



# **A participação e a capacitação profissional do setor privado nos projetos de desenvolvimento sustentável de municípios da fronteira sul do estado do Mato Grosso do Sul**

**Edimara Côrtes Gonçalves Frescura<sup>1</sup>**

## **Resumo**

O Desenvolvimento Sustentável apresenta-se no meio social como uma proposta interdisciplinar que propõe a integração das áreas do conhecimento para a melhoria da qualidade de vida e do ambiente, como alternativa viável para a sobrevivência humana. Para a prática desse processo é necessária a participação de todos os agentes da sociedade, o poder público, o setor privado e a comunidade local, envolvidas na busca de um maior crescimento e desenvolvimento ecologicamente corretos. As empresas, além de apoiarem os municípios em suas ações de caráter político, têm o dever de manter e recuperar o ambiente que ocupam antes, durante e após a realização de seus produtos e serviços. Esses procedimentos ultrapassam o objetivo de exigirem uma capacitação profissional adequada, pois colaboram também para a implantação de um sistema de gestão ambiental e reforçam a responsabilidade social empresarial, inserindo-os na cultura geral da organização para uma mudança de paradigmas em relação à temática ambiental. Desse modo, realizou-se um

---

<sup>1</sup> Mestre em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional pela UNIDERP, Especialista em Gestão de Negócios e Contabilidade Gerencial pelas Faculdades Integradas de Fatima do Sul/MS, Professora da UNIDERP – Dourados/MS e da FIAMA - Faculdades de Amambai/MS

levantamento de dados, mediante entrevistas em empresas dos municípios de Amambai, Coronel Sapucaia, Tacuru, Paranhos e Sete Quedas, componentes da fronteira sul do Estado do Mato Grosso do Sul com o Paraguai, selecionadas por amostragem e de forma aleatória nos ramos de serviços, com o intuito de conhecer os projetos ambientais por elas realizados, o nível de integração com o poder público municipal e a forma de valorização do profissional interno da organização. Foram obtidos resultados que mostram a falta de comunicação entre os agentes sociais, a necessidade de profissionais pactuados com a sustentabilidade, sua valorização e, urgência na resolução imediata de problemas ambientais que interferem na vida e no desenvolvimento da comunidade local.

**Palavras-chave:** Desenvolvimento Sustentado, gestão ambiental local, responsabilidade empresarial.

## **The participation and the professional qualification of the private sector in the projects of sustainable development of cities of the south border of the state of the mato grosso of the sul**

### **Abstract**

The Sustainable Development is presented in the social environment as a proposal to interdiscipline that it considers the integration of all the areas of the knowledge for the improvement of the quality of life and the proper environment, as natural resources, for the survival human being. For the practical one of this process the participation of all is necessary the agents of the society, the public power, the private sector and the local community, involved in the search of a bigger ecological correct growth and development. The companies beyond supporting the cities in its action of character politician, have the duty to keep and to recoup the environment that its products accomplishment of and service occupy for. These procedures exceed the objective to demand adequate a professional qualification, therefore they also collaborate for the implantation of a system of ambient management and

strengthen the enterprise social responsibility, inserting them in the general culture of the organization for a change of paradigms in thematic relation to the ambient one. In this manner, a data-collecting was become fulfilled, by means of interviews in companies of the cities of Amambai, Coronel Sapucaia, Tacuru, Paranhos and Sete Quedas, components of the south border of the State of the Mato Grosso of the South with Paraguay, selected for sampling and of random form in the branches of services, with intention to know the environments projects for carried through them, the level of integration with the municipal public power and the form of valuation of the internal professional of the organization. They had been gotten resulted that shows the lack of communication between the social agents, the necessity of professionals of the sustainable and its bigger valuation and the precision of immediate resolution of ambient problems that intervene with the life and the development of the local community.

**Keywords:** human capital, environmental management, enterprise social responsibility.

## 1. Introdução

A relação homem e meio ambiente é uma constante desde os primórdios da civilização, porém, devido a processos evolutivos da sociedade, as atribuições de valores ao convívio com o recurso natural tomaram dimensões diferentes. O que antes era fator de sobrevivência e relação harmoniosa, hoje é critério de crescimento, competitividade e valor de mercado.

Com a estruturação social definida em modelos administrativos e legislações que regem as atitudes, os direitos e responsabilidades dos cidadãos sob diferentes enfoques, é possível designar três elementos pilares no comprometimento do desenvolvimento de uma cidade ou região: o poder público, o setor privado e a comunidade local, cada um com suas funções específicas no resultado da otimização global.

A falta de informações da população sobre o papel que cada ator possui no desenvolvimento da região, provoca uma análise generalista da gestão pública municipal, ocasionando um conflito de idéias que enfocam que o desenvolvimento do município ou região deve ser atribuição única dos políticos eleitos pelo povo. Esse aspecto cria dificuldades na integração do setor privado e dos próprios cidadãos na proposta e execução de atividades que ofereçam retorno positivo para a melhoria da qualidade de vida do local.

A visão sistêmica discutida no Desenvolvimento Sustentável requer a participação efetiva de todos os agentes formadores da sociedade, ambos com seus devidos direitos e deveres para o sucesso da proposta, até porque um depende do outro para a manutenção de suas atividades. Diante disso, o fruto das políticas públicas estruturadas pela administração municipal decorre em parte dos procedimentos empresariais que resultam na geração de impostos que complementam os cofres públicos para a execução de seus projetos. A população, por sua vez, usufrui dos serviços básicos oferecidos pela gestão pública e consome os produtos e serviços que sustentam a atividade empresarial.

Assim, as empresas oferecem maiores condições em apresentar e participar de projetos que levem a uma sociedade sustentável por vários motivos: primeiro que o recurso natural é matéria-prima de muitos produtos oferecidos; segundo pelo fato de seus objetivos sociais, estabelecidos no momento da sua constituição, levam a uma responsabilidade social com a população e o local em que se estabelecem; e terceiro que é o setor que mais atribui o valor econômico e de mercado ao meio ambiente, seja como marketing,

competitividade ou com a real preocupação com o futuro das outras gerações.

Com isso, o artigo delimita os conceitos referentes a desenvolvimento e crescimento com o propósito de estabelecerem diferenciais no modo de entender a proposta do Desenvolvimento Sustentável.

No contexto empresarial, a busca pela implantação de um sistema de gestão ambiental e a conscientização da responsabilidade social empresarial gera a efetivação da integração a um plano de Desenvolvimento Sustentável Regional que beneficie a própria empresa, a população que utiliza seus serviços e o poder público, na forma de auxílio na melhoria de qualidade de vida do local.

A partir desse pressuposto, é primordial estabelecer os atributos do profissional atuante nas organizações sob o enfoque da sustentabilidade e adequá-lo de acordo com a realidade local e o respectivo mercado de trabalho.

O artigo se propõe a apresentar o enfoque que as empresas consultadas nos municípios de Amambai, Coronel Sapucaia, Tacuru, Sete Quedas e Paranhos, fronteira sul do Estado do Mato Grosso do Sul com o Paraguai, têm sobre o Desenvolvimento Sustentável e o grau de participação e capacitação profissional, para a execução de atividades particulares e integradas ao poder público, que resultem no desenvolvimento regional e melhoria nos serviços e produtos ofertados, com uma perspectiva de responsabilidade social nas ações efetivadas.

O objetivo geral da pesquisa é verificar a contribuição do setor privado nos projetos de Desenvolvimento Sustentável, planejados pelo setor público e ações próprias desenvolvidas pelas organizações.

Os objetivos específicos são: analisar a capacitação profissional local para o desenvolvimento dos projetos ambientais empresariais e relacionar as atividades das empresas com o setor público que integrem ações para a prática do Desenvolvimento Sustentável e seus resultados no benefício à comunidade.

Entender o universo empresarial, principalmente, nos procedimentos que envolvem a temática ambiental, torna-se complexo à medida que muitos outros fatores interferem na análise de medidas a serem adotadas pelas empresas, como o valor econômico de seus produtos ou serviços, a visão social, o processo administrativo, os recursos humanos e a sobrevivência no mercado. As organizações vivem à sombra de seus concorrentes e isso gera conflitos que direciona o mundo dos negócios para o lucro e a rentabilidade,

deixando de lado o compromisso social de colaborar para o desenvolvimento da cidade ou região.

## 1.2 Desenvolvimento e crescimento: delimitação de um espaço geográfico

A execução prática do Desenvolvimento Sustentável torna-se difícil na medida em que não há informação nem conhecimento sobre a temática que envolve o assunto. Assim, é laborioso planejar e estabelecer prioridades na aplicação correta dos recursos disponíveis, bem como mobilizar a população e o setor privado para que assumam seus papéis e efetivem a participação no projeto.

Conhecer os conceitos de crescimento e desenvolvimento é o princípio do entendimento da amplitude que as teorias do Desenvolvimento Sustentável discutem, até para delimitar cenários geográficos e estratégicos para a aplicação de atividades que gerem um desenvolvimento regional e promovam a melhoria de índices importantes, como o de qualidade de vida, em uma escala global.

Segundo Vasconcellos e Garcia (2000, p.205):

Crescimento e desenvolvimento econômico são dois conceitos diferentes. Crescimento econômico é o crescimento contínuo da renda *per capita* ao longo do tempo. O desenvolvimento econômico é um conceito mais qualitativo, incluindo as alterações da composição do produto e a alocação dos recursos pelos diferentes setores da economia, de forma a melhorar os indicadores de bem-estar econômico e social (pobreza, desemprego, desigualdade, condições de saúde, educação e moradia).

Logo, é perceptível que se precisa do crescimento para obter o desenvolvimento, pois o primeiro proporciona os recursos necessários para atender os subsídios designados à aplicação do segundo.

Na análise de retorno de resultados, é possível compreender que o crescimento é um aspecto de maior relevância, dotado de fontes perceptíveis no curto prazo, que promovem mudanças estruturais, pois mesmo alterando a qualidade do aspecto analisado ele seria insustentável no longo prazo visto que muitos recursos por ele utilizados têm limites físicos.

Conforme Milone (1998), é observado o crescimento econômico da sociedade mediante a acumulação de capital, proveniente do aumento de máquinas, indústrias e investimento em recursos humanos; crescimento da população, pelo aumento da força de trabalho e da demanda interna de serviços; e o progresso tecnológico atribuído como poupador de capital, obtido do intermédio do excesso do fator trabalho com a inovação tecnológica.

Entende-se, assim, o crescimento como uma ótica puramente capitalista, seja pela análise do aumento do capital físico como do capital humano.

Já na concepção do desenvolvimento, os resultados acontecem ao longo prazo, pois fatores sociais apoiados em ações econômicas dependem da integração de todos os agentes da sociedade para que o propósito final seja alcançado em todas as suas dimensões. Por isso, destaca-se o caráter multidisciplinar deste conceito, como suporte no trabalho do Desenvolvimento Sustentável e do próprio desenvolvimento regional.

Assim, abordar o desenvolvimento, inicialmente, seria pelo caminho econômico, para depois atingir os outros aspectos, entre os quais os de cunho social, cultural, ambiental. Isso atinge de igual valia para a contextualização do Desenvolvimento Sustentável para a sociedade.

Lima (2003, p.105) descreve:

... num cenário de transnacionalização do capitalismo, submetido a imperativos do mercado livre, da mobilização do capital e de governos comprometidos com políticas de privatização, o discurso do desenvolvimento sustentável só poderia obter sucesso se conseguisse demonstrar que a conservação ambiental promovia o crescimento dos negócios e da economia e não apenas que esses valores antagônicos podiam ser reconciliados.

De acordo com Barbieri (2006, p.24), “o desenvolvimento tem que se apoiar na dimensão local, uma vez que é nesse espaço que as condições de vida fazem sentido para as pessoas”.

A partir do estabelecimento desse parâmetro é possível adequar responsabilidades para cada membro da sociedade como um comprometimento pelo próprio benefício a ser recebido.

Na afirmação de Martinelli e Joyal (2004, p.3):

Estimula-se o desenvolvimento local, o regional, o nacional e o global, mas questiona-se o padrão de desenvolvimento econômico atual, na tentativa de abrir espaços para que outras dimensões possam também ser incorporadas ao processo de planejamento e estabelecimento de políticas para a sociedade como um todo.

Historicamente, a expressão desenvolvimento estava associada à transformação de estruturas produtivas de forma mais eficiente, proporcionando geração de riquezas. Logo, o termo relacionou-se de maneira harmoniosa como progresso técnico, industrialização, crescimento econômico e modernização.

