fontes antropológica e sociológica sobre este povo, onde se ressalta seus valores e a sua história de luta. Este povo encravado na serra da Meseta Tarasca, Michoacan não mais aceitou a gestão do governo estatal federal, onde os purhepechas exigiam autonomia, como também, os seus direitos comunitários para decidir sobre o presente e futuro da sua comunidade, de acordo com seus usos e costumes tradicionais.

A deterioração ambiental e sua degradação, como a perda da sua flora e fauna, e o seus ecossistemas vem ocorrendo há pelo menos trinta anos, no entanto, a problemática piorou com a ação crescente da delinquência organizada e o narcotráfico nas zonas serranas. A crise ambiental e social de Cherán, foi restabelecida através do fortalecimento da sua cultura baseada nos seus usos e costumes com o fortalecimento dos seus valores, vestimentas, línguas e comercio local, festividades, assim descrevemos a maneira como a comunidade indígena de Cherán mantendo seus usos e costumes e a sua lingua para fortificação da sua cultura.

Os coordenadores de bairros são elegidos através da Assembleia de bairros, como também, as concepções que foram definidas como estratégias para regulação comunitária e um padrão para manter os comportamentos e os costumes indígenas do município, assim, verificaram os valores da comunitários que deveriam ser preservados.

Devem constar os seguintes valores: amor, respeito individual ao ambiente natural, lealdade, igualdade, virtude, liberdade, trabalho, reciprocidade, ajuda mútua e solidariedade, cuidados com o local que vive, a língua, humildade e união.

#### **4.1.3.1 - Direitos e Deveres comunitários**

Os direitos dos purhepechas de Cherán: viver, disfrutar, participar, praticar, saberes e trabalho, participar da comunidade indígenas do município.

As obrigações dos purhepechas de Cherán: cuidar, prestar serviços, equilíbrio, cumprimento das tarefas da comunidade e da empresa comunitária, castigos, não ter vantagens e nascer na comunidade e pertencer alguma família de um dos quatro bairros, participar das assembleias de bairro e respeitar o governo maior comunitários e os coordenadores de bairros.

Os costumes coletivos: língua, tradições, costumes dos ancestrais e espiritualidade.

Em relação ao ambiente natural a comunidade deve ter sempre o cuidado com a reflorestação do bosque local como também, o equilíbrio e o respeito ao meio ambiente, como também, as oficinas de educação ambiental para os empregados da empresa comunal e para os cidadãos, são os pontos centrais para a transformação individual e da coletividade do local.

Os empregados das empresas são escolhidos em reunião comunitária, conforme a necessidade de cada família, empenho individual e o conhecimento sobre a tarefa a ser disponibilizada. Deste modo, se organizaram as empresas comunitárias utilizando a união de todos do lugar, tendo como característica o respeito ao meio ambiente e ao bosque do local mantendo os seus valores e os costumes dos seus ancestrais.

#### **4.1.4 - Gestão do Governo Maior da Comunidade Indígena de Cherán**

A região de Cherán 100% do seu território são florestais, sendo uma zona agrícola e de cultivo do abacate, além de restaurar seus bosques, expulsou os grupos que exploravam seus bosques na venda de madeira clandestina, e constituiu um novo

tipo de governo municipal valorizando o trabalho comunitário, e praticou medidas para proteção e reconstrução do seu território para o desenvolvimento pessoal e coletivo.

A força de povo através das mudanças fizeram com que a cidade valorizasse seus costumes, linguas e ao seu ambiente natural acolhendo suas especificidades locais através de uma raiz endogena. O respeito ao meio ambiente e a luta pela restituição dos seus bosques evidenciaram a importancia de uma cultura de respeito ao seu meio natural e social, como também, seu desenvolvimento econômico comunitario levando em conta um ambiente sustentável.

O Governo Maior de Cheran tem a responsabilidade de resgatar uma nova postura econômica, social, ambiental e cultural do Município.

As responsabilidades do Conselho Maior são:

- 1 - Organização e capacitação
- 2 - Limpeza dos limites dos bosques
- 3 - Proteção dos bosques
- 4 - Abertura das lacunas do corta fogo
- 5 - Podas das arvores
- 6 - Limpeza da serra (acomodar a madeira clandestina morta).
- 7 - Colheita das sementes de pinho.
- 8 - Construção de um berçário florestal para milhões de plantas.
- 9 - Implantar empresas comunitarias (serralherias, resinas, fabrica de blocos de cimento, indústria de lascas de pinho).
- 10 - Proteção e acondicionamento das nascentes de águas.
- 11 - Saneamento ambiental (colheita dos sólidos e pedaços de madeira em barracas e nas divisas do municipio para o recolhimento).

Figura 16 - Devastação e Corte clandestino do Bosque de Cherán



Fonte: Foto cedida pelo professor Josué Volazquez de la UIIM

O Conselho de Bens Comunitarios é subordinado ao Conselho Maior de Governo que administra as empresas comunitarias. Ressaltamos que nossa investigação teve acesso a duas empresas comunitarias ( Viveiros e Resinas), porque a empresa de serralheria, não estava em funcionamento por falta de madeira para o corte, e de bloco de concreto, não tinha nenhuma encomenda, por isso, todos os empregados foram liberados. A primeira é composta de um Presidente, um engenheiro Industrial eventualmente, 15 empregados permanente e 20 eventuais. A empresa de bloco de concreto também estava fechada por não ter encomenda, sendo composta de um Presidente, um engenheiro civil e 5 empregados permanente e 10 eventuais.

#### **4.1.5 - Empresas Comunitárias de Plantação de Pinho (Viveiros), Serralheria e de Resina**

Longe das leis de livre mercados e geração de riqueza, explorando os trabalhadores e os recursos naturais, as empresas de Cherán tem como função primordial o apoio a comunidade e dar importância ao trabalhador. Proporcionando empregos, compromissos com as funções sociais e as diversas tarefas de governo e educativas, como também, fortificar a cultura de cada empresa com base no uso e

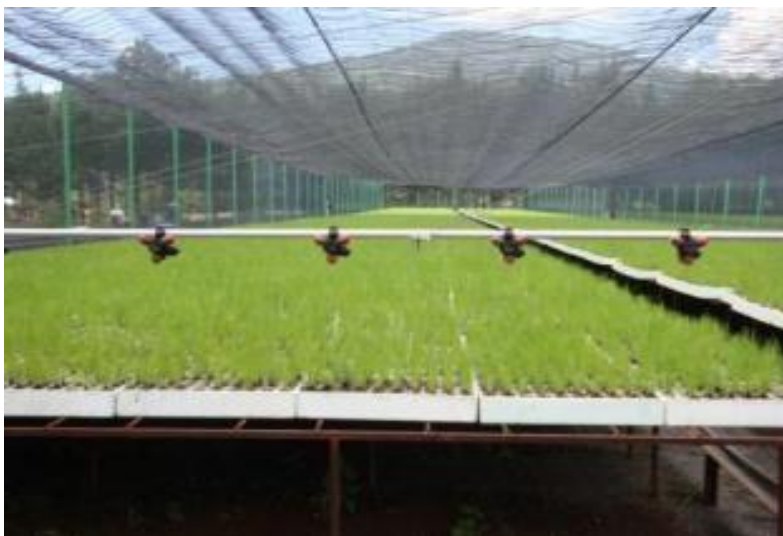
costumes e estar sempre aprimorando as estratégias sustentáveis, respeitando a revitalização dos bosques, com aproveitamento da madeira e da resina.

Figura 17- Outdoor na entrada da empresa Viveiro em Cherán



Fonte: Foto cedida pelo professor Josué Velazquez de la UIIM

Figura 18- Visão de Viveiro de Cherán



Fonte: Foto cedida pelo Conselho de Bens Comunais de Cherán

Um outro ponto é que a política salarial do governo de Cherán, e ter pouca diferença entre o salário do trabalhador e das funções de direção. Conforme o Coordenador de Viveiros, a diferença entre a coordenação e os trabalhadores é de 600 pesos por mês, e outra consideração a ser feita é que os coordenadores não podem despedir ninguém, deve ser um acordo entre a empresas, o conselho de bens comunitários e os coordenadores de bairros.

Cherán criou quatro projetos econômicos com base na administração de seus próprios recursos naturais, que foram denominados empresas comunitárias.

Os projetos são constituídos pelas atividades de Viveiro, para fabricação de mudas de árvores a partir das sementes de pinho, resina<sup>27</sup>, serralheria, a partir das árvores do bosque do município e fábrica de blocos de concreto, que geraram aproximadamente 50 (cinquenta) empregos diretos e vários temporários.

No plano da economia social deve aproveitar desde uma pequena árvore até a água do bosque da região. Com objetivo de administrar de maneira sustentável, e almejar um desenvolvimento futuro para o município, e toda a comunidade”, conforme explica (Salvador, Conselheiro dos Bens Comunitários, 2019).

As empresas comunitárias são alternativas econômicas para a comunidade de Cherán, possibilitando alternativas de emprego para os jovens e para as famílias do município.

#### **4.1.5.1 Os Viveiros**

A empresa comunitária com atividades de Viveiros de Pinhos surgiu em 2012, originária do que viveu a comunidade com o corte e a venda clandestinas de árvores de pinho do bosque.

Conforme explica o Coordenador da empresa de Viveiros, o biólogo Ignacio Soto, “O surgimento se deu com a necessidade da reflorestação do bosque para apoiar a renovação das árvores de pinho, com a venda de muda de pinho para todo México” (SIC).

Em 2013 fizeram um convênio para produzir 100 mil plantas com a Comissão Nacional Florestal (Conafor). Com o tempo, a produção foi aumentando, e em 2015 a produção foi de 500 mil plantas, em 2016, a produção diversificou, além do aumento da produção para 850 mil plantas, e diversificação de plantas com árvores frutíferas, cedro, árvores coníferas da família pináceas (árvores grandes e de serra) e o encimas (Um outro tipo de pinho).

---

<sup>27</sup> Resina é uma substância pastosa obtida de maneira natural a partir da secreção do pinheiro, planta típica do bosque de Cherán, que auxilia no tratamento da saúde como expectorante e para tornar outros produtos mais consistentes.

A capacidade da produção de Viveiros é de 1,5 milhões de árvores, e 15% permanece para reflorestar os bosques da região, sendo que nos últimos cinco anos reflorestaram sete mil hectares, dos 10 mil hectares devastados.

A reflorestação gera empregos para comunidade e mantém a área natural do bosque, e fazer a reflorestação naturalmente seria lenta.

#### **4.1.5.2 A Serralheria**

O coordenador, Hugo Romero, da serralheria nos informou, que no momento falta madeira, e que antes do corte da madeira, tem uma classificação por tipo de madeira, e depois, cortada para obter diferentes tipos, e serão vendidas para comunidade para fabricar móveis.

A madeira utilizada é a morta, as velhas, árvores caídas ou com plagas. Atualmente tem pouca madeira, não se estão cortando, existe um controle conforme se vai plantando.

As empresas são administradas de maneira independente para possibilitar o pagamento dos custos individuais, os recursos técnicos, para prestarem contas com relatórios nas assembleias de bairros.

#### **4.1.5.3 - A resina**

A resina é uma substância pegajosa com diversas cores, marrom y cinza, que se extrai das árvores por meio de fissuras que se efetuam com um machado. A exploração de este recurso oferece vantagens, porque não é necessário derrubar a árvores para que possa extrair a resina continuamente. O aproveitamento da resina é mais importante do que a extração da madeira. A resina se destila dois produtos básicos: breu y aguarrás. Esses componentes são usados na indústria de transformação para indústrias em diversos produtos como pintura, desinfetantes e solventes, entre outros.

A extração de resina em Cherán vem sendo efetuada há décadas. A resineira é possivelmente uma das plantas industriais mais antigas da região. Esta empresa comunitária é vinculada as assembleias de resineiros, com ajuda do governo de Cherán.



A extração de resina é feita nas terras comunitárias da região e os trabalhadores do setor vivem em Cherán, e a relação entre a empresa e a comunidade é bem estreita.

O movimento da atividade de resina se encontrava em extinção, devido aos problemas de segurança por ação do crime organizado, assim, muitos resineiros abandonaram a atividade. David Romero Rojas, gerente geral da resineira, contou que antes do movimento de abril de 2011, vários resineiros foram golpeados, desaparecidos e assassinados.

Segundo David, o setor de resina foi um dos que recebeu primeiro o assédio do crime organizado. O gerente conta que, durante muito tempo, a associação tentou convencer outros setores da comunidade de Cherán da ação depredadora dos talamontes. A maior parte das pessoas que ignoraram os resineiros; não via a tala clandestina como um problema grave. E que provocou uma espécie de ressentimento por parte dos resineiros, conta David. Muito antes de 15 de abril de 2011, os resineiros estavam conscientes das ameaças por parte dos talamontes.

O movimento social dos resineiros participou ativamente nas ações contra crime organizado, como nas barricadas, assembleias e na limpeza dos bosques. A partir do momento que melhorou as condições de segurança através da constituição da ronda comunitária e florestal, a atividade resineira reiniciou suas atividades. Cinco anos depois, a associação de resineiros aumentou dez vezes mais, e atividades continuam em expansão. Os resineiros participam do processo político da comunidade de Cherán, atendendo as solicitações de apoio econômico por parte das pessoas com problemas de saúde, necessidades de estudos e ajuda em eventos culturais e festas tradicionais.

#### **4.1.6 - Parte Organizacional**

Os Conselheiros Maiores do Governo de Cherán (foto 9, p. 291) narraram que o processo de mudanças no sistema de governo iniciou com a defesa dos recursos naturais, tendo as mulheres à frente do movimento para deter o corte de madeira clandestina e excessiva.

“O corte clandestino tinham levado milhares de hectares de madeira do bosque, até que as mulheres decidiram dar um basta no transporte de madeiras ilegal”. (SIC)

Em 2011 começaram a fazer fogueiras nas esquinas, como forma de resistência, neste local se comia e se discutia interesse da comunidade.

Depois vieram a defesa dos bosques e a possibilidade de eleger seus próprios usos e costumes, também, a expulsão dos partidos políticos, e mais tardes decidimos por ter um governo próprio.

Figura 18A - Estrutura do Governo comunitário de Cherán



Fonte: Governo Maior de Cherán

O governo de Cherán tem a modalidade participativa com as Assembleias Gerais e de Bairros, onde a comunidade elege seus representantes gerais e de bairros. Cherán projetou uma estratégia de trabalho participativa com a inclusão de toda a comunidade, com o intuito, de identificar, planejar e regular os elementos necessários para viver em

harmonia, ao mesmo tempo, melhorar a economia local com o aproveitamento e conservação dos recursos naturais de maneira sustentável e de maneira equitativa.

No processo que o governo Cheran vem implementando para melhorar a economia do local e aproveitamento dos seus recursos naturais e o desenvolvimento individual para obter uma melhor qualidade de vida, constatamos algumas transformações na comunidade:

- Fortalecimento da vida local da comunidade;
- Cultura baseada nos usos e costumes;
- Proteger a integridade territorial;
- Respeitar e integrar a estrutura dos bairros;
- Respeitar e integrar a estrutura de governo comunal
- Promover e implementar a participação dos comuneros (pessoas que trabalham nas terras comunitárias)
- Respeitar as posses das terras;
- Manter o equilíbrio dos recursos naturais.,

Figura 19 - Reflorestamento do Bosque de Cherán



Fonte: Foto cedida pelo professor da UIIM Josué Velásquez

A comunidade indígena de Cherán juntamente com suas empresas comunitárias vem passando por um processo para atingir o desenvolvimento sustentável com auxílio da Universidade Intercultural Indígena de Michoacan, no entanto, em determinado períodos funcionam de maneira precária e a rotatividade de empregados é grande, sem uma rígida gestão financeira-administrativa por parte dos responsáveis de cada empresa, como também, do Conselho de Bens Comunitarios.

Devido a paralização da Serralheria e do Bloco de Concreto , tivemos acesso ao Viveiro e a empresa de coleta de Resina pelo bosque na região, entretanto, todos devem participar das classes sobre Educação ambiental, ministradas no âmbito da empresa trimestralmente, como também, pessoas da comunidade dos bairros, onde as classes é associação de bairros, porque se considera uma forma adequada de sensibilização dos empregados para preservar e respeitar o meio ambiente e obter uma melhor qualidade de vida para geração atual e futura.

A comunidade indígena purépecha continua lutando para fortalecer seus valores, línguas, e a solidariedade entre as pessoas diariamente, e cultivando o desenvolvimento do trabalho individual nas empresas com seus intergrantes, e cabe assinalar que o movimento de Cherán foi emblemático em defesa da ecología, tanto na defesa do

bosque, e de seus recursos naturais e os territórios sagrados. As diferentes abordagens dos aspectos da vida e cultural dos povos purhepecha, demonstra suas fontes antropológica e sociológica sobre este povo, onde se ressalta seus valores culturais e sua história de luta. A repressão ou a governabilidade estatal e federal, exigia uma autonomia e o seu direito comunitario de decidir sobre o seu presente e futuro conforme seus usos e costumes tradicionais.

Cherán tem uma população de aproximadamente 15.754 habitantes, dos quais 4.420 falam a língua purepecha (28%), existem 3.100 vivendas divididas em quatro bairros. O território tem uma dimensão de 21.171 hectares, dos quais 16.685 há são terrenos florestais.

Há trinta anos a deterioração meio ambiental e sua degradação, como a perda da sua flora e fauna, como seus ecossistemas vem ocorrendo, no entanto, mais uma vez reafirmamos que a problemática piorou com a ação crescente da delinquência organizada e o narcotráfico nas zonas serranas, no entanto, a união da comunidade fortificou o povo purepecha de Cherán.

A defesa do território e do bosque em Cherán foi realizado com os residentes do lugar, que envolve uma nova experiencia na política Municipal de Michoacan, com uma nova alternativa política no México (Aragon, 2016, p. 157). O Conselho Maior de Cheran conduz o governo comunitário com doze Coordenadores de quatro bairros, os bairros número n1, número n2, número n3 e número n4, e cada bairro tem três coordenadores elegido pela comunidade. O órgão colegiado maior é regido pelo princípio de servir a comunidade com características para resolver qualquer conflito, disputa, desenvolvimento e gestão da comunidade e do município (Aragon, 2013).

Uma região com diferentes biodiversidades composta por áreas de bosque , estando sua riqueza representada pela madeira da região, que sempre despertou interesses das empresas madeireiras dos Estados Unidos desde do século XX, e desde então, começaram o saqueamento dos recursos florestais de toda região. O processo de revitalização florestal foi iniciado pela comunidade indígena devido aos problemas de deterioração do solo e corte clandestino da madeira.

Durante o governo do general Cárdenas as empresas do corte clandestino foram expulsas, dando oportunidade para invasão dos investidores nacionais, que continuaram

usufruindo dos bosques de maneira violenta e escravizando as pessoas da região (Merino Pérez, 2012). Com a expansão das estradas a tala e a venda de madeira começou a ser importante e transformou a economia da região do campo da meseta purépecha com a introdução de produtos industriais. (Garibay y Bocco, 2012). Isso permitiu a criação de grandes serralherias.

A comunidade indígena de Cherán, na prática vem cultivando uma estratégia de socialização baseada na educação, mantendo o comportamento e a maneira de ser de seus antecessores fortalecendo seus valores e costumes, como também, o comércio do município para o desenvolvimento da comunidade.

#### **4.1.7 - Processo de Sustentabilidade tendo como base a cultura e desenvolvimento local**

No momento da estruturação da parte econômica do município, iniciou-se o processo de sustentabilidade com ativação das atividades econômicas com as empresas comunitárias com a geração de 450 beneficiários a mais de 150 famílias do lugar e viabilizando a movimentação do comércio de produção plantações de frutas, artesanatos, fauna e flora. As principais atividades que sustentam a estrutura social e econômica do Município são: os artesanatos, a agricultura, madeireira, serraria e plantação de mudas de pinho. A terra, a água e os bosques fazem parte da sua infraestrutura ecológica da região e são os pilares na construção social do lugar.

O sistema de governo comunitário desenvolvem estratégias para implantação de diversos eventos na sede da província e nos bairros, tendo em vista, facilitar a movimentação do comércio da região, e o desenvolvimento dos hábitos alimentares do lugar, com ênfase na linguagem purepecha, danças com vestimentas indígenas, as tradições das festas religiosas com a intensificação da vida social pelo uso e costumes.

Com o intuito, de facilitar o conhecimento sobre a identidade do povo purepecha, se implantou na escola primárias e de ensino superior classes envolvendo a educação ambiental para crianças e adultos, como também, a prática e a teoria da educação ambiental para os empregados das empresas comunitárias para fortalecer a importância da consciência sobre o meio ambiente, contribuindo para restauração de 10 mil

hectares de áreas florestais devastadas, proteção dos bosques de Cheran, conservação da flora e da fauna nativa da comunidade, proteção dos águas existentes da região, onde 100% da área de Cheran são terrenos florestais.( Conselho Bens Comunitários – CBC – Cheran)

Desta maneira, as empresas comunitárias de Cheran estão obtendo resultados relevantes no caminho para o desenvolvimento local, mostrando que é possível diminuir a violência da recolonização de uma cultura capitalista, a partir da constituição de ações organizadas, tendo como base nos quatro bairros do local com a integração de toda comunidade.

A partir daí, desenvolveram um plano municipal próprio, formado pela comunidade indígena purépecha, apresentando grandes mudanças que transformaram seu ambiente e o fortalecido da sua cultura (López y Rivas, 2017).

A população de Cherán é composta de mais de 50% de indígenas, e na atualidade 30% falam a língua originária dos purhepechas na sua vida diária, conforme o censo de 2010 da Comissão Nacional para o Desenvolvimento dos Povos Indígenas (CDI , 2010).

O território com área de bosque e clima temprano, com chuvas moderadas durante o ano , verão suaves e invernos não muito frio. O povo aprecia a natureza virgem ou seja, essa é um o costume essencial na vida da comunidade, onde a província durante muito tempo esteve atrelada a uma crise ambiental e social, devido ao Estado Michoacan não administrar a região conforme as necessidades do povo de Cherán. Os problemas com o corte de madeira clandestina e a deterioração do bosque pelo estrangeiros sem respeito ao meio ambiente , como também, diversas mortes de pessoas que defendiam o bosque. Em 2011 o povo saiu a luta contra desmatamento do bosque, e a degradação do bosque e o transporte de madeira de forma ilegal.

Na manhã de 15 de abril de 2011, um grupo de mulheres e jovens detiveram com paus e pedras algumas camionetas que transportavam os criminosos com carregamento de madeira. As detenções foram realizadas próximo a capela O Calvario, no bairro terceiro (Karakua em p'urhépecha), um dos quatro bairros que divide geograficamente Cherán.

O povo se uniu e saíram para ruas para enfrentar os criminosos e expulsá-los do município. Para manter a segurança do lugar, agruparam em volta de fogueiras em regiões fronteiriças, e de grande circulação de Cherán, como também, na frente de suas residências como forma de se defender, de união e exercício político. Nessas fogueiras foi organizado uma defesa com armas, para defesa e luta contra os malfeitores, nesses momentos se decidiam o futuro político da comunidade, fora do sistema de partidos políticos para suprir as necessidades atuais da comunidade, e decidiram governar pelos seus usos e costumes, com isso, deram entrada na Suprema Corte de Justiça da Nação, e em 2014, obtiveram êxito legal na solicitação do novo sistema de governo comunitário.

A população votou em uma assembleia geral por um governo que deveria ter a gestão de um Conselho Comunitário denominado Mayor, constituído por 12 representantes de governo originários dos quatro bairros de maneira equitativa sem hierarquia, no entanto, os primeiros representantes foram elegidos nas fogueiras, tendo como consenso a maioria, no entanto, a decisão final cabia a assembleia geral. Além dos representantes de governo, ainda continua, oito conselhos operativos atendendo diversos aspectos administrativos da comunidade, desde segurança, parte educacional, pavimentação das ruas e demissão e admissão de empregados das empresas comunitárias.

A partir das reuniões em volta das fogueiras para tomar decisões da comunidade, surgiu a ronda comunitária, um grupo contendo aproximadamente 80 membros da comunidade, que era o órgão encarregado de manter a segurança do território e da população.

#### **4.1.7.1 - A assembleia pensa melhor que um só**

No âmbito do governo comunitário, as assembleias geral e de bairros são as autoridades máximas nas decisões que se tomam para o desenvolvimento das empresas e dos problemas do município. As vagas nas empresas são ocupadas de maneira equitativa por pessoas dos quatro bairros, e os trabalhadores e os salários são decididos nas assembleias.



As empresas são obrigadas a prestar contas a cada três meses nas assembleias de bairros. A vigilância deste mecanismo é restrita, se algum trabalhador é negligente ou corrupto. Inicialmente é repreendido pelo Administrador do Conselho de Bens Comunitários, e podendo ser castigado ou despedido pela Assembleia.

As assembleias sabem, através dos coordenadores de bairros, o que vem acontecendo com cada trabalhador. explica Marcos García, gerente da produção de resinas de Cherán.

Ainda os gerentes das empresas comunitárias estão de acordo com a principal desvantagem está na forma de direção, que é chegar a acordos com a comunidade, em relação aos termos de justiça coletiva. Os gerentes consideram que a comunidade pensa melhor que uma só pessoa, na hora que tem que fazer o melhor.

#### **4.1.8 - Cultura e Educação estratégias para o desenvolvimento humano e econômico.**

O sentido da percepção da vida cotidiana é um vínculo que a comunidade indígena purepecha tem todos os anos na rica bioregião purhépecha, onde os usos e costumes locais, herdados das gerações dos ancestrais, como as festas e ações que celebravam a comunidade a cada ano, relacionadas com a temporada de secas, para a preparação para semear a terra com a chegada da chuva, e nos férteis vales dos lagos e das montanhas que estão no pé das colinas das serras purhépecha com a plantação de hortaliças e frutas. Para os purhépechas a vida perde sentido quando se rompe o vínculo com a natureza, essa costume herdado da cultura dos guerreiros dos bosques desde dos tempos antigos. A região meseta purhépecha apresenta os tipos de climas denominados templano subúmido com chuvas de verão (Argueta Villamar; 2008, p. 32).

## **4.2 - O trabalho etnográfico nas empresas Iberdrola e Telefônica**

### **4.2.1- Empresa Iberdrola**

Desde 2004, Iberdrola elaborou o seu primeiro relatório de sustentabilidade. A partir deste ano a companhia vem se consolidando mundialmente no seu modelo sustentável em respeito ao meio ambiente e com intuito de atingir os objetivos de desenvolvimento sustentável para 2030, tendo uma política de desenvolvimento sustentável, informando os aspectos ambientais e sociais. Anualmente publica o seu desempenho em matéria de sustentabilidade atendendo a legislação espanhola e brasileira.

A empresa vem mantendo sua evolução financeira por parte dos acionistas e investidores e por parte da sociedade em geral. Iberdrola é líder na transformação do modelo energético atual em direção a um ambiente mais limpo, seguro e eficiente, sendo reconhecido por suas ações climáticas celebradas nos Congressos sobre o clima em Nova York e Madrid em 2019, e hoje é uma das empresas que mais investe em linha de crédito para subsidiar a economia verde, sendo o maior emissor corporativo de bonos verdes e linhas de créditos sujeitas ao critério de responsabilidade social.

As Nações Unidas entendem que as empresas, através de suas experiências, capacidades, recursos e alcance são imprescindíveis para buscar soluções para os desafios locais e globais que alcançar a Agenda 2030.

O compromisso das empresas com os ODS cresce a cada ano, e já tem 80% das empresas espanholas comprometido com a execução dos ODS, reportando o compromisso para almejar um ambiente sustentável.

Na vanguarda dos ODS a Iberdrola se situa em uma das principais empresas. O conselho de administração aprovou uma reforma no sistema de governo da empresa com objetivo principal de formalizar e desenvolver o compromisso do grupo com os ODS. Como também, modificou a política de responsabilidade social corporativa, que passou a denominar-se política geral de desenvolvimento sustentável.

#### **4.2.1.2 - Responsabilidade Social Corporativa e os ODS**

O conceito de RSC está em evolução na Iberdrola, como também, mesmo com investimento em sustentabilidade com o intuito de novas estratégias empresariais e ideias para favorecer os ODS e ligado ao desenvolvimento sustentável, na consecução de objetivos econômicos, sociais e meio-ambientais.

A Iberdrola considera prioritário para atingir os ODS, o objetivo 7, energia acessível e não contaminante, o objetivo 13, ação contra a mudança climática, que são os compromissos do grupo, mas também, busca atingir os outros quinze objetivos. Existem políticas que atendem outros objetivos como por exemplo: políticas de recursos humanos que contribuem para objetivo 8, trabalho decente e crescimento econômico, objetivo 3, saúde e bem estar, objetivo 12, produção e consumo responsável. Boas práticas em educação e sensibilização.

Um dos desafios globais e a conscientização da população para a Agenda, e alavancar a cumprimento dos ODS. Destacando como boa prática da Empresa, investimento em atividades dirigidas a consolidar a relação Universidade-empresa, orientando para implementação dos ODS em Iberdrola.

Iberdrola tem como propósito, e razão de ser: continuar construindo, a cada dia de forma colaborativa, um modelo de energia elétrica mais saudável e acessível, tendo como base, o bem-estar das pessoas e a preservação do planeta, refletindo a estratégia que o Grupo vem executando há muitos anos e seu compromisso de continuar lutando por:

a) Uma transição real e global de energia, baseada na descarbonização e, em especial, na eletrificação do setor de energia, e da economia em seu conjunto, que contribuirá com a luta contra a mudança climática e gerará novas oportunidades de desenvolvimento econômico, social e ambiental;

b) Um modelo de energia mais elétrica, que abandone o uso de combustíveis fósseis e generalize o uso de fontes de energias renováveis, o armazenamento eficiente de energia, as redes inteligentes e a transformação digital;

c) Um modelo de energia mais saudável para as pessoas, cuja saúde e bem-estar dependem da qualidade do ambiente ao seu redor;

d) Um modelo de energia mais acessível para todos, que favoreça a qualidade, a inclusão, a equidade e o desenvolvimento social; e

e) Um modelo de energia construído em colaboração com todos os agentes envolvidos e em conjunto com a sociedade.

