

CENTRO UNIVERSITÁRIO FRANCISCANO DO PARANÁ - UNIFAE
MESTRADO EM ORGANIZAÇÕES E DESENVOLVIMENTO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**A RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL COMO UMA COMPETÊNCIA
ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA UNIDADE DE UMA EMPRESA
GERADORA DE ENERGIA ELÉTRICA**

Carlos Borges Machado

CURITIBA

2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

CARLOS BORGES MACHADO

**A RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL COMO UMA COMPETÊNCIA
ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA UNIDADE DE UMA EMPRESA
GERADORA DE ENERGIA ELÉTRICA**

**Dissertação apresentada para qualificação,
como requisito final à obtenção do grau de
Mestre em Organizações e Desenvolvimento,
Centro Universitário Franciscano do Paraná -
UniFAE.**

Orientador: Prof. Dr. Artur Roman

Curitiba, 27 de março de 2007.

TERMO DE APROVAÇÃO

CARLOS BORGES MACHADO

**A RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL COMO UMA COMPETÊNCIA
ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA UNIDADE DE UMA EMPRESA
GERADORA DE ENERGIA ELÉTRICA**

Esta dissertação foi aprovada pelo Curso de Mestrado Acadêmico Multidisciplinar em Organizações e Desenvolvimento do Centro Universitário Franciscano do Paraná–UniFAE.

Curitiba, 27 de março de 2007.

Prof. Dr. José Edmilson de Souza Lima
Coordenador do Curso
UniFAE Centro Universitário

Prof. Dr. Artur Roman
Orientador
UniFAE Centro Universitário

Prof^a. Dra. Angelise Valladares
Examinadora Interna
UniFAE Centro Universitário

Prof^a. Dra. Adriana Machado Casali
Examinadora Externa
UFPR – Universidade Federal do Paraná

E como ficou chato ser moderno.

Agora serei eterno.

Eterno! Eterno!

O Padre Eterno,

a vida eterna, o fogo eterno.

(...)

A cada instante se criam novas categorias do eterno.

(Carlos Drummond de Andrade)

Dedico este trabalho:

à Clara,

minha filha, luz e felicidade;

à Tiara,

minha esposa, estrela-guia e fortaleza;

à Marli,

minha mãe, inspiração e coragem;

ao Cristiano,

meu irmão, sócio e “administrador favorito”; e

ao Rafael,

meu pai, modelo político e “consultor esportivo”.

Ao concluir este trabalho, gostaria de agradecer:

à Tiara, pela insistência para que eu fizesse o curso;

ao Prof. Dr. Artur, pelas “pós-modernas” considerações e orientações;

à Profª Dra Angelise, pelas correções;

aos membros da banca examinadora,
Profª Dra Adriana M. Casali e Profª Dra Sandra B. Lewis;

à Jucirê, pelas pacientes revisões, sábias sugestões e
todas as nossas conversas e discussões;

à Solange, pelo incentivo e “abertura de portas” e

a todo o pessoal da SMA, principalmente a Rosana, o Ludwig e o Rabello,
pelos direcionamentos e pela fundamental ajuda.

RESUMO

MACHADO, Carlos Borges. **A Responsabilidade Socioambiental como uma Competência Organizacional**: estudo de caso em uma unidade de uma empresa geradora de energia elétrica. 2007. 118f. Dissertação (Mestrado em Organizações e Desenvolvimento) – Programa Multidisciplinar de Mestrado Acadêmico, Centro Universitário Franciscano do Paraná - UniFAE, Curitiba, 2007. Orientador: Prof. Artur Roman, Dr.

Esta pesquisa teve como objetivo examinar a manifestação de uma competência organizacional a partir das ações de responsabilidade socioambiental mantidas por uma unidade de uma empresa geradora de energia elétrica com sede na cidade de Curitiba, Estado do Paraná. Procurou-se verificar a atuação dessa empresa, com o foco voltado aos seus programas de responsabilidade socioambiental. Foi realizada uma busca em relação às atividades desenvolvidas por uma de suas unidades e a forma como as mesmas se relacionam aos objetivos do presente estudo. Para a elaboração da pesquisa, foram identificadas as características da organização para a sua adequação ao estudo de caso descrito neste trabalho. Foram examinados os conceitos básicos e os principais referenciais acerca de competências organizacionais e responsabilidade socioambiental. A partir do estudo de conceitos a respeito de competências, buscou-se trabalhar com aqueles que consideram o tema como um conjunto de fatores formado por conhecimentos, habilidades e atitudes. Esta pesquisa caracteriza-se como sendo quantitativo-qualitativa e exploratória. Foram feitas visitas às instalações da empresa estudada, com o objetivo de conhecer a sua atuação e aprofundar o entendimento de seus processos e programas específicos. O principal procedimento adotado para a concretização da pesquisa foi a utilização de questionários com perguntas fechadas e aplicados diretamente aos empregados da unidade da empresa estudada. Os resultados obtidos permitiram considerar que há uma competência socioambiental na unidade da empresa estudada, manifestada por meio da percepção dos seus empregados em relação à sua atuação.

Palavras-chave: competências; competências organizacionais; responsabilidade social; responsabilidade socioambiental; competência socioambiental.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ISO	- Organização Internacional de Normalização
SMA	- Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários
MW	- Megawatt
UHE	- Usina Hidrelétrica
GBM	- Usina Hidrelétrica Governador Bento Munhoz da Rocha Netto
GNB	- Usina Hidrelétrica Governador Ney Aminthas de Barros Braga
COG	- Centro de Operação da Geração
DEAM	- Departamento de Engenharia Ambiental
DMPA	- Departamento de Manejo e Programas Ambientais
DRCF	- Regularização e Controle Fundiários
EIA	- Estudo de Impacto ambiental
RIMA	- Relatório de Impacto ao Meio Ambiente

LISTA DE QUADROS

1.	Abordagens de Responsabilidade Social.....	24
2.	Modelos de competência	36
3.	Recursos de competências e desdobramentos	38
4.	Explicativo dos recursos de competências	38
5.	Modelo de competências	39
6.	Exemplo de competência – expressar-se por escrito	40
7.	Exemplo de competência – atender o cliente	41
8.	Áreas de desenvolvimento das competências	43
9.	Ações ambientais e fundiárias com atuação da SMA	57
10.	Programas de responsabilidade social coordenados pela SMA	58
11.	Modelo de competência com integração das dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes	60
12.	Dimensões de competência e as funções relacionadas à responsabilidade socioambiental	61
13.	Dimensões de competência, funções relacionadas à responsabilidade socioambiental e questões apresentadas aos empregados da SMA	72

LISTA DE FIGURAS

1.	Organograma da Copel	53
2.	Usinas da Copel	55
3.	Circuito integrado de visitação	59
4.	Distribuição das respostas relacionadas às características dos empregados – sexo	63
5.	Distribuição das respostas relacionadas às características dos empregados – idade	64
6.	Distribuição das respostas relacionadas às características dos empregados – escolaridade	64
7.	Distribuição das respostas relacionadas às características dos empregados – tempo de atuação na área socioambiental.....	65
8.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas são comprometidas com os aspectos socioambientais	65
9.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conhecem as formas adequadas para uma atuação socioambientalmente responsável	66
10.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas colocam em ação os conhecimentos obtidos	66
11.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conhecem a associação existente entre os métodos, procedimentos e normas relacionados ao ambiente e suas atividades	67
12.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conhecem as formas para atuar de maneira adequada em relação ao ambiente	67
13.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conhecem os possíveis impactos gerados pelas atividades da empresa em relação a todas as suas partes interessadas (<i>stakeholders</i>)	68

14.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas agem de maneira socioambientalmente responsável	68
15.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas realizam ações necessárias para preservação dos aspectos socioambientais, ainda que os mesmos não tenham sido previstos	69
16.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas praticam os conhecimentos adquiridos e adequados às situações encontradas	69
17.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas agem de maneira socioambientalmente responsável dentro e fora da empresa	70
18.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conhecem os possíveis impactos gerados pelas atividades da empresa em relação ao seu ambiente	70
19.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conseguem perceber aspectos socioambientais não explicitados em normas ou procedimentos	71
20.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – questões relacionadas à dimensão da competência “conhecimento”	73
21.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – questões relacionadas à dimensão de competência “habilidades”	74
22.	Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – questões relacionadas à dimensão de competência “atitudes”..	74

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA	14
1.2 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA	16
1.3 OBJETIVOS	18
1.3.1 Objetivo Geral	18
1.3.2 Objetivos Específicos	18
1.4 JUSTIFICATIVA	19
2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS	21
2.1 RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL	21
2.1.1 Relações Entre as Organizações e o seu Ambiente	21
2.1.2 A Responsabilidade Moral das Organizações	26
2.1.3 A Responsabilidade Socioambiental das Organizações	28
2.1.4 Responsabilidade Socioambiental e Sustentabilidade	32
2.2 COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS	34
2.2.1 Competências	34
2.2.2 Competências: conhecimentos, habilidades e atitudes	37
2.2.3 Classificação das competências	41
2.3 A RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL COMO UMA COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL	44
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	46
3.1 A PESQUISA	46
3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	47
3.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	49
3.4 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	50
3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	51
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	52
4.1 HISTÓRICO DA ATUAÇÃO DA COPEL	52

4.1.1 A Copel	52
4.1.2 A Copel Geração	53
4.1.3 A Copel como geradora de energia elétrica	54
4.1.4 As usinas da Copel	54
4.2 ATUAÇÃO DA SUPERINTENDÊNCIA DE ASSUNTOS DE MEIO AMBIENTE E FUNDIÁRIOS EM RELAÇÃO À MANUTENÇÃO DE PROGRAMAS DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL	56
4.2.1 Estrutura, Funções e Ações	56
4.2.2 Programas de Responsabilidade Socioambiental	58
4.3 A EXISTÊNCIA DA COMPETÊNCIA SOCIOAMBIENTAL	60
4.4 A PERCEPÇÃO DOS EMPREGADOS DA SMA EM RELAÇÃO AO MODELO DE COMPETÊNCIA QUE INTEGRA AS DIMENSÕES DE CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES	63
4.5 A MANIFESTAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL COMO UMA COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL, A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS EMPREGADOS DA SMA QUANTO AO MODELO DE COMPETÊNCIA QUE INTEGRA AS DIMENSÕES DE CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES	72
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
5.1 CONCLUSÕES	76
5.2 RECOMENDAÇÕES	78
REFERÊNCIAS	79
APÊNDICE	83
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO ENVIADO AOS EMPREGADOS DA SMA	84
ANEXOS	88
ANEXO A – JORNAL “COPEL & SUSTENTABILIDADE”	89
ANEXO B – EXEMPLOS DE MATERIAL DE DIVULGAÇÃO DE PROGRAMAS E INICIATIVAS MANTIDOS PELA SMA	98

1. INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA

As organizações são a face dinâmica do desenvolvimento. Uma determinada sociedade só pode ser considerada desenvolvida se ali existirem organizações sólidas, com perspectivas de crescimento de curto, médio e longo prazo e que mantém, com ela, uma relação de parceria.