Barbieri (2006, p.35) ainda relata que:

... o desenvolvimento sustentável local requer uma abordagem de baixo para cima, envolvendo todos os segmentos, e não apenas os mais dinâmicos ou os que integram cadeias produtivas globalizadas. O desenvolvimento adquire significado local com o envolvimento de múltiplos atores locais explicitando suas demandas. É desse modo que o local pode comparecer com autonomia ante o processo de globalização.

Abordar os conceitos de local e global ao desenvolvimento torna-se complexo no momento em que existir um horizonte geográfico indefinido. Na base da concretização do Desenvolvimento Sustentável, ele pode ser local para proporcionar reflexos positivos regionais; ou ser regional, para obter resultados nacionais ou mundiais. É preciso contextualizá-lo com o enfoque dado ao termo globalização que apresenta diferentes adaptações sob os pontos de vista que são observados.

Na visão crítica dos comentários de Barbieri (2006), o local é a dimensão mais importante na análise do Desenvolvimento Sustentável, pois é aí que se configura a condição de vida da população. Para delimitar territórios, o local pode ser um ou mais municípios próximos,

um ou mais bairros, sejam eles urbanos ou rurais ou até uma microbacia hidrográfica.

Definir uma área geográfica específica é importante para um bom planejamento de ações que beneficiem a população, as empresas e o poder público de um modo geral e propiciem a aplicação prática do Desenvolvimento Sustentável a partir da realidade analisada.

Barbieri *apud* Internacional Council for Local Environmental Initiatives – ICLEI (1996,p.1) destaca:

...desenvolvimento sustentável é um programa de ação para reformar a economia global e local, cujo desafio é desenvolver, testar e disseminar meios para mudar o processo de desenvolvimento econômico de modo que ele não destrua os ecossistemas e os sistemas comunitários, tais como cidades, vilas, bairros e famílias. Em nível local, isso significa que o desenvolvimento deve apoiar a vida e o poder da comunidade, usando os talentos e recursos locais. Implica distribuir os benefícios do desenvolvimento de modo equitativo no longo prazo para todos os grupos sociais. E isso só pode ser alcançado prevenindo os desperdícios ecológicos e a degradação dos ecossistemas pelas atividades produtivas.

Apoiadas na valorização do profissional local, as empresas por sua vez adquirem condições de participar do processo que leva ao Desenvolvimento Sustentável por utilizar recursos para o seu funcionamento e colaborar com o desenvolvimento regional e a qualidade de vida da população.

Sob esse aspecto, Martinelli e Joyal (2004, p. 4-5) argumentam que:

É relevante ressaltar que a qualidade de vida é primordial no desenvolvimento local. Percebe-se ainda a inserção de um novo significado para essa qualidade a ser oferecida aos cidadãos, em que, ao lado de todo um conjunto de oferta de infra-estrutura urbana, física e social, aliado ao bem-

estar da comunidade, ambiciona-se uma capacidade de consumo dessa comunidade, reflexo da sustentabilidade de uma economia local. Para que as cidades possam enfrentar bem as mudanças no ambiente global, é essencial que as lideranças mais importantes dos ambientes urbanos, ou seja, os empresários e os políticos possam conviver bem, integrados e com uma grande sinergia entre suas atuações.

Esses procedimentos organizacionais podem ter início na definição de um sistema de gestão ambiental e no esclarecimento e conscientização da responsabilidade social empresarial, verificada hoje, como fator determinante para o sucesso da organização, medida economicamente pelos índices de sustentabilidade empresarial trabalhados no mercado financeiro.

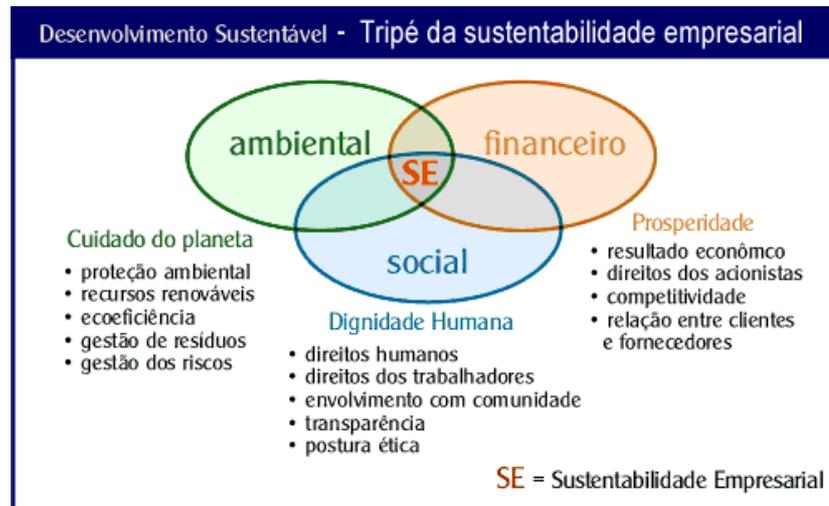
### **1.3 Gestão ambiental e responsabilidade social nas empresas**

O alerta do aquecimento global e os acidentes ambientais decorrentes desse fato fizeram com que as empresas olhassem para o meio ambiente não só com a análise consumista, mas com a preocupação de mantê-lo para a própria sobrevivência humana. Essas idéias de conscientização estão em pauta nas freqüentes reuniões de discussão sobre o futuro do planeta, em que todas as nações são responsabilizadas a executarem ações práticas em suas áreas de delimitação geográfica para a manutenção de um ambiente aceitável aos níveis de vida da atual comunidade e futuras gerações.

Na temática de Silva (2005), o Desenvolvimento Sustentável engloba dimensões multidisciplinares aplicadas aos diversos componentes de um planejamento e manutenção da sociedade, sejam instituições públicas ou privadas, com ou sem fim lucrativo, em que as limitações econômicas provocadas pela escassez de recursos ambientais, mantêm relações de caráter ação-efeito, em que a ação é econômica e o efeito é ambiental.

Na observação da Figura 1, podem-se conhecer os elementos do Desenvolvimento Sustentável que servem de suporte para a sustentabilidade empresarial.

**Figura 1: Desenvolvimento Sustentável - Tripé da Sustentabilidade Empresarial**



Fonte: [www.copesul.com.br](http://www.copesul.com.br) / Acesso dia 20 Nov 2006

Dentre as instituições firmemente reconhecidas na sociedade, como a família, a escola, a igreja, encontra-se na empresa um agente fundamental para a obtenção de um Desenvolvimento Sustentável.

Dias (2006, p.69) relata que: “as empresas, além disso, são as responsáveis indiretas pelo crescimento do interesse pelo meio ambiente, pois foram as causadoras dos principais desastres ambientais do século XX que despertaram, de algum modo, a consciência coletiva para esses problemas”.

Porém, para adequar o Desenvolvimento Sustentável à realidade empresarial é necessária uma reestruturação em seu ambiente interno, pois quando seus quadros estiverem cientes da importância da adoção de práticas ambientalmente corretas, os resultados poderão provocar mudanças culturais na sociedade como um todo.

Conforme Safatle (2007, p.25):

Os casos mostram que a sociedade, cada dia mais consciente das questões socioambientais, exige que as companhias ajam com desenvoltura e transparência diante de uma miríade de variáveis culturais e antropológicas que

se manifestam. O próprio conceito de responsabilidade social, que faz parte da história recente do Brasil, já evoluiu: a fase inicial da sustentabilidade, em que o importante era colocá-la na agenda do setor empresarial está esgotada. A tendência agora é a da verificação.

Para a realização de procedimentos sustentáveis na empresa, rompeu-se a barreira do tamanho e o local em que a organização está inserida. Seja no grande centro ou no interior, o planejamento ambiental é cobrado pela população que, preocupada com o futuro, procura voltar a estabelecer a relação harmoniosa como meio ambiente, vendo-o como elemento importante para a própria subsistência. O que muda são os padrões de planejamento adotados pela empresa que giram em torno da realidade local, de seus atores e das características geográficas, históricas, políticas e econômicas de cada região.

De acordo com Barbieri (2006, p. 44):

Qualquer política de desenvolvimento sustentável local não pode perder de vista os problemas globais, isto é, ela deve ser formulada também com o objetivo de contribuir para a solução ou redução desses problemas no seu nível de atuação espacial. Esse é o sentido da expressão pensar globalmente e agir localmente, que se tornou uma espécie de axioma do desenvolvimento sustentável.

No tocante ao cenário empresarial, a mudança de paradigmas de desenvolvimento começa na adoção de um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) e na constatação da Responsabilidade Social Empresarial por meio do cumprimento de seus objetivos sociais, demarcados no momento de sua constituição. Além da preocupação com o lucro, principal objetivo econômico da empresa, está sua aspiração social, pois hoje é reconhecível que a instituição privada colabora para a melhoria nas condições de vida da população e promove o desenvolvimento juntamente com o poder público.

Dias (2006, p. 91) emprega o seguinte conceito de gestão ambiental:

O Sistema de Gestão Ambiental é o conjunto de responsabilidades organizacionais, procedimentos, processos e meios que se adotam para a implantação de uma política ambiental em determinada empresa ou unidade produtiva. Um SGA é a sistematização da gestão ambiental por uma organização determinada. É o método empregado para levar uma organização a atingir e manter-se em funcionamento de acordo com as normas estabelecidas, bem como para alcançar os objetivos definidos em sua política ambiental.

O real motivo da introdução desse procedimento nas empresas decorre, inicialmente, do aumento da capacidade competitiva no mercado, melhor aceitação da organização e do seu produto na sociedade e da rentabilidade apurada em todo o seu processo produtivo, seja interno ou externo. Sob o aspecto interno mediante o estabelecimento de novos métodos de produção, menos agressivos e poluentes e mais valorativos para quem o faz e, no aspecto externo pela observação da população de ser uma empresa e um produto ecologicamente corretos.

Ainda nos comentários de Dias (2006), para que aconteça de fato um SGA nas empresas é preciso que haja uma mudança de mentalidade na organização, em todos os níveis hierárquicos. Implica uma mudança na cultura organizacional e na atitude das pessoas envolvidas no processo que deverão adotar a variável ambiental como fundamento diário de suas atividades. Assim, o reflexo desse método transparece diretamente no ambiente externo da organização, seja por intermédio de realização de eventos com a comunidade local, seja para a tomada de decisão no tocante a aspectos biológicos que afetarão ou não o entorno da empresa.

A arquitetura de toda a evolução de atividades decorrentes do SGA está distribuída em níveis que procuram facilitar o novo dimensionamento empresarial de modo a atingir a organização em todos os setores, além de considerar a sistemática do processo em que as ações tomadas em determinado ambiente provocarão reações na empresa de um modo geral.

Macedo (1994), determina quatro níveis para o cumprimento da proposta que são:

Gestão de processos – referente ao planejamento e controle da avaliação da qualidade ambiental na observação de insumos, matérias-primas, recursos humanos e logísticos, tecnologias e serviços terceirizados.

Gestão de resultados – avalia a qualidade ambiental diante dos efeitos ambientais provocados pela organização como efluentes líquidos, resíduos sólidos, odores, ruídos, emissões gasosas.

Gestão de sustentabilidade – avalia a resposta do ambiente frente aos procedimentos adotados mediante a monitoração freqüente da qualidade do ar, água, do solo, fauna, flora e do próprio ser humano.

Gestão do plano ambiental – envolve a avaliação permanente de todo o planejamento e execução da proposta do sistema, com a implementação de novas atividades diante do desempenho ambiental alcançado pela organização.

Dalmagro e Ott (2003, p.5) abordam:

A administração ecológica está voltada para atitudes ativas e criativas, cujo objetivo é minimizar o impacto ambiental, tornando as operações da empresa ecologicamente corretas. Além disso, a administração ecológica preocupa-se com o bem-estar das gerações futuras, promovendo uma mudança de valores na cultura empresarial. As empresas precisam preocupar-se em inovar seus produtos e processos, trazendo “benefícios verdes”, tanto para a própria empresa (em forma de imagem socialmente responsável) como para o consumidor. (Grifos dos autores)

Assim, os Sistemas de Gestão Ambiental proporcionam a integração da empresa com o poder público e a adequação com as leis ambientais em vigor de modo a controlar o impacto de suas atividades no ambiente e propor benefícios aos que dela usufruem, como descritos no Quadro 1.