#### **4.2.1.3 - Os Valores da Iberdrola**

O Grupo para alcançar o propósito, sua estratégia, e todas suas atuações se inspiram e assentam em três valores:

a) Energia Sustentável: buscamos ser sempre um modelo de inspiração, criando valor econômico, social e de meio ambiente em toda nossa volta e pensando no futuro.

b) Atuamos de forma responsável com as pessoas, comunidades e com o meio ambiente, comprometidos com a estratégia de desenvolvimento sustentável, definida pelo Conselho de Administração da Companhia, que procura a maximização do dividendo social, gerado pelas atividades e os negócios do Grupo, do qual se beneficia nosso grupo de interesse.

c) Para isso, os profissionais do Grupo, desenvolvem suas atividades de acordo com os princípios éticos contidos no Código de Ética. Velando pela transparência, pela segurança das pessoas, pela criação de valor sustentável para a sociedade e seu entorno, esforçando-se em identificar e compreender as expectativas de todos os grupos de interesses e trabalhando para alcançar o bem-estar de gerações presentes e futuras.

d) Força Integradora: temos uma grande força e uma grande responsabilidade, por isso, trabalhamos juntos, somando talentos, por um propósito que é por todos e para todos.

e) Os profissionais do Grupo formam uma equipe diversa e preparada para alcançar o sucesso do seu Projeto Empresarial. Para esse fim, estimulamos que nossos profissionais trabalhem sem barreiras geográficas, culturais e operacionais, compartilhem o talento, o conhecimento e a informação, e para que tenham uma visão global de longo prazo.

f) Para formarmos esta equipe, o Grupo impulsiona o desenvolvimento de seus profissionais e contribui com a formação das gerações futuras com o objetivo de

fomentar o entusiasmo, empatia e iniciativa no trabalho, de favorecer a solidariedade e a criatividade, assim como o respeito pelas relações humanas.

Além disso, o Grupo fomenta a manutenção de um diálogo sincero e leal entre seus colaboradores e os demais grupos de interesse.

g) Impulso Dinamizador: fazemos pequenas e grandes mudanças pois somos eficientes e exigentes, buscando sempre a melhora continua.

h) Inovamos e promovemos grandes e pequenas mudanças que façam a vida mais fácil para as pessoas.

i) Esperamos de nossos profissionais uma atitude dinâmica, que persigam incessantemente a excelência e as oportunidades de melhoria, que abracem as mudanças e as novas ideias, que aprendam com os erros, que evoluam com as respostas a suas atuações e que antecipem as necessidades dos grupos de interesse.

j) Para alcançá-lo, favorecemos os processos de organização do trabalho e da troca de informação de forma simples, ágil e eficiente, aproveitando dos avanços tecnológicos.

#### **4.2.2 - Empresa Telefônica**

A Empresa foi fundada em 1924, e suas atividades são voltadas para o negócio de telecomunicação, principalmente de telefonia fixa e móvel. Telefônica Espanha não é uma companhia líder na Espanha, mas oferece a seus clientes os mais inovadores serviços e tecnologia de ponta para se converter na primeira telco digital.

A empresa Telefônica é uma companhia que está sempre buscando novos desafios exigidos pela sociedade atual. Por isso, oferecem os meios para facilitar a comunicação entre as pessoas, proporcionando meios para facilitar a comunicação entre as pessoas, proporcionando tecnologias mais seguras e avançadas que vivam melhor e consigam o que se propõe.

A empresa tem um imenso potencial tecnológico com capacidade de atender os seus mais de 346 milhões de clientes, a empresa opera em 17 países com uma média de 127 mil empregados.

Telefônica é uma empresa totalmente privada e conta com mais de 1,3 milhões de acionistas. Brasil Telefônica entrou no mercado brasileiro em 1998, momento em que se estava se reestruturando e privatizando a Telebrás.

Em 2010 se consolidou no Brasil como uma referência econômica a nível internacional e foi chave para Telefônica se expandir e ser líder no mercado brasileiro.

Nossa visão: A vida digital é a vida, e a tecnologia forma parte da vida e a tecnologia forma parte essencial do ser humano.

Queremos criar, proteger e impulsionar as conexões da vida para que as pessoas possam eleger um mundo de possibilidades infinitas. Na Telefônica a tecnologia faz parte da vida de todos, e hoje a conectividade não serve somente para nos relacionarmos, é essencial para nossa vida pessoal e do trabalho.

Queremos ser uma ONLIFE TELCO, uma telco para as pessoas, uma telco para a vida.

Compromissos da Telefônica:

Ser uma Telco para as pessoas significa o poder de como podemos melhorar a vida e tomar o controle da sua vida digital.

Os compromissos para conseguir são:

- As pessoas devem estar a frente da tecnologia e poder ter a capacidade de eleger um mundo cheio de opções.
- Oferecer proteção e confiança para que as pessoas sintam-se soberanas na sua vida digital.
- Se conectar com o ecossistema da vida: pensar nas pessoas e otimizar a vida.
- Se conectar para desfrutar um mundo de possibilidades.

Nossos valores:

Defender os interesses dos clientes e os valores de nossas marcas.

Os valores nos definem e são os motores de tudo que fazemos. Dizem como somos e como queremos ser. Dão forma as nossas atitudes.

Telefônica e todas suas marcas comerciais (movistar, vivo y O2) compartilhamos os seguintes valores:

- Confiáveis: dispomos da melhor rede para oferecer a melhor rede para oferecer a segurança e confiabilidade que exige.
- Desafiadores: estaremos sempre a frente das suas pretensões, inovando para oferecer soluções úteis.
- Abertos: trabalhamos dentro de um sistema aberto e colaborativo para transformar para atitude mais próxima do cliente e amável.

O grupo Telefônica que no Brasil tem como nome comercial a Vivo, trabalha com base em 7 pilares: meio ambiente, ética, diversidade, gestão de sustentabilidade com os fornecedores, promessas com o cliente e confiança digital, contribuição ao progresso e inovação sustentável. A empresa trabalha para atender os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que compõem a Agenda 2030 da ONU.

Presença em 21 países da Europa e América Latina. Cerca de 125 mil colaboradores. Uma base de clientes que supera os 327 milhões. Esses são alguns números que fazem da Telefônica uma das líderes mundiais entre as operadoras integradas de telecomunicações, ofertando soluções de comunicação, informação e entretenimento. A Telefônica é um grupo privado, com mais de 1,5 milhão de acionistas diretos. Tem ações cotadas nas principais bolsas internacionais.

## **CAPÍTULO V - ANÁLISES DOS ESTUDOS REALIZADOS**

### **5.1 - Os conceitos chaves aplicados para observação participante e as entrevistas e questionários.**

Trabalhamos os conceitos Cultura Sustentável; Educação Sustentável; Identidade Empresarial; Sustentabilidade; e Responsabilidade Social Empresarial com o entendimento conforme o marco teórico desenvolvido no capítulo II.

### **5.2 - Empresa Comunitaria com autonomia de governo**

A autonomia do governo de Cheran tem respaldo jurídico pelo Supremo Tribunal Eleitoral do Poder Judicial e pela Suprema Corte de Justiça da Nação Mexicana. A experiência tem destaque nos planos de reconstrução social e comunitária do município, incluindo um plano de desenvolvimento econômico, ambiental, social e cultural para comunidade da região.

#### **5.2.1 - As empresas comunitárias como uma solução.**

A empresa comunitária Viveiros já contava com um pequeno Viveiro florestal antes do movimento do novo governo comunitário. A implementação de um Viveiro que permitisse a reflorestação da área devastada, permitiu que o Viveiro Florestal Comunal San Francisco Cherán fosse o símbolo de identidade para a comunidade. O Viveiro é capaz de produzir milhões de plantas por ano distribuída em três espécies de pinho. Assim, se permitiu reflorestar próximo de 45% da área afetada pelo crime organizado. As campanhas de reflorestação se realizam com recursos provenientes dos convênios que Cheran tem com a União de horta em resinas e com o governo federal através da Comissão Nacional Florestal (CONAFOR). O viveiro também mantém uma série de programas sociais de educação ambiental que atende aos próprios empregados e as escolas locais desde o pré-escolar até o ensino médio. Nestes programas os estudantes participam de reflorestação e recebem informações sobre a importância dos recursos naturais para a região e a comunidade.



O Viveiro proporciona a comunidade 12 (doze) empregos permanentes para as plantações de pinho e até 100 empregos temporários ao ano, dependendo da demanda. O coordenador do Viveiro ressaltou a implementação de uma política de inclusão laboral para pessoas com distintos tipos de incapacidade, tendo pessoas que tem convulsão, síndrome de Down e que sofrem de incapacidade mental ou motriz. O coordenador da empresa e o administrador dos bens comunitários relatam que apesar destas pessoas executarem o seu trabalho com perfeição, sofrem discriminação no próprio ambiente de trabalho.

Nunca conseguiram aclarar totalmente, as suspeitas sobre a discriminação sobre os três empregados incapacitados que trabalham no Viveiro, dois deixaram de trabalhar devido por passar pelo ridículo e as pressões dos companheiros de trabalho. O terceiro que tinha convulsão deixou o emprego alegando a falta de condição de trabalho e médicas adequadas.

### **5.2.2 - Serralheria sem madeira para serrar**

A serralheria é uma empresa que não conheceu sua glória. Os atuais trabalhadores que os empregados contam que participavam de talheres de carpintaria e de manufatura de madeira, auxiliam nos trabalhos para dotar a comunidade por meio da necessidade do consumo de madeira. A serralheria, há 5 anos, trabalha somente com madeira abandonada pelos talamontes<sup>28</sup>, as árvores com pragas e as arvores que caem devido ao efeito das tormentas.

Suas instalações processam até 100 metros cúbicos de madeira por mês. Esta quantidade não cobre as necessidades da comunidade, e a serralheria foi forçada a comprar madeiras nas regiões vizinhas para aliviar a demanda.

As assembleias não aprovaram um plano de gestão florestal que permitia a serralheria obter uma maior quantidade de madeira para trabalhar. O resultado é que a empresa, conseguiu manter o pagamento dos custos da empresa.

---

<sup>28</sup> Talamontes é como são conhecidas aquelas pessoas que exploram a madeira na região sem permissão.

Além de ser uma fonte de trabalho, a serralheria cumpre diversas funções sociais: doar lenha para velar os defuntos da comunidade, apoiar manifestações com lenhas, cortar e pintar as madeiras dos comuneros na retirada de resinas , participar com fogo, como também, na limpeza do bosque.

A administração das empresas está ligada as assembleias e, em última instancia, a comunidade e as pressões de mercado. As empresas comunitárias se concebem uma maneira diferente, porém não muito clara, em relação ao conceito de empresa capitalista. As empresas privadas têm como objetivo crescer ao máximo. No entanto, as mudanças nestas empresas levam em conta, as pessoas que trabalham nela, tendo o objetivo solidário de auxiliar a comunidade, e não o crescente resultado.

Os coordenadores de Viveiros e Resina, falam de uma maneira bem clara, que não podem competir economicamente com as empresas privadas, porque elas, ficam com todos os recursos econômicos, não apoiam o social nem o meio ambiente. As empresas comunitárias estão em um sistema de governo, onde devemos dar apoio e serviços para comunidade.

### **5.3 - Análise dos questionários e entrevistas de Cherán, Iberdrola e Telefônica**

Com a técnica de questionário utilizamos dentro de uma perspectiva comparativa perguntas fechadas com cinco critérios de escolha. Devido às limitações das empresas Iberdrola e Telefônica, e para ter uma comparação cientificamente proporcional e igualitária sem torná-la tendenciosa, consideramos os empregados da administração de Cherán, e os funcionários do departamento de sustentabilidade de Iberdrola e Telefônica.

As entrevistas envolveram os coordenadores do setor de sustentabilidade das empresas Iberdrola e telefônica e os trabalhadores que fazem parte da administração das empresas comunitárias de Cherán.

### **5.3.1 - Análise do questionário das empresas comunitárias de Viveiros e Resina de Cherán**

O questionário aplicado aos empregados das empresas comunitárias tem como propósito identificar os pontos principais de implantação, de gestão e os enfoques praticados pelas empresas em um ambiente sustentável, como também, as especificidades do desenvolvimento sustentável.

Em Cherán, foram aplicados 20 questionários para os empregados do setor produtivo e 10 questionários para os que formam o setor de administração, assim conseguimos que todos os dirigentes (100%) e todos os empregados permanentes das atividades de viveiros e resina (100%) respondessem os questionários.

A comparação foi realizada com os 10 empregados da Administração das empresas comunitárias, com os empregados do setor de sustentabilidade da Iberdrola e da Telefônica.

#### **5.3.1.1- Educação Sustentável em Cherán**

A educação sustentável no âmbito organizacional, é caracterizada por incorporar dimensões culturais, ecológicas, sociais e ambientais, significando que ao tratar dos problemas ambientais e sociais devemos considerar viabilizar a conscientização sobre a importância do meio ambiente para o homem, e interação com os próprios homens e o seu ambiente local, utilizando ferramentas e práticas para conseguir um ambiente sustentável, para se ter um bem estar social e um ambiente saudável, através da educação ambiental e o desenvolvimento individual e coletivo de um grupo com a redução da miséria.

Descrevemos a síntese dos questionários aplicados nas empresas comunitárias de Cherán, o que nos permite auferir os seguintes enfoques sobre a importância da educação para se ter um ambiente sustentável, ou seja, aquele adequado e direcionado para obter um desenvolvimento sustentável.

A resposta do questionário com enfoque sobre a Educação, levou em consideração os empregados do setor produtivo e administrativo e como pode ser

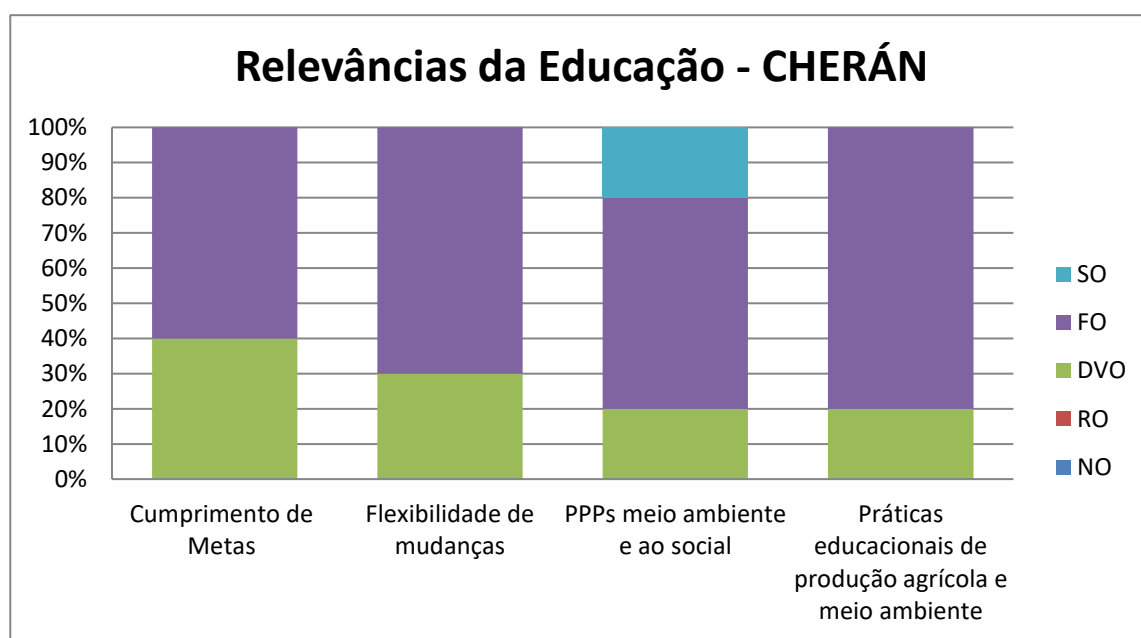
verificado na Tabela 4 e no Gráfico 1, dando destaque às questões mais relevantes nesse âmbito, temos a concluir:

Tabela 4 - Educação sustentável nas empresas comunitárias de Cherán

Pontos de Gestão para Educação Sustentável	NO	RO	DVO	FO	SO
Orientação sobre Controle e Produtividade	0	0	40%	40%	20%
Programas de Sustentabilidades	0	0	50%	50%	0
Educação e Meio ambientes	0	0	20%	80%	0
Treinamento para atender o Mercado	0	10%	50%	40%	0
Política de Preservação Social e o Cultural	0	0	30%	70%	0
Reciclagem e reutilização de água	0	20%	60%	20%	0
Investimento em Infraestrutura energética e tecnologias limpas	0	10%	80%	10%	0

Fonte: Elaboração própria

Gráfico 4 – Educação Sustentável em Cherán



Fonte: Elaboração própria

A - Cumprimentos de Metas para Responsabilidade Social e Controle da Produção (PPA - Orientação sobre controle e produção) – 40% responderam que acontece, mas não constantemente, 40% frequentemente ocorre e 20% afirmaram que

sempre ocorrem, ou seja, 60% (40% + 20%) do grupo afirma que estão inseridos em práticas educacionais que viabilizam a visão das empresas comunitárias sobre a responsabilidade social e controle da produtividade. Nesse enfoque o resultado do questionário permite entender que as empresas têm suas características voltadas para responsabilidade social com a comunidade indígena, com uma gestão para o controle sobre a produção, no entanto, ainda não é muito simples, e um processo em que se está iniciando, e exige uma melhor gestão e participação do Conselho de Bens Comuns.

B - Flexibilização de Mudanças - Participação em programas de sustentabilidade – 50% responderam acontece, mas sem uma constância, e 50% que frequentemente ocorre, ou seja, metade do grupo ao afirmar que participam frequentemente e consideram que a empresa tem compromisso com os programas de sustentabilidade.

No entanto, a outra metade que afirma que não acontece constantemente, cabe aqui um esclarecimento. Qualquer treinamento ou prática acontece aos sábados, e diversos empregados não comparecem devido à distância. As empresas comunitárias estão situadas a uma distância de sete (7) quilômetros do centro de Cherán, e nestes dias não tem transporte contínuo de ônibus, dependem, portanto, de carros de aluguel ou lotação, e também, aos sábados acontece uma grande feira no centro do município, e pessoas da região se deslocam para efetuar suas compras semanais. Assim, muitas mulheres, mãe de família, e os homens, pai de família, deixam de ir aos treinamentos devido a não obrigatoriedade, e por priorizarem os costumes tradicionais. Soma-se a isso a falta de condições adequadas para locomoção, e, a falta de gestão para que os referidos treinamentos sejam realizados durante os dias úteis da semana.

Constatamos uma desorganização, adequação e falta de planejamento no que se refere aos treinamentos educacionais. No entanto, quando o Conselho Maior exige e disponibiliza transporte o número de presença é significativo.

#### C - Conscientização educacional para o meio ambiente e o social

Os 20% dos questionários descrevem que neste aspecto não acontece constantemente e o restante 80% frequentemente ocorre. Constata-se a importância da educação no Política de Participação e Preservação (PPP) do meio ambiente, do bosque

etc, e do social, onde a maioria afirma que a empresa emprega uma educação para capacitar os empregados, como também, pessoas da comunidade para que valorizem o bosque e lutem para manter a biodiversidade da flora e da fauna. O bosque representa a sobrevivência da população indígena local, onde mais de 70% deles se dedicam ao trabalho da madeira em diferentes escalas, conforme seus ancestrais, sendo de grande importância para região, além da utilização das árvores do local, como a utilização de produção agrícola e de abacates sem agrotóxico, e a socialização do local.

D - Sensibilização para o social e o cultural – 30% dos questionários afirmaram que a sensibilização acontece, mas não é uma constante e 70% que frequentemente ocorre. Constata-se a valorização da cultura dos seus ancestrais, através dos seus usos e costumes, como também, a importância da solidariedade e da obrigação de participar das decisões em assembleias de bairros.

Vale ressaltar dois pontos que embora não apareçam no Gráfico 1, como categorias relevantes, são importantes serem repensados:

- Reciclagem e reutilização – 20% afirmam que raramente ocorrem, 60% responderam que de vez em quando ocorrem, 20% afirma que frequentemente ocorrem. Constata-se que a maioria não valoriza a reciclagem do lixo e a reutilização da água que são estocadas das fontes de água que brota das rochas e da terra.

- Investimento em estrutura energética – Dos entrevistados 10% consideraram que raramente ocorre, 80% de vez em quando ocorre e 20% afirmaram que frequentemente tem investimento na infraestrutura energética. A maioria afirmou que os investimentos em energia de vez em quando ocorrem. Constata-se uma infraestrutura simples de energia, e a energia chega aos lugarejos próximos da cidade. Em locais distantes o sistema elétrico é precário.

Não podemos deixar de fazer uma observação sobre os questionários. A amostra demonstrou que os participantes afirmaram a importância da educação para empregados da empresa comunitária, principalmente a educação ambiental, sendo que a maioria qualifica a importância do meio ambiente, a sensibilização social e a parte cultural como importante para a comunidade da empresa e no processo para atingir um

ambiente sustentável. Existem empecilhos de ordem econômica, de gestão e organização que dificultam a evolução do processo de sustentabilidade.

A influência do meio ambiente na cultura do indivíduo faz com que a educação ambiental atenda às propostas do povo local para que a comunidade alcance a transformação desejada (Boas, 2010).

### **5.3.1.2 - Cultura Sustentável em Cherán**

Compreender a realidade dos fatos e como as empresas adotam os aspectos culturais nos seus processos de desenvolvimento sustentável, se torna essencial para esta pesquisa, passaremos a descrever tal compreensão a partir dos resultados dos questionários e das entrevistas.

Conforme (Barbosa, 2002) a cultura é válvula mestre para viabilizar o desenvolvimento sustentável nas empresas, no entanto, mesmo com a crise global, tanto econômica, ambiental e social as empresas ainda têm sua preocupação voltada para aumentar seus lucros, e para que se consiga uma transformação, existe a necessidade de alterar o pensamento, conduta e os costumes das organizações em relação aos seus membros e gestores.

No entanto, os fatores básicos para almejar um ambiente sustentável são revelados. Devemos priorizar práticas de conscientização sobre o ambiente natural e que envolva estratégias de socialização das pessoas do entorno, para permitir uma vida saudável com o bem-estar dessas pessoas.

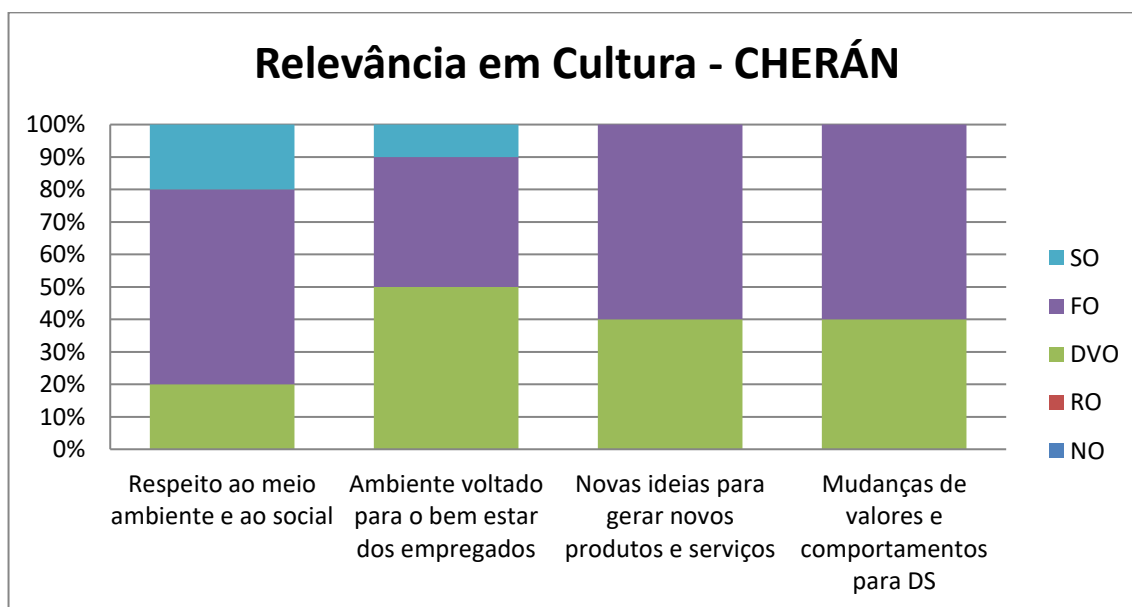
Analisamos todos os questionamentos aplicados sobre a categoria cultura e como podemos ver na Tabela 5 e no Gráfico 2 destacamos os pontos relevantes considerados pelos investigados, referentes à cultura de Cherán. Destacamos:

Tabela 5 - Cultura nas empresas comunitárias de Cherán

Ações Culturais e de RS da Empresa	NO	RO	DVO	FO	SO
Respeito ao Meio Ambiente e Social	0	0	20%	60%	20%
Bem estar dos empregados	0	0	50%	40%	10%
União para Desenvolvimento	0	0	60%	40%	0
Alta produtividade e qualidade dos seus serviços	0	20%	60%	20%	0
Novas ideias para gerar novos produtos e serviços	0	0	40%	60%	0
Atividades na área de educação e meio ambiente	0	0	20%	80%	0
Mudanças de comportamentos para o DS	0	0	40%	60%	0

Fonte: Elaboração própria

Gráfico 5 – Cultura Sustentável em Cherán



Fonte: Elaboração própria

A - Respeito ao Meio Ambiente e Social - 20% responderam que acontece, mas não constantemente, 60% afirmam que frequentemente ocorre e 20% afirmaram que sempre ocorrem, ou seja, a maioria, 80% do grupo tem consciência que a empresa valoriza a cultura do respeito do ambiente natural e do aspecto social comunitário para o desenvolvimento individual e coletivo.

B - Bem-estar dos empregados – 50% responderam que acontece sendo que não



teria uma constância, e 40% afirmam que frequentemente ocorre e 10% afirmaram que sempre ocorrem. Diante do contexto, as observações devem ser compreendidas, levando em consideração que o modelo de cultura comunitária é voltado para o social, decorrente da política do governo comunitário purhépecha, que visa o amparo dos indivíduos e desenvolvimento individual e do grupo que trabalham na empresa. Com isso, reconhecemos a importância do tratamento social da empresa comunitária para as famílias dos indivíduos que trabalham na empresa.

C - A comunidade está direcionada para um ambiente sustentável com ideias de inovação e desenvolvimento - 60% responderam que acontece, embora não seja constantemente, e os restantes 40% responderam que frequentemente ocorre. Era possível escolher cinco opções, mas somente duas foram as mais eleitas pelos colaboradores.

Temos que, consideram a existência da união dos empregados para inovação e desenvolvimento com o intuito de almejar um ambiente sustentável, no entanto, não de maneira frequente. As circunstâncias levam em conta, a necessidade de estratégias para os aspectos de inovação e desenvolvimento, no entanto, faltam pessoas especializadas no assunto.

D - Alta produtividade e qualidade dos seus serviços – 20% responderam que acontece, mas não constantemente, e 60% frequentemente ocorre e 20% afirmaram que sempre ocorrem.

A realidade dos fatos nos mostra que a empresa comunitária evidencia a preocupação com a produtividade e qualidade de serviços, a maioria, 80% dos colaboradores questionados considera que a comunidade adota uma postura direcionada para produtividade e qualidade dos serviços.

E - Novas ideias para gerar novos produtos e serviços - 40% responderam que não acontece constantemente, e 60% frequentemente ocorre.

A maioria das respostas dos questionários evidencia que a comunidade procura a geração de novos produtos. É um costume das empresas comunitárias sempre se preocupar com novos caminhos para almejar o desenvolvimento da comunidade indígena de Cherán.

F - Atividades na área de educação e meio ambiente - 20% responderam que não acontece constantemente, e 80% frequentemente ocorre.

A maioria dos colaboradores considera que as empresas têm uma cultura voltada para consciência ambiental e que a educação é uma estratégia para se atingir o desenvolvimento sustentável.

G - Mudanças de comportamentos para o DS - 40% responderam que não acontece constantemente, e 60% frequentemente ocorre.

A maioria, 60% dos resultados dos questionários, considera que a postura dos empregados da empresa comunitária vem sendo alterada e fortifica o conhecimento para alcançar um ambiente sustentável.

A empresas comunitárias de Cherán demonstram que a cultura é um fator imprescindível para se obter o desenvolvimento sustentável. A cultura voltada para a preservação e a consciência ambiental juntamente com a cultura comunitária voltada para o social auxilia no desenvolvimento individual e do grupo, onde o econômico se coloca em um segundo plano.

### **5.3.1.3 - Sustentabilidade em Cherán**

A Sustentabilidade requer inovação e mudanças culturais (PNUMA,2016), e no cenário atual de insustentabilidade, o ser humano deve ter consciência que existe um grande desafio para obter um novo estilo de vida. A tecnologia desempenha uma grande função no mundo contemporâneo, nas áreas de reciclagem, redução de resíduos, processos de produção alternativos, controle da contaminação e o uso mais eficiente dos recursos.

Somente a tecnologia não é suficiente, necessita de uma transformação grandiosa para deter e reverter a deterioração ambiental, introduzindo técnicas e apoiando a agricultura familiar, em um processo contínuo de sensibilização. E, um novo modelo de gestão voltado para o social, de combate à pobreza e contínuas campanhas de sensibilização.