Uma sociedade baseia-se nas organizações nela instaladas para, com elas, criar um ambiente de mútua cooperação. As organizações não são entidades isoladas. Elas devem satisfação de seus atos a todos os integrantes do seu rol de partes interessadas, os chamados *stakeholders* (MELO NETO e FROES, 1999).

As ações voltadas à sustentabilidade da organização devem considerar os efeitos da sua atuação em todo o ciclo produtivo e em todos aqueles que, de alguma forma, possam ser afetados pelo desenvolvimento de novas técnicas ou novos métodos criados pela organização em suas atividades-fim (EXAME, 2005, p.16-18).

A interação com o ambiente externo sempre foi uma preocupação das organizações, que, para suprir tal necessidade, desenvolveram e implementaram diversas competências. Cada uma direcionada a uma necessidade específica a uma época. Isso fica bastante claro nas diversas metáforas utilizadas para explicar o cotidiano das relações organizacionais apresentados por Morgan (1996).

Com a adoção do Código de Defesa do Consumidor, as organizações também passaram a aumentar suas atividades voltadas à atenção aos seus clientes e à manutenção de uma relação de parceria com o seu ambiente externo, pois possuem responsabilidades que abrangem a sua participação no desenvolvimento sustentável e que compreendem a preocupação com a qualidade de vida de todos – empregados e sociedade (LEWIS, 2005, p.125).

A preocupação oriunda dessas responsabilidades pode ser vista como forma de criar uma imagem positiva das próprias organizações, mas, além disso, como

uma estratégia de sobrevivência própria, dos seus negócios e também das suas partes interessadas (MACHADO-DA-SILVA e NOGUEIRA, 2001, p.41-45).

A necessidade de estabelecimento de estratégias organizacionais focadas nos benefícios que uma organização pode trazer para suprir necessidades sociais é confirmada por Lewis (2005, p.148), para quem o atual contexto econômico visa mais o social do que o lucro e, por isso, as organizações precisam produzir diferenciais que lhes garantam vantagens e sustentação no longo prazo. A partir desta constatação, o relacionamento com as partes interessadas e a busca de benefícios mútuos fazem com que as organizações precisem desenvolver a sua capacidade de manter-se atualizadas e, por isso, estabelecer um diálogo atualizado e em sintonia com o seu ambiente, ainda que as características do mesmo estejam sempre em mutação.

As contínuas e rápidas mudanças no ambiente organizacional são abordadas por Kanter (1997, p.4-7), para quem a economia global fez com as empresas estivessem inseridas numa espécie de “olimpíada empresarial”, disputando jogos onde não são determinadas apenas as organizações, mas também os países vitoriosos. Para ilustrar esta condição, a autora compara os jogos disputados pelas organizações ao “croquê de *Alice no País das Maravilhas*”, jogo onde nada é estável e, justamente por isso, acaba sempre dificultando as jogadas.

Esta situação assemelha-se ao que Loschiavo Neto e Pinedo (2000, p.117-118) denominam de “um novo estado de coisas”, onde “antigos sistemas se desfazem”, num “mundo em constante transformação, onde tudo acontece globalmente e em tempo real”. O ambiente mutante diz respeito àquilo que autores como Kumar (1997), Castiñeira (1997) e Maffesoli (1998) chamam de “pós-modernidade”.

Para Kanter (1997), o sucesso organizacional, nestas condições, deixa de ser pautado por metodologias tradicionais. Aos executivos da organização passa a ser necessário “observar simultaneamente todos os elementos mutáveis do jogo” (p.5-6). As mudanças que ocorrem no ambiente da organização demandam novas necessidades de formação dos seus empregados, pois são eles que levarão a efeito os seus projetos e programas (p.4-8).

Por estas considerações, às competências tradicionais, destinadas a consolidar a organização no seu mercado, pode ser necessária a aplicação de uma voltada à capacidade de relacionamento entre a organização e as situações que ocorrem em seu ambiente, bem como com as decorrências oriundas das mesmas. Esta necessidade relaciona-se com a atual demanda social que envolve as organizações, tornando-as responsáveis pelos efeitos de suas ações em todas as partes interessadas (FERRAZ e PASSADOR, 2007, p.2-3).

Os aspectos voltados às responsabilidades da organização, o que Levek (2002) chama de “preocupação com os efeitos sociais e ambientais” (p.16), precisam ser observados, o que lhe permitirá aprimorar estratégias sociais de desenvolvimento da comunidade, o que pode tornar a organização um agente do desenvolvimento local (p.17) e, desta forma, permitir que ela permaneça em sintonia com o seu ambiente.

Com base nestas premissas iniciais, o presente trabalho pretende justificar a existência de uma “competência socioambiental” relacionada à capacidade organizacional de lidar com as situações que ocorrem em seu ambiente, a ser evidenciada por meio dos estudos e pressupostos apresentados nos capítulos e seções apropriados deste trabalho, conforme a metodologia descrita no mesmo.

1.2 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA

A forma como cada organização percebe o seu mundo e se percebe inserida nele é estritamente particular. Não existem duas organizações com pensamentos idênticos, por isso suas ações, mesmo que seguindo linhas, tendências ou teorias semelhantes, não têm as mesmas características ou efeitos interna ou externamente. Isso está diretamente ligado às suas capacidades internas.

Cada organização possui “capacidades essenciais”, que a distinguem das demais pelo modo como processam informações ou executam suas atividades-meio, que são atividades dificilmente perceptíveis aos seus clientes, mas extremamente

necessárias para garantir à organização um alto poder de competição (STALK, EVANS e SHULMAN, 1992).

O desenvolvimento de capacidades específicas está diretamente relacionado à cultura organizacional, à possibilidade de que a implementação de soluções, pelos grupos de pessoas que compõem a organização, resolva seus problemas e seja, dessa forma, assimilada como mais um componente da sua cultura própria e particular (MILET, 1997, p.45).

Desta forma e também considerando que as organizações estão em contínuo contato com o seu ambiente (MORGAN, 1996, p.48), há a necessidade de que elas sejam rápidas e flexíveis. É necessário que seus empregados desenvolvam raciocínio crítico e habilidades para resolução de problemas inesperados (MEISTER, 1999, p.12-19).

Meister (1999, p.1-3) considera que as organizações são “educadoras, dada a possibilidade de desenvolverem as pessoas que as compõem. A autora afirma ainda que o conhecimento atual de uma organização – em relação ao negócio e os seus processos – tem prazo finito. É preciso, então, estabelecer formas de garantir o seu aprendizado contínuo.

Na abordagem de responsabilidade socioambiental de Demajorovic (2003, p.17), a organização precisa desenvolver uma aprendizagem voltada à sua atuação social e ambiental. O foco deixa de ser corretivo e passa a ser preventivo.

De forma semelhante, este trabalho também trata do desenvolvimento organizacional – no caso, das suas competências – em relação à sua atuação socioambiental. Desta forma, as organizações podem ampliar a sua capacidade de relacionamento com o ambiente que as cerca.

Os estudos e pressupostos apresentados pretendem identificar a existência de uma nova competência organizacional e, por isso, a questão central desta pesquisa é:

De que maneira a responsabilidade socioambiental se manifesta como uma competência organizacional na Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários da Copel Geração?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste trabalho é verificar de que maneira a responsabilidade socioambiental se manifesta como uma competência organizacional na Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários da Copel Geração.

1.3.2 Objetivos específicos

A partir do objetivo geral, surgem os seguintes objetivos específicos:

- a) elaborar um histórico da Copel, desde a sua criação, com o foco voltado às atividades da Copel Geração;
- b) caracterizar a atuação da Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários da Copel Geração em relação à manutenção de programas de Responsabilidade Socioambiental;
- c) caracterizar a existência da competência socioambiental a partir do modelo de competência que integra as dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes;
- d) identificar a percepção dos empregados da Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários da Copel Geração em relação ao modelo de competência que integra as dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes;
- e) identificar, a partir da percepção dos empregados da Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários da Copel Geração quanto ao modelo de competência que integra as dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes, a manifestação da responsabilidade socioambiental como uma competência na organização.

1.4 JUSTIFICATIVA

Há, no campo empresarial, um pensamento simplista relacionado às organizações, que considera que elas só poderiam conduzir seus destinos se pudessem obter os dados relativos ao seu ambiente. Tal “sistema de obtenção de dados” faria com que as organizações fossem transformadas em “máquinas de produção para os seus clientes” (CASTOR, 2000, p.6).

Esse tipo de intenção, pautada na possibilidade de tornar o processo decisório previsível, também é apontado por Milet (1997, p.50-51), que considera imprevisíveis os comportamentos organizacionais.

Esse pensamento é simplista, segundo Castor (2000, p.6), pois ignora que o ambiente oferece informações que são interpretadas de formas totalmente diferentes pelas organizações que, adicionalmente, precisam conciliar os interesses diversos de seus dirigentes.