**Quadro 1: Benefícios da Gestão Ambiental**

<b>Benefícios Econômicos</b>
<b>Economia de custos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- redução do consumo de água, energia e outros insumos;</li> <li>- reciclagem, venda e aproveitamento de resíduos e diminuição de efluentes;</li> <li>- redução de multas e penalidades por poluição.</li> </ul>
<b>Incremento da receita</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- aumento da contribuição marginal de “produtos verdes”, que podem ser vendidos a preços mais altos;</li> <li>- aumento da participação no mercado, devido à inovação dos produtos e à menor concorrência;</li> <li>- linhas de novos produtos para novos mercados;</li> <li>- aumento da demanda para produtos que contribuam para a diminuição da poluição.</li> </ul>
<b>Benefícios Estratégicos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- melhoria da imagem institucional;</li> <li>- renovação da carteira de produtos;</li> <li>- aumento da produtividade;</li> <li>- alto comprometimento do pessoal;</li> <li>- melhoria nas relações de trabalho;</li> <li>- melhoria na criatividade para novos desafios;</li> <li>- melhoria das relações com os órgãos governamentais, comunidade e grupos ambientalistas;</li> <li>- acesso assegurado ao mercado externo;</li> <li>- melhor adequação aos padrões ambientais.</li> </ul>

Fonte: Ben apud Tinoco e Kraemer (2004)

Logo, diante desses benefícios as empresas buscam ainda, consolidar essas informações mediante o controle informacional com relatórios divulgados para a comprovação do seu desempenho.

Ben (2006, p.71) confirma:

Relatórios ambientais, socioambientais, ou simplesmente suplementos ambientais são os meios adotados pelas empresas para descrever e divulgar seu desempenho ambiental. Compreendem, de forma genérica, o fornecimento de dados auditados, ou não, relativos aos eventos e impactos das atividades da empresa no meio ambiente que envolve especificamente riscos, impactos, políticas, estratégias.

Cabe salientar que o sucesso de um desempenho de cunho ambiental depende de uma administração elaborada em princípios sólidos que mobilizem o quadro interno da empresa na conscientização da importância do trabalho em uma tecnologia limpa e a mudança cultural em prol de uma melhor qualidade de vida.

Dias (2006, p.100) corrobora:

O desenvolvimento de uma cultura ambiental integrada com a cultura organizacional pode ser limitado pelas exigências do grupo empresarial que são, fundamentalmente, econômicas, exigindo-se rentabilidade. Por outro lado, os interesses da empresa podem se chocar com as aspirações dos consumidores, cada vez mais exigentes. Neste caso, a influência do fator externo no desenvolvimento de uma cultura ambiental é determinante. Em todo caso, mesmo que a produção não seja voltada para o mercado externo, as exigências ambientais de parte do Estado, motivadas por acordos internacionais e pressão da opinião pública, podem influenciar decisivamente na criação e no fortalecimento de uma cultura organizacional orientada para a preservação ambiental.

A visibilidade de retorno positivo apresentada pelo SGA é observada na adoção de idéias que se tornam comuns a todas as organizações e que geram documentos que comprovam a necessidade do processo.

Valle (2002, p.153) apresenta a carta empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, a seguir descrita no Quadro 2:

#### **Quadro 2:** Carta empresarial para o Desenvolvimento Sustentável

##### **Princípios**

1. Prioridade na empresa: reconhecer a gestão do ambiente como uma das principais prioridades na empresa e como fator dominante do desenvolvimento sustentável; estabelecer políticas, programas e procedimentos para conduzir as atividades de modo ambientalmente seguro.
2. Gestão integrada: integrar plenamente em cada empresa essas políticas, seus programas e procedimentos, como elemento essencial de gestão em todos os seus domínios.
3. Processo de aperfeiçoamento: aperfeiçoar continuamente as políticas, os programas e o desempenho ambiental das empresas, levando em conta os desenvolvimentos técnicos, o conhecimento científico, os requisitos dos consumidores e as expectativas da comunidade, tendo como ponto de partida a regulamentação em vigor; e aplicar os mesmos critérios ambientais no plano internacional.
4. Formação do pessoal: formar, treinar e motivar o pessoal para desempenhar suas atividades de maneira responsável em face do ambiente.
5. Avaliação prévia: avaliar os impactos ambientais antes de iniciar nova atividade ou

projeto e antes de desativar uma instalação ou abandonar um local.

6. Produtos e serviços: desenvolver e fornecer produtos ou serviços que não produzam impacto indevido sobre o ambiente e sejam seguros em sua utilização prevista, que apresentem o melhor rendimento em termos de consumo de energia e de recursos naturais, que possam ser reciclados, reutilizados ou cuja disposição final não seja perigosa.

7. Conselhos de consumidores: aconselhar e, em casos relevantes, propiciar a necessária informação aos consumidores, aos distribuidores e ao público, quanto aos aspectos de segurança a considerar na utilização, no transporte, na armazenagem e na disposição dos produtos fornecidos; e aplicar considerações análogas à prestação de serviços.

8. Instalações e atividades: desenvolver, projetar e operar instalações tendo em conta a eficiência no consumo da energia e dos materiais, a utilização sustentável dos recursos renováveis, a minimização dos impactos ambientais adversos e da produção de resíduos e o tratamento ou a disposição final desses resíduos de forma segura e responsável.

9. Pesquisas: realizar ou patrocinar pesquisas sobre impactos ambientais das matérias-primas, dos produtos, dos processos, das emissões e dos resíduos associados às atividades da empresa e sobre os meios de minimizar tais impactos adversos.

10. Medidas preventivas: adequar a fabricação, a comercialização, a utilização de produtos ou de serviços, ou a condução de atividades, em harmonia com os conhecimentos científicos e técnicos, para evitar a degradação grave ou irreversível do ambiente.

11. Empreiteiros e fornecedores: promover a adoção destes princípios pelos empreiteiros contratados pela empresa, engajando e, em casos apropriados, exigindo a melhoria de seus procedimentos de modo compatível com aqueles em vigor nas empresa; e encorajar a mais ampla adoção destes princípios pelos fornecedores.

12. Planos de emergência: desenvolver e manter, nos casos em que exista risco significativo, planos de ação para situações de emergência, em coordenação com os serviços especializados, as principais autoridades e a comunidade local, tendo em conta os possíveis impactos transfronteiriços.

13. Transferência de tecnologias: contribuir para a transferência de tecnologia e métodos de gestão que respeitem o ambiente, tanto nos setores industriais como nos de administração pública.

14. Contribuição para o esforço comum: contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas, de programas empresariais, governamentais e intergovernamentais, e de iniciativas educacionais que valorizem a consciência e a proteção ambiental.

15. Abertura ao diálogo: promover a abertura ao diálogo com o pessoal da empresa e com o público, em antecipação e em resposta às respectivas preocupações quanto ao risco e aos impactos potenciais das atividades, dos produtos, resíduos e serviços, incluindo os de significado transfronteiriço ou global.

16. Cumprimento de regulamentos e informação: aferir o desempenho das ações sobre o ambiente, proceder regularmente a auditorias ambientais e avaliar o cumprimento das exigências internas da empresa, dos requisitos legais e destes princípios; e periodicamente fornecer as informações pertinentes ao Conselho de Administração, aos acionistas, ao pessoal, às autoridades e ao público.

Fonte: Valle (2002, p. 153)

Os resultados empresariais não são viabilizados de imediato, por isso, o caráter de planejamento deve ser bem fundamentado em estudos científicos para que o conceito de excelência ambiental seja realmente praticável e ofereça a vantagem competitiva almejada.

Donaire (1999) estabeleceu dez passos necessários para que as empresas consigam a excelência ambiental em complemento ao SGA, resumidos da seguinte forma:

1. Desenvolver e publicar uma política ambiental.

2. Estabelecer metas e continuar a avaliar os ganhos.
3. Definir claramente as responsabilidades ambientais de cada setor e do pessoal administrativo que forma a linha de assessoria.
4. Divulgar interna e externamente a política, os objetivos, as metas e as responsabilidades.
5. Obter recursos adequados.
6. Educar e treinar seu pessoal, informando os consumidores e a comunidade.
7. Acompanhar a situação ambiental da empresa e fazer auditorias e relatórios.
8. Acompanhar a evolução da discussão sobre a questão ambiental.
9. Contribuir para os programas ambientais da comunidade e investir em pesquisa e desenvolvimento aplicados à área ambiental.
10. Ajudar a conciliar os diferentes interesses entre todos os envolvidos: empresa, consumidores, comunidade, acionistas.

O retorno social desse processo seja por agentes públicos ou pela comunidade local resulta na responsabilidade social assim adquirida pela empresa.

Segundo Belizário (2005, p. 71) apud Instituto Ethos:

Responsabilidade social é uma forma de conduzir os negócios da empresa de tal maneira que a torna parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários.

O termo responsabilidade social nem sempre é compreendido no pressuposto original de sua finalidade. Existem interpretações que o enxergam como uma obrigação outros como um ato de caridade para a comunidade que utiliza os produtos ou serviços da organização.

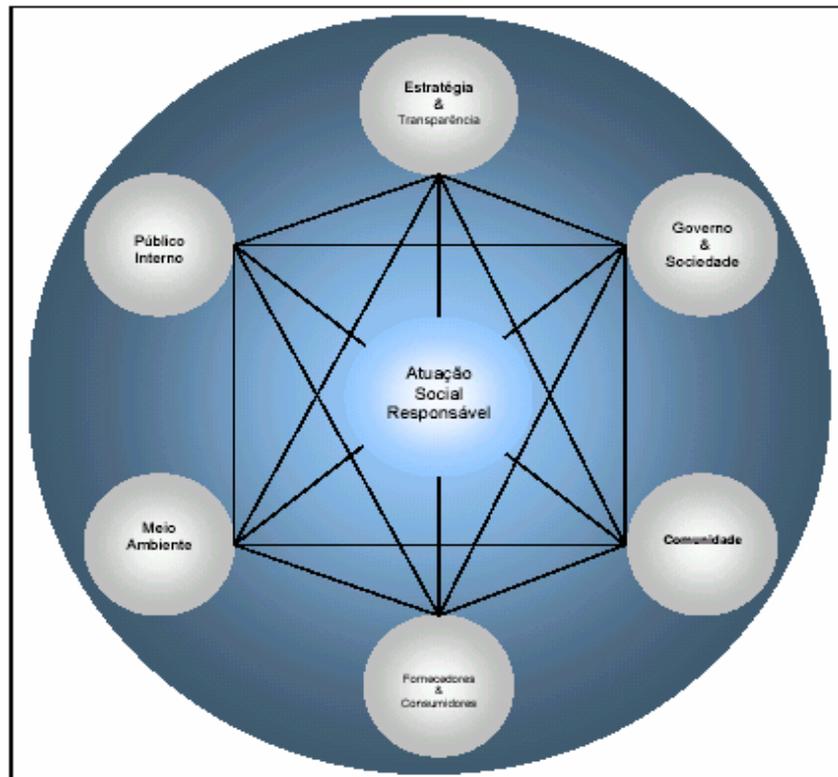
Frente a essa concepção, Ashley (2002, p. 7) argumenta que:

Responsabilidade social significa algo, mas nem sempre a mesma coisa para todos. Para alguns, ela representa a

idéia de responsabilidade ou obrigação legal; para outros, significa um comportamento responsável no sentido ético; para outros, ainda, o significado transmitido é o de “responsável por”, num modo causal. Muitos, simplesmente, equiparam-na a uma contribuição caridosa; outros tomam-na pelo sentido socialmente consciente.

Como o Desenvolvimento Sustentável, a responsabilidade social possui suas dimensões que interagem entre si e confirmam a teoria de que a empresa é um sistema.

**Figura 2:** Dimensões da responsabilidade social



Fonte: Kraemer apud Mendonça (2002)

O acompanhamento dos negócios, a integração com a sociedade, a preocupação com a ética e estabilidade no cenário empresarial, fazem da responsabilidade social um complemento do Sistema de Gestão Ambiental das organizações para o bom desempenho e efetivo comprometimento dos agentes sociais no Desenvolvimento Sustentável.

Belizário (2005, p. 71) sintetiza a idéia:

Resumidamente, as definições relacionam a responsabilidade social da empresa à forma de conduzir os negócios (gestão, modelo a ser seguido), à forma de integração social (preocupação com o ambiente em que está inserida) e um meio de prestar contas à sociedade (moralismo, sociedade civil reguladora das ações da empresa). E por esse entendimento de sua função social e seu dever-ser a empresa que adota a responsabilidade social é uma empresa ética.

A conscientização dos empresários para o desenvolvimento de práticas sustentáveis decorreu de um amadurecimento forçado na análise ambiental, pois inicialmente, era para o cumprimento de legislação pertinente, logo pela crescente competitividade no mercado e por fim por uma causa moral que envolve a organização e a comunidade.