A Tabela 6 representa as respostas sobre a categoria sustentabilidade em Cherán. E o Gráfico 3, demonstra-nos as relevâncias observadas no processo de desenvolvimento sustentável pelo qual vêm passando as empresas comunitárias de

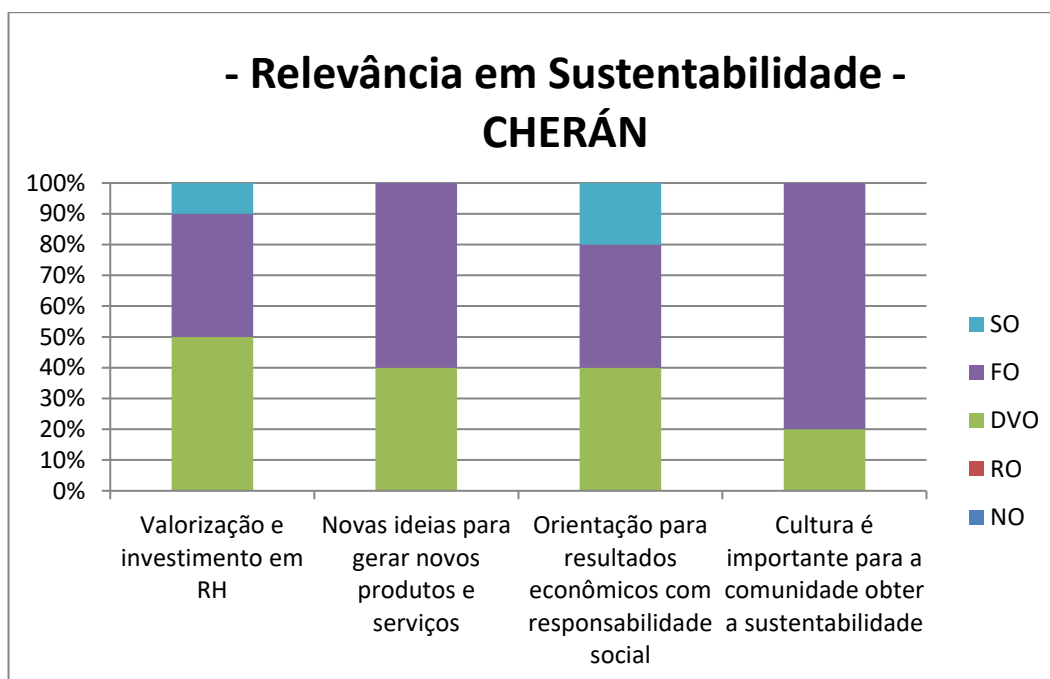
Cherán. Destacamos, portanto:

Tabela 6 - Sustentabilidade em Cherán

<b>Ações de Gestão para o Ambiente Sustentável</b>	NO	RO	DVO	FO	SO
Investimento em RH	0	0	50%	40%	10%
Flexibilidade para Mudanças	0	0	30%	70%	0
União para Inovação e Desenvolvimento	0	0	60%	40%	0
Novas Ideias de Produtos e Serviços	0	0	40%	60%	0
Conscientização de um novo Desenvolvimento	0	0	40%	40%	20%
Cultura Importante para Sustentabilidade	0	0	20%	80%	0
Reciclagem e reutilização de água	0	20%	60%	20%	0
Investimento em Infraestrutura energética e tecnologias limpas	0	10%	80%	10%	0
Investidores no processo de sustentabilidade	10%	50%	40%	0	0
Fomenta Criatividade e Inovação	0	30%	50%	20%	0
Avanço do Processo de Sustentabilidade	0	20%	40%	40%	0

Fonte: Elaboração própria

Gráfico 6 - Sustentabilidade em CHERÁN



Fonte: Elaboração própria

#### A - Investimento em RH

50% dos questionados responderam que não acontece constantemente, 40% frequentemente ocorre e 10% afirmaram que sempre ocorrem. Metade das respostas considera que o investimento em Recursos Humanos é prioritário, e os outros 50% tem um posicionamento contrário. Verificamos a existência de investimento em RH, porém não se dão na intensidade que se deseja além de ser bastante limitado aos recursos financeiros.

#### B - Flexibilidade para Mudanças

30% responderam que não acontece constantemente, e 70% frequentemente ocorre. As mudanças acontecem nas empresas conforme decisão do Conselho Maior do Governo, e se faz necessária uma votação dos seus doze membros. Tem-se consciência sobre a necessidade de mudanças, no entanto, os Coordenadores das empresas não têm autonomia para realizar.

#### C - União para Inovação e Desenvolvimento

60% respondem que frequentemente ocorre e 40% afirmaram que sempre

ocorrem. Constatase que a comunidade está direcionada para um ambiente sustentável com ideias novas e para desenvolvimento individual e do grupo.

Temos que, consideram a existência da união dos empregados para inovação e desenvolvimento com o intuito, para alcançar um ambiente sustentável, no entanto, não de maneira frequente. As circunstâncias levam em conta, a necessidade de estratégias para os aspectos de inovação e desenvolvimento, mas o número de pessoas é insuficiente.

#### D - Novas Ideias para Produtos e Serviços

40% respondem que de vez em quando ocorre e 60% afirmaram que frequentemente ocorrem. Como vemos, a maioria responde que a empresa esta direcionada para a ideia de novos produtos e serviços.

Constatamos que existe uma feira no centro de Cherán, onde as ideias de novos produtos podem ser expostas para a população, e as empresas comunitárias expõem suas ideias, o que falta é investimento para que as ideias tornem-se realidades.

#### E - Conscientização para um novo Desenvolvimento

40% responderam que acontece, mas não constantemente, 40% frequentemente ocorrem e 20% afirmaram que sempre ocorrem. A maioria tem consciência sobre a necessidade de um novo desenvolvimento, mas o processo para atingir é uma luta contínua.

#### F - Cultura é importante para Sustentabilidade

20% responde que de vez em quando ocorre e 80% afirmaram que sempre ocorrem. Com o resultado de 80% se constata a valorização da cultura de usos e costumes no processo para atingir o desenvolvimento sustentável.

#### G - Reciclagem e reutilização de água

20% responderam que não acontecem constantemente, 60% de vez quando ocorre e 20% afirmaram frequentemente ocorre. Os resultados de 80% relativos a maioria demonstram que realmente ocorre a reciclagem e a reutilização da água, no entanto, podemos verificar *in loco* que é um sistema muito precário, além disso é necessário que seja feito investimentos para a coleta e para uma fábrica de reciclagem. Verificamos que a reciclagem é realizada através de coleta nos bairros e nas empresas, no entanto, é uma atividade que precisa de um melhor gerenciamento.

#### H - Investimento em Infraestrutura energética e tecnologias limpas

10% responderam que raramente ocorrem, 80% de vez quando ocorre e 10% frequentemente ocorrem. O resultado demonstra que existe investimento, no entanto, é muito simples, principalmente em tecnologias que não polui o meio ambiente.

#### I - Investidores no processo de sustentabilidade

10% considera que nunca ocorrem, 50% raramente ocorre e 40% de vez quando ocorre. As práticas sustentáveis são realizadas dependendo da mão-de-obra dos empregados. São poucos os recursos para ajudar no processo utilizando novas tecnologias.

#### J - Fomenta Criatividade e Inovação

30% respondem que raramente ocorrem, 50% de vez em quando ocorre e 20% considera que frequentemente ocorre. A empresa comunitária fomenta a criatividade e a inovação. Existe e pudemos conhecer uma exposição no centro de Cherán para que a população tenha conhecimento, no entanto, necessita de recursos.

#### L - Avanço do Processo de Sustentabilidade

20% dos questionários revelam que raramente ocorre, 40% de vez quando ocorre e 40% frequentemente ocorre. Os resultados demonstram, coincidindo com a realidade vivenciamos no dia a dia das empresas, que existem avanços a partir dos treinamentos e das iniciativas de criatividade, no entanto, os projetos muitas vezes não são postos em prática, e por isso, considerados como precários.

### **5.3.1.4 - Identidade do grupo e da empresa comunitária de Cherán**

Cultura organizacional é um conjunto de hábitos e crenças, valores, atitudes e normas, estabelecidos pelos seus membros conforme Chiavenato (2010), é o que diferencia uma empresa das outras. Schein (1988) defendia que a cultura corporativa é composta por 3 níveis. O primeiro são os símbolos e os comportamentos, em que se torna visível para a organização, temos os exemplos, as vestimentas, línguas e comportamentos; o segundo nível são os valores e normas, neste caso são os usos e costumes dos ancestrais e os pressupostos são as crenças e regras adquiridas ao entrar na organização, tendo a capacidade de influenciar diretamente a maneira como um

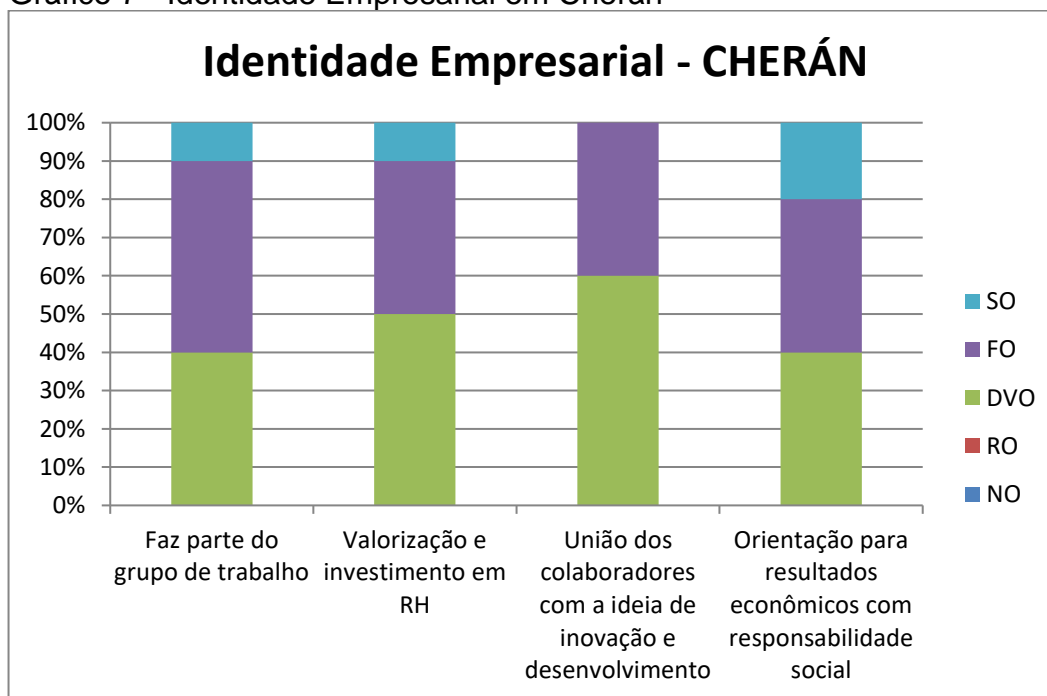
colaborador pensa e age diante de diferentes situações no trabalho.

Tabela 7 - Identidade Empresarial em Cherán

Formação da Identidade da Empresa	NO	RO	DVO	FO	SO
Faz parte do grupo de trabalho	0	0	40%	50%	10%
Valorização dos RH	0	0	50%	40%	10%
Flexibilidade de Mudanças	0	30%	70%	0	0
Metas	0	10%	70%	20%	0
União para Desenvolvimento	0	0	60%	40%	0
Alta produtividade de Qualidades de seus serviços	0	20%	60%	20%	0
Conscientização de um novo Desenvolvimento	0	0	40%	40%	20%

Fonte: Elaboração própria

Gráfico 7 - Identidade Empresarial em Cherán



Fonte: Elaboração própria

No Gráfico 7 destacamos os pontos mais relevantes para compreender a identidade das empresas comunitárias de Cherán. Alguns outros fatores foram pontuados e abaixo discorreremos sobre todos eles.

A - Faz parte do grupo de trabalho - De todos os questionados, 40% responderam que não acontece constantemente, 50% frequentemente ocorre e 10% afirmaram que sempre ocorrem. Se verifica que a maioria se identifica com perfil da empresa e faz parte da identidade do grupo se referindo aos seus valores, crenças, praticas de gestao e comportamentos.

B - Valorização dos RH - 40% Metade dos questionados responderam que ocorre, mas não constantemente, 40% afirmam que frequentemente ocorre e 20% afirmaram que sempre ocorrem. Portanto, mais da metade dos questionados consideram que valorizam os empregados e identificam a importância que a empresa tem em solidificar a identidade individual com a grupo organizacional , tendo uma reputação para ser mais competitiva.

C - Flexibilidade de Mudanças - 30% responderam que acontece, não constantemente, 70% frequentemente ocorre. Verifica-se que a maioria considera a aceitação para as mudanças, sendo uma ação própria focada na sustentabilidade empresarial que faz parte de uma conduta que contribui para a identidade da empresa e do grupo.

D - Metas - 10% responderam que não acontece constantemente, 70% frequentemente ocorre e 20% afirmaram que sempre ocorrem. As metas e a visão empresarial faz parte da cultura da empresa, e 90% das respostas dos colaboradores consideram que as empresas auxiliam no cumprimento das metas, sendo determinantes para se ter os propósitos das mesmas, fazendo parte da sua identidade cultural.

E - União para Desenvolvimento - 60% responderam que de vez em quando ocorre e 40% frequentemente ocorre. Verifica-se que a maioria dos colaboradores não considera uma estratégia que o grupo se unam para alcançar o desenvolvimento com o foco em um novo ambiente, no entanto, concorda que exista a conduta em prol do desenvolvimento da comunidade e sustentável.

F - Alta produtividade de Qualidades de seus serviços - 20% responderam que



não acontece constantemente, 60% frequentemente ocorre e 20% afirmaram que sempre ocorrem. A maioria dos colaboradores (80%) considera a existência na qualidade dos serviços e produtos, inferindo uma alta qualidade.

G - Conscientização de um novo Desenvolvimento - 40% responderam que não acontece constantemente, 40% frequentemente ocorre e 20% afirmaram que sempre ocorrem. A maioria dos colaboradores (60%) considera a existência de uma consciência voltada para um novo desenvolvimento denominado sustentável.

### **5.3.2 Análise dos questionários na Empresa Iberdrola**

Descrevemos a síntese dos resultados dos questionários aplicados no setor de sustentabilidade da empresa Iberdrola, com a participação do Coordenador do setor na entrevista sobre cultura e educação sustentável, sustentabilidade e identidade empresarial.

#### **5.3.2.1 Educação Sustentável na Iberdrola**

Verificamos que a educação sustentável (ES) no âmbito organizacional é caracterizada por possibilitar uma nova postura ética, conforme Rodrigues (2014), voltada para uma cidadania que atenda a complexidade ambiental para atingir o desenvolvimento sustentável. Tristão (2013), defende que a Educação Ambiental inclusa na ES, visa proporcionar conhecimentos e compreensão sobre a realidade socioambiental e sobre o meio ambiente. Os problemas humanos e ambientais possibilitam a interação entre o ser humano e o seu meio ambiente, e assim, desenvolve-se uma identidade entre a relação do homem com o lugar em que vive. A resposta do questionário com o enfoque sobre a educação (ES) potencializa além, da conscientização sobre meio ambiente, produz uma ferramenta para atingir o desenvolvimento sustentável com o desenvolvimento de práticas pedagógicas solidárias e articuladas com a emancipação humana. Assim como Tristão (2013), defendemos a Educação Ambiental como uma orientação para conhecer e compreender em sua complexidade da natureza e a realidade socioambiental.

Tabela 8 - Educação Sustentável na Empresa Iberdrola

<b>Pontos de Gestão para Educação Sustentável</b>	NO	RO	DVO	FO	SO
Orientação sobre Controle e Produtividade e RS	0	0	40%	60%	0
Programas de Sustentabilidade	0	0	10%	60%	30%
Educação e Meio ambiente	0	0	20%	40%	40%
Treinamento para atender o Mercado	0	0	0	40%	60%
Sensibilização para o Social e o Cultural	0	0	60%	30%	10%
Reciclagem e reutilização de água	0	0	0	80%	20%
Investimento em Infraestrutura energética e tecnologias limpas				20%	80%

Fonte: Elaboração própria

De acordo com a Tabela 8 e o Gráfico 5 temos o que representa as respostas obtidas na empresa Iberdrola sobre a educação sustentável:

A - Orientação para valores e comportamentos ambientais e Responsabilidade Social Empresarial (RSE).

Na Iberdrola o resultado do questionário expõe que 30% dos colaboradores responderam que frequentemente ocorre, 40% de vez quando ocorre, ou seja, não é orientada de maneira satisfatória, 30% raramente ocorre, ou seja, se verifica que a orientação da empresa não tem uma aprovação satisfatória por 30% dos colaboradores, como também, sobre a responsabilidade social da empresa, no entanto, a performance não trata essa questão de maneira que atenda a maioria do setor de sustentabilidade, e que deveria ser um ponto central para todos os setores da empresa. Constata-se que a Iberdrola investe em tecnologia, e no processo de conquistar os ODS, no entanto, as respostas demonstram que ainda necessita de mais atenção para almejar o desenvolvimento sustentável.

#### B - Participação em programas de sustentabilidade

Na Iberdrola o resultado dos colaboradores considera 10% responderam que não acontece constantemente, e 60% que frequentemente ocorre., e 30% considera que sempre ocorre, ou seja, a maioria (90%) que a empresa afirmar que a empresa tem compromisso com os programas de sustentabilidade.

#### C - Conscientização para educação e meio ambiente para DS

Na Iberdrola as respostas dos colaboradores sobre o tema no setor de Sustentabilidade consideram que a maioria (80%) tem consciência sobre a importância da educação e meio ambiente no processo de sustentabilidade, somente 20% responderam que não acontece constantemente. É um ponto que deve ser transmitido de maneira continua para obter um processo adequado, principalmente no setor de sustentabilidade. E um processo de Política Participante e Preservação (PPP), no entanto, se o referido setor tem essa visao, a empresa como todo sera que tem a mesma visao, será que existem empregados que não foram educados e treinados para este tema.

#### D – Treinamento para atender o mercado

Na Iberdrola as respostas dos colaboradores sobre o tema no setor de Sustentabilidade consideram que todos (100%) são treinados para o mercado, no entanto, no ambito dos empregados que não fazem parte do setor, a conscientização e a sensibilização são as mesmas. Porque os empregados deste setor são treinados para praticas e conciencia sustentável.

#### E - Sensibilização para o social e o cultural

Na Iberdrola sobre o tema, 60% dos colaboradores afirmaram que de vez em quando ocorre, 30% frequentemente ocorre e 10% sempre ocorre, ou seja, a minoria considera que a parte social e cultural é importante para os individuos e para empresa, no entanto, 60% considera que é eventual, para se obter o desenvolvimento sustentável.

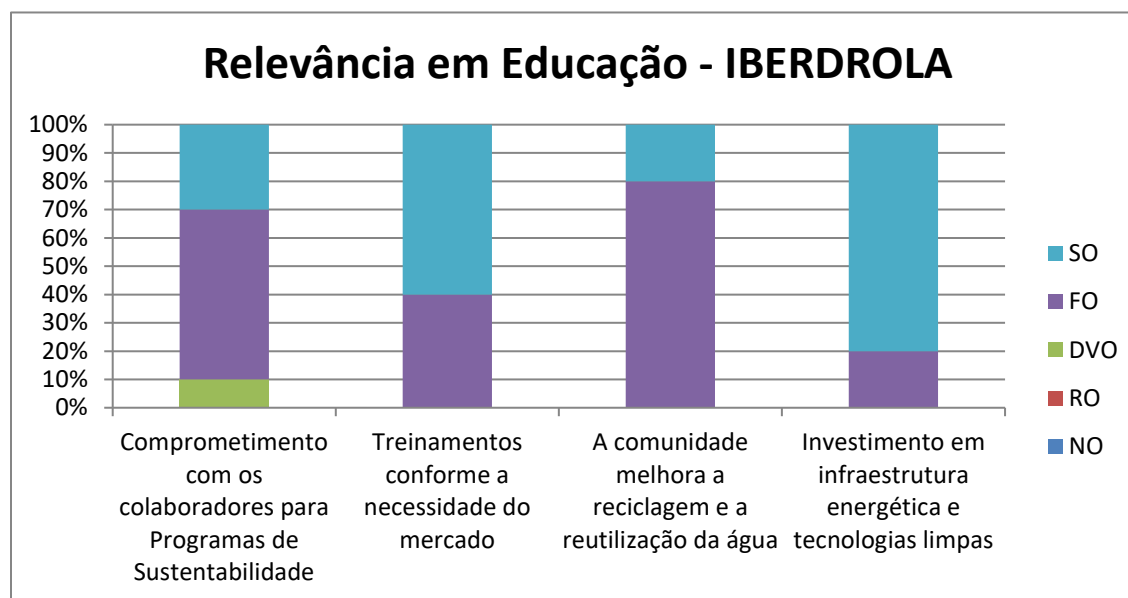
#### F - Reciclagem e reutilizar

No setor de sustentabilidade, as respostas dos colaboradores demonstra que 100% concordam com a pratica de reciclagem dessa estratégia são realizadas para que a empresa continue em um processo de desenvolvimento sustentável.

### G - Investimento em estrutura energética

Na Iberdrola as respostas dos 100% dos colaboradores considera que a empresa esta voltada para melhorar e investir em estrutura energetica voltada para uma energia limpa que atenda o desenvolvimento sustentável.

Gráfico 8 - Educação Sustentável na empresa Iberdrola



Fonte: Elaboração própria

De acordo com a Tabela 8 e o Gráfico 5 que representam as respostas obtidas na empresa Iberdrola, temos:

#### A - Orientação sobre controle e produção

Na Iberdrola o resultado do questionário expõe que 40% dos colaboradores responderam que frequentemente ocorre, ou seja, a maioria respondeu positivamente sobre a responsabilidade social e o controle da produtividade, a Iberdrola investe em tecnologia para auxiliar na gestão para almejar o desenvolvimento sustentável.

#### B - Participação em programas de sustentabilidade

Na Iberdrola o resultado dos colaboradores considera 10% responderam que não acontece constantemente, e 60% que frequentemente ocorre., e 30% considera que

sempre ocorre, ou seja, metade do grupo ao afirmar que participam frequentemente considera-se que a empresa tem compromisso com os programas de sustentabilidade.

#### C - Conscientização para educação e meio ambiente

Na Iberdrola as respostas dos colaboradores consideram 20% responderam que não acontece constantemente, 40% frequentemente ocorre e 40% sempre ocorre.

#### D - Sensibilização para o social e o cultural

Na Iberdrola 60% dos questionários afirmaram que de vez em quando ocorre, 30% frequentemente ocorre e 10% sempre ocorre.

#### E - Reciclagem e reutilizar

Os empregados da Iberdrola responderam que 80% frequentemente ocorre, e 20% sempre ocorre.

#### F - Investimento em estrutura energética

Na Iberdrola 20% consideram que frequentemente ocorre, e 80% sempre ocorre.

### **5.3.2.2 Cultura Sustentável - Iberdrola**

Para que a empresa venha obter uma identidade empresarial voltada para sustentabilidade, os desafios iniciam na cultura para adquirir uma identidade organizacional (Curvello,1993), com isso, possibilita um caminho para se tornar mais competitiva no mercado. Quando estamos propensos a nos dedicarmos mais por um grupo do qual nos sentimos parte, sabemos que podemos contribuir mais. Quando pertencemos a um grupo, relacionamos isso à nossa identidade, podemos exemplificar assim, eu sou brasileiro, sou espanhol e sou mexicano. Quando direcionamos nossa maneira de ser para o nosso trabalho, e nos identificamos com seus valores, hábitos e crenças da empresa em que trabalhamos. Quando alguém relaciona o trabalho com a própria identidade, esse profissional torce pela empresa, contribui para o crescimento dela e sabe da importância do seu próprio trabalho. Ter colaboradores engajados com o trabalho que realizam, se sentindo parte do time e contribuindo com o crescimento da organização como um todo, é o sonho de qualquer empresa, pois esses colaboradores proporcionarão muitas vantagens.

Tabela 9 - Cultura na Iberdrola

<b>Ações Culturais e de RS da Empresa</b>	NO	RO	DVO	FO	SO
Respeito ao Meio Ambiente e Social	0	50%	30%	20%	0
Bem estar dos empregados	0	0	20%	60%	20%
União para Desenvolvimento	0	0	20%	50%	30%
Alta produtividade e qualidade dos seus serviços	0	0	0	40%	60%
Novas ideias para gerar novos produtos e serviços	0	0	0	80%	20%
Atividades na área de educação e meio ambiente	0	0	20%	40%	40%
Mudanças de comportamentos para o DS	0	30%	60%	10%	0

Fonte: Elaboração própria

De acordo com a Tabela 9 e o Gráfico 6 temos o que representa as respostas obtidas na empresa Iberdrola sobre a Cultura Sustentável:

#### A - Respeito ao Meio Ambiente e ao Social

Na Iberdrola o resultado do questionário sobre a questão do meio ambiente e o social temos a relatar que 20% dos colaboradores responderam que frequentemente ocorre, 30% de vez quando ocorre, e 50% raramente ocorre, ou seja, se verifica que existe uma orientação sobre os valores e comportamentos ambientais, como também, sobre responsabilidade social da empresa, no entanto, a performace não trata essa questão de maneira a atingir a maioria no setor de sustentabilidade, que deveria ser um ponto central para todos do setor. Constata-se que a Iberdrola investe em tecnologia, e no processo de conquistar os ODS, no entanto, as respostas que ainda necessita de mais atenção para almejar o desenvolvimento sustentável.

#### B - Bem estar dos empregados

O resultado do questionário evidencia que 20% dos colaboradores responderam que de vez em quando ocorre, 60% frequentemente ocorre, e 20% sempre ocorre., ou seja, se verifica que a maioria (80%) esta orientada para o bem estar dos empregados.

#### C -União para Desenvolvimento

O resultado do questionário evidencia que 20% dos colaboradores responderam que de vez em quando ocorre, 50% frequentemente ocorre, e 30% sempre ocorre., ou seja, se verifica que a maioria (70%) responderam a orientação para reuniao dos empregados para se obter o desenvolvimento.

#### D - Alta produtividade e qualidade dos seus serviços

O resultado do questionário evidencia que 40% dos colaboradores responderam que frequentemente ocorre, e 60% sempre ocorre., ou seja, se verifica que a maioria (60%) responderam a orientação da empresa para alta produtividade e qualidade dos serviços.

#### E - Novas ideias para gerar novos produtos e serviços

O resultado do questionário evidencia que 80% dos colaboradores responderam que frequentemente ocorre, e 20% sempre ocorre., ou seja, voltada para uma opiniao positiva (100%) responderam que a orientação para novas ideias de produtos e serviços tinha a concordancia de todos os colaboradores.

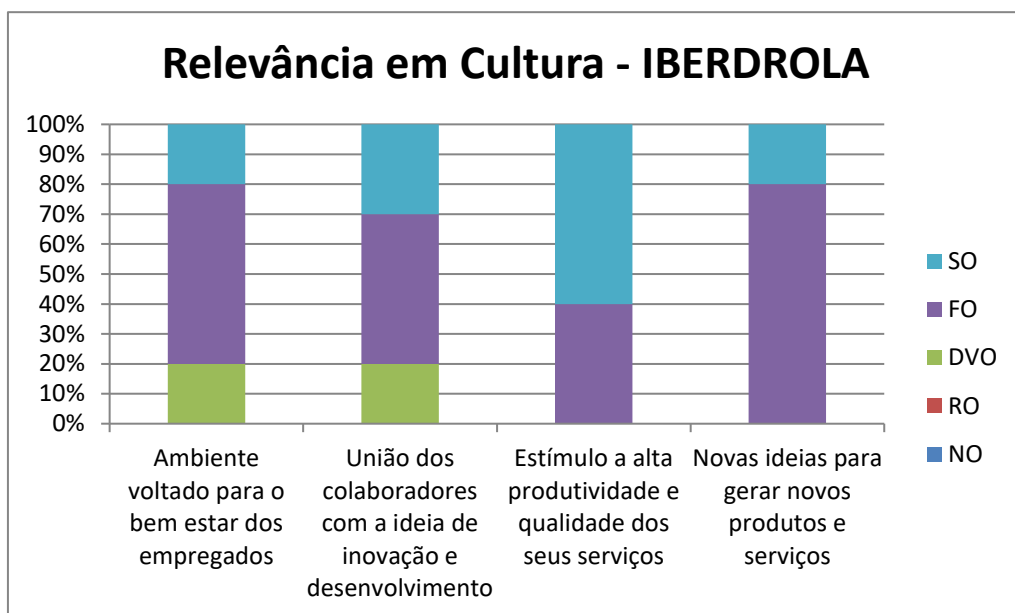
#### F - Atividades na área de educação e meio ambiente

O resultado do questionário evidencia que 20% dos colaboradores responderam que de vez em quando ocorre, 50% frequentemente ocorre, e 20% sempre ocorre., ou seja, se verifica que a maioria (70%) responderam a orientação para reuniao dos empregados para se obter o desenvolvimento.

#### G - Mudanças de comportamentos para o DS

O resultado do questionário evidencia que 30% dos colaboradores responderam que raramente ocorre, 60% de vez em quando ocorre, e 10% sempre ocorre., ou seja, se verifica que a maioria (70%) responderam e concordaram que mudanças de comportamento acontecem para se obter o desenvolvimento sustentavel.

Gráfico 9 - Cultura em um ambiente sustentável na Iberdrola



Fonte: Elaboração própria

### 5.3.2.3 Sustentabilidade na Iberdrola

Tabela 10 - Sustentabilidade na Iberdrola

Ações de Gestão para o Ambiente Sustentável	NO	RO	DVO	FO	SO
Investimento em RH	0	0	0	50%	50%
Flexibilidade para Mudanças	0	0	20%	20%	60%
União para Inovação e Desenvolvimento	0	0	20%	50%	30%
Novas Ideias de Produtos e Serviços	0	0	0	80%	20%
Conscientização para um novo Desenvolvimento	0	0	40%	60%	0
Cultura Importante para Sustentabilidade	0	20%	50%	30%	0
Reciclagem e reutilização de água	0	0	0	80%	20%
Investimento em Infraestrutura energética e tecnologias limpas	0	0	0	20%	80%
Investidores no processo de sustentabilidade	0	0	0	10%	90%
Fomenta Criatividade e Inovação	0	0	0	30%	70%
Avanço do Processo de Sustentabilidade	0	0	20%	30%	50%

Fonte: Elaboração própria



De acordo com a Tabela 9 e o Gráfico 7 temos o que representa as respostas obtidas na empresa Iberdrola sobre as praticas e estratégias em sustentabilidade:

#### A - Investimento em RH

Na Iberdrola o resultado do questionário expõe que 50% dos colaboradores responderam que frequentemente ocorre, 50% sempre ocorre, ou seja, se verifica que existe uma orientação sobre os valores e comportamentos ambientais, como também, sobre responsabilidade social da empresa, no entanto, a performace não trata essa questao de maneira a atingir a maioria no setor de sustentabilidade, que deveria ser um ponto central para todos do setor. Constata-se que a Iberdrola investe em tecnologia, e no processo de conquistar os ODS, no entanto, as respostas que ainda necessita de mais atenção para almejar o desenvolvimento sustentável.