Ocorre que as condições mudam. Os anseios e os desejos dos clientes também. Para Milet (1997, p.46-47), as organizações que se acomodarem não sobreviverão, portanto já não se trata mais de promover mudanças pontuais, mas implantar uma “cultura da mudança”, o que compreende o comprometimento com o aperfeiçoamento contínuo e a “reinvenção permanente”. O autor complementa essa necessidade ao afirmar que “não pode haver lugar para paternalismo, acomodação, passividade, submissão e individualismo”.

Tais condições são amplamente divulgadas e conhecidas pelas organizações, porém é preciso internalizar a cultura da mudança, abrindo espaço para inovações, através do incentivo do espírito de questionamento e da busca por soluções originais, como forma de antever as necessidades e expectativas dos clientes (MILET, 1997, p.47).

A importância de um modelo como o descrito por Milet (1997) está relacionada às considerações de Meister (1999, p.12-19), ou seja, à possibilidade das pessoas conseguirem moldar um conhecimento específico e adequá-lo a um determinado problema inesperado.

O estímulo à capacidade de adaptação e de rápida resposta às novas situações, por parte de executivos e gerentes, precisa ser desenvolvido pelas organizações (CASTOR, 2000, p.7).

Baseado em tais condições, o tema deste estudo torna-se atual e adequado às necessidades organizacionais, haja vista a possibilidade de sua utilização como referência para adequações em processos, métodos e até mesmo em estratégias direcionadas à responsabilidade socioambiental.

Pretende-se que a pesquisa a ser desenvolvida neste trabalho contribua para a ampliação dos estudos a respeito das competências organizacionais, principalmente aquelas voltadas ao relacionamento da organização com o seu ambiente.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

2.1.1 Relações Entre as Organizações e o Seu Ambiente

Nas organizações, implicações a respeito de mudanças de cenários são acentuadas, uma vez que elas precisam de uma contínua adequação ao seu meio. Para Morgan (1996), “os principais problemas que as organizações modernas enfrentam originam-se de mudanças no ambiente” (p.241-242).

Um cenário de mudança contínua e a sua influência no cotidiano organizacional também é comentado por Freitas (2000, p.18), para quem a sociedade se apresenta de forma incerta e sempre inacabada. Para Quadros e Ponchirolli (2005, p.72), as mudanças dizem respeito, não apenas a aspectos comportamentais, mas também têm relação com tecnologia, economia, geografia e aspectos sociais, o que acaba por aumentar as necessidades e as responsabilidades da organização.

Uma mudança pela qual as organizações têm passado está relacionada com a forma como a sociedade passou a percebê-las. Além dos aspectos econômicos, as organizações passaram a ser vistas como atuantes diretas no crescimento e na manutenção do bem estar da sociedade. Esta passou a ser a forma pela qual elas podem alcançar uma posição privilegiada aos olhos da sociedade (FERRAZ e PASSADOR, 2007, p.2).

As mudanças no ambiente provocam adaptações contínuas nas organizações, que necessitam de equilíbrio entre tais condições e os seus próprios processos internos (QUADROS e PONCHIROLLI, 2005, p.72-73).

O modelo que sugere às organizações uma atuação responsável, no entanto, não diz respeito apenas à preocupação com os aspectos sociais, mas “resulta da harmonia entre as dimensões econômica, social e ambiental” (SORATTO, 2006, p.13) e tem por objetivo final o desenvolvimento sustentável.

Por estas considerações, às organizações pode ser necessário mudar para permanecer adaptadas ao seu ambiente, que demanda uma maior atenção aos aspectos sociais, econômicos e ambientais. Porém, a mudança dentro da organização não pode afetar a sua própria identidade, a forma como ela é percebida pela sociedade e, principalmente, pelos seus clientes e outras partes interessadas.

A forma como as organizações são percebidas e percebem o seu próprio ambiente é o objeto de estudo de autores como Maturana e Varela. Na sua teoria denominada *autopoiesis*, as organizações são comparadas a 'sistemas auto-reprodutores', autônomos, circulares e auto-referentes. Esses sistemas integram com o seu ambiente, tomando para si aquilo que é necessário para a sua sobrevivência. Isso ocorre devido a sua auto-referência, a sua habilidade de tomar para si, partes do ambiente, de acordo com aquilo que eles próprios concebem (MORGAN, 1996, p.241-247).

Giddens (1991) também aborda as organizações sob a ótica da sua relação com o ambiente. Trata-se da 'reflexividade da vida social moderna', que, segundo o autor, "consiste no fato de que as práticas sociais são constantemente examinadas e reformadas à luz de informação renovada sobre estas próprias práticas, alterando assim constitutivamente seu caráter" (p.45).

As características, tanto da *autopoiesis*, quanto da *reflexividade*, podem ser usadas para descrever o relacionamento das organizações com o seu ambiente, uma vez que elas mantêm suas características específicas, suas peculiaridades, mas interagem com ele a fim de continuar sua existência. O ambiente as afeta e elas precisam extrair dele aquilo que é necessário para a sua própria auto-reprodução, sua sobrevivência. Esta descrição apresenta um formato 'narcisista', uma vez que a organização vê e obtém do ambiente apenas aquilo que lhe interessa, transformando tal obtenção em uma nova propriedade, mas sempre à sua imagem e conforme as suas necessidades, não as do ambiente. Esta dinâmica torna a adaptação da organização ao seu ambiente, uma busca permanente por novas condições.

Adicionalmente às considerações da *autopoiesis* e da *reflexividade*, Quadros e Ponchirolli (2005, p.80-81) afirmam que as organizações se "auto-organizam em

seu mercado”, baseando-se em aspectos organizados e aleatórios. A condição de aleatoriedade, de acordo com os autores, baseia-se na impossibilidade de certeza nos empreendimentos e realizações organizacionais. A partir deste pressuposto surge a necessidade de que a organização esteja preparada para continuar adaptada ao seu ambiente, independente da forma como ele venha a se apresentar.

Para Freitas (2000, p.19-30), a forma como as organizações são vistas atualmente vem de fatores como a educação, o desenvolvimento tecnológico e a participação da mulher no mercado de trabalho. Se antes as organizações estavam recolhidas apenas às suas relações com fornecedores e clientes, agora elas passaram a exercer mais atividades voltadas à sua imagem e à forma como todas as suas partes interessadas a percebem. A autora denomina esta condição de ‘nova estética organizacional’, o que significa “um gestual e um verbal que se expressam de forma significativa, integrada e aparentemente ‘harmoniosa’”.

A evolução organizacional passa, então, “do modelo estável ao adaptativo e, por fim, ao mutante”, onde só há lugar para mutações, sejam elas de conduta, de conhecimento, de atividades, de processos ou outras, dependendo da necessidade específica (FREITAS, 2000, p.19-30).

A própria relação da organização com as suas partes interessadas tem passado por transformações. De acordo com Terzian (2006, p.2):

ao invés de ter o enriquecimento dos acionistas como única meta, valor e princípio, a organização (...) deve satisfação à comunidade em seu entorno, ao meio ambiente, ao mercado, aos funcionários e ao seu futuro, o que inclui trabalhar de forma inovadora e consciente.

Se anteriormente, às organizações competia apenas a obtenção do lucro a qualquer custo (TERZIAN, 2006, p.2-4), atualmente a sociedade exerce grande pressão às empresas, por mais responsabilidade em sua atuação e mais condições de vida aos seus cidadãos (FERRAZ e PASSADOR, 2007, p.2).

A responsabilidade social, por estas considerações iniciais e de acordo com Ursini e Sekiguchi (2007, p.3-4), pode ser executada pelo estabelecimento de metas organizacionais coerentes com o desenvolvimento sustentável, seja ele de uma sociedade em específico ou mesmo do planeta como um todo.

Se a sobrevivência de uma organização depende da sua capacidade de produção de diferenciais que lhe proporcionem vantagens no longo prazo (LEWIS, 2005, p.148), a ela também pode ser necessário conduzir a sua atuação de forma responsável e transparente para atender os anseios das suas partes interessadas, pois qualquer que seja a mudança pela qual a organização passa, as suas habilidades de interação com o ambiente poderão necessitar de desenvolvimento.

A definição de desenvolvimento local de Ferraz e Passador (2007, p.10) ajuda a conformar as análises de Lewis (2005) e Ursini e Sekiguchi (2007) da seguinte forma:

Desenvolvimento local nada mais é do que a articulação de vários atores sociais, culturais, políticos, econômicos, públicos ou privados, existentes em uma macro ou micro região, que juntos trabalham na construção de um planejamento estratégico que oriente suas ações no longo prazo.

Esta definição está relacionada com a concepção da existência de uma mudança na forma como as organizações passaram a ser vistas pela sociedade (FERRAZ e PASSADOR, 2007). A respeito deste aspecto, as autoras apresentam as diferentes abordagens de Responsabilidade Social “criadas no Brasil ao longo dos anos”, de acordo com o quadro 1.

Abordagem de Responsabilidade Social	Entendimento
Modismo	Os programas implementados pelas organizações são encarados apenas como um modismo a ser seguido.
Liberal	Os programas de Responsabilidade Social são encarados como uma prática equivocada, uma vez que numa sociedade baseada em um livre mercado é aceito que cada um obtenha os ganhos que puder, utilizando os instrumentos de que dispõe.

continuação

Legitimação Social	As empresas são o novo pólo de legitimação social e também o lugar que pode responder pelo esfacelamento dos vínculos sociais. A Responsabilidade Social passa a ser vista como uma mudança desejada pela sociedade e também do capitalismo, que visa dar uma nova possibilidade de acumulação.
Ética	A empresa é continuamente responsável por ajudar a sociedade da qual obtém lucro. Além dos aspectos materiais, ela é responsável por praticar e disseminar preceitos éticos.
Corporativa	Ligada ao comportamento adotado pelas pessoas dentro da organização e em relação aos seus <i>stakeholders</i> . O comportamento surge como resposta a pressões ou necessidades da sociedade civil e do modelo macroeconômico contemporâneo.