Apoiando o argumento, Safatle (2006, p. 25) descreve cinco estágios de adoção de práticas de sustentabilidade nas empresas:

No primeiro, as empresas nem chegam a cumprir as leis. A pressão regulatória leva ao segundo estágio, que é o do cumprimento legal. Com a ameaça da regulação e a crise de relações públicas, atinge-se o estágio três, em que o setor privado vai além do cumprimento das leis. Ao perceber que se abrem oportunidades de negócio e se minimizam os riscos, atinge-se o estágio quatro, que é o da sustentabilidade como ferramenta de gestão e de estratégia de negócios. Um quinto estágio é atingido quando, além disso, o

fundador, ou o presidente da empresa, age sensibilizado por causas morais.

Enfim, as medidas adotadas pela empresa primam pela capacitação de seus profissionais para a adequação desses procedimentos em prol do crescimento empresarial e desenvolvimento regional, na busca de uma transformação que envolva o cenário social como um todo e priorize o bem-estar dos atores envolvidos.

Como fechamento, Duarte e Torres (2005, p. 24) descrevem:

A responsabilidade social surge como resgate da função social da empresa, cujo objetivo principal é promover o desenvolvimento humano sustentável, que atualmente transcende o aspecto ambiental e se estende por outras áreas (social, cultural, econômica, política), e tenta superar a distância entre o social e o econômico, obrigando as empresas a repensar seu papel e forma de conduzir seus negócios. No cenário atual, impera a concepção de que a responsabilidade empresarial está muito além de manter o lucro de seus acionistas e dirigentes. Ela passou a ser responsável pelo desenvolvimento da sociedade onde está inserida, adotando ações que influenciem o bem-estar comum.

O compromisso com o êxito dessa imagem interna e externa da organização decorre da busca por profissionais da sustentabilidade, inovadores e detentores de conhecimento sobre o tratamento do tema ambiental, pois a perpetuação da empresa não se restringe somente ao capital físico, mas no investimento e aperfeiçoamento do seu capital humano.

#### **1.4 O capital humano e Desenvolvimento Sustentável empresarial**

Um dos motores que movem as grandes organizações são os seus funcionários, dotados de conhecimento, habilidades e inovações nas atividades que produzem e que oferecem um diferencial a mais na qualidade do produto ou serviço. O aperfeiçoamento em níveis educacionais desperta na organização um maior interesse para que as

situações mais complexas se resolvam com um mínimo de risco de erro.

Na concepção do Desenvolvimento Sustentável, seu próprio conceito e suas dimensões colocam o fator humano como principal elemento para a concretização desse projeto independentemente do universo em que ele esteja inserido: poder público, empresas ou comunidades.

A partir dessa premissa o conhecimento assume proporções diferenciadas na sociedade, indo além dos bancos escolares e colaborando no planejamento de projetos e ações que melhores o padrão de vida local.

Davenport e Prusak (1999, p. 6) definem:

Conhecimento é uma mistura fluida de experiência condensada, valores, informação contextual e *insight* experimentado, a qual proporciona uma estrutura para avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ele tem origem e é aplicado na mente dos conhecedores. Nas organizações ele costuma estar embutido não só em documentos ou repositórios, mas também em rotinas, processos, práticas e normas organizacionais.

O capital humano, por sua vez, seja pela ótica da empresa ou do poder público é um dos principais fatores do crescimento econômico, logo elemento do processo de desenvolvimento.

Conforme Vasconcellos e Garcia (2000, p. 206):

O capital humano é calor do ganho de renda potencial incorporado nos indivíduos. O capital humano inclui a habilidade inerente à pessoa e o talento, assim como a educação e as habilidades adquiridas.

O capital humano é adquirido por meio da educação formal e do treinamento informal, e através da experiência.

Nas atuais teorias de Administração de Recursos Humanos, o capital humano compõe uma das dimensões do capital intelectual que além do conhecimento atribui valores aos aspectos estruturais e de relacionamento interno e externo das empresas.

Edvinsson e Malone (1998, p. 40), pioneiros no estudo do capital intelectual, o conceituam como: “a posse de conhecimento, experiência aplicada, tecnologia organizacional, relacionamento com o cliente e habilidades profissionais que proporcionem à empresa uma vantagem competitiva no mercado”.

A experiência desse modo se torna um gerenciador de conhecimento que aliado à inovação e à criatividade nas organizações proporciona um comprometimento com o futuro da empresa e da própria pessoa no mercado de trabalho.

Davenport e Prusak (1999, p. 9) descrevem:

O conhecimento nascido da experiência reconhece padrões que nos são familiares e pode fazer inter-relações entre aquilo que está acontecendo agora e aquilo que antes aconteceu. A aplicação da experiência nos negócios pode ser tão simples como a velha tarimba de identificar uma queda nas vendas como um fenômeno sazonal que não merece alarde, ou tão complexa como um gerente notar sinais sutis da complacência corporativa que ocasionou problemas no passado, ou um cientista intuir quais caminhos de pesquisa tendem a levar a resultados úteis.

No princípio, as empresas atribuíam valor a seus funcionários pela capacidade produtiva, baseadas em uma fundamentação marxista em que a força de trabalho gerava o capital e as pessoas estavam ali por questões de sanar necessidades próprias. Logo o conhecimento que circulava na empresa não era aproveitado na forma de gerar algum novo valor.

Lucena (2007, p 43) corrobora:

Assim, pode-se dizer que o marco histórico do Capital Intelectual se deu com a percepção sobre a necessidade de identificar o potencial intelectual dos funcionários como sendo a base para potencializar os demais ativos intangíveis, otimizando, assim, toda a estrutura empresarial. Dá-se início, então, a uma nova visão sobre o potencial desses ativos ocultos

fundamentais do ponto de vista estratégico e de sustentabilidade para os negócios das organizações.

Quanto às organizações sustentáveis, diante da temática da globalização, o conhecimento pode ser a maior vantagem competitiva da empresa. Ele produz uma vantagem que também é considerada sustentável porque colabora na qualidade do que é produzido e oferecido para o consumidor e, conseqüentemente, ajuda no seu bem-estar.

Na ênfase da sustentabilidade, Davenport e Prusak (1999, p. 20) ainda argumentam:

O conhecimento, em contrapartida, pode propiciar uma vantagem sustentável. Com o tempo, os concorrentes quase sempre conseguem igualar a qualidade e o preço do atual produto ou serviço do líder do mercado. Quando isso acontece, porém, a empresa rica em conhecimento e gestora do conhecimento terá passado para um novo nível de qualidade, criatividade ou eficiência. A vantagem do conhecimento é sustentável porque gera retornos crescentes e dianteiras continuadas. Ao contrário dos ativos materiais, que diminuem à medida que são usados, os ativos do conhecimento aumentam com uso: idéias geram novas idéias e conhecimento compartilhado permanece com o doador ao mesmo tempo que enriquece o recebedor. O potencial de novas idéias surgidas do estoque do conhecimento de qualquer empresa é praticamente infinito – particularmente se as pessoas da empresa têm a oportunidade de pensar, aprender e conversar umas com as outras.

Para a visão empresarial, o diferencial da competitividade pelo capital humano tem suas vantagens e desvantagens. A primeira pelo fato do estabelecimento de um compromisso com os resultados gerais da organização e por ter a garantia de um investimento de

qualidade. Sob o segundo aspecto é que a não valorização do profissional abre caminhos para os concorrentes oferecerem melhores condições, pois além do fator salário o clima organizacional colabora na permanência desse talento na empresa.

Gil (2006, p. 46) destaca:

À medida que se reconheça ser o principal capital da empresa o intelectual, é razoável admitir que ela estará cada vez mais sujeita a perder seus empregados para outras empresas. As empresas que empregam alta tecnologia são particularmente sensíveis a esse problema. A evasão de talentos pode afetar negativamente os processos de inovação e provocar atrasos no lançamento de novos produtos. Daí porque as empresas são desafiadas a desenvolver mecanismos capazes de amenizar essas defecções. Fica claro, porém, que a evasão de talentos não poderá ser evitada apenas mediante compensação salarial ou oferecimento de benefícios indiretos. Será necessário criar condições para que os empregados desejem realmente permanecer na empresa, sintam a contribuição significativa para seu desenvolvimento profissional e pessoal.

A dificuldade na adaptação empresarial às idéias do Desenvolvimento Sustentável provoca uma barreira na definição de um perfil para o profissional e também na procura desse talento na sociedade. Contudo, as características apontadas pelas empresas como essenciais são o conhecimento técnico-científico do assunto, a experiência, a inovação e criatividade no modo de planejar e divulgar as informações necessárias e a constante atualização nas discussões ambientais.

Dias (2006, p.75) confirma:

A necessidade cada vez maior de capacitação técnica do profissional que atua nessa área decorre desse fato aparentemente de constatação simples: de que não existe administração ambiental sem haver em contrapartida

um processo ecológico envolvido, quer direta, quer indiretamente. E a manutenção das interações envolvidas nos diferentes ecossistemas dependerá muitas vezes de decisões que ocorrerão no âmbito administrativo, e que, se não forem tomadas levando-se em consideração a necessidade de certo saber científico, poderão tornar irreversível a destruição de processos existentes há muito tempo.

Para as empresas torna-se uma tarefa complicada a adaptação dela própria e desses profissionais na execução dos projetos, até porque em pequenos centros urbanos a escassez do recurso humano é maior que nos grandes centros, apesar de destacar que os grandes problemas ambientais originaram-se do uso incorreto de recursos naturais de pequenas localidades e logo provocaram mudanças estruturais no ambiente pela evolução dos grandes centros.

Squizzato (2006, p. 22) afirma:

Desafio maior da sustentabilidade, a garantia do bem-estar das gerações futuras envolve a soma das atividades do homem. A multiplicação de formas menos agressivas de interação com o meio ambiente e a redução das desigualdades sociais são fundamentais. A solução jamais será numericamente exata, mas mesmo diante da divisão de poucos recursos, deve envolver a igualdade. Montada dessa forma, a equação mostra claramente que o desafio está nas pessoas. A formação do capital humano é, portanto, o caminho lógico a seguir.

Responsabiliza-se esse “capital humano” por inovações em processos e atitudes empresariais que auxiliem o poder público a efetivar o projeto de Desenvolvimento Sustentável. O ato de inovar conduz à predisposição da própria empresa em ajustar-se nas medidas necessárias e também buscar novos incentivos para o lucro social dos procedimentos.

Segundo Barbieri e Simantob (2006, p. 46):

Inovar por inovar pode se tornar sinônimo de desperdício de recursos naturais e humanos. A possibilidade que uma organização venha a ser inovadora depende de fatores internos e externos. Os primeiros relacionam-se com o modelo de gestão adotado: uma gestão que encoraje as iniciativas e valorize o aprendizado individual e grupal apresentará melhores condições internas para que as inovações ocorram em bases sistemáticas. As condições externas dependem da economia como um todo e do ambiente de ciência nacional, regional ou local. Contribui para isso o quadro regulatório e o sistema de incentivos e apoios governamentais. A Lei 10.973/2004, a chamada Lei de Inovação, procura estimular a inovação nas empresas, melhorar a articulação entre as entidades governamentais fomentadoras e produtoras de conhecimentos científicos e tecnológicos e o setor produtivo, ou seja, entre os integrantes de um sistema nacional de inovação. O mesmo pode ser dito da Lei 11.196/2005, que ficou conhecida como a MP do Bem, pelos diversos estímulos fiscais conferidos às inovações.

Como conclusão Pardini (2006, p.40-41) colabora:

Para que as inovações, tecnológicas ou não, levem ao desenvolvimento econômico do País, foi criado o Sistema Nacional de Inovação (SNI), com o objetivo de unir três fatores fundamentais: o governo, as universidades e as empresas. As universidades contribuem para o sistema com a formação das pessoas que vão criar as idéias novas nas empresas ou no governo. Por fim, a empresa gera inovação. É o único ator capaz de usar e criar conhecimento

para converter idéias em melhores produtos e processos.

Em síntese, o capital humano tão procurado nas organizações sustentáveis decorre da preparação inicial das entidades educacionais na formação e especialização desses profissionais, situando-os na realidade atual do problema ambiental e apropriá-los dentro da responsabilidade social que suas ações possuem, tanto para a empresa como para a comunidade local.

### **1.5 Perspectivas no mercado de trabalho do Desenvolvimento Sustentável**

Se existem dificuldades na busca de profissionais capacitados para consolidar o aspecto ambiental nas suas áreas de atuação, o processo requer uma preparação da escola e universidade no contexto de habilitar o futuro profissional e cidadão a entender e propor soluções para que os acidentes ambientais passem por um retrocesso e como efeito os recursos naturais sejam conservados em níveis aceitáveis para o seu consumo e para a qualidade de vida da população.