#### B - Flexibilidade para Mudanças

O resultado do questionário evidencia que 20% dos colaboradores responderam que de vez em quando ocorre, 20% frequentemente ocorre, e 60% sempre ocorre., ou seja, se verifica que a maioria (80%) responderam a orientação para reuniao dos empregados para se obter o desenvolvimento.

#### C - União para Inovação e Desenvolvimento

O resultado do questionário evidencia que 20% dos colaboradores responderam que de vez em quando ocorre, 50% frequentemente ocorre, e 30% sempre ocorre., ou seja, se verifica que a maioria (80%) responderam a orientação para reuniao dos empregados para se obter o desenvolvimento.

#### D - Novas Ideias de Produtos e Serviços

O resultado dos questionários evidenciam que as ações voltadas para novas ideias atinge 100% dos colaboradores, onde 80% responderam que frequentemente ocorre, e 20% sempre ocorre.

#### E - Conscientização para um novo Desenvolvimento

O resultado dos questionários evidenciam que as respostas demonstram que 40% de vez em quando ocorre, e 60% frequentemente ocorre.

#### F - Cultura Importante para Sustentabilidade

O resultado dos questionários considera que 20% dos colaboradores consideram que a cultura é pouco significativa para sustentabilidade, 50% consideram de vez em

quando ocorre, ou seja, consideram como meio termo, e 30% consideram que frequentemente ocorre, consideram importante para a sustentabilidade.

#### G - Reciclagem e reutilização de água

O resultado dos questionários evidenciam que 100% das respostas consideram que utilizam a reciclagem e reutilização da água como uma estratégia prática para sustentabilidade, onde 80% frequentemente ocorre e 20% sempre ocorre.

#### H - Investimento em Infraestrutura energética e tecnologias limpas

O resultado dos questionários evidenciam que as ações voltadas a infraestrutura energética e tecnologia são utilizadas como prática para sustentabilidade, ou seja, 100% dos colaboradores, onde 20% responderam que frequentemente ocorre, e 80% sempre ocorre.

#### I - Investidores no processo de sustentabilidade

O resultado dos questionários evidenciam a empresa investe em processo de sustentabilidade, ou seja, atinge 100% dos colaboradores, onde 10% responderam que frequentemente ocorre, e 90% sempre ocorre.

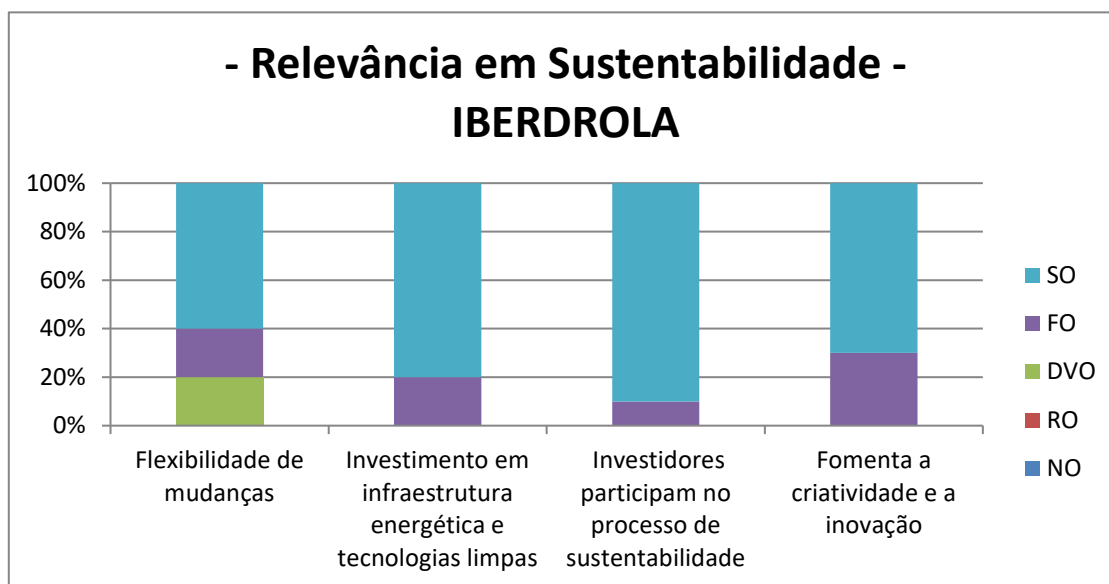
#### J - Fomenta Criatividade e Inovação

O resultado dos questionários evidenciam que 100% dos colaboradores concordam que a empresa fomenta a criatividade e a inovação, onde 30% dos questionários afirmam que frequentemente ocorre, e 70% sempre ocorre em ações voltadas para criatividade e inovação.

#### L - Avanço do Processo de Sustentabilidade

O resultado dos questionários evidenciam que 20% responderam de maneira neutra, considerando que de vez em quando ocorre, 30% frequentemente ocorre e 50% sempre ocorre. A maioria (80%) concordam que a empresa avança em um processo sustentável.

Gráfico 10 - Sustentabilidade na Iberdrola



Fonte: Elaboração própria

### 5.3.2.4 Identidade do grupo e da empresa Iberdrola

Tabela 11 - Identidade do grupo e da empresa Iberdrola

Formação da Identidade da Empresa	NO	RO	DVO	FO	SO
Faz parte do grupo de trabalho	0	0	0	70%	30%
Valorização dos RH	0	0	0	50%	50%
Metas	0	0	0	20%	80%
Flexibilidade de Mudanças	0	0	20%	20%	60%
União para Desenvolvimento	0	0	20%	50%	30%
Alta produtividade de Qualidades de seus serviços	0	0	0	40%	60%
Conscientização para um novo Desenvolvimento	0	0	40%	60%	0

Fonte: Elaboração própria

De acordo com a Tabela 10 e o Gráfico 8 temos o que representa as respostas obtidas na empresa Iberdrola para análise da identidade empresarial no contexto do ambiente sustentável:

#### A - Faz parte do grupo de trabalho

As respostas dos questionários, fez com que tivéssemos a seguinte compreensão, 70% responderam que frequentemente ocorre e 30% afirmaram que sempre ocorrem. Se verifica que a maioria se identifica com perfil da empresa e faz parte da identidade do grupo se referindo as suas metas, visão, valores, práticas de gestão e comportamentos.

#### B- Valorização dos RH

As respostas dos questionários, fez com que tivéssemos a seguinte compreensão, sobre como o ponto abordado. 50% responderam que frequentemente ocorre e 50% afirmaram que sempre ocorrem. Se verifica que 100% concorda que a empresa valoriza os recursos humanos.

#### C - Metas

As respostas dos questionários, fez com que tivéssemos a seguinte compreensão, 20% responderam que frequentemente ocorre e 80% afirmaram que sempre ocorrem. A empresa tem metas voltadas para a sustentabilidade.

#### D - Flexibilidade para Mudanças

As respostas dos questionários, fez com que tivéssemos a seguinte compreensão, que 20% responderam que de vez quando ocorre, 20% frequentemente ocorre e 60% afirmaram que sempre ocorrem. As respostas evidenciam que a empresa é flexível para mudanças, com isso, esta direcionada para um ambiente sustentável.

#### E - União para Desenvolvimento

As respostas dos questionários, fez com que tivéssemos a seguinte compreensão, 20% responderam que de vez quando , 50% frequentemente ocorre, 30% afirmaram que sempre ocorrem. Se verifica que a maioria se identifica com perfil da empresa e faz parte da identidade do grupo se referindo as práticas para obter o desenvolvimento.

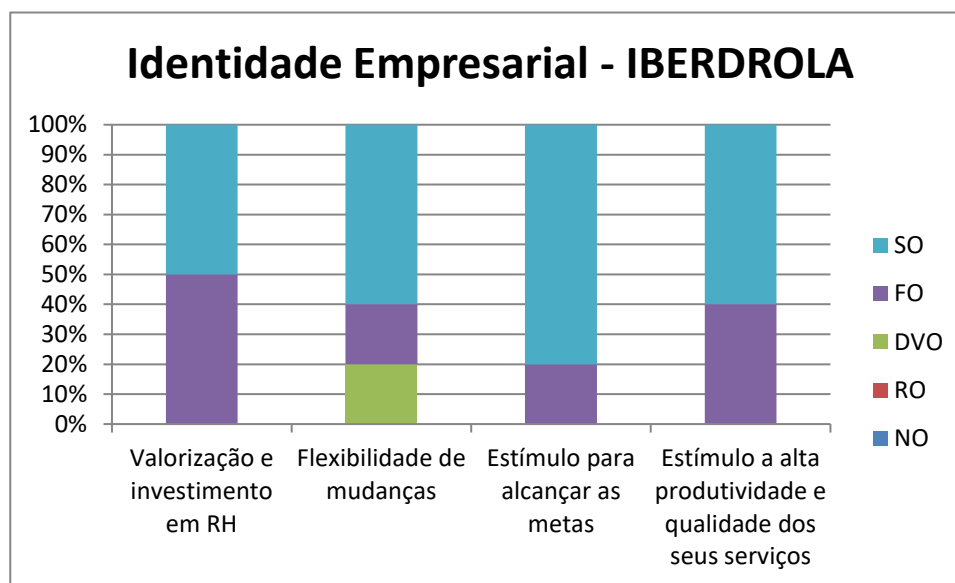
#### F - Alta produtividade de qualidades de seus serviços

As respostas dos questionários, considera que 40% frequentemente ocorre e 60% afirmaram que sempre ocorrem. Se verifica que a maioria se identifica com perfil da empresa em relação a alta produtividade e qualidade dos serviços.

#### G - Conscientização para um novo Desenvolvimento

As respostas dos questionários, fez com que tivéssemos a seguinte compreensão, 40% de vez em quando ocorre, 60% responderam que frequentemente ocorre. Verificamos que a maioria das respostas tem conscientes para ter um novo desenvolvimento dito sustentável.

Gráfico 11- Relevâncias da Identidade do grupo e da Iberdrola



Fonte: Elaboração própria

### 5.3.3 Análise do questionário na Empresa Telefônica

Assim como se deu na empresa Iberdrola, e de Cherán, na Telefônica, as respostas nos levam à percepção de que é a educação sustentável no âmbito organizacional vem auxiliando as empresas a avançarem no processo de desenvolvimento sustentável. As respostas do questionário nesse enfoque, foram obtidas dos empregados do setor de sustentabilidade da empresa.

### 5.3.3.1 Educação Sustentável na Telefônica

Tabela 12 - Educação Sustentável na Telefônica

Pontos de Gestão para Educação Sustentável	NO	RO	DVO	FO	SO
Orientação sobre Controle e Produtividade	0	12,5%	62,5%	35%	0
Programas de Sustentabilidade	0	0	0	62,5%	37,5%
Educação e Meio ambiente	0	0	0	50%	50%
Treinamento para atender o Mercado	0	0	0	50%	50%
Sensibilização para o Social e o Cultural	0	0	50%	50%	0
Reciclagem e reutilização de água	0	0	0	87,5%	12,5%
Investimento em Infraestrutura energética e tecnologias limpas	0	0	0	25%	75%

Fonte: Elaboração própria

#### A - Orientação sobre Controle e Produtividade

Na Telefônica o resultado do questionário estabelece que 12,5% do colaboradores considera que raramente ocorre, 62,5% considera que não acontece constantemente, e 35% frequentemente ocorre. A resposta do questionário não concorda que a empresa esta direcionada para o controle e a produtividade.

#### B - Programas de Sustentabilidade

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 62,5% frequentemente participa do programa de sustentabilidade, e 37,5% dos colaboradores afirmam que sempre participam. As respostas demonstram que a empresa tem programas de sustentabilidade.

#### C - Educação e Meio ambiente

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 50% frequentemente participa de uma educação voltada para o meio ambiente, como também, 50% afirmam que sempre participam deste compromisso.

#### D - Treinamento para atender o Mercado

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 50% frequentemente participa do programa de sustentabilidade, e 50% dos colaboradores afirmam que sempre participam.

#### E - Sensibilização para o Social e o Cultural

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 50% de vez quando ocorre, e os outros 50% ocorre frequentemente. Metade das respostas concorda positivamente que a empresa é voltada para a sensibilização do social e cultural.

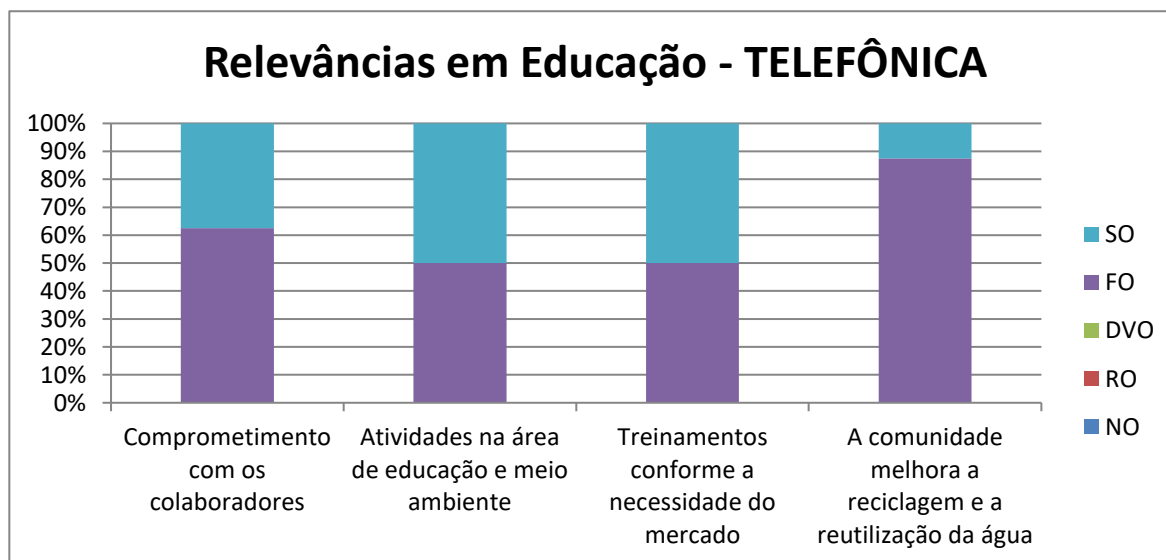
#### F - Reciclagem e reutilização de água

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 87,5% frequentemente participa do programa de reciclagem e reutilização da água, e 12,5% dos colaboradores afirmam que sempre participam. A totalidade concorda que a empresa participa desse programa.

#### G - Investimento em Infraestrutura energética e tecnologias limpas

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 25% frequentemente participa do programa de sustentabilidade, e 75% dos colaboradores afirmam que sempre participam. As respostas evidenciam que 100% dos colaboradores concordam que a empresa investi em infraestrutura energética.

Gráfico 12 - Educação Sustentável na empresa Telefônica



Fonte: Elaboração própria

De acordo com a Tabela 12 e o Gráfico 9 que representam as respostas obtidas na empresa Telefônica, temos:

#### A - Orientação sobre controle e produção

Na Telefônica o resultado do questionário estabelece que 12,5% do colaboradores considera que raramente ocorre, 62,5% considera que não acontece constantemente, e 35% frequentemente ocorre.

#### B - Participação em programas de sustentabilidade

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 62,5% frequentemente participa do programa de sustentabilidade, e 37,5% dos colaboradores afirmam que sempre participam.

#### C - Conscientização para educação e meio ambiente

Na telefônica o resultado dos questionários contempla que 50% frequentemente ocorre, e o restante 50% que sempre ocorre.

#### D - Sensibilização para o social e o cultural

Na Telefônica o resultado dos questionários da Telefônica contempla que 50% de vez quando ocorre, e o restante dos 50% frequentemente ocorre.

#### E - Reciclar e Utilizar

O resultado dos questionários da Telefônica contempla que 87,5% frequentemente ocorre, e 12,5% sempre ocorre.

#### F - Investimento em estrutura energética

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 25% frequentemente ocorre, e 75% sempre ocorre.

### 5.3.3.2 Cultura Sustentável

Tabela 13 - Cultura na Telefônica

Ações Culturais e de RS da Empresa	NO	RO	DVO	FO	SO
Respeito ao Meio Ambiente e Social	0	25%	50%	25%	0
Bem estar dos empregados	0	0	40%	60%	0
União para Desenvolvimento	0	0	15%	60%	25%
Alta produtividade e qualidade dos seus serviços	0	0	10%	50%	40%
Novas ideias para gerar novos produtos e serviços	0	0	0	40%	60%
Atividades na área de educação e meio ambiente	0	0	0	50%	50%
Mudanças de comportamentos para o DS	0	25%	75%	0	0

Fonte: Elaboração própria



De acordo com a Tabela 13 e o Gráfico 10 que representam as respostas obtidas na empresa Telefônica sobre a Cultura Sustentável:

A - Respeito ao Meio Ambiente e Social

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 25% raramente ocorre, 50% de vez em quando ocorre, e 25% sempre ocorre. Se verifica que a minoria, ou seja, 25% concorda que a empresa respeita o meio ambiente e o social.

B - Bem estar dos empregados

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 40% de vez em quando ocorre, 60% frequentemente ocorre. As respostas do questionário evidenciam que a empresa esta orientada para o bem estar dos empregados.

C - União para Desenvolvimento

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 15% de vez quando ocorre, 60% frequentemente ocorre, e 25% sempre ocorre. As respostas evidenciam que 85% das respostas evidenciam a uniao dos empregados para obter o desenvolvimento.

D - Alta produtividade e qualidade dos seus serviços

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 10% de vez em quando ocorre, 50% frequentemente ocorre, e 40% considera que sempre existe. Conforme o questionário 90% dos colaboradores concordam que a empresa privilegia a alta produtividade e a qualidade dos serviços.

E - Novas ideias para gerar novos produtos e serviços

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 40% frequentemente ocorre, e 60% sempre ocorre. As respostas constataam que a maioria se identifica com perfil da empresa em relação as novas ideias para gerar novos produtos e serviços.

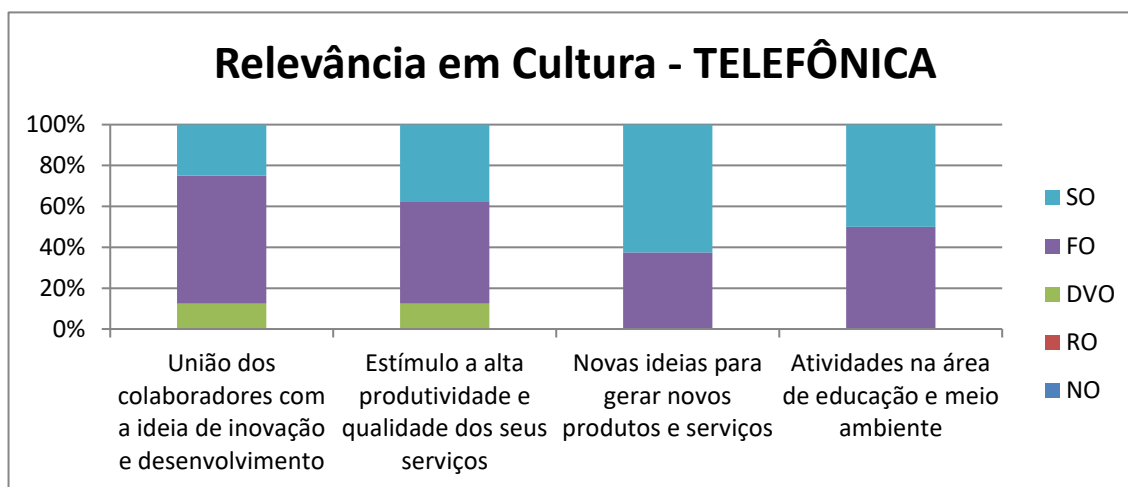
F - Atividades na área de educação e meio ambiente

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 50% frequentemente ocorre, e 50% sempre ocorre. O resultado do questionário contempla que todos concordam que a empresa estimula as atividades de educação e meio ambiente.

G - Mudanças de comportamentos para o DS

Na Telefônica o resultado dos questionários contempla que 25% raramente ocorre, e 75% de vez em quando ocorre. Os questionários demonstram que a empresa não está direcionada efetivamente para mudanças de comportamento para o DS.

Gráfico 13 - Cultura Sustentável na Telefônica



Fonte: Elaboração própria

### 5.3.3.3 Sustentabilidade

Tabela 14 - Sustentabilidade na Telefônica

Ações de Gestão para o Ambiente Sustentável	NO	RO	DVO	FO	SO
Investimento em RH	0	0	0	75%	25%
Flexibilidade para Mudanças	0	0	15%	25%	60%
União para Inovação e Desenvolvimento	0	0	15%	60%	25%
Novas Ideias de Produtos e Serviços	0	0	0	40%	60%
Conscientização para um novo Desenvolvimento	0	15%	60%	25%	0
Cultura Importante para Sustentabilidade	0	25%	60%	15%	0
Reciclagem e reutilização de água	0	0	0	90%	10%
Investimento em Infraestrutura energética e tecnologias limpas	0	0	0	25%	75%
Investidores no processo de sustentabilidade	0	0	0	25%	75%
Fomenta Criatividade e Inovação	0	0	0	40%	60%
Avanço do Processo de Sustentabilidade	0	0	25%	50%	25%

Fonte: Elaboração própria

De acordo com a Tabela 13 e o Gráfico 11 representam as respostas obtidas sobre as praticas da empresa Telefônica para obter um ambiente sustentável:

#### A - Investimento em RH

O resultado do questionário expõe que 75% dos colaboradores responderam que frequentemente ocorre, 25% sempre ocorre, ou seja, se verifica que existe uma orientação sobre os valores e comportamentos ambientais, como também, sobre responsabilidade social da empresa, no entanto, a performace não trata essa questao de maneira a atingir a maioria no setor de sustentabilidade, que deveria ser um ponto central para todos do setor.

#### B - Flexibilidade para Mudanças

O resultado do questionário evidencia que 15% dos colaboradores responderam que de vez em quando ocorre, 25% frequentemente ocorre, 60% sempre ocorre., ou seja, se verifica que a maioria (85%) responderam que tem uma orientação dos empregados para se obter mudanaças para se ter uma ambiente sustentável.

#### C - União para Inovação e Desenvolvimento

O resultado do questionário evidencia que 15% dos colaboradores responderam que de vez em quando ocorre, 60% frequentemente ocorre, e 25% sempre ocorre., ou seja, se verifica que a maioria (85%) responderam a orientação voltada para inovação em atingir a sustentabilidade.

#### D - Novas Ideias de Produtos e Serviços

O resultado dos questionários evidenciam ações da empresa voltada para novas ideias, sendo que 40% frequentemente ocorre, 60% sempre ocorre.

#### E - Conscientização para um novo Desenvolvimento

O resultado do questionário evidencia que 15% dos colaboradores responderam que raramente ocorre, 60% de vez quando ocorre, 25% frequentemente ocorre., ou seja, se verifica que a maioria (85%) responderam a orientação para reuniao dos empregados para se obter o desenvolvimento.

#### F - Cultura Importante para Sustentabilidade

O resultado dos questionários considera que 25% dos colaboradores consideram que raramente ocorre, sendo pouco significativa para sustentabilidade, 60% consideram

de vez em quando ocorre, ou seja, consideram como meio termo, e 15% consideram que frequentemente ocorre, consideram importante para a sustentabilidade.

#### G - Reciclagem e reutilização de água

O resultado dos questionários evidenciam que as ações voltadas para reciclagem e reutilização da água 90% frequentemente ocorre, 10% sempre ocorre.

#### H - Investimento em Infraestrutura energética e tecnologias limpas

O resultado dos questionários evidenciam que as ações voltadas para reciclagem e reutilização da água 25% frequentemente ocorre, 75% sempre ocorre.

#### I - Investidores no processo de sustentabilidade

O resultado dos questionários evidenciam que as ações voltadas para novas ideias são 25% frequentemente ocorre, 75% sempre ocorre.

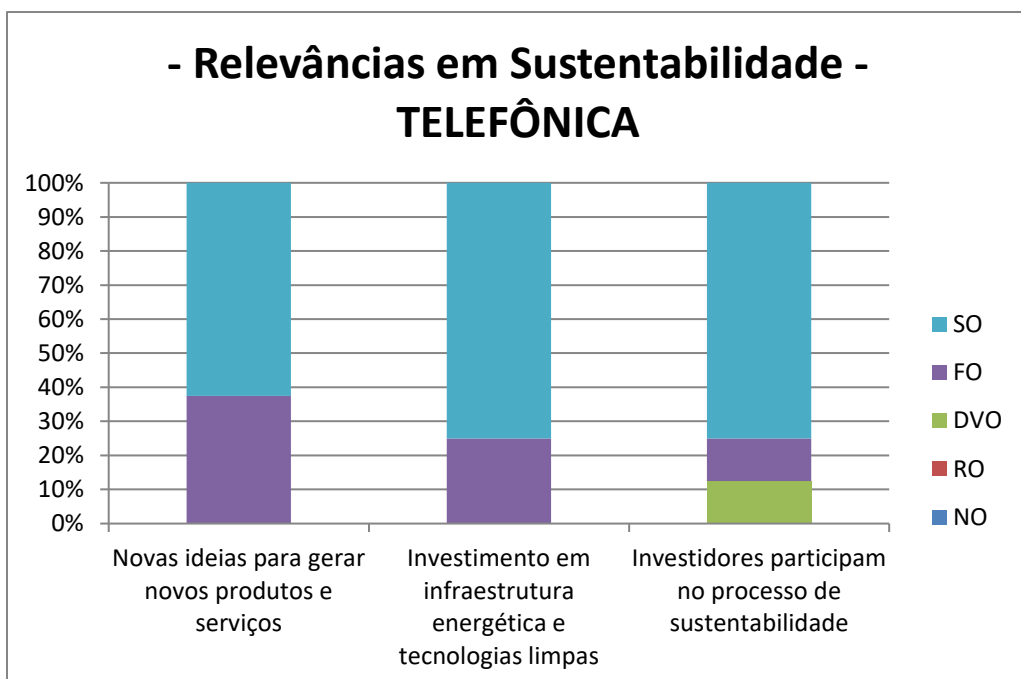
#### J - Fomenta Criatividade e Inovação

O resultado dos questionários evidenciam que as ações voltadas para criatividade e inovação são 40% frequentemente ocorre, 60% sempre ocorre.

#### L - Avanço do Processo de Sustentabilidade

O resultado dos questionários evidenciam que as ações voltadas para os avanços em nos processos de sustentabilidade, evidencia que 25% afirmam que de vez quando ocorre, 50% frequentemente ocorre, 25% sempre ocorre.

Gráfico 14 - Sustentabilidade na Telefônica



Fonte: Elaboração própria

### 5.3.3.4 Identidade do grupo e da empresa Telefônica

Tabela 15 - Identidade da Telefônica

Formação da Identidade da Empresa	NO	RO	DVO	FO	SO
Faz parte do grupo de trabalho	0	0	0	25%	75%
Valorização dos RH	0	0	0	75%	25%
Metas	0	0	12,5%	25%	62,5%
Flexibilidade de Mudanças	0	0	0	25%	75%
União para Desenvolvimento	0	0	12,5%	62,5%	25%
Alta produtividade de Qualidades de seus serviços	0	0	12,5%	50%	37,5%
Conscientização para um novo Desenvolvimento	0	12,5%	62,5%	25%	0

Fonte: Elaboração própria

De acordo com a Tabela 15 e o Gráfico 12 representam as respostas obtidas na empresa Telefônica sobre a Identidade da Empresa em um ambiente sustentável:

#### A - Faz parte do grupo de trabalho

O resultado dos questionários evidenciam 25% frequentemente ocorre, e 75% sempre ocorre. Os colaboradores concordam que a maioria (75%) dos colaboradores fazem parte do grupo. Se verifica que a maioria se identifica com perfil da empresa e faz parte da identidade do grupo se referindo as suas metas, visao, valores, praticas de gestao e comportamentos.

#### B - Valorização dos Recursos Humanos

O resultado dos questionários evidenciam que a empresa valoriza ações voltadas para os recursos humanos, onde 75% das respostas frequentemente ocorre, e 25% sempre ocorre.

#### C – Metas Organizacionais

O resultado dos questionários evidenciam 12,5% ocorrem de vez em quando , 25% frequentemente ocorre, 62,5% sempre ocorre. O questionario evidencia que a empresa tem metas voltadas para a sustentabilidade.

#### D - Flexibilidade de Mudanças

O resultado dos questionários evidenciam que a empresa é flexível para mudanças voltada para sustentabilidade, onde 25% frequentemente ocorre, 75% sempre ocorre.

#### E - União para Desenvolvimento

O resultado dos questionários evidenciam a maioria do colaboradores (87,5%) concordam que as empresa esta voltada para união em atingir o desenvolvimento, onde consiste que 12,5% de vez em quando ocorre, 62,5% frequentemente ocorre, 25% sempre ocorre.