Quadro 1: Abordagens de Responsabilidade Social

Fonte: Adaptado de Ferraz e Passador (2007)

O reconhecimento das ações socialmente responsáveis demandou a criação de normas específicas para esta finalidade (LEVEK, 2002, p.18). De acordo com Soratto (2006), “a responsabilidade social vem se tornando, em muitos casos, um referencial de excelência para o mundo dos negócios” (p.13). A preocupação com métodos direcionados a uma atuação responsável influem nos processos de criação de normas relacionadas ao assunto (p.14) e, por isso, foi criada a ABNT NBR 16001:2004, que

reúne um conjunto de requisitos associados à ética, cidadania, direitos humanos e desenvolvimento sustentável e foi elaborada de modo a ser aplicável a todos os tipos e portes de organizações ajustando-se às diferentes condições geográficas, culturais e sociais do país (p.14).

A complexidade relacionada à elaboração de normas voltadas à gestão da responsabilidade social é apontada por Levek (2002), Soratto (2006) e Ursini e

Sekiguchi (2007). Atualmente, a Organização Internacional de Normalização (ISO), vem encontrando dificuldades para a elaboração de uma norma internacional – ISO 26000 (Soratto, 2006, p.16). Ursini e Sekiguchi (2007) comentam a previsão atual de conclusão desta norma para o ano de 2008 (p.1).

A despeito da consideração de que atender aos requisitos de uma norma não significa, necessariamente, que a organização é socialmente responsável (URSINI e SEKIGUCHI, 2007, p.14-15), os avanços em relação à criação de normas de responsabilidade social, embora de extrema relevância, não fazem parte dos propósitos deste trabalho, cuja preocupação central reside nos aspectos mais abrangentes relacionados ao tema. Esta concepção é análoga a de Demajorovic (2003), para quem a abordagem da organização deve envolver os aspectos sociais, econômicos e ambientais e, por isso, a responsabilidade da organização deve ser chamada “socioambiental”. Desta forma, a responsabilidade organizacional tratada neste trabalho é denominada “responsabilidade socioambiental”.

2.1.2 A Responsabilidade Moral das Organizações

A crescente pressão da opinião pública em relação à atuação das organizações, bem como as expectativas dos seus clientes, ajudaram a mudar o pensamento das empresas a respeito das suas responsabilidades. Tal mudança diz respeito à ampliação das obrigações organizacionais, que, além dos aspectos legais, passaram a abranger também os morais, segundo Geoff Lye, vice-presidente da consultoria SustainAbility, que atua junto a organizações, divulgando os conceitos de sustentabilidade (EXAME, 2005, p. 28).

Para Melo Neto e Froes (1999, p.83-85), as empresas utilizam recursos da sociedade, o que o autor considera “patrimônio da humanidade”. Como “reparação” a esta utilização, a organização deve “contribuir para a solução dos problemas sociais”.

As responsabilidades de uma organização, segundo Melo Neto e Froes (1999, p.84), estão diretamente ligadas aos seguintes fatores:

- o consumo de recursos naturais;

- a utilização de capitais financeiros e tecnológicos;
- o uso da capacidade de trabalho das pessoas; e
- o apoio que a empresa recebe do Estado.

Melo Neto e Froes (1999) consideram que a responsabilidade social das organizações é “um compromisso da empresa com relação à sociedade e à humanidade em geral, e uma forma de prestação de contas de seu desempenho, baseada na apropriação de recursos que originariamente não lhe pertencem” (p.84). Há, na afirmação, a apreciação de que a organização retribua à sociedade a possibilidade que lhe foi fornecida para atingir seus resultados e obter seus lucros. Trata-se, portanto, de uma questão relacionada à moral da atividade organizacional.

De forma semelhante, Ashley (2003, p.3) considera que atualmente vivemos em uma época de transformação, onde os negócios têm, cada vez mais, a influência de uma maior conscientização do consumidor e, por isso, são valorizados os aspectos éticos da organização.

O ambiente social atual está mudando e as organizações precisam fazer as adequações necessárias em seus negócios. Para Lye (2005, p.28), “a obrigação moral de hoje é um dos principais indicadores da obrigação legal do futuro”. Este pensamento considera que o cumprimento dos apelos morais e éticos, pelas organizações, mais cedo ou mais tarde resultará na forma como as empresas passarão a ser cobradas.

Como complemento ao aspecto moral da atuação organizacional, Makray (2000) descreve o “conceito de responsabilidade pelo todo”, através do qual todas as atividades – organizacionais inclusive – devem ser visualizadas de forma sistêmica e abrangente, o que implica que “toda decisão e toda ação nos negócios devem ser vistas através dessa nova consciência de que compartilhamos o destino da humanidade e de outros seres deste planeta finito” (p.111-116).

Makray (2000) afirma que a visão do conceito da responsabilidade pelo todo leva à “ética da solidariedade” (p.113-114). O autor propõe a utilização dessa forma de enxergar as atividades organizacionais e afirma, porém, não importar o motivo pelo qual uma organização passa a fazê-lo. O que importa é que todos os

envolvidos se eduquem como cidadãos. A conclusão do autor (p.116) é que, quando houver mais pessoas e organizações com a sua atuação voltada para a “ética da solidariedade”, haverá maior união entre as pessoas e também cidadãos vivendo com mais saúde e felicidade.

Essas abordagens direcionam o pensamento da atuação organizacional para fora dos limites físicos das empresas, abrangendo suas responsabilidades morais perante todas as suas partes interessadas. Dentro desta mesma forma de perceber a atuação da organização, Ashley (2003), ao identificar os aspectos morais da atuação das empresas, propõe uma definição de responsabilidade social, como “toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade” (p.7).

Independente da forma pela qual são visualizadas as relações da organização com a sociedade, já não é mais possível perceber apenas os aspectos comerciais isolados dos sociais. A atuação das organizações já é considerada parte da sociedade e é com essa visão que elas precisam nortear suas ações.

2.1.3 A Responsabilidade Socioambiental das Organizações

Há muita discussão a respeito do que significa “responsabilidade social” (ASHLEY, 2003, p.3). O autor questiona quais seriam os comportamentos esperados das organizações chamadas de “responsáveis” (p.3-6). Há mais de cinquenta anos, Bowen definiu responsabilidade social como “a obrigação do homem de negócios de adotar orientações, tomar decisões e seguir linhas de ação que sejam compatíveis com os fins e valores da sociedade” (p.6) e, desde então, pôde-se perceber um aumento da conscientização a respeito da necessidade das organizações assumirem papéis mais amplos perante a sociedade (p.3-6).

Melo Neto e Froes (1999), consideram a existência de duas dimensões de responsabilidade social nas empresas: uma interna e outra externa. A interna tem foco nas pessoas, pois está relacionada à motivação dos empregados e seus dependentes na criação de um ambiente de trabalho que contribua para o seu bem-estar. A externa está voltada à comunidade mais próxima da empresa ou do local de

sua atuação. A atuação nessas duas dimensões permite à empresa exercer sua “cidadania empresarial”, tornando-a uma “empresa-cidadã” (p.85-87).

De forma semelhante, Ashley (2003) considera que a atuação socialmente responsável conduz a organização, no que diz respeito aos seus aspectos internos, a uma “cidadania organizacional” e, em relação aos seus aspectos externos, à “implementação de direitos sociais”. Com base nesses aspectos de atuação da organização, o autor propõe uma definição de responsabilidade social:

o compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela (p.6-7).

As responsabilidades sociais das organizações podem ser classificadas de acordo com as fases pelas quais passa o seu aprendizado, naquilo que corresponde às práticas de negócios responsáveis, de acordo com Simon Zidek, presidente da AccountAbility, uma organização que promove a transparência e a ética nos negócios (EXAME, 2005, p.12).

De acordo com Zidek (2005), a primeira fase é a defensiva, ou seja: as organizações só se preocupam depois de serem criticadas publicamente por alguma ação inadequada. A evolução da preocupação organizacional leva à segunda fase, que é o “estágio gerencial”, que corresponde à adoção de estratégias que vão além do cumprimento de leis. Poucas organizações evoluem para a terceira fase, na qual “a responsabilidade social está completamente integrada à visão de negócios e se transforma em vantagem competitiva” (p.12). No nível mais alto, no entanto, as organizações estariam à frente das necessidades sociais e, por isso, antecipariam – e implementariam – as demandas da sociedade (p.12).

O aprendizado faz parte da abordagem de Demajorovic (2003), para quem o foco da atenção organizacional deve estar além das soluções de problemas. O autor cita que, ao invés de pensar em “tratamento de resíduos e controle da poluição”, a organização precisa pensar em “prevenção da poluição e redução de insumos” (p.17). Esta conotação corrobora com a evolução do aprendizado proposta por Zidek

(2005), em termos de práticas responsáveis de atuação organizacional, especialmente nas suas fases mais elevadas.

Demajorovic (2003) considera que a preocupação com as responsabilidades da organização deve deixar de abranger os aspectos “sociais” e passar a se referir aos “socioambientais”.

Duas recentes abordagens ampliam o foco da atuação organizacional responsável para vários temas, tornando a abordagem da responsabilidade social das organizações mais abrangente. A primeira é dada por Ashley (2003, p.8-9), que apresenta sete “vetores da responsabilidade organizacional”: apoio ao desenvolvimento da comunidade; preservação do meio ambiente; investimento no bem-estar dos empregados e dependentes; comunicação transparente; retorno aos acionistas; sinergia com os parceiros; e satisfação dos clientes.

A segunda abordagem é apresentada pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, por meio do estabelecimento dos indicadores que avaliam as práticas organizacionais (EXAME, 2005, p.13-15). Os temas são: valores e transparência; relacionamento com os empregados; meio ambiente; fornecedores; clientes; comunidade; e governo e sociedade.