Para as empresas, principalmente as do interior, a informação sobre o que seja o Desenvolvimento Sustentável e sua finalidade ainda é vaga. Aos poucos ocorre a adaptação aos principais fundamentos para que depois aconteça a implementação de fato.

Para Almeida Júnior (2006, p.34):

Hoje, praticamente todos os sistemas biológicos existentes sobre a Terra estão em declínio. O marketing verde, os discursos sobre a sustentabilidade, a economia dos recursos naturais, a internalização dos custos ambientais e outras propostas articuladas nas últimas décadas não resultaram em modificações significativas da situação do meio ambiente. Portanto, precisamos considerar com cuidado e urgência uma profunda mudança de rumos. Uma nova sociedade precisará de pessoas com outra formação e de conhecimentos que orientem a relação com a natureza.

Dessa forma, o mercado de trabalho abre novas vagas, porém ainda existem dificuldades de visualizar a adequação do profissional na organização, de caráter público ou privado, e as suas contribuições na estratégia planejada.

Barbieri e Simantob (2006, p.45) comentam:

Unir os termos inovação e sustentabilidade na perspectiva organizacional é o desafio que temos adiante. Apesar das inúmeras páginas escritas sobre ambos, não há consenso a respeito de nenhum deles. As inovações, por exemplo, atizam a atenção dos estudiosos de diferentes áreas desde as épocas mais antigas, embora só mais recentemente tenham se tornado uma espécie de mantra para organizações de diversos portes, setores e culturas. O lema inovar ou morrer é levado a sério no meio empresarial e até por muitas organizações sem fins lucrativos.

O aspecto da valorização do funcionário como parte da empresa colabora na definição da sustentabilidade empresarial, pelo simples motivo de proporcionar melhor qualidade de vida e entendimento de uma boa conduta ambiental que ao ser divulgada na sociedade cumpre o objetivo de ser uma colaboradora no Desenvolvimento Sustentável.

Pardini (2006, p. 20-21) acrescenta:

À medida que a sustentabilidade é integrada à estratégia, fica clara a necessidade de profissionais do próprio negócio que não só compreendam, mas encarem as questões socioambientais como oportunidades de negócio. O ritmo de abertura de vagas ainda é lento, mas a demanda pode ser sentida na proliferação de cursos voltados à gestão da sustentabilidade, que ajudarão a formar os profissionais de amanhã. Dos que atuam hoje, alguns se beneficiam de anos de experiência em várias áreas de uma mesma companhia e muitos desbravam o caminho da

sustentabilidade pela curiosidade, com muita dedicação e estudo independente. Até recentemente, a maior demanda encontrava-se no setor industrial, direcionada a especialistas da área ambiental. O objetivo era atender às exigências da lei sobre, por exemplo, tratamento e disposição de resíduos. Com o fortalecimento do discurso da responsabilidade corporativa no final dos anos 90, apareceram diretorias específicas para cuidar do investimento social privado. Mas alguns casos recentes mostram que a incorporação da sustentabilidade na estratégia de negócio começa a fazer sentido, mesmo no setor de serviços. Com isso, surge a demanda por profissionais habilitados a lidar com as questões ambientais e sociais justamente porque conhecem as entranhas do negócio.

Todo procedimento empresarial empregado na busca de melhores resultados dos negócios deve partir do estabelecimento da relação custo X benefício de ser adotado. Dessa forma, o preenchimento de vagas ligadas a sustentabilidade empresarial deve ser feito mediante alguns cuidados que envolvem a preparação empresarial, a origem do profissional e sua capacidade de gerir as exigências empresariais conforme suas necessidades. Nesse caso, o capital humano torna-se um investimento medido pelo retorno econômico e social de seu trabalho.

Dentro desse discurso, Safatle (2006, p.18) afirma:

Primeiro que não pode haver empresa sustentável em uma sociedade que não é sustentável. Em segundo lugar, mostrou que o conhecimento, a sensibilidade e a inteligência estão fora da empresa, encontram-se nas universidades, nas organizações não-governamentais, nas comunidades. Não chamo isso de consciência porque não é uma mudança consciente. É uma mudança de paradigma que nasce da sociedade, e que a companhia busca atender.

O trabalho no Desenvolvimento Sustentável adota uma característica interdisciplinar, porém nas escolas e universidades não acontece a integração curricular das disciplinas de modo a entender o sistema sociedade como um todo e a interdependência que cada área específica possui de outra.

Leff (2001, p.223) admite:

As instituições educacionais e a universidade pública enfrentam políticas econômicas que orientam o apoio à educação, à produção de conhecimentos e à formação profissional, em função de seu valor no mercado. Isto tem criado obstáculos à transformação do conhecimento nas instituições educacionais para incorporar o saber ambiental à formação de recursos humanos que sejam capazes de compreender e resolver os problemas socioambientais do nosso tempo.

Logo, Almeida Júnior (2006, p. 34) salienta:

É urgente a constituição de grupos que, de fato, investiguem a Gestão Ambiental, pois boa parte da pesquisa realizada hoje no Brasil trata dos temas ambientais de forma fragmentada, seguindo os princípios analíticos daquilo que ficou conhecido como ciência cartesiana. Fala-se muito em interdisciplinaridade, mas, na prática, muitos estudos ficam restritos aos campos disciplinares.

A preocupação ambiental não nasceu dentro da universidade ou das empresas, mas de movimentos sociais criados por pessoas que convivem com problemas causados por sistemas produtivos e pela organização social. Somente mais tarde e após muita confrontação, as empresas e universidades sentiram a necessidade de responder às pressões. Mas muitas resistências não foram totalmente

dissipadas e a falta de compreensão da questão ambiental persiste.

Atualmente, já existem complementações nas áreas específicas de conhecimento que levam a uma análise ambiental e sua analogia com os outros ramos de estudo, na finalidade de se fazer compreender que o atual sistema que se vive que é o ambiente, necessita de novas atitudes e visão para que as gerações futuras sejam beneficiadas com as mesmas oportunidades de vida.

Trigueiro (2005, p.82) relata:

É perfeitamente possível gerar emprego e renda sem descuidar da variável ambiental, o que significa compatibilizar desenvolvimento com qualidade de vida na sua acepção mais ampla. Isso requer coragem, porque estamos falando de uma nova cultura política, de um novo modelo de gestão e de novos parâmetros para o desenvolvimento.

Leff (2001, p.217-218) colabora:

A incorporação do saber ambiental na formação profissional requer a elaboração de novos conteúdos curriculares de cursos, carreiras e especialidades. A formação numa disciplina ambiental implica a construção e legitimação desse saber, sua transmissão na aula e sua prática no exercício profissional. A formação do saber ambiental, sua dispersão temática e a especificidade de suas especializações dependem das transformações possíveis dos paradigmas científicos tradicionais onde se insere o saber ambiental. A orientação da formação de habilidades profissionais deve considerar o contexto geográfico, cultural e político no qual deverão exercer-se, assim como as problemáticas ambientais particulares às quais deverão responder estas capacidades. Nestas condições, surge o saber que deverá

plasmam-se em conteúdos curriculares, estratégias de pesquisa e métodos pedagógicos para a formação ambiental.

Por exemplo, o Direito já focou seus princípios em estudos e especializações sobre leis e questões jurídicas ambientais que primam pela exigência de condutas específicas quanto aos recursos naturais, áreas ambientais e controles nos impactos ambientais decorrentes de processos produtivos.

A Contabilidade Ambiental apóia as iniciativas empresariais mediante a divulgação de demonstrações financeiras com a explicação do recurso financeiro disponibilizado pela empresa ou órgão público na execução de projetos de cunho ambiental.

A Administração, mais especificamente a Gestão Ambiental, colabora no sentido do gerenciamento interno organizacional para a importância do desenvolvimento de uma produção e de um produto ou serviço ecologicamente correto. Até a própria Economia reflete preocupação com a temática ambiental por adotar em seu campo o chamado índice de sustentabilidade empresarial que agrega valor de mercado às organizações que investem no assunto.

Trigueiro (2005, p.264) contribui:

Entender a vida na sua expressão mais holística, sistêmica e inter-relacional não constitui o único desafio do nosso tempo. É preciso comunicar esse saber, traduzi-lo sem o peso do jargão ecológico-científico, torná-lo inteligível ao maior número de pessoas, a fim de que uma nova cultura se manifeste na direção da sustentabilidade. Viver de forma sustentável – em equilíbrio como meio ambiente – não é uma questão de estilo, mas de sobrevivência.

No enfoque do próprio campo biológico, a busca de novas pesquisas em plantas, bactérias, fungos, insetos e demais elementos contribuem para a sustentabilidade no momento em que se descobrem novos métodos de prevenção de doenças, novos componentes para remédios ou ações para a conservação e o equilíbrio ecológico.

A própria Pedagogia compromete-se com a atenção especial dada à educação ambiental, seja em escolas ou universidades e sua metodologia para aplicação nos currículos escolares básicos.

No caso da Agronomia, hoje se pesquisam novas maneiras de aproveitamento e uso dos solos, reduzindo impactos e colaborando com a Veterinária no aspecto de cuidados no desenvolvimento da pecuária em locais que têm essa atividade como fonte econômica, ou seja, o Agronegócio.

Castro (2006, p.31) concerta sobre as perspectivas futuras do campo do Agronegócio e seu papel no contexto abordado:

Não se considera um bom prognóstico o de que o agronegócio não se expandirá no Brasil. É preferível admitir que sim e, então, buscar com afinco os meios de mitigar seu flagrante impacto ambiental. Precificar tais impactos é uma tarefa da economia da conservação. Identificar e sugerir meios de atenuar, na origem, tais impactos negativos é outra tarefa, ainda mais importante. O aumento da produtividade das lavouras, em um esforço intensificado de colocar as tecnologias modernas a serviço da redução constante e progressiva da demanda por novas áreas de avanço agrícola, constitui talvez o meio mais eficaz de conciliar o objetivo produtivo com as metas de conservação.

Esses são somente alguns exemplos que mostram que já existe o princípio prático em revisar valores e ementas disciplinares para a aplicação do Desenvolvimento Sustentável e do entendimento ambiental em todas as áreas.

Por fim, Almeida Júnior (2006, p.35) enfatiza:

Precisamos considerar com seriedade as pesquisas na área ambiental ou estaremos destinados a ficar sem respostas para problemas presentes e futuros. As empresas também devem acostumar-se à idéia de que precisarão modificar profundamente sua relação com a sociedade e com a natureza, reorganizando seus sistemas de operação, seus produtos, sua publicidade, suas relações com a pesquisa e revendo o que tem sido

chamado de responsabilidade social e ambiental. A demora em reconhecer esses fatos e problemas levará a uma nova dependência externa de tecnologias ambientalmente mais responsáveis. Por isso, formar gestores ambientais implica preparar os alunos para a transformação da realidade ambiental e social. Para que a informação seja possível, é necessário criar espaços institucionais nos quais pesquisas abrangentes e realmente críticas possam ser realizadas. Espaços em que um conhecimento ambiental possa constituir-se livremente.

O mercado de trabalho está aberto para esses profissionais que destacados pelo seu estudo, experiência e constantes pesquisas buscam construir novas concepções sociais, por meio da mudança de paradigmas no trato com o tema ambiental e da criação de novos rumos para se atingir uma sociedade de melhor qualidade de vida, responsabilidade social e definitivamente, sustentável.

## **2 Material e métodos**

A pesquisa empresarial, na região da fronteira sul do Estado do Mato Grosso do Sul, nos municípios de Amambai, Tacuru, Paranhos, Coronel Sapucaia e Sete Quedas, refletem a participação das empresas no processo de Desenvolvimento Sustentável e sua integração com o poder público local.

Na estruturação deste artigo, estabeleceu-se de início, um perfil econômico, histórico-geográfico e social da região, mediante dados estatísticos fornecidos por documentos municipais,

A análise dos dados empresariais utilizou-se de entrevistas em empresas das cidades mencionadas acima, selecionadas por amostragem, com oferta de produtos e serviços diferenciados e de acordo com sua estrutura populacional. Assim, obteve-se um total de vinte (20) empresas, sendo doze (12) concentradas em Amambai, por ser a cidade com maior número de empresas, e as demais distribuídas nos outros municípios.

A pesquisa caracteriza-se como uma abordagem qualitativa e as entrevistas são semi-estruturadas com perguntas abertas, centradas no problema em questão do artigo.

Após a análise dos dados, estabeleceram-se relações com a valorização do profissional local, priorizando o crescimento da região em índices de emprego, renda e qualidade de vida.