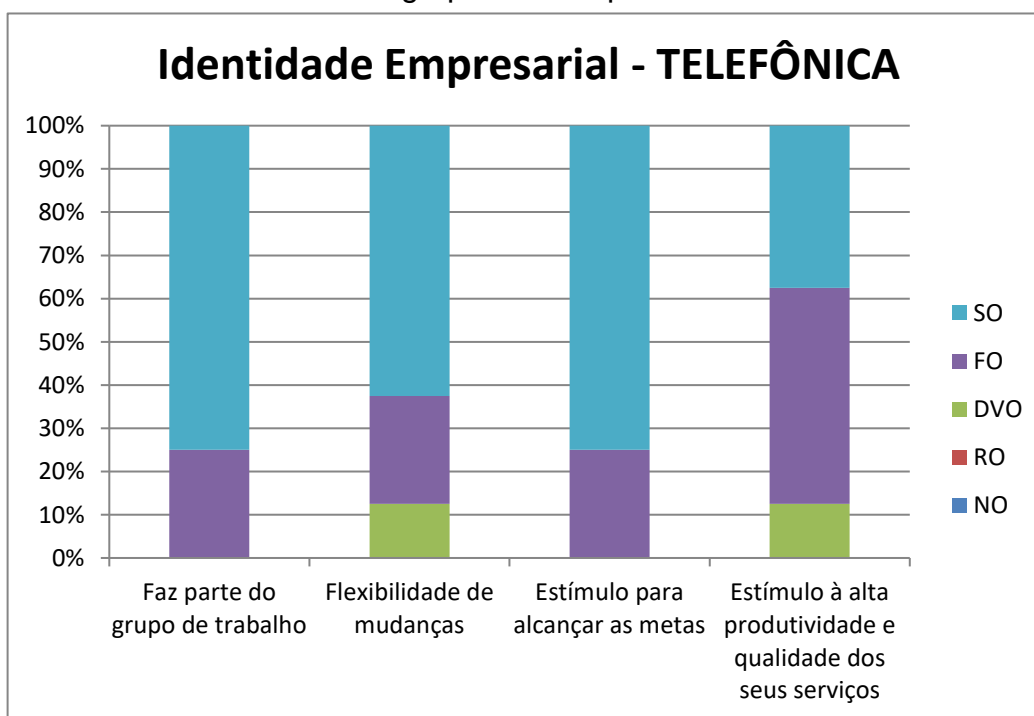
#### F - Alta produtividade e Qualidades de seus serviços

O resultado dos questionários evidenciam que as ações voltadas para alta produtividade e qualidade dos serviçosn consiste que 12,5 de vez em quando ocorre, 50% frequentemente ocorre, 37,5% sempre ocorre. A empresa é direcionada para alta produtividade e qualidades dos serviços.

#### G - Conscientização para um novo Desenvolvimento

O resultado dos questionários evidenciam a empresa tem ações voltadas para conscientização para um novo desenvolvimento, sendo 12,5% raramente ocorre, 62,5% de vez quando ocorre, e 25% frequentemente ocorre. A maioria considera que a empresa aplica esta atividade para obter um novo desenvolvimento.

Gráfico 15 - Identidade do grupo e da empresa Telefônica



Fonte: Elaboração própria

### **5.3.4 - Entrevistas**

#### **5.3.4.1 - Entrevistas nas Empresas Comunitárias de Cherán**

As entrevistas foram realizadas com os líderes das empresas, coordenadores de bairros e dirigentes do conselho maior do governo, com o intuito, de alargar o conhecimento do pesquisador sobre o sistema comunitário de governo, as empresas comunitárias, entendendo como os problemas e decisões são abordadas.

Constatamos que a gestão das empresas é realizada pelo Conselho de Bens Comunitários, e, a segurança do município e abastecimento do mesmo, com intuito de atender ao governo comunitário, a partir das decisões das assembleias de bairros para o município em conjunto com as empresas comunitárias. Um exemplo disso são as questões de afastamento de empregados que, independente da causa, têm que passar pelos coordenadores de bairro, antes de tomar decisão, pois as questões que afetam cada família, são consideradas prioritárias e têm grande peso na decisão final.

A gestão de contratação e dispensa de funcionários das empresas são realizadas da seguinte forma:

A Contratação de empregados inicia pela assembleia de bairros conforme a necessidade das empresas e das famílias residente em cada bairro, juntamente com a coordenação de bairros.

Não é permitida às empresas a contratação de pessoas que não resida no município e não seja da comunidade indígena; A dispensa se dá, como comentada no exemplo anterior, através do coordenador responsável pela gestão da empresa e os coordenadores de bairros para analisar e decidir sobre a dispensa do empregado.

Os projetos educacionais da Região têm o propósito de atender as crianças e adultos, com o auxílio da Universidade Intercultural Indígena de Michoacán - UIIM e o Instituto Tecnológico Superior Purépecha (ITSP) que tem acordo com Conselho maior de governo para atender as necessidades do município com o seu corpo acadêmico a nível

superior. O sistema educativo público de Cherán está dividido em educação básica, média, média superior e superior.

A educação básica é uma rede de escolas primárias no município, rede de escolas de nível médio e médio superior, destinadas para os jovens, localizada na área do município, para atender aos quatro bairros de Cherán.

A educação ambiental está presente nos currículos da educação básica, média, média superior e superior, no entanto, as demandas sobre a educação tradicional e ambiental de nível superior são atendidas pela UIIM e o Instituto Tecnológico Superior Purépecha (ITSP) tem o compromisso de formar jovens indígenas para o mercado e em vários âmbitos profissionais, para o desenvolvimento da comunidade e das empresas comunitárias de Cherán, com alguns impedimentos devido a distância e a possibilidades de trabalho.

Os jovens e adultos não conseguem trabalhar e estudar, mesmo tendo duas escolas de ensino superior para atender o município (UIIM e ITSP), no entanto, a comunidade de um modo geral não consegue estudar e trabalhar. Os horários dos cursos nas duas instituições são incompatíveis com o horário de trabalho das empresas comunitárias, como também, a dificuldade de locomoção.

Os cursos de Educação ambiental e de Meio ambiente (bosque, fauna e flora) são ministrados no âmbito da própria empresa, no entanto, tem situações que podem ser efetuadas nas dependências da UIIM ou ITSP para atender suas necessidades e a de mercado de Cherán em período mensal.

#### **5.3.4.2 - Entrevista empresa Iberdrola no setor de Sustentabilidade**

Na Iberdrola o setor de Sustentabilidade está ligado a Presidência da Companhia, e tem como fator principal a vinculação com a inovação e na mudança no modelo de gestão. Tem aproximadamente 34 milhões de consumidores de energia elétrica. Os principais países onde atua são: Reino Unido, Estados Unidos, Espanha, México e Brasil.

Diante deste contexto, houve resistência e limitações para estender a entrevista



entre um número maior de empregados, como também, diante da impossibilidade de uma identificação, com isso, a entrevista transcorreu de maneira anônima.

A Iberdrola como líder mundial do setor energético vem investindo para dar continuidade ao processo de desenvolvimento sustentável e aprovou uma política de sustentabilidade para atuar em cinco eixos.

Competitividade - visa obter mais eficiência, distribuição e seguridade no fornecimento.

Ambiental - reduzir os impactos ambientais com uma gestão eficaz dos recursos e uma política de biodiversidade.

Econômico - visa os benefícios para os empregados, comunidades locais, acionistas e fornecedores.

Social - com uma política de recursos humanos em andamento, e envolve mais horas de formação dos empregados.

O foco da empresa para seguir o processo de sustentabilidade, é está baseado em plano estratégico, objetivos e as nas metas para conseguir atingir a Agenda 2030, tendo como principais pontos, pensar em conseguir novos negócios, novos modelos de gestão e nas oportunidades.

A empresa definiu como prioritário os ODS de número 7 e o de número 13. Na ODS 7 a empresa tem como proposito três metas: a primeira é acesso universal de eletricidade no programa de capital perseo, a segunda é investir em novos negócios, como energia eólica e energia marinha ou offshore e a terceira meta é duplicar a eficiência energética a partir da descarbonização e também, os veículos elétricos.

O que constamos que a gestão não leva em conta a cultura para almejar um desenvolvimento sustentável, consideram importante, mas a gestão é direcionada para a parte econômica.

Existe estratégias da empresa que contempla a sustentabilidade voltada um processo de sustentabilidade, no entanto, o seu direcionamento está focado no ODS.

Não identificamos na prática um perfil que a empresa esteja comprometida em

harmonizar o meio ambiente e a parte social, apoiando os seus usuários e empregados em absorver a cultura sustentável.

### **5.3.4.3 - Entrevista da Empresa Telefônica**

Telefónica é uma empresa que oferece as pessoas meios para facilitar a comunicação, proporcionando tecnologias segura e contemporânea.

Foi criada em 19 de abril de 1924, como filial da empresa norte americana ITT. Tendo o seu primeiro nome de Companhia Telefônica Nacional de Espanha (CTNE). Com um potencial tecnológico, com aproximadamente 346 milhões de clientes e opera em 17 países com uma média 127 mil empregados.

A Telefônica é uma empresa totalmente privada com mais de 1,3 milhões de acionistas. Com 271 milhões de acessos em telefonia móvel, 21,4 milhões de acessos de dados e internet e 8,5 milhões de acessos em televisão paga.

No Brasil, a Telefónica entrou no mercado brasileiro em 1998, quando foi privatizada a Telebrás. Em 2020, a Telefónica y Portugal Telecom criaram uma Joint Venture para operar no mercado de celular no Brasil e iniciou suas operações comerciais com o nome de Vivo em abril de 2003.

Na Espanha fundada em 1924, desenvolveu suas atividades, principalmente em negócios de telefone fixos e de celulares, com banda larga como ferramenta chave para o desenvolvimento. Telefónica Espanha é a companhia de telecomunicações líder na Espanha por acesos, incluindo voz, dados, televisão e acessos à internet e oferece aos seus clientes mais inovadores serviços com tecnologias de ponta para se converter na primeira telecomunicação digital.

#### **Visão da empresa**

A vida digital é a vida e a tecnologia forma parte essencial do ser humano para obter um mundo de infinitas possibilidades, sendo o papel da empresa salvaguardar o uso dos dados e controle digital. É uma empresa para as pessoas e para vida.

#### **Nossos valores com os clientes e da marca**

Os valores da Telefônica é oferecer confiabilidade, inovações e atitudes colaborativa.

## 5.4 -Análise Comparativa Empresas Cherán, Iberdrola e Telefônica

Para facilitar a análise comparativa das tres empresas para melhor compreensão dos dados; foi utilizado a análise de multifatores (Multiplas), de acordo como Hongyu, Sandanielo, & de Oliveira Junior (2016), que esta relacionadas com as de maior importância aos principais componentes que desejamos analisar. Um dos objetivos da ACP, é a redução de dados com o intuito de melhor verificar e classificar os dados, tendo uma compreensão mais objetiva com informações de dados envolvendo as mesmas variáveis e similaridades entre si, para que pudessemos classificar os grupos de objetos da amostra com um melhor entendimento, sobre cultura e educação sustentável, ambiente sustentável e identidade organizacional, tendo como benefício as práticas sustentáveis e a cultura organizacional.

Quando estamos comparando três organizações voltadas para o processo do desenvolvimento sustentável, devemos levar em conta a sustentabilidade organizacional (SO). No âmbito do cenário organizacional a investigação nas três empresas tem desafios complexos e grandes, os conceitos são diversos e não consensual no plano da gestão dos negócios, onde os relatórios sustentáveis vem sendo adotados por grandes empresas, no entanto, a sustentabilidade organizacional tem o consenso de alguns autores ( Savitz (2007), Veiga(2010) e Muck(2013)) que o tema está direcionado para as questões econômicas condicionadas no âmbito social e ambiental, ou seja, o *Triple Bottom Line* , os três pilares, o plano econômico, ambiental e social, não abordando o pilar cultural, que julgamos de grande importância, por isso, consideramos que os três pilares por si só não caracteriza uma sustentabilidade organizacional, consideramos que deve vir atrelado a um quarto pilar, que é a cultura organizacional , sendo o interesse maior dessa investigação, verificar a parte qualitativa e suas abordagens, onde seria imprescindível que os seus relatórios contemplassem uma avaliação cultural.

Considerando a sustentabilidade no contexto empresarial, podemos contemporizar que a empresa comunitária de Cherán não contempla uma avaliação pelo sistema GRI<sup>29</sup>,

---

<sup>29</sup> GRI, 2006 – Global Reporting Initiative é um relatório para divulgar informações sobre os 3P para a construção de um relatório Sustentabilidade Organizacional.

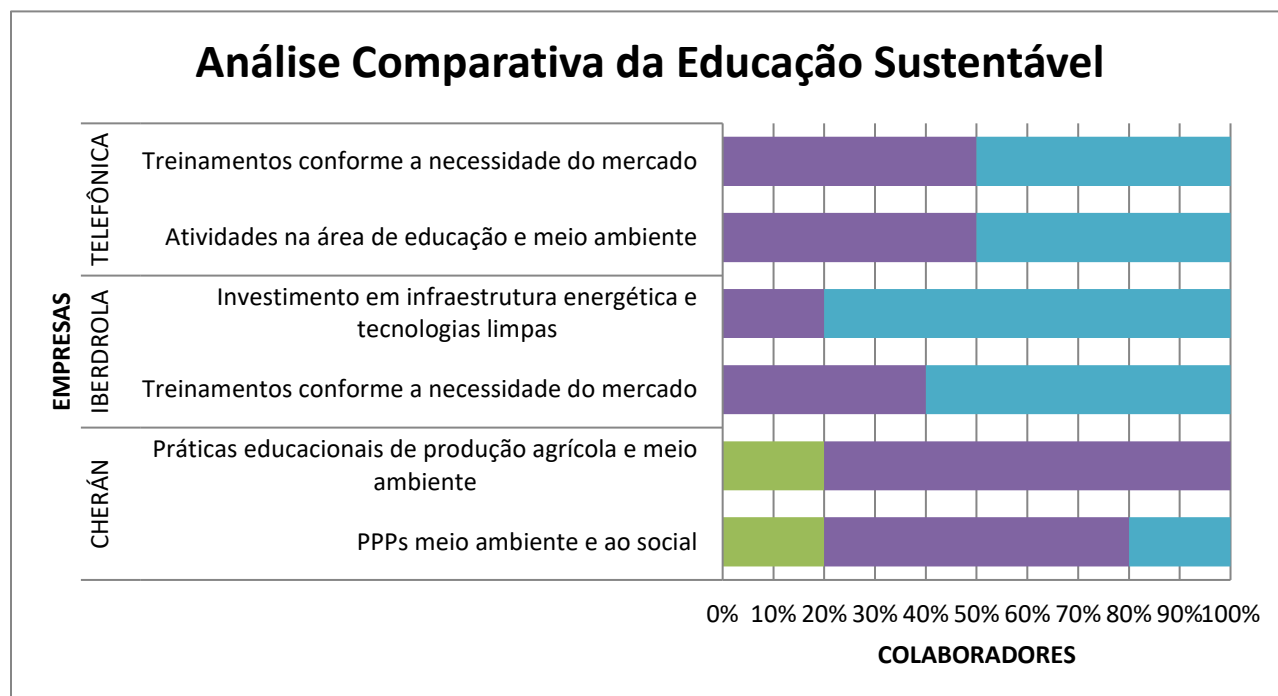
programas e projetos, com o intuito, de padronizar relatórios de sustentabilidade para a contemporaneidade. No entanto, a Iberdrola e Telefônica vem aprimorando seus relatórios de sustentabilidade, sendo importante frisar que não tem comentário padronizado sobre o âmbito cultural sustentável e suas estratégias, e que, expressar o pilar cultural monetariamente não é fácil, e assim, se torna um desafio para as organizações.

A educação sustentável se torna um fator de transformação com o enfoque para justificar o auxílio na obtenção de uma nova identidade, na era contemporânea, envolvendo a construção de conhecimentos para a proteção e manutenção do meio ambiente, e estímulo a consciência ambiental para preservação do ambiente natural, ao mesmo tempo, é um instrumento para o desenvolvimento sustentável (Hall,1993 p.72), que consiste ter uma consciência social, em um contexto geral, o que chamamos de “sobrevivência sustentável”.

A postura de um ambiente capitalista, que faz com que, a exploração do meio ambiente devido a força da industrialização, permite buscar o progresso em um mundo consumista, acarretando diversos conflitos econômico, ambiental e social, com aumento da população global, que ao mesmo tempo, faz reduzir a quantidade de alimentos a nível mundial.

A Sustentabilidade Organizacional nesta pesquisa, envolveu o México, Espanha e Brasil, e assim, sabermos o que está acontecendo em um momento de conflitos global, quando necessitamos atingir a sustentabilidade para se viver bem, ou seja, obter a “Sobresustentabilidade” adotando os hábitos de consumo responsável, com novas ideias e estratégias, para evidenciar o equilíbrio e a harmonia entre o homem e a natureza para ter uma nova educação cidadã e reduzir a insustentabilidade e adquirir a sobrevivência dentro dos mais variados contextos culturais (Valério, 2015), neste âmbito, julgamos estar inserido a Cultura Organizacional, que é um fator decisivo no processo.

Gráfico 16 - Análise Comparativa da Educação Sustentável  
Cherán/Iberdrola/Telefônica



Fonte: Elaboração própria

No contexto educacional sustentável já existe a defesa que para transformar nossos pensamentos, condutas e costumes, precisamos ter em mente que a educação se torna o centro de tudo junto com a cultura para se atingir um ambiente sustentável, conforme os autores (Sach (2000), Novo (2006), Carvalho (1997), Dias (1996)).

Fazendo uma comparação entre as três empresas temos a destacar que mesmo as três estando em processo para o desenvolvimento sustentável, elas caminham em rumos diferentes, práticas educacionais diferentes, como também, culturais, identitárias, ambientais e sociais distintas.

As empresas comunitárias adotam práticas educacionais voltadas para o meio ambiente, baseada na produção agrícola, onde se utiliza do meio natural para o desenvolvimento individual e da comunidade, tendo a preocupação de tudo que se retira do meio ambiente, deve repor, respeitando o ambiente natural sem causar danos.

Juntamente com esse estilo de educação sustentável, as empresas comunitárias têm como foco, práticas educacionais voltadas para a práticas agrícolas e de meio ambiente para conscientizar os cidadãos para a preservação do meio ambiente e o fortalecimento do social através da cultura, com uma política de participação e preservação comunitária.

Na Iberdrola e Telefônica, temos: na Iberdrola, práticas educacionais no âmbito energético e de acordo com as necessidades do mercado para um ambiente sustentável, e a Telefônica, além de priorizar práticas educacionais voltada para o mercado em um ambiente sustentável, também, prioriza a educação de qualidade e a conscientização do meio ambiente.

Comparando as três empresas, temos fatores importantes incomuns:

1 - Conscientização e a manutenção do meio ambiente são fatores importantes no contexto educacional da Sustentabilidade Organizacional das empresas comunitárias e da Telefônicas.

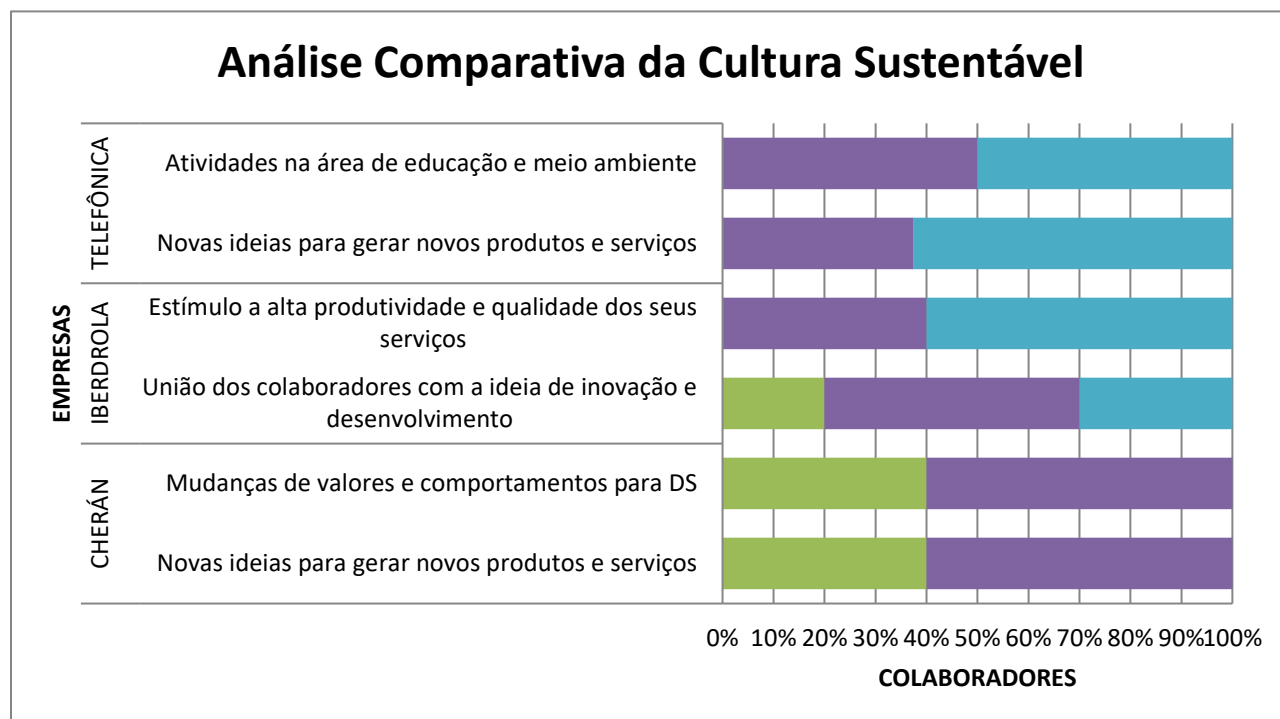
2 - Aspectos direcionados para práticas sustentáveis de mercado é um fator importante para Iberdrola e Telefônica.

3 - Aspectos de práticas educacionais no âmbito energético é fator preponderante para Iberdrola.

4 - Práticas educacionais para novas estratégias agrícolas e conscientização do meio ambiente é um fator importante nas empresas comunitárias de Cherán.

Podemos salientar que a Educação Sustentável envolve práticas que promovam a conscientização popular para respeitar e manter o ambiente natural utilizando a Educação Ambiental como uma ferramenta de compreensão e entendimento das interconexões entre educação ambiental, a cultura e a prática para se obter um ambiente sustentável com equilíbrio entre o sistema produtivo e natural.

Gráfico 17 - Análise Comparativa da Cultura Sustentável  
Cherán/Iberdrola/Telefônica



Fonte: Elaboração própria

Analisando o contexto cultural sustentável, e fazendo a comparação entre as três empresas, temos os fatos que se destacam:

1 - As empresas comunitárias vêm transformando sua cultura com base em valores e comportamentos, respeitando o meio ambiente com o desenvolvimento solidário e coletivo em uma Sustentabilidade Organizacional, e utilizando novas estratégias e ideias, sendo que, o principal fator não é o lucro, e sim, a comunidade.

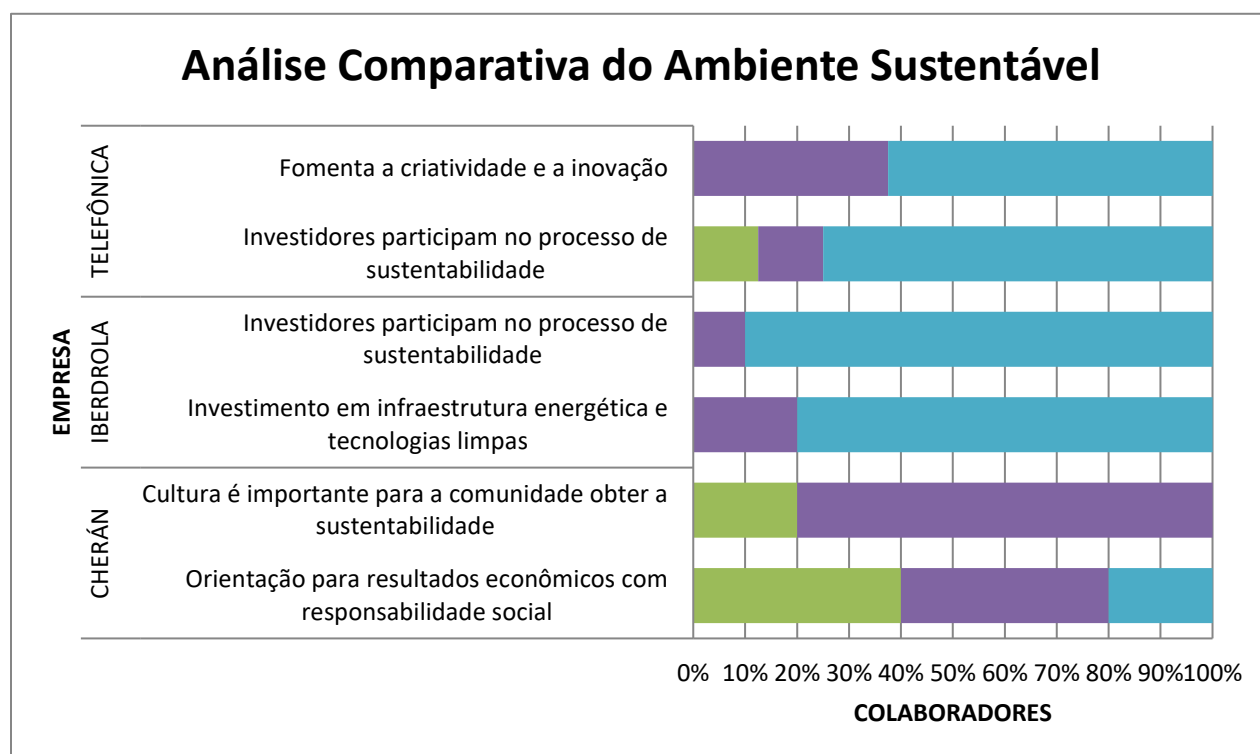
2 - A Iberdrola consiste em uma cultura que visa a qualidade dos seus serviços, privilegiando a alta produtividade, e visando novas ideias e estratégias de desenvolvimento para o mercado.

3 - A Telefônica consiste em uma cultura organizacional que envolve aspectos ambientais, tendo a educação como ferramenta de apoio, com ideias para gerar novos produtos sustentáveis.

Comparando o que trata a cultura organizacional nas três empresas, salientamos

que cultura sustentável na empresa comunitária de Cherán envolve uma transformação de valores e comportamento, promovendo uma conscientização de respeito ao ambiente natural com foco em uma nova cultura voltada para o desenvolvimento das pessoas ou de um grupo. Iberdrola e Telefônica não estão focadas em transformações pessoais, e sim, mudanças nos aspetos empresariais direcionados para redução do custo empresarial de produção e aumentar o lucro, não visa atingir o benefício individual ou de um grupo, ou seja, não tem como objetivo principal mudanças das pessoas.

Gráfico 18 - Análise Comparativa da Sustentabilidade  
Cherán/Iberdrola/Telefônica



Fonte: Elaboração própria

Analisando o contexto sustentável das empresas, fazendo a comparação entre as três empresas, temos a destacar os pontos em comuns se as empresas estão em um processo sustentável:

1 - As empresas comunitárias consideram que atingir a sustentabilidade, o ponto preponderante é a cultura individual e do grupo que faz parte da organização, e que a responsabilidade da empresa com o social é um fator importante para o aspecto



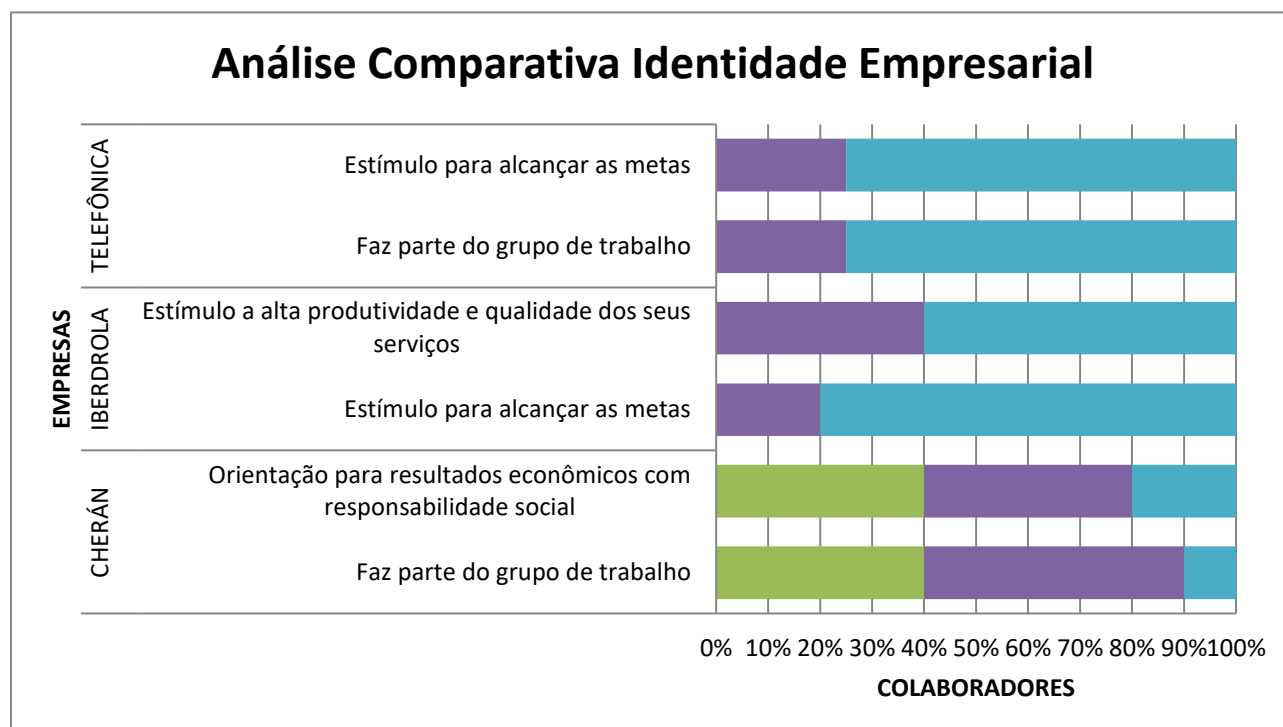
econômico para a Sustentabilidade Organizacional.

2 - Na Iberdrola consiste que o fator que deve atingir para se ter Sustentabilidade Organizacional é viabilizar uma infraestrutura energética com tecnologia limpa e que atenda a maior parte da população. E que os investidores participem desta transformação neste novo ambiente.

3 - Na Telefônica para se atingir um ambiente sustentável, o importante é promover estratégias inovadoras e de criatividade para caminhar rumo a sustentabilidade, e o que os investidores participem destes contextos para almejar a sustentabilidade.