Para Ashley (2003), estes vetores permitem à organização, o fortalecimento dos aspectos sociais aos quais a mesma está relacionada (p.9). Além da coincidência de também abordar sete aspectos diferentes, os indicadores definidos pelo Instituto Ethos (EXAME, 2005, p.13) abordam praticamente os mesmos assuntos relacionados aos vetores citados por Ashley (2003), o que inclui a preocupação com os aspectos relacionados ao meio ambiente e a atuação voltada ao atendimento das necessidades das suas partes interessadas, os chamados *stakeholders*. A exceção fica por conta de que, em Ashley (2003), há uma menção direta em relação ao “retorno aos acionistas”, enquanto nos Indicadores Ethos (EXAME, 2005), há um item específico para “governo”.

As divergências apontadas referem-se a meras questões de nomenclatura e classificação, pois tanto nos Indicadores Ethos (EXAME, 2005, p.13-14), quanto em Ashley (2003, p.8-13), estão presentes as preocupações organizacionais

relacionadas ao pagamento de impostos (“governo”), bem como o atendimento dos objetivos econômico-financeiros (“retorno aos acionistas”).

Há, ainda, a necessidade de que as organizações garantam que suas práticas responsáveis de atuação sejam utilizadas em toda a cadeia produtiva. Inicialmente tal necessidade refere-se à coerência, pois a imagem de “empresa responsável” não pode ser mesclada a práticas obscuras ou, até mesmo, ilegais. Em segundo lugar, como forma de reduzir os riscos que uma atuação irresponsável dentro da sua cadeia – executada por um fornecedor ou parceiro, por exemplo – acabe refletindo na sua própria imagem (EXAME, 2005, p.16-18).

Adicionalmente, há a importância da escala, pois a atuação de uma única organização tem muito menos influência do que a de várias empresas atuando em conjunto. Tal consideração é reforçada com a constatação de que há uma tendência, por parte de grandes empresas, de forçar seus fornecedores a novas exigências, sob pena de rescisão de contratos (EXAME, 2005, p.16-18).

Em todas essas abordagens, transparência no relacionamento com as partes interessadas parece ser a tônica da atuação organizacional responsável. Tal consideração é confirmada por Demajorovic (2003, p.175), que afirma que à organização ideal, naquilo que se refere ao aprendizado socioambiental, é necessário divulgar suas práticas e seus objetivos socioambientais dentro da organização e entre seus *stakeholders*. A preocupação da organização, portanto, vai além dos seus processos internos ou do relacionamento com as *partes* envolvidas em alguma etapa da sua atuação.

Às organizações, atuar de forma responsável significa mais do que não poluir o meio ambiente, agir de forma correta com fornecedores e clientes, não sonegar e fabricar produtos seguros, por exemplo. Corresponde, acima de tudo, a uma postura ética, baseada na transparência das ações e na clareza das suas intenções para com seus empregados, clientes e com o futuro da sociedade.

2.1.4 Responsabilidade Socioambiental e Sustentabilidade

O conceito de responsabilidade social passou a fazer parte do conceito de desenvolvimento sustentável. Mais especificamente dentro da dimensão social, que em conjunto com as dimensões econômica e ambiental, constituem os “pilares” do desenvolvimento sustentável (MELO NETO e FROES, 1999, p. 90 – 91).

Fazem parte da dimensão social, à qual está relacionada a responsabilidade social, segundo Melo Neto e Froes (1999, p. 90), os seguintes aspectos: os direitos humanos; os direitos dos empregados; os direitos dos consumidores; o envolvimento comunitário; a relação com fornecedores; o monitoramento e a avaliação de desempenho; os direitos dos grupos de interesse.

Há uma menção em relação aos três “pilares” do desenvolvimento sustentável em Ashley (2003), para quem as estratégias organizacionais competitivas devem ser adotadas “por meio de soluções socialmente corretas, ambientalmente sustentáveis e economicamente viáveis” (p.3). A esse respeito, o autor faz referência a uma frase de Peter Drucker (p.7), para quem:

“é justamente em função de a empresa ser bem-sucedida no mercado que cresce a necessidade de atuação socialmente responsável, visando diminuir os problemas sociais. Assim, a responsabilidade social é um fator importante para que as companhias mantenham sua sustentabilidade”.

Para Demajorovic (2003, p.175-178), o desenvolvimento de uma visão sistêmica, voltada ao conhecimento socioambiental, pode alterar os processos organizacionais e, com isso, a teoria do aprendizado organizacional relacionado aos aspectos socioambientais pode beneficiar as empresas em sua busca pela sustentabilidade.

A sustentabilidade, a partir desses conceitos, começa a ser identificada como a junção dos aspectos sociais, ambientais e econômicos do desenvolvimento sustentável.

Para chegar a essa sustentabilidade, Demajorovic (2003) aponta algumas necessidades às organizações: aumentar os investimentos em pesquisa e desenvolvimento; difundir habilidades e conhecimentos entre seus integrantes;

desenvolver sistemas de informação no campo socioambiental; e criar programas de incentivos aos empregados (p.175-178). O objetivo, segundo o autor, vai além do controle e chega ao desenvolvimento de novas tecnologias a serem adotadas pelas organizações (p.176-177). Sai a visão tradicional do controle e entra a visão da prevenção.

É importante também modificar a percepção relacionada à atuação socioambiental, que deve ser entendida como um componente da melhoria (DEMAJOROVIC, 2003, p.176). O autor considera que, para alcançar o êxito desejado em relação à performance socioambiental, deve haver a “consciência da necessidade de estabelecer alianças com o poder público, com grupos externos e até com competidores” (p.176).

Fazer com que o discurso socioambientalmente responsável seja adotado pelas organizações e, dessa forma, torne-se um componente da gestão organizacional parece ser a grande dificuldade das empresas. O maior desafio das organizações, de acordo com o Guia Exame (2005, p.22-23) é integrar suas práticas às estratégias socioambientais. No entanto, há exemplos de que isso é possível.

O *balanced scorecard* – metodologia de Robert Kaplan e David Norton, através da qual é possível medir os resultados alcançados pelas estratégias organizacionais – utilizado pela Amanco (fabricante de produtos hidrossanitários, com atuação em três estados brasileiros), abrange cinco dimensões: recursos humanos, processos e tecnologia, clientes, finanças (os quatro da metodologia original de Kaplan e Norton) e gestão social e ambiental, que é uma inovação em termos de responsabilidade socioambiental (GUIA EXAME, 2005, p.23).

O que comprova a possibilidade de aplicação da teoria de Demajorovic (2003, p. 176), no entanto, é a declaração citada no Guia Exame (2005, p. 23), em relação a uma situação vivenciada pela Amanco, na qual a empresa, após avaliar o impacto ambiental da utilização de um determinado produto, optou pela utilização de outro, mais caro, mas com impacto menor ao meio ambiente.

Situações como essa ainda são exceções, mas não deixam de apresentar uma perspectiva positiva para o longo prazo, pois a interação com o ambiente externo é uma contínua preocupação das organizações. Não só como uma forma de

criar uma imagem positiva de si mesmas, mas como uma estratégia de sobrevivência própria, do seu negócio e também daqueles que, com ele, se inter-relacionam.

O relacionamento com as suas partes interessadas, buscando, com elas, benefícios mútuos faz com que as organizações precisem desenvolver a sua própria capacidade na direção da sustentabilidade.

Essa dinâmica é que confere à atuação socioambientalmente responsável das empresas um fator de grande relevância para a criação de mecanismos que promovam, de forma efetiva, além da sua própria sustentabilidade, também o desenvolvimento local sustentável.

2.2 COMPETÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

2.2.1 Competências

Há, ainda, muita indefinição quanto a noção de competências, o que contribui para que as organizações tenham dificuldade em utilizá-las adequadamente (RUAS, 2005, p.36). O autor afirma, em relação às competências organizacionais, que “há mais intenção do que ação, mais discurso do que prática” e completa que “a abordagem das competências encontra-se ‘em fase de construção’ na maior parte das organizações” (p.53).

Para Becker e Lacombe (2005, p.168-169), o fato da noção de competência ter se deslocado da estrutura organizacional formal para as pessoas fez com que o seu conceito adquirisse vida própria e, dessa forma, tornou-se “flexível, dinâmico e em constante transformação”. De acordo com as autoras, as competências dos indivíduos formam a base das competências da organização, porém ainda não é claro como isso ocorre (p.170).

Kanter (1996, p.10) apresenta competência como “a habilidade de operar de acordo com os mais altos padrões em qualquer lugar”.

As considerações de Ruas (2005), Becker e Lacombe (2005) e Kanter (1996) ajudam a entender a inexistência de uniformidade quanto ao conceito de competência. Porém, a despeito dessa aparente falta de conclusão, é possível identificar uma preocupação comum: o objetivo a ser alcançado.

Kanter (2005), ao descrever as competências organizacionais, as define como “a capacidade de traduzir idéias inovadoras em aplicações para o mercado, produzindo-as de acordo com os melhores *standards*, com as melhores práticas”.

Independente do que pretende alcançar, o desenvolvimento das competências só traz valor à organização no momento em que transforma o conhecimento em ações (Bitencourt, 2005, p.135), o que corrobora com a interpretação de Ruas (2005, p.40), para quem as competências são “a ação que combina e mobiliza as capacidades e os recursos tangíveis”.

Zarifian (2001) relaciona a competência à prática utilizada em situações do trabalho, quando os conhecimentos adquiridos são transformados conforme a necessidade apresentada.

De uma forma mais específica, mas igualmente preocupada com o resultado, Fleury e Fleury (2000, p.21) apresentam uma definição de competência como: “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Para Carbone (2005, p.43), competências são “combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional dentro de determinado contexto organizacional”, o que acaba por contribuir para as pessoas e, conseqüentemente, às organizações.

Para Le Boterf (2003, p.90-91), existem dois “modelos” de competência no cotidiano das organizações – “A” e “B”, conforme apresentado no quadro 2. Nesta divisão, o autor apresenta o primeiro modelo como uma concepção “taylorista e fordista”, limitada à execução das tarefas. A segunda concepção está relacionada à “economia do conhecimento” e compreende aquele profissional que vai “além do prescrito, que sabe agir e, portanto, toma iniciativas”.