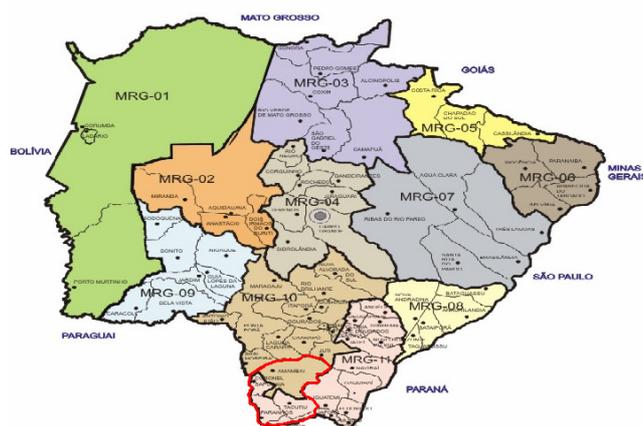
Os resultados serviram como suporte para sugestões de como integrar o setor público como privado em projetos que beneficiem ambos os setores e contribuam para melhores condições de vida da população, conscientizando sobre o discurso do Desenvolvimento Sustentável e a importância da transdisciplinaridade no setor.

### 3 Resultados e discussão

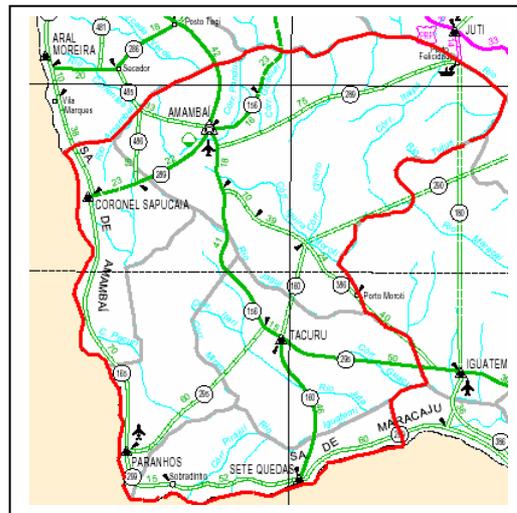
A pesquisa foi aplicada em cinco municípios da fronteira sul do Estado do Mato Grosso do Sul, divisa com o Paraguai, selecionados pela sua proximidade (Figura 4) e pela relação de parceria entre as administrações municipais para o oferecimento de serviços básicos à população nas áreas de saúde, educação e prestação de serviços em alguns setores.

Os municípios de Amambai, Tacuru, Coronel Sapucaia, Paranhos e Sete Quedas apresentam-se geograficamente dispostos da seguinte maneira:

**Figura 3:** Mapa político do Mato Grosso do Sul



Fonte: Plano Municipal de desenvolvimento rural Amambai Outubro 2004

**Figura 4: Delimitação da região estudada**

Fonte: Guia Rodoviário MS/ 2005.

### 3.1 Perfil básico da região

De acordo com o documento Plano Regional de Desenvolvimento Sustentável da região Sul-Fronteira (2002), fornecido pela Prefeitura Municipal de Amambai, destacam-se alguns aspectos do ponto de vista geográfico, histórico e econômico importantes para o entendimento final da idéia do artigo, pois se deve considerar que a compreensão da evolução histórica de uma região é fundamental para o suporte na resolução de problemas presentes detectados.

Convém salientar que esse documento foi resultado de um processo de amadurecimento da idéia ambiental pelos administradores municipais que buscaram o reconhecimento de problemas ambientais e possíveis estratégias a serem aplicadas nos diversos setores sociais, com argumentos sobre as dificuldades e potencialidades da região analisada que poderão contribuir para a efetivação da proposta de Desenvolvimento Sustentável. Contudo, o estudo colaborou para a efetivação de medidas emergenciais para a obtenção da receita do ICMS Ecológico para os municípios.

Sob o aspecto geográfico a região Sul-Fronteira possuía originalmente uma cobertura vegetal formada por três tipos de

vegetação: o Cerrado, a Floresta Estacional Semidecidual e o contato Cerrado/Floresta Estacional. O Cerrado tem estrutura formada por agrupamentos complexos de plantas lenhosas de porte baixo, as arbóreas, intercalados por florestas de galeria. A Floresta Estacional Semidecidual era constituída de vegetação densa.

O solo da região está representado principalmente pelo Latossolo Vermelho-escuro aparecendo ainda o Latossolo Roxo e os solos Podzólicos, nas partes baixas. A geologia está representada pela cobertura de basalto da Formação Serra Geral e a cobertura de arenito da Formação Caiuá, predominando a última. A geomorfologia da região abrange desde o Planalto de Maracaju até a Planície do Rio Paraná. A maior parte da região está localizada na unidade definida pelos divisores de água das sub-bacias meridionais dos rios Amambai e Iguatemi, afluentes da margem direita do rio Paraná. A hidrografia é formada por uma intensa rede de rios em que se destacam o Iguatemi e o Amambai, assim como seus afluentes. O clima predominante é o tropical úmido, com a influência do clima temperado no período de inverno.

A região passou por processo de colonização em que as atividades econômicas suplantaram a conservação ambiental de modo a provocar a destruição do habitat dos animais silvestres que, em consequência, desapareceram. Esse processo comprometeu também os cursos d'água, que em sua maioria sofreram assoreamento, reduzindo drasticamente a fauna aquática ou mesmo fazendo-a desaparecer.

Do ponto de vista econômico, esse processo também foi prejudicial à região, pois, o solo foi em grande parte degradado pelo processo de erosão e de perda de fertilidade. A atividade madeireira que predominou nos anos de 1960-70, dando impulso à economia de muitos municípios, sofreu grande retrocesso a partir dos anos 80, com a diminuição das florestas.

A degradação do solo, principalmente do Latossolo Vermelho-Escuro, contribuiu para o êxodo rural e a concentração fundiária. No entanto, os problemas mais evidentes são com relação ao manejo inadequado dos recursos naturais e a ineficiência da fiscalização: queimadas, desmatamento, uso inadequado de agrotóxicos, destinação imprópria de suas embalagens e calendário de pesca inadequado.

Esses problemas, principalmente o manejo inadequado dos recursos naturais, provocaram o atual estágio de degradação da natureza. A percepção desses problemas leva a crer que o meio ambiente poderá ser tratado de maneira diferente de modo que o

ecológico seja levado em consideração e se crie a preocupação com a sustentabilidade do processo de desenvolvimento.

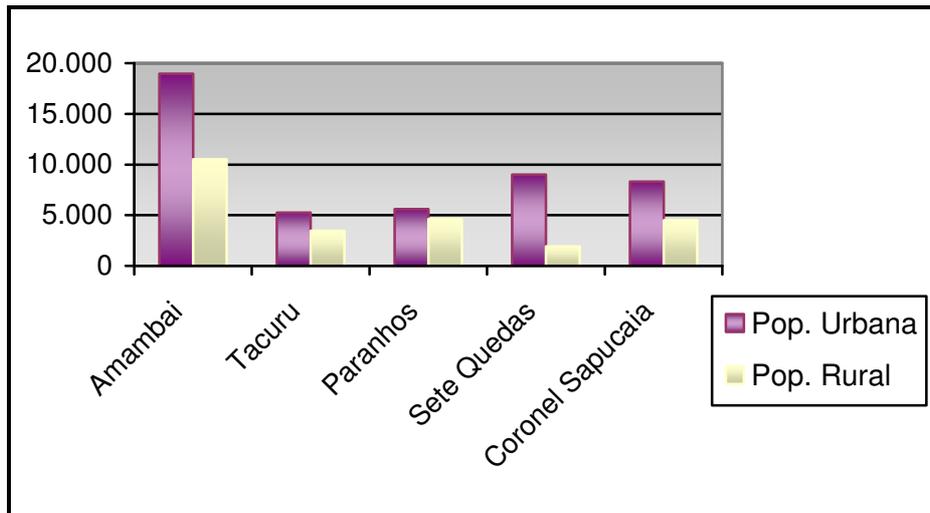
No momento, a região passa por nova definição de sua economia por causa do surgimento de inúmeros assentamentos rurais e por isso é fundamental que se tenha a preocupação para que não se repitam os erros do passado e se evite a exploração predatória dos recursos naturais. Em razão desses problemas, é preciso que se definam ações a serem implementadas pela sociedade e pelo poder público, no sentido de se recuperar o meio ambiente degradado e se criar uma cultura que propicie o equilíbrio entre economia, equidade social e natureza.

Existe a homogeneidade pelas identidades entre os bens econômicos produzidos (predominam a agricultura e a pecuária como principais atividades); o desenvolvimento agroindustrial ainda se situa em estágio inicial; mesmas vias de acesso e transporte pessoal e de cargas; características físicas e ambientais assemelhadas (recursos naturais com mesmo nível de qualidade, utilização e depredação); clima, solo e relevo assemelhados, rede hidrográfica pertencente à mesma bacia nacional (do rio Paraná), entre outras. Tais pressupostos colaboram para um desenvolvimento regional.

Do ponto de vista da política e da história da ocupação regional e da formação de seu povo, o marco referencial mais importante é a história da expansão da erva-mate e, subsequentemente, da implantação da exploração pecuária bovina de corte com a introdução de pastagens artificiais. Hoje, a região acomoda uma população que se formou predominantemente, a partir dos programas nacionais de reforma agrária implementados no Estado desde o pós-guerra (a partir de 1946) e que ainda perduram com a implantação de novos assentamentos. Há que se considerar também, outros meios de expansão populacional que se deu por influência da fronteira com o Paraguai e decorreram da movimentação dos fluxos de brasileiros e paraguaios dos dois lados da fronteira – os brasiguaios.

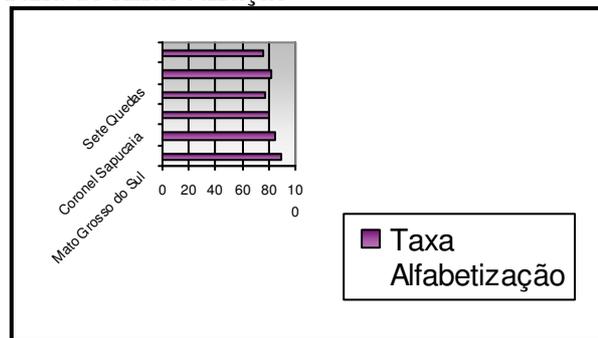
Atualmente, os dados do IBGE (2002) apontam diferenças populacionais entre os municípios que se dividem em áreas urbanas e rurais. A população rural ainda é significativa de modo que, os planejamentos econômicos da região primam por beneficiar esses produtores rurais, pois são considerados a mola propulsora do desenvolvimento da região no contexto estadual.

A Figura 5 destaca a população em dimensões urbanas e rurais nos municípios mencionados no artigo.

**Figura 5: População Urbana e Rural**

Fonte: Dados IBGE/Censo 2000.

Sob o aspecto educacional, a região conta com escolas do ensino fundamental, médio e superior, além de creches e pré-escolas, de caráter público e privado. O acesso à educação é alcançado pela maioria da população, como mostra a taxa de alfabetização (Figura 6), porém, somente cerca de 13% dos alunos conseguem dar continuidade aos estudos.

**Figura 6: Taxa de Alfabetização**

Fonte: IBGE/Censo 2000

Também foram analisados, no documento, os principais problemas e potencialidades da região para o planejamento básico de

um projeto de Desenvolvimento Sustentável que atenda a todos os municípios envolvidos. Dentre os quais se destacam:

Problemas:

1. Alto índice de desemprego;
2. Abuso e exploração sexual de crianças e adolescentes;
3. Alta concentração fundiária;
4. Baixa produtividade agropecuária e pouca diversificação na produção;
5. Comercialização dos produtos agropecuários com baixo valor agregado;
6. Deficiência de assistência técnica, extensão rural, geração e difusão de tecnologia para os assentados, os micros, os pequenos e os médios produtores rurais;
7. Desestruturação familiar;
8. Desvalorização da cultura regional;
9. Dificuldade de acesso ao ensino superior;
10. Dificuldade de acesso às inovações tecnológicas;
11. Estrutura de ensino deficiente, com baixa qualificação profissional e estrutura física inadequada;
12. Infra-estrutura urbana inadequada;
13. Má distribuição de renda;
14. Malha rodoviária vicinal inadequada, insuficiente e má conservação de pontes e estradas;
15. Manejo inadequado dos recursos naturais e ineficiência na fiscalização;
16. Pouca qualificação e capacitação técnica da mão-de-obra;
17. Sistema de saúde não atende adequadamente às necessidades da região;
18. Sistema de segurança pública insuficiente e inadequado para atender as necessidades da região fronteira;
19. Sociedade civil com baixo nível de organização, pouca participação política e desinteresse pelo desenvolvimento regional e local;
20. Tráfico e uso de drogas;
21. Desvalorização da cultura indígena e exclusão social;
22. Êxodo indígena para a área urbana;
23. Política inadequada de auto-sustentação e gerenciamento das áreas indígenas.