Comparando o âmbito da sustentabilidade nas três empresas, salientamos que para atingir o ambiente sustentável na empresa comunitária de Cherán se busca privilegiar o coletivo e o individual através de uma transformação cultural, com valores, comportamentos e práticas que promovam o desenvolvimento do local e dos indivíduos na busca de uma melhor qualidade de vida para todos. Tanto na Iberdrola quanto na Telefônica o importante é viabilizar aspectos limpos de respeito ao meio ambiente, viabilizando ideias inovadoras e criativas, no entanto, não focadas em transformações das pessoas, e sim, mudanças nos aspectos empresariais direcionados para aumentar o lucro, para investir no âmbito de produção, para aumentar o lucro, sem valorizar as pessoas.

Gráfico 19 - Análise Comparativa da Identidade Empresarial  
Cherán/Iberdrola/Telefônica



Fonte: Elaboração própria

Analisando o contexto identitário Organizacional, e fazendo a comparação entre as três empresas, temos a destacar os seguintes pontos em empresas que estão em um processo sustentável:

1 - As empresas comunitárias consideram que os resultados econômicos devem estar direcionados para atender a comunidade, e não os donos ou acionistas, e que a identidade das pessoas que fazem parte da empresa é a identidade Empresarial. A cultura do grupo e da empresa.

2 - Na Iberdrola o fator que viabiliza a identidade empresarial na Sustentabilidade Organizacional é a motivação para atingir as metas empresariais, a qualidade dos serviços e a produtividade.

3 - Na Telefônica que identifica a identidade empresarial é a motivação para atingir as metas da empresa e o trabalho em grupo.

Com relação à identidade empresarial sustentável comparando as três empresas, salientamos que nas empresas comunitárias de Cherán se privilegia as pessoas do lugar, e conseqüentemente das empresas comunitárias, e a cultura do grupo que faz parte da empresa, que é a cultura empresarial. Na Iberdrola e na Telefônica a identidade empresarial, é o que tem relação com os resultados econômicos ou empresariais da Organização, como as metas das empresas, a produtividade e a qualidade do serviço.

- identificar os pontos principais de implantação, de gestão e os enfoques praticados pelas empresas em um ambiente sustentável e as especificidades do desenvolvimento sustentável.
- Verificar o processo de formação da identidade das empresas ou grupos que formam a empresa, suas necessidades de mudanças de comportamentos, valores para obter um ambiente com uma cultura e educação, para atender os objetivos do desenvolvimento sustentável e baseada também na agenda 21.
- Evidenciar o grau de participação em ações de responsabilidade social e ambiental dos atores interno e externo a organização.

## CAPÍTULO VI – CONCLUSÕES

A pesquisa possibilitou verificar como se encontra o processo de construção de um ambiente sustentável nas empresas de comunitárias de Cherán, Iberdrola e Telefônica, como também, saber entender e conhecer a cultura e a educação sustentável nas empresas, e para isso, foi analisado os comportamentos, valores, responsabilidade social e as transformações dos indivíduos e a gestão para atender o desenvolvimento sustentável e a identidade cultural levando em conta as seguintes variáveis:

Temos a Cultura e Educação Sustentável, apoiada nos valores e comportamentos, desenvolvimento local, bem estar e respeito ambiental; Sustentabilidade Empresarial, apoiada na gestão empresarial, inovação, integração e a autossuficiência; Processo do Desenvolvimento Sustentável, apoiado na educação ambiental, infraestrutura, conscientização ambiental e social e a Cultura Organizacional apoiada na identidade individual e coletiva e os objetivos da Organização dimensionada em roteiro para possibilitar a compreensão da pesquisa e o desenvolvimento das conclusões.

Atualmente o que se desenvolvem no mundo empresarial estão atreladas ao ser humano, e a busca na construção de um mundo melhor, através da sustentabilidade envolve a cultura e a educação, deste modo, os antropólogos têm uma recente tarefa para estudar nesse ambiente, que envolve a cultura organizacional. Eles evocam, que a Organização é baseada no fator cultural, e assim, se torna interessante descobrir o porquê que a antropologia das empresas contendo fundamentos intelectual e profissional, no entanto, a realidade é que o caminho para se galgar um desenvolvimento sustentável não acontece.

Existe uma interferência da cultura sobre os diversos tipos de desenvolvimento, no entanto, a abordagem deste estudo compreende um novo desenvolvimento voltado para o contexto sustentável, em que as empresas têm um papel primordial na relação

com o meio ambiente, para conseguirem ser mais competitivas, e trilhando por um caminho de harmonização da exploração dos recursos de maneira eficiente, baseado em novos parâmetros econômicos e culturais. Por isso, devemos compreender, e ter em conta, o fato, que é a cultura, que organiza e orienta o modo de pensar, de agir e de viver das pessoas individualmente ou em grupos.

Com isso, para gerar desenvolvimento, precisamos da cultura, porque ela, tem a função de fazer com que as pessoas com o seu modo de operar constituído a partir de comportamentos, valores, costumes, se identificando com a empresa, organizando-se, para fazer realidade o que se comprometem, e atingir seus objetivos e metas, assim, conseguem ter uma característica individual e coletiva.

Sempre houve uma negação sobre a interferência dos fatores sociais e culturais no conceito sobre desenvolvimento, no entanto, hoje consideram que fatores não econômicos influem no desenvolvimento das empresas devido a figura humana. Com o tempo, a cultura e a educação começaram a ser consideradas estratégias para atingir o desenvolvimento sustentável, e para sanar problemas econômicos, sociais e ambientais que afetam a sociedade. Como também, são um dos elementos que se deve contemplar na prática, o dia a dia, para atingir a sustentabilidade.

É complexo modificar costumes e comportamentos, em um mundo de abundâncias e de desigualdades crescentes, como a pobreza e a violação dos direitos humanos, mas nesse sentido os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável para 2030 reconhecem a importância de conquistar novos rumos.

Assegurar uma qualidade de vida para gerações atuais e futuras, são as principais diretrizes do Relatório de Brundtland e da Agenda 21, e amplamente aceito em todo mundo diversos tratados e instrumentos que atingem diretamente a atividade empresarial e suas obrigações, atribuindo às Organizações responsabilidades na promoção e cumprimento de direitos e do cumprimento para se ter um desenvolvimento sustentável e cumprir as metas dos ODS para 2030. O mais importante desses documentos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, que inclui, em seu preâmbulo, que as empresas são atores legítimos para essa plena realização.

Deste modo, chamamos atenção dos Pesquisadores, Universidades, a Sociedade e as Organizações, que a pesquisa na área cultural e educacional no interior das empresas deve ser estimulada com relação aos seus interesses, onde os pesquisadores encontram grande obstáculos para adentrar nas empresas e fazer pesquisas, com isso, a falta de pesquisa mais detalhada sobre o assunto prejudica a ascensão para um mundo melhor e para uma vida melhor. Essa compreensão, nos foi permitida a partir do desenvolvimento deste trabalho.

Para entendermos o caminho que devemos percorrer é preciso ter consciência dos problemas atuais da sociedade mundial e resgatar o passado para compreender o presente, e assim, mudar o futuro. A percepção dos atuais padrões de comportamento do homem foram construídos por ações ou omissões do passado, e o futuro só poderá ser moldado somente com metas, estratégias e investimentos em ideias, por isso, atualmente estamos vivendo de ilusão, do faz de conta. Esta investigação tem como objetivo, além do caminho cultural e educacional praticada na empresas de Cherán , é, um instrumento que visa chamar a atenção da sociedade e das organizações. Cada organização tem uma característica cultural com apoio do seu grupo humano, e que podem ser semelhante ou não.

No entanto, a realidade é que se trata de um grupo, pertencente a uma empresa com sua marca digital , e isso, nos possibilita dizer, que os grupos humanos tem culturas semelhantes direcionadas para o mesmo objetivos e metas, para se chegar a sustentabilidade, mas trilham por caminhos diferentes. Assim, devemos conhecer o seu contexto cultural e educacional, com suas histórias, sua geografia ou o conjunto de processos produtivos que dá existência a essa cultura.

O termo cultura sustentável é complexo quando se trata de organização, no entanto, no sentido antropológico o termo cultura é amplamente difundido, embora nas organizações remetem a uma concepção da cultura num universo fechado, com características de uma população supostamente homogênea e bem definida.

As empresas são vistas como entidades sociais, porque envolvem pessoas e

desenvolvem sua própria marca, ou seja, sua “cultura”, e assim, consiste em diferenciar uma empresa da outra. Com isso, uma cultura organizacional considera como fatores fundamentais para sua constituição a interação dos valores, símbolos, mitos, lendas, crenças, filosofias de gestão, hábitos, ritos, saber compartilhado, regras sociais e estratégias de negócios.

A constatação da pesquisa nas três empresas, leva a uma reflexão na área empresarial para verificar o que realmente se busca, se é uma melhor qualidade de vida a partir do bem estar físico, mental, social, espiritual, econômico e existencial, que são fatores que interferem ou determinam o bem estar do indivíduo ou de um grupo, no intuito, de construir um mundo mais habitável, ou perseguir um aumento dos resultados empresariais, como também, da rentabilidade das suas atividades.

O futuro possível para humanidade no momento atual está no campo da utopia, porque não estão comprometidas em obter um mundo melhor para as pessoas, e por isso, algumas empresas devem repensar o seu comprometimento com a cultura da Organização, e tem destaque na Antropologia, com isso, deve ser valorizada, para que se possa conhecer melhor o ser humano por meio da cultura.

## **6.1 - Conclusão 1 - Empresa Comunitária de Cherán - México**

Para compreensão do caminho que as empresas de Cherán vem perseguindo para conseguir o desenvolvimento sustentável, e restaurar o equilíbrio da região corrigindo as causas dos problemas enfrentados, se verifica com o resgate da cultura de respeito ao meio ambiente, e o compartilhamento entre as pessoas para uma relação socioambiental harmônica com a natureza, que proporcione condições mais dignas para viver e implica necessariamente reduzir as desigualdades sociais.

Com relação ao bloco de variáveis e as ações articuladas no âmbito educacional nas empresas comunitárias de Cherán, verificamos as seguintes ações de gestão para Educação Sustentável: o fator preponderante da utilização da educação ambiental, tanto

para a conscientização e preservação do meio ambiente, como também, para o exercício da cidadania, com política de sensibilização cultural e social, obtendo transformações de paradigmas como fatores essenciais em relação a educação sustentável. Conferindo elementos não somente ambientais, mas também, a realidade social, econômica, cultural, política para obter ações sustentáveis,

Cabe destacar, que os povos indígenas Purhepecha de Cherán, a partir da sua luta para a sobrevivência em defesa do bosque da região, e do desenvolvimento da população do local, vem assumindo características baseada nas normativas das assembleias gerais e de bairros, onde a Educação Ambiental exerce uma grande influência para regular os costumes e comportamentos das empresas comunitárias e do povo da região, porém, não se constata em Cherán que o processo de sustentabilidade utiliza ou implemente uma Agenda 21 local para regular o processo de desenvolvimento sustentável, o que se verifica, é uma desinformação por parte do governo de bens comuniais e das empresas sobre os objetivos e implementação da agenda 21.

A Educação ambiental no município exerce um papel importante, atuando como um estímulo para que os indivíduos conheçam e mudem hábitos para se ter consciência sobre os problemas ambientais. Com isso, vem transformando seus hábitos e seguindo os costumes dos seus ancestrais, constituindo modelos de empresas que implemente pouco a pouco a sobrevivência da comunidade, e com isso, obter uma melhor qualidade de vida direcionada para sobresustentabilidade, ou seja, a sobrevivência das empresas e das pessoas, a longo prazo para obter a sustentabilidade com respeito ao meio ambiente e ao social. A gestão das empresas comunitárias e do novo governo comunitário aplicam práticas sustentáveis visando o desenvolvimento individual e coletivo da comunidade, tendo como base as estratégias do governo comunitário e a sua responsabilidade social.

O fator Cultural é percebido na prática no processo de desenvolvimento sustentável nas empresas comunitárias, que correspondem as visões e os objetivos



empresariais comunitários a partir do respeito ao meio ambiente e ao social, e as idéias de gerar novos produtos sustentáveis, com atividades educacionais e ambientais que viabilize a utilização do bosque para o desenvolvimento da região, tendo como uma ferramenta a educação ambiental transformando os comportamentos das crianças, jovens e adultos, principalmente em relação ao consumo. No entanto, ainda necessita de grandes mudanças, como a racionalidade dos recursos naturais pelo homem. Alguns pontos importantes da empresa comunitária de Cherán visam práticas que vêm proporcionando uma vida saudável, e com um desenvolvimento que atenda a comunidade do local, sem a intervenção de uma política externa do governo federal.

As concepções sobre desenvolvimento sustentável nas empresas comunitárias adotam as seguintes ações de gestão, sendo as que mais foram constatadas por seus empregados foram: a implementação da cultura no processo de sustentabilidade, novas idéias sobre produtos e serviços, a flexibilidade para mudanças e o desenvolvimento de tecnologias limpas. Essas concepções vem esclarecer os pontos que mais se utilizam na gestão empresarial, visando propiciar a aplicabilidade no processo de desenvolvimento sustentável em Cherán.

Respondendo as questões sobre identidade organizacional , verificamos as principais ações nas empresas comunitárias: a conscientização sobre a necessidade de transformar os pensamentos individuais para objetivar um novo desenvolvimento, a valorização dos seus recursos humanos e dinamização do trabalho em grupo.

Muitas das ações que vem sendo implementadas, descrevem a trajetória teóricas e as verificações das práticas para almejar um ambiente sustentável na comunidade indígena de Cherán, e nas empresas comunitárias, com base, na proposta do desenvolvimento sustentável para se ter um novo modelo de desenvolvimento, incorporando as estratégias de resgatar o uso e os costumes dos seus ancestrais, com intuito, de manter um desenvolvimento voltado para uma outra maneira de viver de maneira saudável, respeitando os bosques e com uma produção e serviços que atendam práticas saudáveis e solidárias. Se verifica que em Cherán existe um rol de

estratégias socioeconômicas visando permitir que a comunidade seja atendida para o seu bem viver, como também, a biosfera ao seu redor.

O modelo de gestão das empresas de Cherán, abrangeu uma transformação cultural na região que atende a teoria da sustentabilidade, e está comprometida com as estratégias, visão, valores e responsabilidades social, atividades e operações que envolve o respeito ao meio ambiente, desenvolvimento da comunidade, conscientização para se atingir um ambiente sustentável, no entanto, a prática não resolve todos os problemas cotidianos da sociedade de Cherán. O governo comunitário direciona as empresas para objetivar uma consciência sobre a qualidade da sobrevivência das famílias valorizando o meio ambiente e aproveitando produtos do bosque para seu desenvolvimento.

A transição para transformação da sociedade e do desenvolvimento da comunidade de Cherán, ainda merece aderir diversos conceitos sustentáveis, no entanto, existe a consciência sobre a nova ordem de desenvolvimento, que obedece a solidariedade, os critérios ambiental e social de sustentabilidade, como também, de viabilidade econômica. Entendendo-se que é um processo, e que pouco a pouco, vai integrando as bases teóricas e práticas na vida da organização e da comunidade, porém, ainda não é consistente na parte econômica e administrativa.

Nesse aspecto, o município de Cherán e suas empresas comunitárias vem aprimorando um desenvolvimento comunitário, onde a essência está pautada na cultura e na educação ambiental. O lugar por estar localizado em uma região de Bosque, com o clima agradável, onde a língua indígena vem sendo preservada e estudada pelo mais jovens, possibilita que a comunidade assimile um conhecimento integrado e participativo. O governo de Cherán juntamente com suas empresas utilizam a motivação e a solidariedade como um fator de harmonia e bem viver entre os membros dos municípios. O governo de bens comunitários, responsável pelas empresas comunitárias, tem a função de manter os costumes, valores e comportamentos dos seus ancestrais como um fator significativos para a cultura individual e interagir com as

metas organizacionais, para fazer realidade o compromisso com as pessoas, e também, conseguir características individuais e coletivas, envolvendo a responsabilidade social das empresas de Cheran atinge as propostas do governo comunitário.

A transformação de hábitos, costumes e ideias para se ter uma vida sustentável, com uma melhor qualidade de vida, consiste o que denominamos de sobresustentabilidade, que visa a sobrevivência do ser humano, com foco na cultura e na educação sustentável para se ter um processo contínuo, visando obter um desenvolvimento sustentável, atrelando ao econômico, ao ambiental, social e cultural, tornando-o um ambiente harmônico entre o ser humano e o meio natural.

No entanto, a realidade é que se trata de um grupo, pertencente a uma empresa com sua marca digital, e isso, nos possibilita dizer, que os grupos humanos tem culturas semelhantes direcionadas para o mesmo objetivos e metas, para se chegar a sustentabilidade, mas trilham por caminhos diferentes. Assim, devemos conhecer o seu contexto cultural e educacional, com suas histórias, sua geografia ou o conjunto de processos produtivos que dá existência a essa cultura.

A diversidade cultural de diferentes Organizações gera uma identidade, e a noção de heterogeneidade cultural, e tais conceitos, servem para várias áreas do conhecimento e principalmente, para que antropólogos desenvolvam trabalhos na área da sustentabilidade, como estamos interpretando nesta investigação para que as empresas sobrevivam com o entendimento de sobresustentabilidade. Com isso, as pesquisas no interior das empresas possibilitam uma maneira de se obter novos conhecimentos na contemporaneidade.

O termo cultura sustentável é complexo quando se trata de organização, e, portanto, o sentido antropológico do termo é um referencial amplamente utilizado, embora remeta a uma concepção da cultura num universo fechado, com características de uma população supostamente homogênea e bem definida.

A constatação da pesquisa nas três empresas, leva a uma reflexão na área empresarial para verificar o que realmente se busca, se é uma melhor qualidade de vida a partir do bem estar físico, mental, social, espiritual, econômico e existencial, que são fatores que interferem ou determinam o bem estar do indivíduo ou de um grupo, no intuito, de construir um mundo mais habitável e melhor, ou melhorar os resultados empresariais.

O futuro possível para humanidade no momento atual está no campo da utopia, porque as empresas não estão comprometidas em obter um mundo melhor para as pessoas, e por isso, algumas devem repensar o seu comprometimento com a cultura.

Constatamos que os povos indígenas Purhepecha de Cherán, a partir da sua luta para a sobrevivência em defesa do bosque da região, e do desenvolvimento da população do local, transformaram seus hábitos e seguiram os costumes dos seus ancestrais, constituindo as empresas comunitárias de Cherán para a sobrevivência da comunidade, para se ter uma melhor qualidade de vida direcionada para a sustentabilidade, ou seja, a sobrevivência das empresas em um ambiente sustentável, como também, pessoas, para o longo prazo para obter a sustentabilidade. Identificamos nas empresas comunitárias uma gestão voltada para o ser humano, com implantação de estratégias de respeito ao bosque, com a valorização do ambiente natural do município, e através das empresas conseguir o desenvolvimento individual e de um grupo, para proporcionar uma vida melhor e mais digna.

O processo de sustentabilidade nas empresas comunitárias em Cherán, envolve a educação ambiental, a cultura e a prática sustentável com interações de novas ideias sustentáveis e tecnologia para otimização e redução dos custos de produção aprimorando o processo de sustentabilidade. A educação para a sustentabilidade na em Cherán, iniciou com uma cultura de respeito ao meio ambiente e a conscientização sobre o equilíbrio entre o sistema produtivo e o natural.

Atualmente a EDS leva em conta a Educação Ambiental, para que mantenha um equilíbrio junto ao ambiente natural, para que tenha o mínimo de insustentabilidade, aplicando práticas que permite ao indivíduo transformações de pensamentos socioambiental fortalecendo os laços comunitários e o exercício pleno de cidadania, advindo das estratégias do governo comunitário e com responsabilidade social para que as pessoas do lugar tenham uma vida saudável.

As empresas comunitárias de Cherán visam práticas que vem proporcionando uma vida saudável, e com a responsabilidade de melhorar a vida das pessoas, com um desenvolvimento que atenda a comunidade do local, sem a intervenção de uma política externa do governo federal, e os seus resultados empresariais são revestidos para atender os salários, custos empresariais e auxiliar a comunidade, no entanto, os investimentos são pequenos e não atendem as necessidades empresariais e da comunidade local.

A investigação vem esclarecer bases conceituais e propiciar uma reflexão sobre a aplicabilidade dos conceitos como desenvolvimento sustentável, sustentabilidade, responsabilidade social e cultura organizacional em Cherán, e as demais derivações possíveis para se ter um novo paradigma de gestão orientado para a sustentabilidade não só da organização, mas da sociedade de um modo geral.

Respondendo as questões, descrevemos que as trajetórias teóricas e as verificações desta pesquisa atendem aos objetivos para almejar um ambiente sustentável na comunidade indígena de Cherán, e nas empresas comunitárias, com base, na proposta do desenvolvimento sustentável para se ter um novo modelo de desenvolvimento, incorporando estratégias de resgatar o uso e os costumes dos seus ancestrais, com intuito, de manter um desenvolvimento voltado para um outro modelo de viver de maneira saudável, respeitando os bosques, com uma produção e serviços que atendam práticas saudáveis e solidárias. Se verificou que em Cherán existe um rol de estratégias socioeconômicas visando permitir que a comunidade seja atendida para o seu bem viver, como também, a biosfera do local.

O modelo de gestão das empresas de Cherán, abrangeu uma transformação cultural na região que atende a teoria da sustentabilidade, e está comprometida com as estratégias, visão, valores e responsabilidades social, atividades e operações que envolve o respeito ao ambiente natural, desenvolvimento da comunidade, conscientização para se atingir um ambiente sustentável, no entanto, na prática existem problemas cotidianos que não resolvem todas as necessidades da sociedade de Cherán. O governo comunitário direciona as empresas para objetivar uma consciência sobre a qualidade da sobrevivência das famílias valorizando o meio ambiente e aproveitando produtos do bosque para seu desenvolvimento local, como também, a parte social.

A transição para transformação da sociedade e do desenvolvimento da comunidade de Cherán, ainda merece aderir diversos conceitos sustentáveis, no entanto, existe a consciência sobre uma nova ordem de desenvolvimento que obedece a solidariedade, os critérios ambiental e social de sustentabilidade e de viabilidade econômica. Entendendo-se que é um processo, e que pouco a pouco vai integrando as bases teóricas e práticas na vida da organização e da comunidade, porém, ainda não é consistente na parte econômica e administrativa.

## **6.2 - Conclusão 2 – Empresa Iberdrola e a cultura aplicada na Espanha e no Brasil**

Compreender o caminho que a empresa Iberdrola persegue para conseguir o desenvolvimento sustentável, convém esclarecer sobre a não aplicação da Agenda 21 na prática. Persegue o aumento dos resultados empresariais, como também, a rentabilidade das atividades, sem a preocupação em construir um mundo melhor para o ser humano. A empresa não tem como cultura organizacional a busca de respeito ao meio ambiente, com o intuito, de corrigir as causas de enfrentamento a insustentabilidade, e o compartilhamento entre as pessoas para se ter uma relação

socioambiental harmônica com a natureza, que proporcione condições mais dignas para viver e não sendo como ponto primordial reduzir as desigualdades sociais.

A educação sustentável na Iberdrola envolve três ações de gestão fundamentais, treinamentos para atender o mercado, a reciclagem e reutilização da água, e investimento em infraestrutura energética e tecnologia limpa, tendo como objetivos e metas as mesmas ações na Espanha como no Brasil, a mão de obra são distintas, no entanto, a luta para a sobrevivência e competitividade da empresa constituem as mesmas.

No âmbito cultural as ações da Iberdrola envolve a alta produtividade e qualidade dos seus serviços, como também, novas ideias para gerar novos serviços sustentáveis

As ações de gestão para se alcançar um ambiente sustentável na Iberdrola envolve: Novas ideias de serviços, reciclagem e reutilização da água e investimento em processo de sustentabilidade. E em relação a marca da identidade da cultura da empresa, temos as seguintes ações: Trabalhar em grupo, alta produtividade da qualidade de seus serviços, valorização dos recursos humanos e atingir a metas empresariais.

E no âmbito da Sustentabilidade Empresarial, está centrada na gestão empresarial, inovação, integração e a autossuficiência; O Processo do Desenvolvimento Sustentável, apoiado na educação ambiental, infraestrutura, conscientização ambiental e social e a Cultura Organizacional apoiada na identidade individual e coletiva e os objetivos da Organização dimensionada em um roteiro para possibilitar a compreensão da pesquisa e o desenvolvimento das conclusões.

Na prática investem em modelos para atingir um processo sustentável, no entanto, consiste em beneficiar os seus próprios interesses. A gestão para se conseguir o desenvolvimento sustentável fica no discurso, mas não envolve os princípios principais da Conferência sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento estabelecidos em Estocolmo, não reconhecendo a importância do direito ao desenvolvimento humano. Consideramos uma utopia o processo da empresa em atingir o desenvolvimento sustentável sua identidade valoriza e investe em pontos dos ODS que visam o desenvolvimento sustentável com uma energia limpa e redução da insustentabilidade, no

entanto, não tem preocupação com a transformação dos valores individuais e do grupo, para se ter uma cultura sustentável. Não se preocupam com a sobrevivência do seu grupo para proporcionar uma vida melhor e mais digna, com uma melhor qualidade de vida direcionada para sobresustentabilidade.

O processo de sustentabilidade na empresa Iberdrola envolve novas tecnologias e ideias sustentáveis com redução dos custos de produção aprimoramento o processo de sustentabilidade, no entanto, sua responsabilidade social é limitada, porque envolve investimentos, mas na prática discursam um modelo e praticam outro.

Atualmente a EDS leva em conta a Educação Ambiental, para que mantenha um equilíbrio junto ao ambiente natural, para que tenha o mínimo de insustentabilidade, aplicando práticas que permite ao indivíduo transformações de pensamentos socioambiental fortalecendo os laços comunitários e o exercício pleno de cidadania, advindo das estratégias do governo comunitário e com responsabilidade social para que as pessoas do lugar tenham uma vida saudável.

A educação sustentável (ES) no âmbito organizacional é caracterizada por possibilitar uma nova postura ética, no entanto, verificamos que as atividades que envolvem a cultura e a educação sustentável no processo de sustentabilidade empresarial na Iberdrola, além de envolver uma identidade voltada para a produtividade e qualidade dos seus serviços, e atividades para área educacional e de meio ambiente.

No entanto, a Iberdrola continua voltada para as atividades capitalistas, mesmo assim, difunde e sensibiliza seus empregados para a importância dos ODS, com a capacidade de como a empresa e os indivíduos devem atuar, com o foco direcionado para os ODS 7 (Energia limpa) e 13 (ações sobre o clima).

A aplicabilidade das práticas sustentáveis nas grandes empresas obedecem o que for desenvolvido na Espanha. O que se verifica é que a Iberdrola vem aplicando programas de Sustentabilidade e Controle da Produção e Responsabilidade Social, no entanto, esta distante de conseguir um desenvolvimento considerado sustentável,



porque ainda não desenvolveram estratégias de sustentabilidade adequadas para gerir os impactos e conseguir o caminho da sustentabilidade, onde se declara que sustentabilidade deve estar diretamente relacionada a um novo desenvolvimento econômico. O homem contemporâneo deve pensar sobre o tema sem agredir o meio ambiente, e a Iberdrola investe em metas para atingir os ODS, mas tem como principal foco investir em Infraestrutura Energética e tecnologia limpa, porque tanto na Espanha como no Brasil, privilegia o resultado econômico da sua empresa para remunerar os acionistas, e suas práticas educacionais estão direcionadas para pontos importantes gestionados pela empresa, no entanto, verificamos que a cultura sustentável não é valorada.

Sendo assim, podemos afirmar que a empresa tem como uma dos principais práticas sobre sustentabilidade, o Investimento em infraestrutura energética e tecnologia limpa,

### **6.3 - Conclusão 3 - Empresa Telefônica e a cultura aplicada na Espanha e no Brasil**

A Telefônica investe no âmbito da educação sustentável (ES) e da cultura sustentável envolvendo atividades no âmbito da infraestrutura energética e tecnológica limpa, como também, investindo em processo de sustentabilidade, com novas ideias na geração de novos produtos e serviços. A telefônica está direcionada para o sistema capitalista, com intuito, de remunerar seus sócios.

Na educação sustentável na Telefônica envolve as seguintes ações: Programa de Sustentabilidade para atingir o desenvolvimento sustentável, educação para respeito ao meio ambiente, tecnologias limpas e treinamento para atender o mercado.

Ações culturais e de responsabilidade social: novas ideias para gerar novos serviços e atividades educacionais e de meio ambiente.

Identidade da empresa Telefônica: integração de grupo de trabalho, valorização dos recursos humanos e flexibilidade para mudanças

Temos a Cultura e Educação Sustentável, apoiada nos valores e comportamentos, desenvolvimento local, bem estar e respeito ambiental; Sustentabilidade Empresarial, apoiada na gestão empresarial, inovação, integração e a autossuficiência; Processo do Desenvolvimento Sustentável, apoiado na educação ambiental, infraestrutura, conscientização ambiental e social e a Cultura Organizacional apoiada na identidade individual e coletiva e os objetivos da Organização dimensionada em roteiro para possibilitar a compreensão da pesquisa e o desenvolvimento das conclusões.

Mesmo assim, difunde e sensibiliza seus empregados para a importância dos ODS, com o foco direcionado para o ODS 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura).

A aplicabilidade de práticas sustentáveis nas grandes empresas obedecem o que for desenvolvido na Matriz, no caso abordado, a Espanha, como também, a sua cultura organizacional. O que se verifica é que a Telefônica vem aplicando programas de Sustentabilidade e Controle da Produção e de Responsabilidade Social, no entanto, investe em metas para atingir os ODS, mas tem como principal foco investir em Infraestrutura, porque tanto na Espanha como no Brasil, privilegia o resultado econômico da empresa para remunerar os acionistas, e suas práticas educacionais estão direcionadas para pontos importantes gerenciados pela empresa, no entanto, a cultura sustentável não é valorada.

A Telefônica ainda não desenvolveu estratégias de sustentabilidade adequadas para gerir os impactos e conseguir o caminho da sustentabilidade, e seguir o caminho em que diversos autores contemplam que sustentabilidade deve estar diretamente relacionada a um novo desenvolvimento econômico, direcionada para um homem contemporâneo que deve pensar sobre o tema sem agredir o meio e contemplar o social.