Modelo "A" (taylorista e fordista)		Modelo "B" (economia do conhecimento)
Operador	→	Ator
↓		↓
Executar o prescrito	→	Ir além do prescrito
↓		↓
Executar operações	→	Executar operações e reagir a acontecimentos
↓		↓
Saber fazer	→	Saber agir
↓		↓
Adotar um comportamento	→	Escolher uma conduta
↓		↓
Gerenciamento pelo controle	→	Gerenciamento pela condução
↓		↓
Emprego	→	Empregabilidade

Quadro 2: Modelos de competência

Fonte: Adaptado de Le Boterf (2003)

A principal distinção entre os modelos "A" e "B" é a existência de uma postura "pró-ativa", que permite às pessoas e, como consequência, à organização, a antecipação em relação a eventuais demandas, o que indica a possibilidade de que uma competência se manifeste em direção a aspectos sequer estudados ou planejados pela organização. Ainda que antagônicos, os dois modelos podem até coexistir em uma organização, desde que haja necessidade de utilização, ora de um, ora de outro modelo, o que corresponde à aplicação, ao objetivo a ser alcançado (LE BOTERF, 2003, p.90-92).

Essas abordagens trazem à tona o pensamento de realização e de objetividade na utilização do conceito de competência, ou seja: a noção de que o foco da organização precisa estar na obtenção de ganhos com a sua aplicação. A competência, portanto, diz respeito à transformação de idéias e estratégias em

aspectos práticos e corresponde à capacidade que uma organização possui para captar idéias e fazer delas inovações perceptíveis ao mercado.

Para os propósitos deste trabalho, o conceito de competência não está relacionado ao de competitividade, como sugerido por Silva (2006) e Ferraz, Barbosa e Lopes (2002).

2.2.2 Competências: conhecimentos, habilidades e atitudes

Competência é comumente associada a uma composição de três fatores – conhecimentos, habilidades e atitudes. Essa estrutura está presente em Becker e Lacombe (2005), Carbone (2005), Ruas (2005), Green (1999) e Moura e Bitencourt (2006).

Ao citar esta composição, Ruas (2005) afirma que “toda a competência é fundamentada em um conjunto de capacidades” (p.40). No entanto, algumas capacidades desenvolvidas – e úteis para a solução de problemas específicos – talvez não sejam suficientes para responder a novas situações (p.39-41). Desta forma, as competências podem ser entendidas como um conjunto de capacidades, expressas em conhecimentos, habilidades e atitudes, que formam os recursos de competência (p.39-41).

Carbone (2005) concorda com a opinião de Ruas (2005), ao definir conhecimentos, habilidades e atitudes como “os três recursos ou dimensões da competência” (p.44).

A respeito dos chamados “recursos de competência”, como Ruas (2005) os define, Becker e Lacombe (2005, p.169-170) apresentam um detalhamento, conforme apresentado no quadro 3.

SABER (conhecimento)	<ul style="list-style-type: none"> - conhecimento do ambiente - conhecimentos gerais e teóricos - conhecimentos operacionais
SABER FAZER (habilidades)	<ul style="list-style-type: none"> - experiência profissional associada
SABER SER / AGIR (atitudes)	<ul style="list-style-type: none"> - atributo profissional - atributos pessoais

Quadro 3: recursos de competências e desdobramentos

Fonte: Adaptado de Becker e Lacombe (2005)

Adicionalmente, Becker e Lacombe (2005, p.169-170), apresentam um explicativo das três partes que compõem os “recursos de competência” – conhecimentos, habilidades e atitudes – como demonstrado no quadro 4.

TIPOS	FUNÇÕES
Conhecimentos do ambiente	<ul style="list-style-type: none"> - conhecer os elementos do ambiente, a fim de atuar de maneira adequada
Conhecimentos gerais e teóricos	<ul style="list-style-type: none"> - compreender as situações em que atua e tratá-las segundo um método
Conhecimentos operacionais	<ul style="list-style-type: none"> - conhecer os métodos, procedimentos e normas associados a suas atividades
Experiência profissional associada	<ul style="list-style-type: none"> - colocar em ação os conhecimentos adequados à situação
Atributos profissionais	<ul style="list-style-type: none"> - perceber e apropriar aspectos que não são explicitados nas normas, procedimentos e métodos, mas presentes nas atividades profissionais (conhecimentos tácitos)
Atributos pessoais	<ul style="list-style-type: none"> - atributos que permitem agir, comprometer-se e relacionar-se de forma adequada na atividade

Quadro 4: explicativo dos recursos de competências

Fonte: Adaptado de Becker e Lacombe (2005)

De acordo com Moura e Bitencourt (2006, p.5), os conhecimentos estão relacionados ao “saber”, as habilidades correspondem ao “saber fazer” e as atitudes

estão vinculadas ao “saber agir”. As autoras afirmam ainda que esses três aspectos “se complementam e se articulam de forma sistêmica”.

Para Ruas (2005, p.40), no entanto, a escolha de quais capacidades serão mobilizadas sob a forma de competência está ligada com o objetivo específico a ser alcançado com a ação. Este aspecto também é confirmado por Ferraz, Barbosa e Lopes (2002, p.5), que consideram as definições de competência sempre ligadas ao *modus operandi*, ou seja, à aplicação na produção.

Num modelo aparentemente diferente, Green (1999) apresenta as competências como um conjunto de fatores (p.38-40), conforme apresentado no quadro 5.

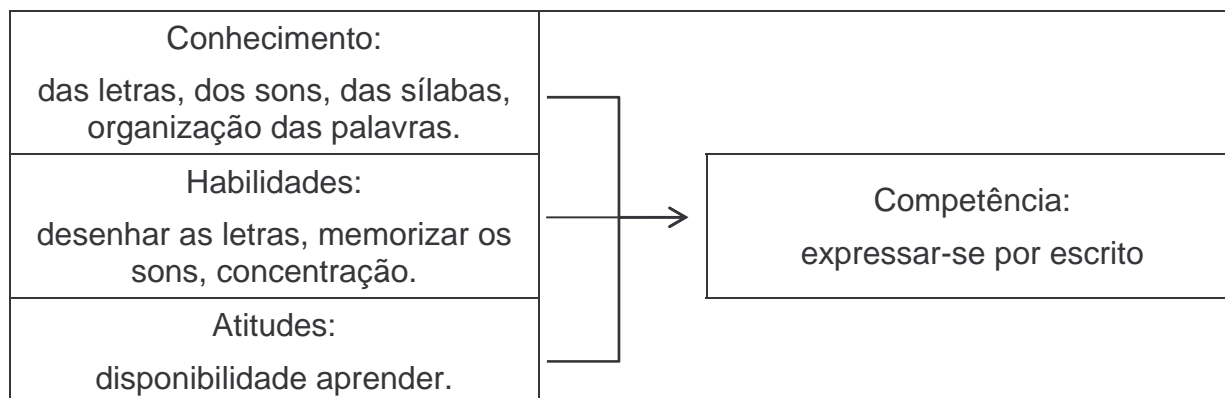
Conhecimento	Informações específicas necessárias às tarefas
Habilidade	proficiência na utilização de ferramentas e equipamentos
Capacidade	inteligência, orientação espacial, tempo de reação
Outras	outras características, o que inclui: habilidades de desempenho, atitudes, personalidade e outros aspectos pessoais

Quadro 5: modelo de competências

Fonte: Adaptado de Green (1999)

O modelo apresentado por Green (1999) é apenas aparentemente diferente da composição com os três fatores – conhecimentos, habilidades e atitudes. Uma análise na composição com os quatro fatores apresentados pelo autor torna possível perceber que “Capacidade” e “Outras” referem-se ao que os demais autores chamam de “Atitude” (p.38-40).

Um exemplo da utilização dos fatores “conhecimento”, “habilidade” e “atitude”, para a formação de uma competência é dado por Ruas (2005, p.41), conforme apresentado no quadro 6.



Quadro 6: Exemplo de competência – expressar-se por escrito

Fonte: Adaptado de Ruas (2005)

Competência, a partir desses conceitos, relaciona-se à utilização das capacidades organizacionais existentes – sob a forma de conhecimentos, habilidades e atitudes –, dependendo das finalidades apresentadas em determinadas situações.

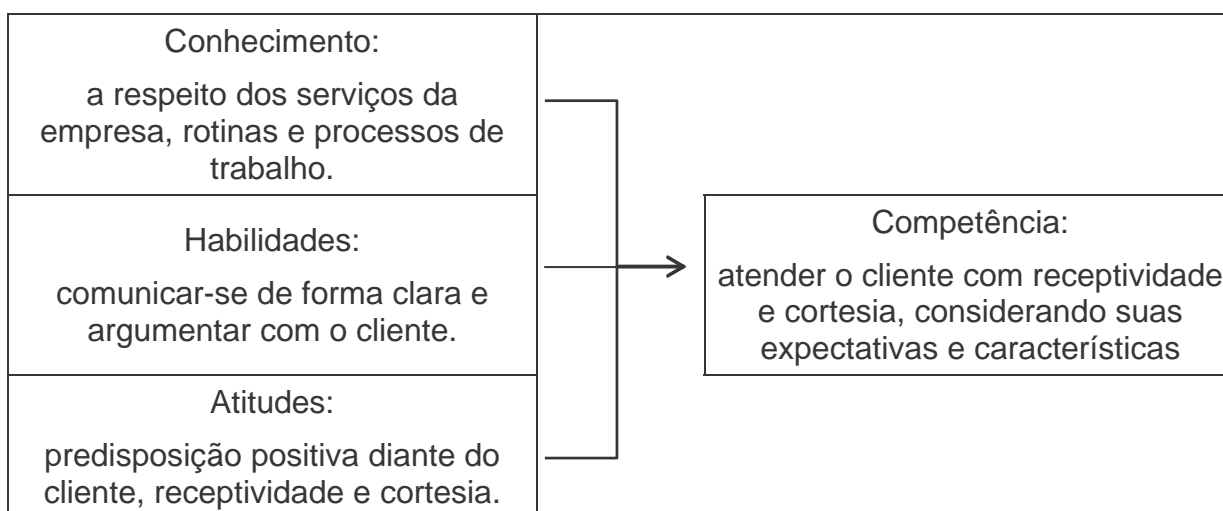
De forma semelhante, Carbone (2005, p.44), afirma que “a pessoa expressa a competência quando gera um resultado no trabalho, decorrente da aplicação conjunta de conhecimentos, habilidades e atitudes”.