Principais Potencialidades:

1. Recursos hídricos abundantes para aproveitamento econômico;
2. Vasta produção agropecuária com possibilidade de consolidação da cadeia produtiva e verticalização (carne, leite, mandioca, soja, milho, tomate, algodão);
3. Existência de pequenas propriedades que possibilitam a promoção da diversificação agro-econômica (suinocultura, avicultura, apicultura, hortigranjeiro);
4. Existência de erva-mate para beneficiamento;
5. Localização estratégica com fácil acesso rodoviário;
6. Diversidade étnico-cultural, comidas típicas e práticas folclóricas regionais e de fronteira para a promoção de festas típicas, feiras de artesanato e atividades similares.

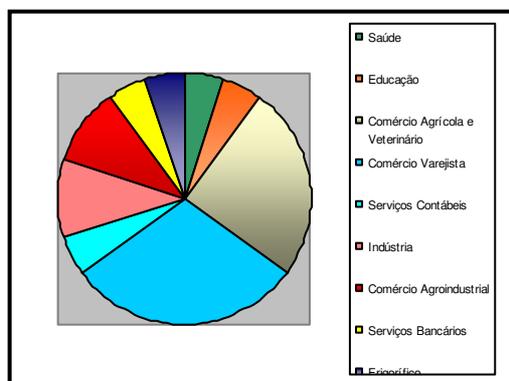
### 3.2 As empresas regionais

Durante a realização da pesquisa nas empresas dos municípios em estudo, algumas barreiras foram impostas como a recusa em responder os questionários pelos empresários com a alegação de evitar confrontação política, em razão de possuírem incentivos fiscais, e por não acreditarem na credibilidade de um trabalho acadêmico. Os casos apresentaram-se nos municípios de Coronel Sapucaia, Paranhos e Amambai.

O modelo de entrevista aplicado encontra-se no Anexo 1 deste artigo.

No total das vinte (20) entrevistas, estas atingiram os seguintes setores, conforme a Figura 7.

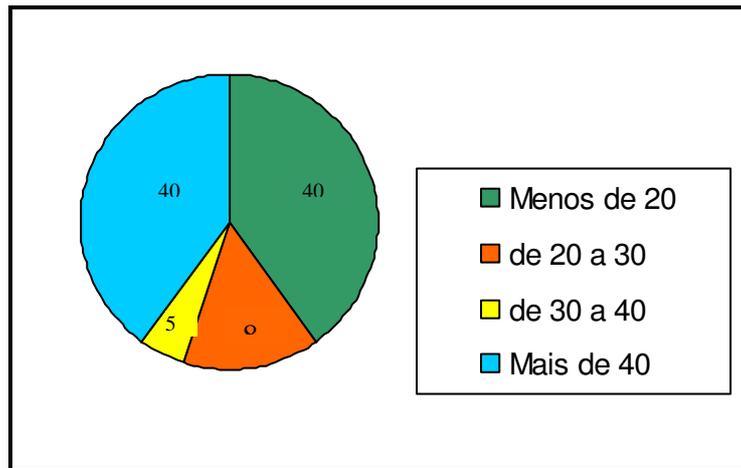
**Figura 7:** Setores Empresariais Pesquisados



No primeiro momento, pode-se perceber a preocupação das empresas com o meio rural, pelo número de entrevistas realizadas com organizações deste setor, o que confirma a principal atividade econômica da região e a atenção dos comércios locais em atender às demandas de produtos para esta atividade.

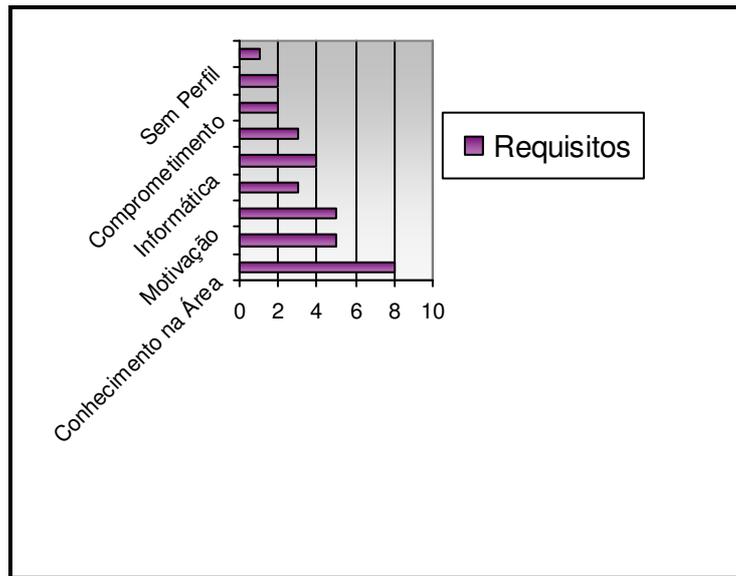
Houve o cuidado no planejamento da entrevista em perguntar o número de funcionários de cada empresa para que não se vinculasse a pesquisa somente as maiores organizações. Assim, esses dados foram distribuídos conforme a Figura 8:

**Figura 8:** Número de funcionários nas empresas entrevistadas



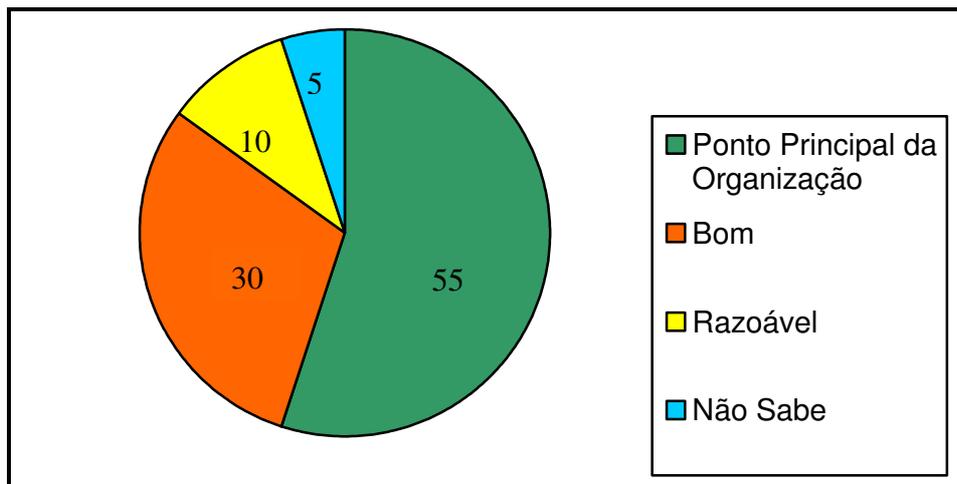
As empresas que compreendem o maior número de funcionários são as de saúde, educação, indústrias e atividades frigoríficas e agroindustriais. O comércio e a prestação de serviços trabalham com pequena quantidade de recursos humanos porque visam somente à manutenção e o funcionamento das organizações.

Como o artigo trata do tema da capacitação profissional, as empresas responderam sobre os requisitos principais exigidos no momento da admissão de um funcionário. As respostas mais mencionadas e sua quantidade estão dispostas na Figura 9:

**Figura 9:** Requisitos exigidos para admissão nas empresas

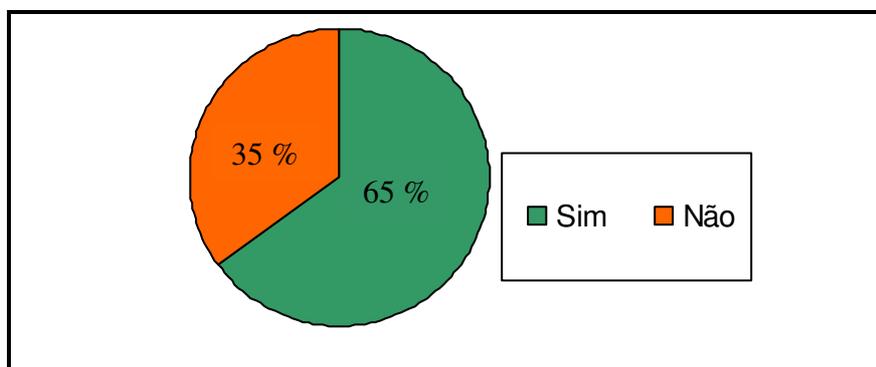
Nota-se a preocupação com o conhecimento, este definido como curso superior ou técnico específico na área empresarial, mesmo as empresas mencionando mais de uma alternativa de resposta nessa questão.

Diante disso, perguntou-se sobre como a empresa define o capital humano no seu trabalho. O resultado evidenciado foi o demonstrado na Figura 10:

**Figura 10:** Definição do Capital Humano no Trabalho

O fator de ser o elemento principal da organização foi relatado em função do funcionário ser um investimento para a empresa em razão do seu conhecimento, num percentual médio de 70%, e de ser a força de trabalho, cerca de 30%, o elemento que executa as atividades e coloca a empresa em funcionamento.

Sobre o incentivo empresarial que é oferecido para a continuidade dos estudos, os resultados foram os seguintes:

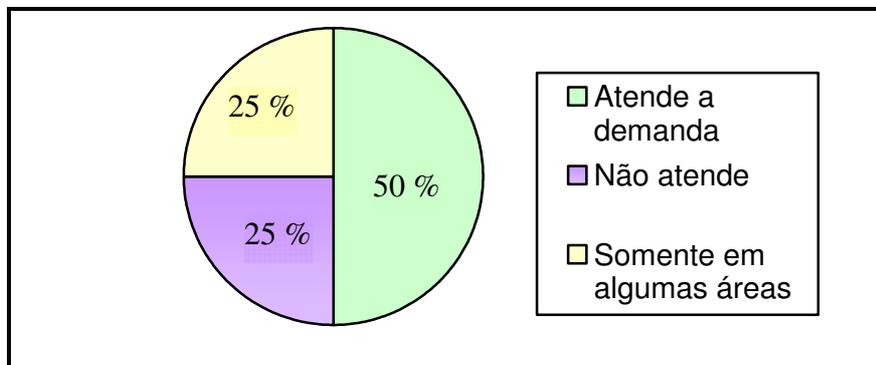
**Figura 11:** Oferecimento de incentivo à educação pelas empresas

A resposta negativa foi dada como motivo que, ao obterem melhores estudos os funcionários acabam por procurar novas

oportunidades de trabalho, é uma maneira de “segurar” o profissional na empresa.

Quanto à oferta de profissionais pelos municípios, os dados foram:

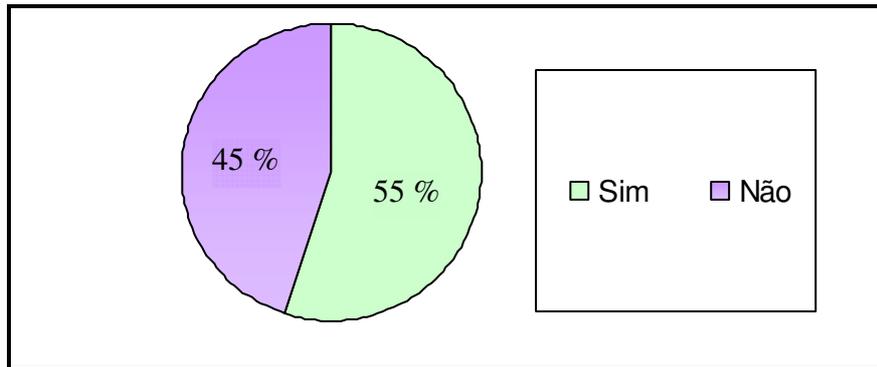
**Figura 12:** Oferta de profissionais pelos municípios



Esse problema na falta de profissionais ocasiona a contratação de pessoal de outros estados, como do Paraná por ser próximo da região, o que não colabora no desenvolvimento regional, por não buscar no próprio Estado o preenchimento dessa necessidade de trabalho, em que os profissionais aqui formados acabam perdendo oportunidades. A organização por sua vez tem desvantagens no aspecto que, o profissional aqui formado conhece da realidade do Estado e prepara-se para, inicialmente, atender aos problemas da região.

Na ótica do Desenvolvimento Sustentável, questionou-se se a empresa tem conhecimento da definição do termo. Os resultados foram:

**Figura 13:** Conhecimento sobre Desenvolvimento Sustentável pelas empresas



Com os percentuais apurados, percebe-se que existe uma falta de informação sobre o que venha a ser esse projeto de Desenvolvimento Sustentável e quais suas influências no cenário empresarial. A consequência do desconhecimento está na análise que 85% das empresas entrevistadas não trabalham com parcerias em projetos desenvolvidos pelas prefeituras e, da mesma forma, 90% das organizações responderam que a administração municipal nunca procurou a entidade para propor parcerias nos projetos.