#### **6.4 - Conclusão 4 - As diferenças sobre a cultura e a educação sustentável, programas para atingir a sustentabilidade e a identidade cultural em cada empresa**

Ao comparar as culturas organizacionais nas três empresas investigadas, temos a relatar as diferenças e semelhanças entre as empresas comunitárias de Cherán, Iberdrola e Telefonica, e consideramos que merecem destaque os seguintes pontos:

1 - Todas as três empresas estão em processo para almejar um desenvolvimento sustentável, no entanto, são distintas as formas como tratam a cultura sustentável e a educação em cada uma delas; como também, a responsabilidade empresarial e as suas identidades. A cultura nas empresas em Cherán é um dos fatores principais para aproximá-las de um desenvolvimento sustentável, porque sua cultura está direcionada para o social e o ambiental, sendo significativa para as mudanças necessárias exigidas no processo de Desenvolvimento Sustentável, e envolve a sua identidade e a responsabilidade empresarial.

No entanto, o caminho percorrido por Iberdrola e Telefônica é totalmente distinto, em primeiro lugar, não atuam na dimensão cultural internamente, e alterações nos padrões culturais exigidos no processo de Desenvolvimento Sustentável não tem uma gestão eficiente. Assim, as suas características sobre as suas responsabilidades sociais empresariais e identidade empresarial não te auxiliam para o encaminhamento de suas mudanças para atingir a sustentabilidade, necessita de mudanças no modo gestão. A gestão dessas empresas não tem compreensão da importância da cultura para almejar o desenvolvimento sustentável, e segue como proposta, investir nos ODS, e privilegia a parte financeira para aplicação de medidas para se chegar as metas dos ODS. Tem um fator decisivo para conseguir o Desenvolvimento sustentável, o seu suporte financeiro e como controlam a sua parte Administrativa.

2 - As empresas comunitárias de Cherán tem como fator importante a valorização da cultura local, com base no uso e costumes dos seus ancestrais, e o respeito e conscientização ao ambiente natural, utilizando estratégias e ideias para o desenvolvimento individual e coletivo, em uma Sustentabilidade Organizacional, onde o

resultado remunera os empregados e reinvestido para a comunidade.

3 - Na empresa Iberdrola consiste em uma cultura organizacional que visa a qualidade dos seus serviços, privilegiando a alta produtividade, direcionada para uma visão que envolve novas ideias e estratégias com práticas sustentáveis voltadas para o produto (serviço) que comercializa e que atenda os seus mercados. Investe em ideias tecnológicas, no entanto, seus resultados visam remunerar seus acionistas. Tem o propósito de auxiliar na educação visando a sustentabilidade, no entanto, o objetivo é o resultado econômico da empresa.

4 - Na Telefônica a sua cultura organizacional envolve aspectos de conscientização sobre meio ambiente, tendo uma educação como ferramenta de apoio, para ideias para gerar novos produtos sustentáveis, voltados para sua atividade principal no mercado. Sua meta principal é obter um resultado econômico que remunere seus investidores, reinvestindo em estratégias e práticas que valorize o resultado positivo empresarial.

5 – A responsabilidade social das empresas são distintas, cada uma segue um caminho, no entanto, a responsabilidade social empresarial relacionado com o ambiente sustentável, identificamos nas empresas comunitárias de Cherán, no entanto, a semelhança com Iberdrola e Telefônica é somente teórica, pois seus objetivos estão direcionados para os ODS, tem os mesmo objetivos e metas, e seguem um processo para chegar ao desenvolvimento sustentável, no entanto, tem diversas diferenças na maneira como desenvolvem o processo, uma delas é o suporte de financiamento, a tecnologia, a gestão e o conhecimento sobre a importância da cultura e educação no ambiente sustentável.

6 – As empresas de Cherán demonstram seguir o critério discutidos e aprovados na conferência de Estocolmo, Relatório de Nosso Futuro Comum para atingir o desenvolvimento sustentável, no entanto, desconhecem a Agenda 21 e como implantá-la, como também, a Iberdrola e Telefônica, mesmo assim, seguem caminho distintos das empresas comunitárias de Cherán. Se limitam em direcionar suas metas para os ODS, e na prática não tem uma transformação clara dos seus agentes e o meio em que vive.

7 – Na gestão da Iberdrola e Telefônica a cultura não é considerada um fator preponderante, para que haja uma transformação dos indivíduos para que alcancem um novo paradigma com objetivo de atingir o desenvolvimento sustentável.

Como contribuição para continuar as pesquisas nesse tema, ressaltamos que hoje o cenário insustentável em que se vive, produz um grande desafio para as Organizações, e verificamos que as transformações que vem acontecendo nas empresas comunitárias de Cherán, visa a valorização da cultura individual e coletiva e respeito ao meio ambiente, como também, o social. Na Iberdrola e Telefônica, a valorização da sua cultura organizacional não está direcionada para as pessoas, e sim, para atividades inerentes a cada empresa. Na Iberdrola estão envolvidas a alta produtividade e qualidade dos seus serviços, como também, as novas ideias para gerar novos serviços sustentáveis. Na Telefonica, envolve novas ideias para gerar novos serviços e atividades educacionais e de meio ambiente.

Somente investir em tecnologia não é suficiente, necessita de uma transformação grandiosa para deter e reverter a deterioração ambiental, introduzindo técnicas e apoiando a agricultura local e familiar, em um processo contínuo de sensibilização. Um novo modelo de gestão voltado para o socioambiental, combate à pobreza e contínuas campanhas de sensibilização se torna primordial.

O conceito de sustentabilidade que vivenciamos, não admite o conceito antropocêntrico para o meio ambiente, o qual segue as diretrizes do que consta no Relatório Brundtlandt a respeito do desenvolvimento sustentável.

Assim, se verifica que as Organizações na pratica, Iberdrola e Telefonica, não conseguiram desenvolver estratégias de sustentabilidade adequadas para gerir os impactos e conseguir o caminho da sustentabilidade, onde se declara que sustentabilidade deve estar diretamente relacionada a um novo desenvolvimento econômico, onde o homem contemporâneo deve pensar sobre o tema sem agredir o meio, e contemplar o social.

O processo de transformação que deve acontecer nas Organizações, deve ser um sistema holístico, que interage com seu ambiente o tempo todo. Deste modo, elas precisam ter reformulações para efetuar mudanças na sua visão, valores, estratégias, estrutura organizacional, sistemas e cultura, pois a visão empresarial é um fator essencial no processo de mudanças nas empresas.

Se verifica que a conservação e a preservação do meio ambiente natural, valorizando a natureza, deve ir mais além, passando a incorporar aspectos culturais, abrangendo a parte social, para se ter uma melhoria da qualidade de vida para todos.

A antropologia organizacional não é diferente, porque os valores individuais fazem parte dos valores de um grupo, e até o presente, está direcionada com uma maior atenção para o mundo dos trabalhadores e dos empregados do que, para os aspectos de decisão e de gestão. Deste modo, se faz necessário que os antropólogos se voltem para os problemas organizacionais, principalmente de gestão, para compreender os conflitos culturais que ocorrem no interior das empresas e que envolvem o meio externo, para se ter alternativas, para contribuir com o desenvolvimento do campo antropológico e organizacional. A cultura e a educação em um ambiente sustentável é algo recente e se encontra em um processo de aperfeiçoamento.

A pesquisa apoiou-se em uma estratégia para obter conhecimento da Antropologia Organizacional, com base na necessidade de uma estratégia para implementação de uma cultura e uma educação sustentável para que as empresas obtenham oportunidades competitivas em um mercado que carece de mudanças e para que as pessoas tenham transformações de comportamento e costumes com melhoria de vida. Se verifica que as empresas têm barreiras e desconhecem a importância do uso da cultura e educação direcionada para o ambiente sustentável, e que as empresas comunitárias de Cherán, dos indígenas purhepechas de Michoacán, consideram relevantes o respeito ao meio ambiente e o desenvolvimento social individual e coletivo.

Um dos objetivos deste trabalho, além da verificação da cultura em um ambiente sustentável nas organizações associada à responsabilidade social, consistiu em identificar caminhos para difundir investimento por parte das organizações em termos de responsabilidade socioambiental, e alcançar o desenvolvimento sustentável com suporte nas decisões empresariais, estabelecendo a inclusão de profissionais motivados para a sustentabilidade e sua participação no planejamento estratégico; o desenvolvimento e implantação de indicadores estratégicos, táticos e operacionais (nos âmbitos social, econômico e ambiental); participação dos diversos níveis hierárquicos na formulação dos objetivos e metas estratégicas vinculadas à sustentabilidade organizacional; vínculo entre o plano de desenvolvimento de carreira ao engajamento dos profissionais à sustentabilidade organizacional; modelos de gestão organizacional apoiados nas quatro bases da sustentabilidade: No âmbito cultural, ambiental, social e no econômico;; além de que as organizações tenham mais aproximação com os investigadores e antropólogos nesta área do conhecimento para que tenham um caminho para gerar novos conhecimentos em gestão organizacional sustentável.

O movimento ambientalista foi um manifesto pela sobrevivência do planeta, assumiu a defesa da sobrevivência social, abraçando a questão ética. Sob o aspecto ético, não se aceita mais que o desenvolvimento exponha o patrimônio natural a formas de exploração que aumentem as diferenças sócio-econômicas, esgotem os recursos naturais e poluam os espaços naturais e construídos, sem pensar nas gerações futuras, mas, ao contrário exige-se uma sociedade sustentável que atenda às necessidades sociais de toda a população inclusive a dos excluídos com igualdade e justiça.

A sustentabilidade ambiental envolve a capacidade do ambiente natural manter as condições de vida do ser humano assegurando um ecossistema sadio e com energias renováveis. A sustentabilidade econômica deve ser analisada através de uma perspectiva social e ambiental otimizando os recursos limitados e a gestão de tecnologias de poupança de materiais e energia, e temos ainda, que considerar o desenvolvimento humano, e a redução de conflitos sociais, ou seja, a humanização da economia.

Temos ainda, a parte cultural voltada para o ambiente sustentável, com sua integração e especificidades, que leva em consideração como as pessoas encaram os seus recursos naturais, e quais as relações existentes entre os povos e as empresas a longo prazo, e suas práticas para se obter um mundo mais sustentável a todos os níveis sociais.

Os recursos planetários devem ser usados com maior eficiência, e que as pessoas tenham espaços mais saudáveis e seguros com uma mobilização mundial por parte dos políticos e das empresas reeducando as pessoas para se ter recursos satisfatórios para o futuro da humanidade.

Necessitamos de planejamento e reconhecimento dos recursos finitos, e que isso, não é crescimento econômico, porque isso, devemos ter consciência do consumo de energia e dos recursos naturais, e que uma interpretação diferente é considerada insustentável, levando o esgotamento dos recursos naturais. Para resumir, vemos o desenvolvimento sustentável como um fator que não esgota os recursos para o futuro, e por isso, chamamos, sobresustentabilidade. Se deve considerar a sobrevivência das empresas e das pessoas no longo prazo.

Os modelos econômicos adotados no Brasil; México e Espanha ao longo da história têm provocado fortes concentrações de renda e riqueza com a exclusão dos segmentos sociais resultando, nos problemas que o mundo enfrenta. O homem vem degradando o meio ambiente, e a sua qualidade de vida e seu estado de saúde, com isso, o desenvolvimento atual, mesmo com empresas em processo de sustentabilidade, a exploração predatória continua, gerando poluição e condições de saúde e qualidade de vida desfavorável para a população.

O atual modelo consumista ainda é notório, com estilo de vida marcado pelo excesso de individualismo, e que o fator de sucesso é o econômico, criando uma cultura insustentável com um padrão de consumo global, que Iberdrola e Telefonica, mesmo



alterando alguns posicionamentos práticos, seguem o mesmo padrão, nas empresas de Chera a realidade é diferente, está voltada para as pessoas.

Temos consciência que as transformações necessitam de mais tempo, porque novas estratégias e idéias devem ser implantadas, e a filosofia da gestão empresarial modificadas, porque a cada momento a necessidade dos recursos naturais crescem juntamente com a população. No entanto, o problema da escassez é notório frente a superpopulação global. Esse fato não identificamos solução nas três empresas que investigamos.

A degradação ambiental continua e as pessoas não se dão conta que a qualidade de vida está a todo momento tomando um rumo preocupante. Temos hoje além de um desequilíbrio ambiental, condições sub-humanas de pessoas que vivem em extrema pobreza e um nível de violência acima dos limites adequados.

A visão transformadora para se chegar em um ambiente sustentável, merece atenção para um crescimento econômico em harmonia com a natureza e que reduza os infortúnios sociais, transformando os hábitos e convívio coletivo pautado na solidariedade e nos direitos humanos com uma mudança significativa na gestão das empresas e no processo civilizatório.

A sabedoria dos indígenas devem ser cultivadas e preservadas, e a conexão com os ODS deve ser incentivada, no entanto, considero que falta nos ODS a importância da cultura, e como implementá-las nas organizações.

## REFERÊNCIAS

- Agenda 21. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br>>. Acesso em: 27 set.2014.
- \_\_\_\_\_. Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <[http://www.rio20.gov.br/sobre\\_a\\_rio\\_mais\\_20/temas.html](http://www.rio20.gov.br/sobre_a_rio_mais_20/temas.html)>. Acesso em: 26 abr 2013.
- A Agenda 21 da cultura. Disponível em: <[http://agenda21culture.net/images/a21c/articles/documentos/newA21C\\_Eduard\\_Miralles\\_DEF\\_SPA.pdf](http://agenda21culture.net/images/a21c/articles/documentos/newA21C_Eduard_Miralles_DEF_SPA.pdf)>
- Aguillar, F. H. (2003). Metodologia da ciência do direito. Max Limonad.
- Albuquerque, B. P. (2007). As relações entre o homem e a natureza e a crise sócio-ambiental. Rio de Janeiro, RJ. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). <http://www.epsiv.fiocruz.br/upload/monografia/13.pdf>
- Alonso, B.M.(2010). História de la Educacion Ambiental: "La educacion ambiental en el Siglo XX". Editado AEEA, ISBN:978-84-693-0505-8.
- Alves, S. (1997). Revigorando a Cultura da Empresa: uma abordagem cultural da mudança nas organizações, na área da globalização. São Paulo: Makron Books.
- Alves, L. M. (2011). Antropologia Corporativa: suas aplicações. [On-line] Acesso em 29Jul16. Disponível em <http://ensaiosnotas.wordpress.com/2011/02/09/antropologia-corporativa-suas-aplicacoes/>>.
- Angel, Augusto. (1996). *El reto de la vida*. Bogotá. Ecofondo
- Amado, G., Faucheux, C. e Laurent, A. (1996) .Mudança organizacional e realidades culturais: contrastes franco-americanos. In Chanlat, J. F.(org.) O indivíduo e a organização. S.P: Atlas.
- Amézcuca Luna, J. & Sánchez Dias, G. (2015). Pueblos Indígenas de Mexico em el siglo XXI – Purépechas. Vol.3 – México: CDI.
- Aragon, O. (2013). El derecho en insurrección. El uso contra-hegemónico del derecho en el movimiento purépecha de Cherán. Revista de Estudos & Pesquisas sobre as Américas, v. 7, n. 2, p. 37-69.

Araújo, J.S.P. (2013). Direitos Humanos, meio ambiente e sustentabilidade. *Revista Direito Ambiental e sociedade*. v.3,n.1,pp. 289-317.

Argueta Villamar, A. (2008). *Los saberes p'urhépecha: los animales y el diálogo con la naturaleza* (No. Sirsi) i9789689172109). Ed. Universidad Michoacana, UNAM.

Araújo, M.A.S.R. & Valério,R.M. (2015). *Empreendedorismo*. 1. ed. Fortaleza: Faculdade Ateneu, 120p.

Barbiere, J.C. (1997). *Desenvolvimento e Meio Ambiente: as estratégias de mudanças da Agenda 21*. Rio de Janeiro: Vozes.

Barbosa, L.(2002). *Cultura e empresas*. Rio de Janeiro: Zahar.

Baztan, A.A.1995). *Etnografía: metodología cualitativa en la investigación sociocultural*. Marcombo.

Baztan, A. A.(1997) .*Cultura e Identidade Cultural. Introducción a la Antropologia*. Barcelona: Bardenas.

Baztan, A. A. (2004). *La cultura de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.

Braga, Benedito, et al. ( 2006) .*Introdução à Engenharia Ambiental: o desafio do desenvolvimento sustentável*. Editora Pearson Prentice Hall. 2.ed. São Paulo.

Brasil. *Constituição* (2009). *Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988*. São Paulo: Saraiva.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.938/81. Plano Nacional do Meio Ambiente. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm)> Acesso em: 02 maio de 2013.

\_\_\_\_\_.Lei nº 9.394/96. Lei de diretrizes de bases da educação nacional, Disponível em:< [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm)>. Acesso em: 02 maio de 2013.

\_\_\_\_\_.Lei nº 9.795/99. Plano Nacional de Educação Ambiental. Disponível em : < [http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_03/leis/19795.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_03/leis/19795.htm)>. Acesso em: 02 maio de 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério do Meio Ambiente. *Agenda 21 Global*. Disponível em: < <http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socio-ambiental/agenda-21/agenda-21-global>>. Acesso em 26.abr 2013.

Barbiere, J.C. (1997). *Desenvolvimento e meio ambiente: as estratégias de mudanças da Agenda 21*. RJ. Vozes.

Bermúdez, Olga María, y Olga María. (2003). "Cultura y ambiente." *La Educación Ambiental, Contexto y Perspectivas*. Universidad Nacional de Colombia-Instituto de Estudios Ambientales IDEA. (Bogotá). 156p.[Links] .

Bertels,S., Papania,L.y Papania,D.(2010). Embedding sustainability in organization culture. A systematic review of the body of knowledge. Consulta em 10/09/2017. <http://nbs.net/wp-content/uploads/Systematic-Review-Sustainability-and-corporate-culture.pdf>.

Bezerra, M.C.L. & Burstyn, M (coordenador). (2000). *Ciência & Tecnologia para o desenvolvimento sustentável*. Brasília: Ministério de Meio Ambiente; Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis; Consórcio CDS/UNB/Abipti.

Blumenfeld, Karen & Montrone, Anthony. (1997). Quando a ecologia dá bons lucros: O meio ambiente pode representar custo ou vantagem competitiva, dependendo de como for tratado pela empresa. HSM Management, v. 3.

Brundtland, R. (1987). ONU; Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. *Bhamra, T. & Lofthouse*.

Boas, F. (2004). *Antropologia cultural*. Zahar.

Boas, F. (2010). *Os métodos da etnologia*. Editora Schwarcz-Companhia das Letras.

Boas, F. (2010). *A mente do ser humano primitivo*. Petrópolis: Editora Vozes.

Borjas, G. (2010). *Economia do trabalho-5*. AMGH Editora.

Born, R. H., Cabral-Born, G. C., & Horn, A. L. P. (2006). *Agenda 21: Nós da espaçonave Terra dependemos dessa idéia*. Vitae Civilis.

Botelho, Isaura. (2001). Dimensões da cultura e políticas públicas. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v.15, n. 2, p. 73-83, abr./jun.

Beeman.(2017).Disponível em <https://antropologiaorganizacionalblog.wordpress.com/.../bill-bee>. Acesso em 29 abril 2018.

Burgin, A. L., & Koss, E. (1993). *Transformation to High Performance: A Journey in Organizational Learning*. SRI International, Business Intelligence Program.

Burstyn, J. (1993). *Who benefits and who suffers: Gender and education at the dawn of the age of information technology* *Gender and education: Ninety second yearbook of the Society for the Study of Education? Part I*, 107-125.

Calva, JL (2007). *Sustentabilidade e desenvolvimento ambiental* (Vol. 14). Cidade do México, Unam: Miguel Angel Porrúa.

Capra, Fritjof. (2003). *As conexões ocultas: ciência para uma vida sustentável*. Tradução Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo, 3ª edição.

Canepa, C. (2007). *Cidades sustentáveis: o município como lócus da sustentabilidade*. RCS Editora.

Caride, J.A. y Meira P.A. (2011). *Educacion ambiental y desarrollo humano*. Barcelona: Ariel

Carro, J., Reyes, B., Rosano, G y Garnica, J. (2017). Modelo de desarrollo sustentable para la industria de recubrimientos cerámicos. *Revista Internacional de Contaminación Ambiental*, 33 (1), 131 - 139.

Carvalho, I. C. D. M.; Grün, M.; Trajber, R. (2008). *Pensar o ambiente: bases filosóficas para a educação ambiental*. Brasília, DF: Ministério da Educação e Cultura.

Carvalho, M. G. (1997). *Tecnologia, desenvolvimento social e educação tecnológica*. In *Educação & tecnologia*. Rev. Técnico-científica dos Programas de Pós-Graduação em Tecnologia dos CEFETs PR/MG/RJ - ano 1, abr, 1997 Curitiba: Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.

Carvalho, E.F. (2011). *Meio Ambiente e Direitos Humanos*. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá Editora.

Carta do Cacique Seattle. (2006). Tradução Alice Galeffi. Rio de Janeiro: Versal

Caúla, B. Queiroz. (2007). Educação Ambiental e Agenda 21 Local: Estratégias para efetivação do Desenvolvimento Sustentável. Dissertação do Mestrado de Administração. UNIFOR, Fortaleza.

Caúla, B. Queiroz. (2012). A Lacuna entre o Direito e a Gestão Ambiental. Fortaleza: Premius.

Caúla B. Queiroz coord ( 2013). Dialogo ambiental, constitucional e internacional: Fortaleza: Premius.

Cervo, A.; Bervian, P.A (2002) Metodologia científica. Pearson Prentice Hall São Paulo, 5, 66.

Club De Roma. Disponível em: <http://www.clubofrome.org/>. acesso em 20 janeiro de 2017.

Chauí, Marilena. (2006). Cidadania cultural: o direito a cultura. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

Coimbra, J. de A.A. (1985). O outros & metambiente. Sao Paulo, CETESB/ASCETESB.

Colin Huizar, A. (2015) Reforestación del bosque como praxis pedagógica y reconstitución del territorio comunal en Cherán, Michoacán. In: IV Congreso Latinoamericano De Antropología. México: UNAM.

Collins, J. C., & Porras, J. I. (1998). Construindo a visão da empresa. *HSM Management*, 2(7), 32-47.

CONAFOR (2012). Información generada por la Gerencia Estatal en Michoacán de la CONAFOR. Presentada en la Expo Forestal del 4 al 7 de octubre de 2012.

CONAFOR (2012). Programa de Restauración Forestal en Cuencas Hidrográficas Prioritarias, Gerencia de Suelos, <http://www.conafor.gob.mx:8080/documentos/docs/20/4790Programa%20de%20restauraci%C3%B3n%20de%20cuencas%20hidrogr%C3%A1ficas%20prioritarias.pdf>

CONAFOR (2012). Resultado de la asignación de apoyos por el Lineamiento de Operación del Programa Forestal Federal Meseta Purépecha, Michoacán. <http://www.conafor.gob.mx/web/apoyos/apoyos-2012/>

CONAFOR (2012). Resultado de la asignación de apoyos por el Lineamiento de Operación del Programa Forestal Federal Meseta Purépecha, Michoacán.

<http://www.conafor.gob.mx/web/apoyos/apoyos-2012/>

Coral, E. (2002). Modelo de Planejamento Estratégico para a Sustentabilidade Empresarial: Tese do Programa de Pós-Graduação da UFSC.

Creswell, John W. (2007). Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto / John W. Creswell; tradução Luciana de Oliveira da Rocha. - 2. ed. - Porto Alegre: Artmed.

D'Iribarne, Philippe et al. Culturas e globalização - gerenciamento entre fronteiras. 1998.

Da Matta, R. (1980). Você sabe com quem está falando? in carnavais, malandros e heróis. R.J.: Zahar.

Da Matta, R. (1981). Você tem cultura? Jornal da Embratel. Rio de Janeiro.

Deheinzelin, Lala. (2011a). Economia Criativa e métodos para dar uma mão ao futuro. Redige, v.2, n.02, p. 343-360.

Deming, W. Edwards. (1990) "Qualidade: a revolução da administração." *Qualidade: a revolução da administração*.

Denzin, N.K. (1970). *Sociological methods: A sourcebook*. Londres: Butterworths

Di Silvestre, C. (2008). Metodología Cuantitativa versus Metodología Cualitativa y los Diseños de Investigación Mixtos: Conceptos Fundamentales. Departamento de Salud Pública y Epidemiología, Facultad de Medicina, Universidad de los Andes. Recuperado el 25 de abril de 2010, de <http://www.anacem.cl/wp-content/uploads/2008/07/metodologia-cuantitativa-versus-cualitativa.pdf>

\_\_\_\_\_.(2011). Economia Criativa, sustentabilidade y su relación con futuro deseables. Revista Mexicana de Bachillerato, número 5. Año 3, pág. 138-143

Dias, G.F. (1992). Educação ambiental: princípios e práticas. São Paulo, Gaia.

Dias, G.F. (2003). Educação Ambiental princípios e práticas, 8ed. São Paulo: Gaia.

Dias, G.F.(2006). Atividades Interdisciplinares de Educação Ambiental: práticas inovadoras de Educação Ambiental. São Paulo. Gaia.

Dias, L. C.; Silveira, R. L.L. (2005). Redes, Sociedade e Território. Santa Cruz do Sul: EDUNISC.

Díaz de Rada, A. (2010). Cultura, Antropología y Otras Tonterías. Madrid: Trotta.

Ehlers, E. (2008). O que é agricultura sustentável. São Paulo: Brasiliense.

- Elkington, J. (2001). *Canibais com garfo e faca*. São Paulo: Makron Books.
- Enguix, B. (2009). *Culturas, culturas, antropologia*. FUOC PID 00192834.
- Espina Barrio, Á. B. (1999) - *Antropologia en Castilla y León e Iberoamérica, II*: Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León. Salamanca.
- \_\_\_\_\_. (1997) *Manual de Antropología Cultural*. 2ª Ed.: Amarú Ediciones. Salamanca.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Culturas y Mestizajes Iberotropicales*. Fundação Joaquim Nabuco. Recife: Editorial Massangana.
- Epstein, Marc J. (2008). *Making Sustainability Work: Best Practices in Managing and Measuring Corporate Social, Environmental and Economic Impacts (Business)*. Greenleaf Publishing: UK, 2008.
- Faucheux, S., Noël, J. F., & Matias, O. (1995). *Economia dos recursos naturais e do meio ambiente*.
- Feitosa, L. R. C. (2010). *E se a orquestra faltar? Contexto de produção e qualidade de vida no trabalho dos músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI (Dissertação de Mestrado)*. Recuperado de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/8938>.
- Ferreira, Juca. (2005). *Estudos do século XX nº19*.
- Fiori, José Luís. (1997). *Os moedeiros falsos*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Fonseca, J. J. S. (2002). *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC.
- Fleuri, R.M. (2001). *Desafios à Educação Intercultural no Brasil*, *Revista Educação, Sociedade e Cultura*, n.º 16, p.45-62.
- Fleuri, R.M. (2003). *Intercultura e Educação*, *Revista Brasileira de Educação*, n.º 23, RJ. may/ago.
- Forattini, O.P. (1991). *Qualidade de vida e meio urbano: a cidade de São Paulo, Brasil*. *Rev. Saúde Pública*, 25:275-86.
- Foster, D. R. (1988). *Species and Stand Response to Catastrophic Wind in Central New England, U.S.A*. *Journal of Ecology* Vol. 76, No. 1 (Mar.), pp. 135-151.
- Freire, Paulo. (2000). *À sombra desta mangueira*. São Paulo: Olho d'água.
- Friedman, T. L. (2007). *O mundo é plano*. Rio de Janeiro: Objetivo.



Freitas, M. E. (1991a). *Cultura organizacional: formações, tipologias e impacto*. São Paulo: Makron, McGraw-Hill,

Freitas, M. E. (1991b). *Cultura organizacional, grandes temas em debate*. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 31, n. 3, p. 73-82.

Furtado, C. (1961). *Formação Econômica do Brasil*. 4ed. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura.

Furtado, Rosa Freire D'Aguiar (org.) (2013). *Celso Furtado e a dimensão cultural do desenvolvimento*. Rio de Janeiro: Centro Internacional Celso Furtado.

Galeano, Eduardo. (1998). *Patatas Arriba: la escuela del mundo al revés*. Montevideo, Uruguay: Ediciones del Chanchito, pág. 189-252.

Garibay Orozco, Claudio y Bocco Verdinelli, Gerardo (2012), *Cambios de uso del suelo en la meseta purépecha (1976-2005)*, México, Semarnat, Instituto Nacional de Ecología-UNAM, Centro de Investigaciones en Geografía Ambiental

Geertz, C. (1978). *A interpretação das culturas*. R.J.: Zahar.

Geertz, C. (1989). *Por uma teoria interpretativa da cultura. A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LTC .

Godoy, Arilda S. (1995b). *Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades*. In *Revista de Administração de Empresas*, v. 35 n.2 Mar/Abril 1995<sup>a</sup>, p.57-63. *Pesquisa qualitativa- tipos fundamentais*, In *Revista de Administração de Empresas*, v. 35 n.3 Mai/Jun 1995b, p. 20-29.

González, G. M. N. (2000). *Metodologia da pesquisa no campo da Ciência da Informação*.

Giddens, Anthony. (1996). "A modernidade sob um signo negativo: questões ecológicas e política de vida". *Para além da esquerda e da direita: o futuro da política radical*. São Paulo: UNESP, pág. 225- 258.

Gil, A. C. (1994). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4ed. São Paulo: Atlas.

\_\_\_\_\_. (2007). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ed. São Paulo: Atlas.

Gil Pérez, D. & Vilches, A. (2011). *Revista Eletronica de Enseñanza de las Ciencias* , vol 10, nº 3, 394-419.

Gómez-Baggethun, Erik.(2009). Perspectivas del conocimiento ecológico local ante el proceso de globalización." *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global* 107, 57- 67.