Apesar da dificuldade da utilização do conceito de competência apontado por Ruas (2005, p. 36) e da falta de visão da importância da gestão, em muitas situações da administração pública (MILET, 1997, p.169), a Prefeitura Municipal de Curitiba (2005) trabalha com um exemplo de utilização da composição dos três fatores pelos quais a competência é normalmente associada (conhecimentos, habilidades e atitudes), para o desenvolvimento de um sistema de mapeamento e gerenciamento das competências.

Tal sistema permite verificar a importância que as organizações podem dar ao assunto, utilizando-o como um método para a análise da capacidade dos seus empregados.

Um exemplo de “aplicação sinérgica de conhecimentos, habilidades e atitudes” é dado por Carbone (2005, p.45-46), para quem tal união gera um

desempenho profissional, que é expresso pelos comportamentos da pessoa ao realizar suas ações. O exemplo é apresentado no quadro 7.



Quadro 7: Exemplo de competência – atender o cliente

Fonte: Adaptado de Carbone (2005)

Para Carbone (2005, p.45-46), a manifestação de um comportamento voltado à realização das ações através da combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes de forma sinérgica, resultará em novas realizações ou resultados. Tal condição trará ganhos para as pessoas e, conseqüentemente, à sua organização.

O modelo de competência adotado neste trabalho corresponde à integração de conhecimentos, habilidades e atitudes, principalmente como detalhado por Becker e Lacombe (2005), nos quadros 3 e 4.

2.2.3 Classificação das competências

Há, na literatura pesquisada, abordagens que dão conta da existência de diferentes tipos de competência nas organizações. Elas, apesar de normalmente tratadas como atributos individuais, podem ser associadas a grupos ou a organizações como um todo (CARBONE, 2005, p.48).

Ruas (2005, p.42) divide as competências em coletivas e individuais e afirma que, a partir dessas duas formas, elas podem ser identificadas, dentro da organização, em três níveis: organizacional, funcional e individual.

Carbone (2005) classifica as competências como humanas ou profissionais, que são as que tratam das pessoas da organização; e organizacionais, que são aquelas necessárias à operação da organização, garantindo o seu funcionamento (p.48-49). As competências também são apresentadas como: dinâmicas, pois podem promover a interação entre diversas partes envolvidas; sistêmicas, porque podem abranger diversos processos interligados; cognitivas, pois possuem as características de uma disputa entre os conhecimentos gerenciais, que são “importantes para a organização, tornando-se foco dos objetivos organizacionais”; e holísticas, pois o desempenho da organização nem sempre pode ser mensurado em termos financeiros (p.35-36).

Meister (1999) relaciona sete competências organizacionais que, segundo a autora, são aquelas necessárias para atuação da organização em um ambiente competitivo: aprender a aprender; comunicação e colaboração; raciocínio criativo e resolução de problemas; conhecimento tecnológico; conhecimento de negócios globais; desenvolvimento de lideranças; e autogerenciamento da carreira. Para a autora, as competências relacionadas à comunicação e à colaboração representam as habilidades para trabalhar em grupo e para o conhecimento e a adoção das melhores práticas organizacionais, bem como o relacionamento com fornecedores e clientes (p.12-19).

Kanter (1996, p.10-11) cita, além da competência, conceitos e conexões, como os fatores intangíveis decisivos para a formação de influência sobre a população local. Para a autora, conceitos são idéias significativamente avançadas e produtos e serviços que, de alguma forma, criam valor para os clientes. Conexões, por seu lado, correspondem ao estabelecimento de *networking*, porém definido estrategicamente de modo a agregar valor aos produtos e serviços da organização, ou mesmo aproximá-los de novos mercados consumidores.

O interesse em tornar as noções de competência como algo que extrapola os limites da organização parece ser uma preocupação nas abordagens desses

autores, principalmente em Meister (1999) e Kanter (1996). A competência, dentro do conceito de Kanter (1996) refere-se a capacidade da organização em tornar efetivos os conceitos e as conexões, transformar as idéias e as estratégias em ações. Ou seja, visa transformar intenções em ações direcionadas a vários de seus *stakeholders* (p.10-11). Em um ambiente de negócios, as competências correspondem à soma das qualificações e do conhecimento – incluindo o implícito – a serem utilizados para superar a concorrência (MEISTER, 1999, p.12-19).

Para Zarifian (2001), existem cinco “áreas de desenvolvimento das competências”, como apresentado no quadro 8.

Competências sobre processos	- conhecimento sobre o processo de trabalho
Competências técnicas	- conhecimento específico sobre o trabalho a ser realizado
Competências sobre a organização	- saber organizar os fluxos de trabalho
Competências de serviço	- buscam aliar a competência técnica à avaliação do impacto que o produto ou serviço terá sobre o consumidor
Competências sociais	- saber ser, incluindo atitudes que sustentam o comportamento das pessoas

Quadro 8: áreas de desenvolvimento das competências

Fonte: Adaptado de Zarifian (2001)

Fleury e Fleury (2000) afirmam existir três tipos de competências de uma organização: as de negócio, que são aquelas voltadas ao negócio e às relações com o mercado; as técnico-profissionais, que são aquelas específicas para certos tipos de operação; e as sociais, que são aquelas necessárias para o trabalho em equipe, comunicação, mudança, entre outros aspectos (p.24-26). Dentre as competências sociais, verificam-se três capacidades distintas: comunicação, negociação e trabalho em equipe. As capacidades voltadas à negociação são aquelas necessárias à condução de “processos de obtenção de consenso, objetivando resultados satisfatórios para as partes envolvidas e, principalmente, para a organização, em situações externas e internas” (p.26).

De forma semelhante, Zarifian (2001) e Fleury e Fleury (2000) apresentam competências classificadas como “sociais”. Entretanto, a responsabilidade socioambiental, vista como uma competência organizacional, para os propósitos deste trabalho, não deve ser confundida com as competências sociais, mas sim como apresentado na seção 2.3 desta dissertação.

2.3 A RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL COMO UMA COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL

O atual ambiente instável e em constante transformação exige que as organizações sejam capazes de se antecipar às mudanças para garantir a possibilidade do seu crescimento ou mesmo da sua sobrevivência. Para isso, “a flexibilidade da produção exige um trabalhador que domine vários saberes e seja capaz de desenvolver diversas funções” (CHAVES, 2001, p.47). Isso só pode ser desenvolvido num ambiente propício ao aprendizado contínuo e onde haja interesse em desenvolver as capacidades voltadas à relação com o ambiente onde está inserida a organização.

O desenvolvimento das competências, no entanto pode não ser suficiente para responder a novas situações (RUAS, 2005, p.39-40), principalmente aquelas em contínua mutação. Adicionalmente à consideração de que as competências são ligadas diretamente ao negócio da organização (BITENCOURT, 2005, p.141), torna-se necessário desenvolver as capacidades organizacionais voltadas ao relacionamento com o ambiente e suas interações.

Para Zarifian (2001) é necessário tomar os conhecimentos adquiridos e transformá-los de acordo com as novas situações apresentadas (p.72). O autor também enfatiza a necessidade de uma atuação conjunta e abrangente que compreenda os diversos “atores” envolvidos em uma determinada situação (p.74).

Ao identificar o caráter sistêmico existente na aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes, a organização passa a construir uma nova competência, de acordo com as suas necessidades (MOURA e BITENCOURT, 2006, p.5). Entretanto,

a adoção de uma nova competência não tem o mesmo efeito em diferentes organizações, pois “cabe à empresa poder identificar a competência, validá-la e fazê-la evoluir constantemente” (ZARIFIAN, 2001).

Essas abordagens correspondem à necessidade de uma atuação organizacional continuamente voltada aos novos aspectos apresentados pelo seu ambiente e corroboram com a postura “pró-ativa” citada por Le Boterf (2003), para quem tal condição possibilita à organização antecipar-se em relação a eventuais demandas de suas partes interessadas (p.90-92).

De forma semelhante, nas definições de responsabilidade social dadas por Melo Neto e Froes (1999, p.84) e Ashley (2003, p.6-7), está presente a necessidade de interação entre a organização e o seu ambiente, suas partes interessadas ou *stakeholders*. Este aspecto é abordado na seção 2.1.1 deste trabalho e considera que as organizações precisam de uma contínua adaptação de suas competências às novas condições do ambiente. Isso permite considerar que as organizações precisam desenvolver a própria capacidade de gerenciar as suas relações com o ambiente, num processo contínuo de aprendizado.

A capacidade de lidar com as relações explícitas e implícitas do ambiente onde a organização está inserida, bem como as suas decorrências, é a competência socioambiental a ser desenvolvida e gerida pelas organizações. A consonância dessa competência, em conjunto àquelas já desenvolvidas, implementadas e existentes poderá permitir à organização o estabelecimento de uma relação de ganhos mútuos com o ambiente que a cerca, o que pode permitir que as relações com as suas partes interessadas não sejam efêmeras, mas garantam a contínua promoção do desenvolvimento local sustentável.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 A PESQUISA

A busca atual não é mais pelas causas absolutas dos acontecimentos, mas pela compreensão das relações entre elas (RAMPAZZO, 2004, p.29). A pesquisa permite a descoberta de novos fatos ou dados em qualquer área do conhecimento e é, segundo o autor, “uma atividade voltada para a solução de problemas por meio dos processos do método científico” (p.49).