Porém como mencionado anteriormente, muitos problemas foram detectados que se houvesse a parceria do setor público com o privado seria mais rápida e acessível a sua solução, pelo menos para beneficiar a população com uma melhor condição de vida ou acesso a determinados serviços.

Verifica-se, como exemplo, o problema de erosão no meio urbano de Amambai que compromete ruas e casas do município e que, em uma ação emergencial a Prefeitura, mediante a Secretaria de Meio Ambiente, construiu bueiros para conter o seu avanço, mas ainda apresenta riscos para a população próxima ao local.

Também, como decorrência de um empobrecimento do solo e o desmatamento da mata ciliar dos rios, o município de Sete Quedas convive com o problema do isolamento pela queda da ponte principal de acesso à cidade. Como medida emergencial foi feito um desvio por uma estrada não pavimentada para que se consiga sair e entrar no município, não só pessoas, mas produtos e serviços. A Prefeitura já começou as obras de construção de uma nova ponte, o que levará alguns meses, entretanto se acontecerem períodos de chuva forte o

acesso é indisponível no desvio. Mesmo assim, a população arrisca-se de maneira perigosa a utilizar o caminho interditado para que possa realizar seu trabalho.

Uma empresa em destaque e que reflete a temática sustentável é a MS Rawhide – Fábrica de ossos artificiais para cães, em Amambai, que do uso do couro, subproduto do frigorífico gerou empregos e renda para o município e aproveita 100% da sua matéria-prima na elaboração dos produtos. Possui controles ambientais em parceria com o IBAMA, além de fazer um trabalho artesanal na constituição do produto final em que a população com pouca escolaridade e, no geral, mulheres, 95%, conseguiram uma oportunidade de entrar no mercado de trabalho. Essa empresa conta com incentivos fiscais oferecidos pela Prefeitura. Os empresários não disponibilizaram imagens da empresa para complemento do artigo.

Verifica-se que a região começa a trilhar os caminhos da sustentabilidade, entretanto é preciso colocar o profissional local no mercado de trabalho, criar parcerias entre o setor público e privado e unir projetos entre os municípios para que se efetive o desenvolvimento regional e todos os agentes sociais saiam beneficiados.

#### **4 Conclusões**

O cenário empresarial destacado na pesquisa, considerado como elemento integrante e colaborador do processo de desenvolvimento local, necessita passar por uma readequação de valores administrativos, sociais e pessoais para garantir a própria continuidade no mercado.

No que se refere à participação empresarial no projeto de Desenvolvimento Sustentável dos municípios analisados na fronteira sul do Estado do Mato Grosso do Sul, observa-se a precariedade nessa integração e, conseqüentemente, a falta de aplicação devida de profissionais que colaborem nesse aspecto nas organizações.

Constata-se a necessidade de profissionais, principalmente na questão de administrar melhor os projetos isolados, realizados pelas empresas, para que haja uma maior informação e divulgação para a sociedade visando concluir uma das etapas da responsabilidade social empresarial que é a da informação.

Com a importância dada ao conhecimento, é possível verificar uma contradição. Ao mesmo tempo em que esse fator é de fundamental relevância para o sucesso organizacional, existem, ainda, a falta de incentivos educacionais e o descrédito na busca e aplicação do

conhecimento científico, o que dificulta a procura para a solução de problemas ambientais que atingem a vida da população local.

Tem-se a sociedade como um sistema e por ser um sistema todos os integrantes devem estar interdependentes e buscar atingir um objetivo comum, que no caso é o Desenvolvimento Sustentável. É preciso que o poder público e o setor privado comprovem que unidos às mudanças favoráveis ao ambiente acontecerão de maneira mais rápida. Dessa forma, a população se certificará da necessidade de colaborar e fazer a sua parte nesse projeto.

Uma alternativa para as empresas é a melhor utilização dos serviços ofertados pelas Associações Comerciais e Empresariais locais, com destaque para o treinamento e capacitação profissional e a efetivação de parcerias com o poder público.

Os recursos humanos existem na região e no Estado, porém falta o conhecimento sobre sua aplicabilidade e a real consciência que é um suporte para o sucesso empresarial.

Enfim, na região pesquisada, por vários motivos que envolvem a população, a economia, os serviços de saúde e educação o Desenvolvimento Sustentável somente se efetivará se acontecer de maneira regional em que a proposta beneficiará a todos pela interdependência já existente entre os municípios.

### Referências bibliográficas

ALMEIDA JÚNIOR, A. R. de. Chamada nas escolas. **Revista Página 22 – Informação para o novo século**. FGV – Nº 2. São Paulo, SP. Outubro/2006. P. 34 e 35.

ASHLEY, P. A. **Responsabilidade social e ética nos negócios**. 2º ed. São Paulo, SP. Editora Atlas, 2002. P. 9.

BARBIERI, J. C. ; SIMANTOB, M. A. Como unir o útil ao sustentável. **Revista Adiante – Inovação para a Sustentabilidade**. FGV – Nº 1 São Paulo, SP. Janeiro/2006. P. 44-47.

BARBIERI, J. C. O local e o global na implementação do Desenvolvimento Sustentável. In.: CABRAL, A.; COELHO, L. (Org.) **Mundo em Transformação – Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável**. Capítulo 1. Belo Horizonte, MG. Autêntica Editora, 2006. P. 23-46.

BELIZÁRIO, F. B. A Deontologia da Responsabilidade Social: uma proposta de interseção entre o funcionalismo e o marxismo. In.: **Responsabilidade Social nas Empresas – A contribuição das**

**universidades. Prêmio Ethos e Valor.** 4º ed. Volume 4. São Paulo, SP. Editora Peirópolis, 2005. P. 63-106.

BEN, F. A Contabilidade Ambiental e a Realidade Empresarial. **Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul.** Nº 124. Porto Alegre, RS. Abril/2006. P. 64-75.

CASTRO, P. R. de. O agronegócio e a conservação. **Revista Página 22 – Informação para o novo século.** FGV – Nº 3. São Paulo, SP. Novembro/2006. P. 28-31.

COPELUL, **Desenvolvimento Sustentável – Tripé da Sustentabilidade Empresarial.** Disponível em [www.copesul.com.br](http://www.copesul.com.br) . Acesso em 06 Fev 2007.

COZBY, P. C. **Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento.** 1º ed. São Paulo, SP, Atlas, 2003. P. 130.

DALMAGRO, C.; OTT, E. **Gestão e Contabilidade Ambiental em empresas do Rio Grande do Sul.** 2003. Disponível em: [www.crcrs.org.br/revista](http://www.crcrs.org.br/revista) . Acesso em: 21 Dez 2006.

DAVENPORT, T.; PRUSAK, L. **Conhecimento Empresarial.** Rio de Janeiro, RJ. Editora Campus, 1999. P. 1-28.

DIAS, R. **Gestão Ambiental – Responsabilidade Social e Sustentabilidade.** São Paulo, SP. Editora Atlas, 2006. P. 69-101.

DONAIRE, D. **Gestão Ambiental nas empresas.** 2º ed. São Paulo, SP. Editora Atlas, 1999.

DUARTE, C. de O. S.; TORRES, J. de Q. R. Responsabilidade Social Empresarial: dimensões históricas e conceituais. In.: **Responsabilidade Social nas Empresas – A contribuição das universidades. Prêmio Ethos e Valor.** 4º ed. Volume 4. São Paulo, SP. Editora Peirópolis, 2005. P. 13-60.

EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. **Capital Intelectual: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos.** São Paulo, SP. Makron Books, 1998. P. 40.

FLICK, U. **Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa.** 2º ed. Porto Alegre, RS, Bookman, 2004. P 100.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo, SP. Editora Atlas, 2006. P. 46.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE – **Dados populacionais e educacionais – Censo 2000**. Disponível em: [www.ibge.org.br](http://www.ibge.org.br). Acesso em 14 Out 2006.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Princípios Gerais**. Disponível em: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br). Acesso em: 06 Jan 2007.

INTERNACIONAL COUNCIL FOR LOCAL ENVIRONMENTAL INITIATIVES (ICLEI). **The Local Agenda 21 planning guide**. Toronto, CA. ICLEI, 1996. P 1. Disponível em: [www.iclei.org](http://www.iclei.org) Acesso em: 26 Set 2006.

KRAEMER, M. E. P. **Responsabilidade Social – uma alavanca para sustentabilidade**. Disponível em [www.ambientebrasil.com.br/artigos](http://www.ambientebrasil.com.br/artigos). Acesso em 14 Mar 2007.

LEFF, E. **Saber Ambiental: sustentabilidade, racionalidade, complexidade, poder**. Petrópolis, RJ. 3º ed. Editora Vozes, 2001. P. 217, 218 e 223.

LIMA, G. da C. O discurso da sustentabilidade e suas implicações para a educação. **Revista Ambiente e Sociedade**, vol. 6, nº 2. Campinas, SP. Julho-Dezembro/2003. P. 99-119.

LUCENA, S. C. de. Uma visão de profissionais de contabilidade sobre capital intelectual. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Nº 163. Janeiro - Fevereiro/ 2007. P. 41-51.

MACEDO, R. K. de. **Gestão Ambiental – Os instrumentos básicos para a gestão ambiental de territórios e unidades produtivas**. ABES: AIDIS. Rio de Janeiro, RJ. 1994.

MARTINELLI, D. P.; JOYAL, A. **Desenvolvimento Local e o Papel das Pequenas e Médias Empresas**. Barueri, SP. Editora Manole, 2004. P. 1-15.

MENDONÇA, R. R. S. **As dimensões da Responsabilidade Social: uma proposta de instrumento para avaliação**. 2002. Disponível em [www.ethos.org.br/htm](http://www.ethos.org.br/htm) . Acesso em 20 Set 2006.

MILONE, P. C. Crescimento e Desenvolvimento Econômico – Teorias e Evidências Empíricas. In.: PINHO, D. B.; VASCONCELLOS, M. A. S. **Manual de Economia – Equipe de Professores da USP**. São Paulo, SP. Editora Saraiva, 3º ed. Revista e ampliada, 1998.

PARDINI, F. As pessoas são peça-chave. **Revista Adiante – Inovação para a Sustentabilidade**. FGV – Nº 4. São Paulo, SP. Abril/ 2006. P. 18-28.

\_\_\_\_\_. O mundo em moto contínuo. **Revista Adiante – Inovação para a Sustentabilidade**. FGV – Nº 1 São Paulo, SP. Janeiro/2006. P. 34-43.

PLANO MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO RURAL – Prefeitura Municipal de Amambai – CD ROM – Outubro/2004.

PLANO REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA REGIÃO SUL-FRONTEIRA – IPLAN/ MS e Conselho Regional de Desenvolvimento Sustentável (COREDES) – Novembro 2002.

SAFATLE, A. Aldeias de Babel. **Revista Página 22 – Informação para o novo século**. FGV – Nº 5. São Paulo, SP. Fevereiro/2007. P. 22-27.

\_\_\_\_\_. De Espírito Presente. **Revista Adiante – Inovação para a Sustentabilidade**. FGV – Nº 8. São Paulo, SP. Agosto/2006. P. 16-25.

SILVA, C. L. da. Desenvolvimento Sustentável: um conceito multidisciplinar. In.: SILVA, C. L. da.; MENDES, J. T. G. (Org.). **Reflexões sobre o Desenvolvimento Sustentável: agentes e interações sob a ótica multidisciplinar**. Petrópolis,RJ. Editora Vozes, 2005. P. 11-40.

SQUIZATO, R. Lições por fazer. **Revista Página 22 – Informação para o novo século**. FGV – Nº 2. São Paulo, SP. Outubro/ 2006. P.20-31.

TINOCO, J. E. P.; KRAEMER, M. E. P. **Contabilidade e Gestão Ambiental**. São Paulo, SP. Editora Atlas, 2004.

TRIGUEIRO, A. **Mundo Sustentável: abrindo espaço na mídia para um planeta em transformação**. São Paulo, SP. Editora Globo, 2005. P. 82 e 264.

VALLE, C. E. **Qualidade ambiental: ISO 14000**. 4º ed. Revisada e ampliada. São Paulo, SP. Senac, 2002. P. 153.

VASCONCELLOS, M. A. S.; GARCIA, M. E. **Fundamentos de Economia**. São Paulo, SP. Editora Saraiva, 2000. P. 205 e 206.