Gómez-Pellón, Eloy (2005). "Desarrollo sostenible, patrimonio cultural y turismo: concepciones teóricas y modelos de aplicación". En A. Santana Talavera y L. Prats Canals (Eds.), *El encuentro del turismo con el patrimonio cultural: concepciones teóricas y modelos de aplicación*, FAAEE, Fundación El Monte y Asociación Andaluza de Antropología, Sevilla, p. 71-93.

Gómez-Pellón, E. (2008). El concepto de cultura. Introducción de la Antropología Social y cultural. Universidad de Cantabria. Recuperado de <http://ocw.unican.es/humanidades/introduccion-a-la-antropologia-social-y-cultural/material-de-clase-1/pdf/Tema2-antropologia.pdf>.

Gómez-Pellón, Eloy (2009). "Sostenibilidad y desarrollo local", en A. Espina Barrio (Ed.), *Antropología Aplicada en Iberoamérica*, Joaquim Nabuco y Editorial Massangana, Recife (Brasil), 2009, pgs. 195-207

Gómez-Pellón, E. (2010). El desarrollo sostenible a escala local y sus implicaciones en contextos culturales. En: Arévalo, J.M. y Ledesma, R.E. (Eds.). Bienes culturales turismo y desarrollo sostenible. (p.p. 23-54). Sevilla, Espanha: Signatura.

Gómez-Pellón, Eloy (2010). "Patrimonio cultural: educación y desarrollo", en A. Espina Barrio, A. Motta y M. Helio Gómes, *Inovação Cultural, Patrimônio e Educação*, Fundação Joaquim Nabuco y Editora Massangana, Recife, p. 225-240.

Gonzalez.S.A.(2000). Docencia, Praticas Pedagogicas e Investigaçao. Cordoba. Universidad de Cordoba.

Godoy, A. (1995). Pesquisa qualitativa – tipos fundamentais. RAE - Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 3, p. 20-29, maio/jun.

Goodenough, W. (1971). Culture, language and society. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

Greene, J. C. (1982). *Science, ideology, and world view: essays in the history of evolutionary ideas*. Yale University Press.

- Guimarães, M. (2004). Educação Ambiental Crítica. In: Philippe P. L. (coord.). Identidades da educação ambiental brasileira / Ministério do Meio Ambiente. Diretoria de Educação Ambiental; – Brasília: Ministério do Meio Ambiente. p.156.
- Habermas, Jurgen. (1987). Teoria de la accion comunicativa. Madrid: Taurus.
- Hall,O.(1993). *Perspectivas de la educacion ambiental ante el desafio del desarrollo sustentable. Educacion Ambiental y Universidad.*
- Hall E.T. & Hall M. R. (1990). *Guide du comportement dans les affaires internationales.* Paris: Seuil.
- Harris, M. (2011). *Why nothing works: The anthropology of daily life.* Simon and Schuster.
- Harris & Moran R.T. (1988). *Managing cultural differences.* U.S.A.: Gulf Publishing Company.
- Hernandez Díaz, J.M.(coord.); Hernandez Huerta, J.I.(ed.). (2014). Historia y Presente de la Educacion Ambiental. Ensayos com perfil iberoamericano. Salamanca: FahrenHouse.
- Hofstede, G. (1994). *Vivre dans un monde multiculturel.* Paris: Les Éditions d'Organisation.
- Hongyu, K., Sandanielo, V. L. M., & de Oliveira Junior, G. J. (2016). Análise de componentes principais: resumo teórico, aplicação e interpretação. *E&S Engineering and Science*, 5(1), 83-90.
- Inhorn, M.(1990). The Anthropology of infectious diseases. *Annual Review of Anthropology*, 19 p.89-117.
- Jabbour, C. J. C., & Santos, F. C. A. (2006). Evolução da gestão ambiental na empresa: uma taxonomia integrada à gestão da produção e de recursos humanos. *Gestão & Produção*, 13(3), 435-448.
- Jonas, Hans. (2006). O principio da responsabilidade. Rio de Janeiro: Contraponto.Ed.Puc Rio.
- King, N. et al. (2015). Determinants of primary school non-enrollment and absenteeism: results from a retrospective, convergent mixed methods, cohort study in rural Western Kenya. *PloS One*, v. 10, n. 9, p. e0138362.

- Kottak, Conrad Phillip (2011). *Antropología cultural*. México: McGrawHill.
- Kotter, J. P. (1996). Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*.
- Kotter, J. (1996). *Successful change and the force that drives it*. *Canadian Manager*, 21(3), 20-23.
- Kroeber, A. e Kluckhohn, C. (1952). *Culture: a critical review of concepts and definitions*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lago, I. C., & Rotta, E. (2018). Sobre a relação entre Cultura e Desenvolvimento: alguns apontamentos em defesa do conceito antropológico de cultura. *Redes* (Santa Cruz do Sul. Online), 23(3), 353-366.
- Laraia, R. B. (1986). *Cultura: um conceito antropológico*. R.J.: Jorge Zahar.
- Leff, Enrique (2004). *Saber ambiental*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Lévi-Strauss, C. (1976). *Antropologia estrutural dois*. Edições Tempo Brasileiro.
- \_\_\_\_\_. (1980). A família. In: SPIRO, M. et al., *A família: origem e evolução*. Porto Alegre: Editorial Villa Martha.
- Linton, R. (1965). *O homem: uma introdução à Antropologia*. S.P. Martins.
- Little, Paul E. (1999). *Environments and environmentalisms in anthropological research: facing a new millennium*. *Annual Review of Anthropology*.
- López y Rivas, G. (2017), "Cherán: Cinco años de autonomía y dignidad". Publicación: Concejo Mayor de Gobierno Comunal de Cherán, p 19 – 26.
- Lopez, S.D. (2017). *Antropología de la empresa*. Barcelona: Ed.Bellaterra.
- Malinowski, B. (1970). *Uma teoria científica da cultura*. R.J: Zahar.
- Malinowski, B. (1978). *Argonautas do Pacífico Ocidental*. São Paulo: Abril Cultural.
- Malinowski, B.(1978).*Os argonautas do Pacífico*. São Paulo. Ed Abril, Coleção Os Pensadores.
- Malinowski, B. (1986). *Els argonautes del pacífic oriental*. Barcelona: 62.
- Marcos, B:A.(2010). *História de la educación Ambiental: La educacion Ambiental en el Siglo XX*. Editado por la Assiciacion Espaçola de Educacion Ambiental. ISBN:978846930505-8

Martins,R.V.(2015). Empreendedorismo: como criar novos negócios. Faculdade Ateneu, E-Book, Fortaleza, ISBN - 978-85-64026-41-4.

Martins, Joel & Bicudo, M. A. Viggiani. (1994). A Pesquisa Qualitativa em Psicologia Fundamentos e Recursos Básicos – 2. ed. – São Paulo: Moraes.

Marvin, Harris. (2011). Introducción a la antropología general,7ed,.Madrid: Ed.Alianza Editorial.

Mascarenhas, A. O. (2002). Etnografia e Cultura Organizacional: uma Contribuição da Antropologia à Administração de Empresas. RAE - revista de administração de empresas, vol. 42, n. 2, abr-jun. [On-line] Acesso em 23 Jul 13. Disponível em < [http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S0034-75902002000200009.pdf](http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75902002000200009.pdf) >.

Mauss, Marcel . (1992). Sociologia e Antropologia. São Paulo. EPU/EDUSP.

Mauss, Marcel. (1974). Ensaio sobre a Dádiva: Forma e Razão da Troca nas Sociedades Arcaicas. In: Sociologia e antropologia. São Paulo: EPU.

Meadows, D.H., Randers, Meadows, D.L.(1992). *Beyond the limits: confronting global collapse, envisioning a sustainable future.Vermont: Chelsea Green Publishing.*

Meadows, D., Randers, J., & Meadows, D. (2013). Limits to growth. *Sat*, 22(13), 16.

Mendonça, Rita. (2005) Conservar e criar: natureza, cultura e complexidade. Editora Senac São Paulo. São Paulo.

Merino Pérez, L. (2012), «*Las condiciones de las comunidades forestales mexicanas y la política pública. Recuento de desencuentros*», en Leticia Durand, Fernanda Figueroa y Mauricio Guzmán (eds.), *La naturaleza en contexto. Hacia una ecología política mexicana*, México, CRIM/CIICH-UNAM/ El Colegio de San Luis, A. C., pp. 65-94.

Milani Filho, M.A.F. (2008). Investimentos social privado: entre o discurso e a evidenciação. Revista de Contabilidade & Finanças. USP. São Paulo.v.19. n.47. (mai/ago): pp. 89-101

Milare, E.(2013). Direito do Ambiente. São Paulo: Revista dos Tribunais.

Milton, K. (1997). Ecologias: antropologia, cultura y entorno. Revista de Internacional de Ciencias Sociais. 154.

Minayo, M.C. de S. (2010). O desafio do conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde. (12ª edição). São Paulo: Hucitec-Abrasco.

Morgan, Gareth.(1996). Imagens da organização. São Paulo: Atlas.

Morin, E. (1999). Los 7 siete Saberes necesarios para la educación del futuro. Medellín-Colômbia: UNESCO.

Munck, L. (2013). Gestão da sustentabilidade nas organizações-Um novo agir frente à lógica das competências. São Paulo: Cengage Learning.

Nações Unidas (1987) Nosso futuro comum. Relatório da Comissão Mundial do Meio Ambiente e Desenvolvimento. Consultado em 20 outubro de 2017. Disponível em <https://naçõesunidas.org.ação.meio ambiente>.

Naess, A. (1992). Ecologia Profunda e estilo de vida. In Terra Maior.

Novo, M. (2006). Educación ambiental. Desarrollo sostenible y globalización. Revista de Educación Ambiental, 4(6), pp. 24-31.

Novo, M. (2003). La educación ambiental: bases éticas, conceptuales y metodológicas. 3ed. Madrid: Universitas.

Ofenhejm, M. A. (2002). "Etnografia e cultura organizacional: uma contribuição da antropologia à administração de empresas." Revista de Administração de Empresas 42.2 : pp. 1-7.

Organização Das Nações Unidas - ONU – Disponível em: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/>

Organização Das Nações Unidas Para A Educação, Ciência e Cultura. II Congresso Nacional sobre Investimento Social Privado, Educação, Diversidade Criadora e Cultura de Paz. Fortaleza: UNESCO, 2002. Disponível em [http://www.brasilia.unesco.org/noticias/opiniaio/index/index\\_2002/gife](http://www.brasilia.unesco.org/noticias/opiniaio/index/index_2002/gife). Acesso em 20/07/2009.

Pelicioni, M.C.F. (1995). Qualidade de vida das mulheres trabalhadoras das creches conveniadas do bairro Bela Vista do Município de São Paulo. São Paulo, {Tese de Doutorado - Faculdade de Sadde Pdblica da USP}.

Plataforma Dos ODS - Disponível em :<https://sustainabledevelopment.un.org>.

Pepper, D. (1996). Ambientalismo Moderno. Coleção perspectiva ecológica nº 29. Tradução: Carla Lopes Silva Correia. Rio de Janeiro: Instituto Piaget.

Ramalho-Pinto, J. A. (2007). Cultura é atitude: Responsabilidade Social e Cultural. Conferencia do projeto Estação Pátio Savasi em 20/10/2007.

Ramos, C., & Ramos, M. (2010). Conocimientos, actitudes y prácticas en fotoprotección y fototipo cutáneo en asistentes a una campaña preventiva del cáncer de piel. Callao-Perú.

Razzoto, Evandro; Ribas, Kelly; Salanek Filho, Pedro. (2010) O papel da educação para a sustentabilidade. Curitiba: FAE. 5º Seminário sobre sustentabilidade da FAE.

Reigota, Marcos. (2004). O que é educação ambiental. Editora Brasiliense: Coleção Primeiros Passos. São Paulo.

Reis, A. C. F. (2007). Economia da cultura e desenvolvimento sustentável: o caleidoscópio da cultura. Editora Manole Ltda.

Revista Abril. A Terra no Limite: uma Terra já não é suficiente. Disponível em: <<http://planetasustentavel.abril.com.br/pops/a-terra-no-limite-pop1.shtml>>. Acesso em: 28 abr. 2015

Rover, S. Murcia, F.D., & Borba, J.A. (2008) ; Divulgação de Informações ambientais nas demonstrações contábeis: um estudo exploratório sobre o disclosure das empresas brasileiras pertencentes a setores de alto impacto ambiental. Revista de Contabilidade e Organizações.v.2. n.3 (mai/Ago): p53-72.

Sachs,Ignacy.(1993). Estratégias de transição para o século XXI: desenvolvimento e meioambiente. São Paulo: Nobel.

Sachs,Ignacy.(2000). Caminhos para o desenvolvimento sustentável. Rio de Janeiro: Garamond.

Sader, E. (1992). A ecologia será política ou não será. In: Goldenberg, M. org. Ecologia,ciência e política. Rio de Janeiro, Revan, p. 136-42.

Salla, Fernanda. (2010).Os impactos da extinção de espécies na cadeia alimentar(<https://novaescola.org.br/conteudo/1181/os-impactos-da-extincao-de-especies-na-cadeia-alimentar>).

Sánchez & Ballesteros. (2017). Sostenibilidad y decrecimiento: una crítica de la (sin) razón consumista. Uiversidad Nacional de Educación a Distancia.

- Santos, M. (1995). Técnica, espaço, tempo. S.P.: Hucitec.
- Savitz, A.W. (2007). A empresa sustentável: o verdadeiro sucesso é o lucro com responsabilidade social e ambiental . Elsevier.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona: Plaza y Janés.
- Sen, A. (1998). Capacidade e bem-estar. Em *A qualidade de vida* (pp. 54-83). Fundo de Cultura Econômica.
- Sen, A. (2000). El desarrollo como libertad. *Gaceta ecológica* , (55), 14-20.
- SEMARNAP.(2000). Programa Nacional de Medio Ambiente 1995–2000, Talleres Gráficos de la Nación, Ciudad de México, 2000. [ Links ]
- SEMARNAT (2001a). Primer informe de actividades del secretario de Medio Ambiente y Recursos Naturales, <http://www.semarnat.gob.mx/informe.html>. [ Links ]
- (2001b). Programas de Desarrollo Regional Sustentables (Proders), <http://www.semarnat.gob.mx/queretaro/proders.shtml>. [ Links ]
- Shrivastava, P. (1995). *Ecocentric management for a risk society*. *Academy of Management Review*, v.20, n.1, p.118-137.
- Silva, R. C. (2002). Controle Organizacional, Cultura e Liderança: Evolução, Transformações e Perspectivas. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, 2, 2002, Recife. Anais. Recife: Observatório da Realidade Organizacional. PROPAD/UFPE. ANPAD.
- Silva, S. R.(2011).Direitos humanos e instrução pública segundo Condorcet”. *Educação em Revista* 11.1: 1-18.
- Silva, L. N. et al. (2013). Manual de trabalhos acadêmicos e científicos da UERGS: orientações práticas à comunidade universitária da UERGS / Universidade Estadual do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: UERGS.
- UNESCO. Declaración de Hangzhou. Situar la cultura en el centro de las políticas de desarrollo



sostenible.[http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/final\\_hangzhou\\_declaration\\_spanish.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/final_hangzhou_declaration_spanish.pdf)> consulta 13/08/2015.

Urquiza, A. H. A. (2014). Formação de educadores em Direitos Humanos. Campus: Ed. UFMS.

Usinier, JC (1992). Comércio entre culturas: uma abordagem cultural ao marketing internacional. Editoras universitárias da França.

Valério, R.M. (2016). A Influência de Pestalozzi nas pedagogias de Célestin Freinet e Paulo Freire. Utopias que nos fazem caminhar. En Hernández Díaz, J. M. Influencias Suizas en la Educación Española e Iberoamericana (págs. 453-462). Salamanca: Ediciones Universidad Salamanca.

Valerio, D.M.(2015). A intraculturalidade nas comunidades Indígenas da região metropolitana de Fortaleza – CE , Brasil. Da intra para o Desenvolvimento e Sobreculturalidade. Tesis Doutoral em Ciencias Sociales da Universidad de Salamanca.

Valerio, R.M (2017). *La pedagogia de Freire y Frenet y la practica de los Derechos Humanos. Una contribucion para las comunidades indigenas y quilombolas de la ciudad de Aquiraz-Brasil: Ediciones de Salamanca – colección Victor – 407p. Tesis Doctoral en Educacion en la Universidad de Salamanca: .*

Veiga, J. E. (2010) . Desenvolvimento Sustentavel - O desafio do seculo XXI.

Rio de Janeiro, Garamond.

Velasco, H. e De Rada, Á. D. (1997). A lógica da pesquisa etnográfica. Madrid: Trotta.

Vieira, R. (1999). “Da Multiculturalidade à Educação Intercultural”: A Antropologia da Educação na Formação de Professores, Revista de Educação Sociedade e Cultura, n.º 12, 123-162.

\_\_\_\_\_.(2016) ¿Por qué pensar desde las epistemologías del sur la experiencia política de Cherán? Un alegato por la democracia radical en México. Nueva Antropología, n. 84, p. 143-161.

Vieira de Melo, R.A.(2015). Uma análise Antropológica do Impacto do Meio Ambiente Sustentável com ênfase nos comportamentos e valores em uma Economia Verde: Dissertação do Programa de Mestrado da Universidad de Salamanca, Espanha.

Vieira de Melo, R.A. (2016) . A Contribuição dos pensadores educacionais Suiços na construção de uma educação ambiental para vencer os desafios de um desenvolvimento sustentável. p 347 - 353. IN influencias suiza en la educacion espanhola e iberoamericana. Jose Maria Hernandez Diaz (Coordenador). Ed. Universidad de Salamanca: Salamanca.

Vieira de Melo, R. A. (2016). A busca da efetividade de direitos humanos: uma análise dos objetivos do milênio da cidade Aquiraz (Ceará, Brasil). *Revista de Estudos Brasileños*, Volume 3, Número 5, 2º semestre.

Vieira de Melo, R. A. (2017) & Souza, G. V.; Neto, G.P.R. *Desenvolvimento Sustentável e a Educação necessária para questões territoriais urbanas e meio ambiente. In: XXII Congresso de Antropologia Iberoamérica. Fortaleza, Brasil: UNIPACE.* p. 268 a 278.

Vieira de Melo, R.A. (2018). *La educación ambiental em Cheran, México, como base para el Desarrollo Sostenible.* V Jornadas de Doctorandos de La Universidad de Burgos. p. 237-246.

Vieira de Melo, R.A. e Valério, R.M. (2019). Direitos Humanos sob a perspectiva da Educação Ambiental e Sustentabilidade. Desafios dos Direitos econômicos, sociais e culturais. Coordenadores Antonio Augusto Cançado Trindade e César Barros Leal. Fortaleza: FB Editora. p.353-377.

Vieira de Melo, R.A. (2019). A cultura Humanista e Ambiental direcionada para um modelo de Desenvolvimento Sustentavel. *Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos.* V.19, N.19, p.279-286.

Villaverde,M.N.(2006). *El desarrollo sostenible. Su dimensión ambiental y educativa.* Madrid: Pearson Educación.

Viola, E. ;Franchini, M. (2012) . Sistema internacional de hegemonia conservadora: o fracasso da Rio + 20 na governança dos limites planetários. *Ambiente & Sociedade (Online)* , v. 15, p. 01-18.

Wackernagel, M. & Rees, W.E. (1995). *Our ecological footprint: reducing human impact on the Earth.* São Paulo: Ática.

White, L. A., & Dillingham, B. (2009). *O conceito de cultura.* Contraponto.

White, L. A. (2016). *The evolution of culture: the development of civilization to the fall of Rome*. Routledge.

Zaoual, Hassan. (2003). *Globalização e Diversidade Cultural*. São Paulo: Cortez.

Zimmerman, M. E., Callicott, J. B., Sessions, G., Warren, K. J., & Clark, J. (1993). *Environmental philosophy. From Animal Rights to Radical Ecology*, 3

## APÊNDICES

### Apêndice I - Termo de Autorização para uso de dados de Empresas (MODELO)

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA-USAL  
Programa de Doctorado en Ciencias Sociales

#### Autorização:

Eu, \_\_\_\_\_, autorizo à utilização dos dados pertinentes a plataforma do sistema de nossa empresa, ficando expressamente proibido a divulgação de dados que ponham em risco a identidade de clientes ou demais informações de caráter sigilosas.

A autorização se resume ao uso de informações limitadas ao Departamento de Sustentabilidade.

Estou ciente do objetivo e uso do material, que será para o desenvolvimento da Tese Doutoral, do aluno RENATO ALVES VIEIRA DE MELO no Programa de Doutorado de Ciências Sociais, curso 2019- 2020, pela Universidad de Salamanca.

\_\_\_\_\_  
Responsável pelo Departamento de Sustentabilidade  
Empresa \_\_\_\_\_

Salamanca, \_\_\_\_\_ de dezembro 2018.

**Apêndice II- Termo de Autorização para uso de dados das Empresas Comunais  
(MODELO)**

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA-USAL  
Programa de Doctorado en Ciencias Sociales

**Autorização:**

Eu, \_\_\_\_\_, autorizo à utilização dos dados das empresas comunitárias e do Governo Comunal, ficando expressamente proibido a divulgação de dados que ponham em risco a identidade de clientes ou demais informações de caráter sigilosas.

Estou ciente do objetivo e uso do material, que será para o desenvolvimento da Tese Doutoral, do aluno RENATO ALVES VIEIRA DE MELO no Programa de Doutorado de Ciências Sociais, curso 2019- 2020, pela Universidad de Salamanca.

\_\_\_\_\_  
Responsável pelo Departamento de Sustentabilidade  
Empresa Comunal \_\_\_\_\_

Cherán, \_\_\_\_\_ de dezembro 2018.

### **Apêndice III - Termo de Autorización del uso de datos de Empresas (MODELO)**

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA-USAL  
Programa de Doctorado en Ciencias Sociales

#### **Autorización:**

Eu, Coordenador de Empresas Comunitária Ignácio Soto, autorizo à utilizar los datos pertinentes a plataforma do sistema de nossa empresa, ficando expressamente proibido a divulgação de dados que ponham em risco a identidade de clientes ou demais informações de caráter sigilosas.

Estoy lo sé del objetivo y uso del material, que será para el desarrollo de la Tesis Doctoral, del alumno RENATO ALVES VIEIRA DE MELO del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales, curso 2019- 2020, por la Universidad de Salamanca.

Biólogo Ignacio Sato  
Coordinador de Bienes Comunes- Cherán - México  
Empresas Vivero y Resinera Comunal

Salamanca, 03 de noviembre 2018.

## Apêndice IV- Guia dos Questionários e Entrevistas aplicados nas Empresas (MODELO)



### APENDICE A – CUESTIONARIO SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE LA CULTURA SOSTENIBLE EN AMBIENTE SOSTENIBLE EN LA UNIVERSIDAD INDIGENA DE MICHOACAN

**INVESTIGADOR: RENATO ALVES VIEIRA DE MELO**

Correo: [auditorrenato@gmail.com](mailto:auditorrenato@gmail.com)

Esta pesquisa es parte de una investigación de Doctorado en Ciencias Sociales – Universidad de Salamanca.

Sé sincero al responder. Sus respuestas, no serán identificadas. El cuestionario tienen preguntas abiertas y objetivas.

Tache con una "X" la identificación del sexo y tiempo total de servicio en la empresa, y rellene la laguna con la descripción del cargo ocupado.

Sexo:

( ) Hombre ( ) Mujer

Cuál es su servicio y el tiempo en la comunidad

( ) 01 a 05 años ( ) 06 a 10 años ( ) más de 10 años

Servicios:

#### **Instrucional para rellenar:**

- Leyer y analizar las cuestiones atentamente, señalando con una "X" la alternativa que mejor expresa su opinión.
- Para cada ítem, señale solamente una opción de respuesta.
- No deje ningún ítem sin respuesta.
- El contenido del cuestionario contiene preguntas abiertas y objetivas.

**Ejemplo:**

Para la afirmativa nº1, se usted considera que en esa empresa los miembros sienten que realmente hacen parte del grupo de trabajo, marque una "X" en la columna "SIEMPRE OCURRIR".

Se usted considera que en esa empresa los miembros de la empresa sienten que realmente no hacen parte del grupo de trabajo, pone una "X" en la columna "NUNCA OCURRIR", las respuestas SIEMPRE DEPENDEN DE SU ENTENDIMIENTO.



Recordase:

1º Sus repuestas son totalmente confidenciales, no escriba su nombre.

2º Cada pregunta debe tener sólo una respuesta.

PREGUNTAS OBJETIVAS

Nº	Cuestiones	Nunca ocurre	Raramente ocurre	De vez en cuando ocurre	Frecuentemente ocurre	Siempre Ocurre
01	Usted y sus miembros sienten que hacen parte del grupo de trabajo.					
02	La comunidad es un sitio donde el clima de trabajo es extremadamente orientado para el producto. Las personas están siempre preocupadas en realizar tareas.					
03	La comunidad respeta, valora e invierte en recursos humanos.					
04	Es favorable a las adaptaciones y flexibilidades a los cambios.					
05	La comunidad tiene un estilo de administración direccionada a la sustentabilidad y al desarrollo de sus productos con respeto al medio ambiente y social, con un abordaje económico.					
06	El control es un principio administrativo estimulado y ejercido para alcanzar sus metas.					
07	La comunidad es un sitio de trabajo donde existe un clima de relaciones interpersonales que comparten ideas una con las otras, direccionada para el bienestar de los empleados.					





UNIVERSIDAD  
DE SALAMANCA



800 AÑOS  
UNIVERSIDAD  
DE SALAMANCA  
1218 - 2018

Nº	Cuestiones	Nunca ocurre	Raramente ocurre	De vez en cuando ocurre	Frecuentemente ocurre	Siempre Ocurre
08	La entidad tiene un estilo de administración con acciones e ideas, innovaciones con estrategias en la solución de problemas ambientales y sociales.					
09	El lema de la comunidad es direccionado para conseguir un ambiente sostenible uniendo sus miembros y está relacionado con la innovación y el desarrollo.					
10	La comunidad estimula y siempre busca la alta productividad y la calidad de sus servicios y productos.					
11	Sus miembros son leales y comprometidos con el trabajo planeado.					
12	En la empresa enfatiza el crecimiento a través del desarrollo de nuevas ideas, generando nuevos productos y servicios orientados para la sustentabilidad.					
13	En la comunidad tiene acción competitiva y la orientación para los resultados económicos enfatizados con valores y comportamientos de respeto al medio ambiente direccionado para la responsabilidad social.					
14	En la comunidad tiene comprometimiento de los colaboradores con los programas de sostenibilidad.					
15	En la comunidad tiene actividades en el área de educación y medio ambiente para sus colaboradores.					



Nº	Cuestiones	Nunca ocurre	Raramente ocurre	De vez en cuando ocurre	Frecuentemente ocurre	Siempre Ocurre
16	En la comunidad desarrolla competencias individuales en sintonía con la necesidad del mercado.					
17	Hace parte de los valores y comportamiento de la comunidad realizar programas de sensibilización para el social y cultural.					
18	El público tiene acceso a las informaciones de la comunidad en contexto económico.					
19	El público tiene acceso las informaciones de la comunidad en contexto social y cultural.					
20	Usted considera que el contexto cultural es importante para comunidad obtener la sustentabilidad.					
21	La comunidad mejora el reciclado y la reutilización del agua.					
22	La comunidad suele promover inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias.					
23	Cuál la participación de los proveedores en el proceso de sustentabilidad					
24	Promueve actividades para fomentar la creatividad y la innovación					
25	El proceso de desarrollo sostenible está bien avanzado en la comunidad.					
26	Los colaboradores tuvieron un cambio de valores y comportamiento para trabajar en el ambiente sostenible.					



Recordase

Sus repuestas son totalmente confidenciales, no escriba su nombre

CUESTIONES ABIERTAS. Responda de acuerdo con su opinión.

1. ¿Qué es el ambiente sostenible? Explique con una frase
  
2. ¿Qué entiende por cultura sostenible? ¿Cuál la diferencia entre la cultura conservadora y la cultura sostenible?
  
3. ¿Su comunidad alcanzó el ambiente sostenible? ¿Se si, cuál su estrategia para el cambio? ¿En defecto, cómo trabaja para eso?
  
4. ¿Su comunidad alcanzó la cultura sostenible? ¿Se si, cuál la estrategia para el cambio? ¿En defecto, cómo trabaja para eso?
  
5. ¿Cuáles son los puntos fuertes de la cultura de la comunidad que impulsan el proceso sostenible?
  
6. ¿Cómo puedo identificar en informes financieros que su comunidad cambió su estrategia para sostenibilidad?
  
7. ¿Existe alguna información direccionada a las personas o enseñanza para llegar a la sostenibilidad? ¿Cuál es el pilar principal de la comunidad para llegar al ambiente sostenible (económico, ambiental, social, cultural)?
  
8. ¿Tiene algún programa de sensibilización de la comunidad en sostenibilidad y cultura?
  
9. ¿Los colaboradores tuvieron cambio de valores y comportamientos para el proceso de ambiente sostenible? ¿Cuál?
  
10. ¿Escriba algunos comportamientos y valores que son específicos de la cultura sostenible?

**Apêndice V – Caderno de Fotografias**

Foto 1 - Retirada da Resina das Arvores



Fonte: Autoria própria

Foto 2 - Cultura Mexicana – Dias dos Mortos



Fonte: Autoria própria

Foto 3 - Visita a Empresa de Resinas en Cherán



Fonte: Autoria própria

Foto 4 - Seminario sobre Desenvolvimento Sustentável realizado na UIIM em 26.11.2018



Fonte: Autoria própria

Foto 5 - Mapa de Cherán exposto no Governo de Bens Comunais



Fonte: Autoria própria

Foto 6 - Unidade de Produção de Resina



Fonte: Autoria própria

Foto 7 – Um Resineiro



Fonte: Autoria própria

Foto 8 – Coordenadores do Bairro 2



Fonte: Autoria própria

Foto 9 – Sala do Conselho Maior do Governo de Cherán



Fonte: Autoria própria

Foto 10 – Palestra Proferida pelo Autor sobre Desenvolvimento Sustentável com Diretor Administrativo, Reitor da UIIM, Palestrante e Diretor Pedagógico



Fonte: Autoria própria