À realização da pesquisa ideal não existem fórmulas ou métodos únicos. Também não existe – talvez nunca venha a existir – perfeição em termos de pesquisa (RICHARDSON, 1985, p.15). O autor considera que a pesquisa científica é realizada com o propósito de estudar a ocorrência de um fenômeno, que deve ser medido. Para isso, ele precisa ser perceptível e classificável, mesmo que se trabalhe com conceitos abstratos (p.15).

Richardson (1985) faz uso de uma analogia para descrever o resultado da pesquisa científica. Para o autor, o processo de pesquisa corresponde ao uso de diversas lentes que proporcionam diferentes formas de enxergar a natureza. As conclusões da pesquisa científica, de acordo com o autor, serão dadas sempre sob o ponto de vista do pesquisador, independente da metodologia utilizada (p.19).

Para Gil (1994), a pesquisa científica tem como principal objetivo encontrar respostas para problemas com a utilização do ferramental adequado, que, para o autor, corresponde aos procedimentos científicos (p.43). O autor define a pesquisa social como o processo que faz uso da metodologia científica para a obtenção de novos conhecimentos e abordagens em relação a realidade social (p.43).

A partir dessas considerações iniciais, serão utilizados os métodos descritos nas seções a seguir para esclarecer o problema de pesquisa, bem como os objetivos apresentados nas seções iniciais.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

De acordo com Rampazzo (2004), as “técnicas de investigação são os procedimentos utilizados por uma ciência determinada. O conjunto dessas técnicas constitui o método” (p.50). Para o autor, independente do assunto, “todo método depende do objetivo da investigação” (p. 34).

Para atingir os propósitos deste trabalho, o método utilizado é o quantitativo-qualitativo, pois se pretende numerar quantidades de informações presentes em uma realidade específica apenas para analisá-la de acordo com parâmetros comportamentais e, por isso, não sujeitos a quantificações objetivas.

O método qualitativo não emprega instrumentos estatísticos para análise do problema de pesquisa, nem pretende numerar ou medir unidades ou categorias. Tal método apresenta-se de uma forma adequada ao entendimento de um fenômeno social (RICHARDSON, 1985, p.38). Nesta pesquisa, o emprego de instrumentos estatísticos é limitado à elaboração dos gráficos para a posterior análise dos resultados. É por esta característica que a pesquisa tem o caráter qualitativo-quantitativo.

De acordo com os níveis de pesquisa propostos por Gil (1994, p.44-46), este trabalho pode ser considerado como exploratório. O autor considera que esse tipo de pesquisa é desenvolvido com o objetivo de uma visão geral acerca de um determinado assunto, especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado (p. 45).

A abordagem de Gil (1994) coincide com os propósitos deste trabalho, sendo que, para a identificação das características apontadas nos objetivos será desenvolvido um estudo de caso em uma organização local, com a aplicação de um questionário estruturado e individual, com perguntas fechadas.

O estudo de caso possibilita um estudo que preserve as características dos acontecimentos reais (YIN, 2005, p.20) e, de acordo com Gil (1994, p.78), consiste em um estudo aprofundado de um objeto, de forma a permitir um melhor detalhamento do mesmo.

Para Yin (2005, p.28), um estudo de caso pode ser utilizado quando se faz uma questão do tipo “como” um determinado evento – sobre o qual o pesquisador tem pouco ou nenhum controle – ocorre. O autor define o estudo de caso como

uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto (...), especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos (p. 32).

Gil (1994, p.79) acrescenta que a análise de uma determinada unidade permite a compreensão do todo ou, pelo menos, a possibilidade de seu estudo posterior, de forma mais sistematizada e exata.

Tais considerações correspondem à necessidade do presente trabalho, onde o objetivo principal é verificar “como” uma determinada situação se manifesta no cotidiano organizacional. A utilização de um questionário foi considerada perfeitamente adequada para esta finalidade, pois, de acordo com Richardson (1985, p.142), essa ferramenta pode ser utilizada para descrever características dentro de um grupo social.

Um questionário é uma

técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc (GIL, 1994, p.124).

Para os propósitos desta pesquisa, foram elaboradas questões fechadas. Gil (1994, p.126-127) considera que a maior parte do conhecimento a respeito da elaboração de questionários está relacionado à experiência na sua realização, mas que o principal aspecto corresponde à tradução dos objetivos da pesquisa em questões específicas.

A partir dessas considerações, não houve uma preocupação em limitar o tamanho da amostra. Como todos os potenciais respondentes atuam numa área relacionada especificamente a atividades socioambientais, o seu perfil de atuação corresponde aos propósitos deste trabalho. Desta forma foi considerada apropriada a utilização de uma amostra intencional e que, portanto, pode representar o universo

pesquisado, que, para este trabalho, refere-se à Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários – SMA, da Copel Geração.

O questionário, após o pré-teste foi enviado a todos os empregados da SMA, sendo que o número de questionários respondidos também auxilia a análise dos resultados. O pré-teste proporcionou a alteração do número de respostas possíveis às questões apresentadas, que passou a ser “concordo plenamente”, “concordo parcialmente”; “discordo parcialmente” ou “discordo”. Nenhuma questão teve o conteúdo alterado após o pré-teste.

3.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Para a realização do estudo proposto neste trabalho foi escolhida a Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários da Copel Geração. Trata-se de uma área estratégica da empresa em relação aos aspectos relacionados à preservação ambiental e às ações voltadas aos aspectos sociais pertinentes às atividades da organização.

A Copel, como descrito na seção 4.1 deste trabalho, possui amplo conhecimento por parte do público consumidor de energia e atua em praticamente todo o estado do Paraná. As suas atividades relacionadas à geração de energia apresentam as características essenciais para um estudo como o descrito neste trabalho, uma vez elas estão essencialmente ligadas a aspectos ambientais, como, por exemplo, rios, mananciais, flora e fauna, cuja continuidade depende diretamente da forma como a empresa dispõe de técnicas e recursos para a sua preservação.

Para a concretização dos objetivos deste trabalho, portanto, foi escolhida uma área que executa ações diretamente relacionadas aos aspectos socioambientais da Copel Geração, como descrito na seção 4.2 deste trabalho. Adicionalmente e como forma de viabilizar o trabalho de pesquisa, há, quanto à Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários da Copel Geração, a possibilidade de acesso aos seus empregados e instalações, o que facilita o contato e o

entendimento relacionado à sua atuação, bem como de toda a organização, em relação à sua atuação socioambientalmente responsável.

3.4 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Como instrumento de coleta de dados utilizou-se um questionário com perguntas fechadas, cujas características coincidem com os objetivos a serem alcançados com este trabalho. As questões são apresentadas na seção 4.4, juntamente com a tabulação dos resultados obtidos em cada uma delas.

Os questionários foram enviados aos 72 (setenta e dois) empregados do quadro próprio da Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários da Copel Geração, de forma indiscriminada e ignorando nível hierárquico. As questões entregues possibilitavam alternativas de respostas específicas (“concordo plenamente”, “concordo parcialmente”; “discordo parcialmente” ou “discordo”). O modelo do questionário enviado, que inclui uma carta explicativa dos propósitos do trabalho está apresentada no Apêndice A.

A aplicação dos questionários ocorreu no período compreendido entre 23 de fevereiro e 02 de março de 2007. O preenchimento das respostas foi realizado pelos próprios empregados aos quais foram dadas duas opções para entrega dos questionários: via malote interno (sem identificação do respondente) ou via correio eletrônico (com a identificação do respondente).

Os dados obtidos foram tabulados eletronicamente, o que permitiu a mensuração das respostas, bem como a sua representação com base nos objetivos deste trabalho, conforme apresentado nas seções 4.4 e 4.5.

3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A obtenção de possíveis soluções para problemas específicos pode ser considerada mais do que novos conhecimentos, pois também pode permitir determinadas intervenções (LAVILLE e DIONNE, 1999, p.11). Os objetivos deste trabalho foram formulados com essa intenção: permitir a adoção de novas interpretações dentro do cotidiano organizacional e, com isso, auxiliar o desenvolvimento de novos conhecimentos para a gestão de empresas locais.

As pesquisas são realizadas com a finalidade de gerar conhecimento, no entanto, este trabalho apresenta limitações em razão do seu aspecto amostral e pela especificidade da empresa escolhida para o estudo de caso. Desta forma, generalizações devem ser evitadas e as conclusões aqui presentes devem ser interpretadas apenas com relação às condições e aos métodos empregados na pesquisa, como descrito ao longo do trabalho.

Essas condições, porém, não reduzem a importância do presente estudo, uma vez que o mesmo apresenta condições para que se amplie, em termos acadêmicos, o debate teórico acerca do desenvolvimento das competências socioambientais nas organizações.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 HISTÓRICO DA ATUAÇÃO DA COPEL¹

4.1.1 A Copel

A Companhia Paranaense de Energia – Copel é a maior empresa do Paraná e tem 3,29 milhões de consumidores. O percentual de atendimento chega a praticamente 100% dos domicílios nas áreas urbanas e passa de 90% nas regiões rurais.

O universo de consumidores ligados inclui 2,5 milhões de lares, 55 mil indústrias, 275 mil estabelecimentos comerciais e 327 mil propriedades rurais. Em média, a Copel efetua mais de 70 mil novas ligações a cada ano.

Alguns indicadores da Copel:

- número de usinas: 18
- hidrelétricas: 17
- termelétrica: 1
- capacidade instalada atual: 4.549,6 MW
- participação no mercado brasileiro de energia elétrica: 6,25% da capacidade instalada no sistema nacional; e 8,96% da capacidade instalada no sistema Sul / Sudeste / Centro-oeste.

A atuação da Copel em relação aos aspectos de responsabilidade socioambiental pode ser observada no Anexo A, que apresenta uma edição do jornal

¹ Os dados apresentados nesta seção foram obtidos por meio de consulta à página da Companhia Paranaense de Energia – COPEL (<http://www.copel.com>), com acesso em: 05 dez.2006.

interno da companhia, chamado “Copel & Sustentabilidade”, por meio do qual são divulgadas as diversas iniciativas mantidas pela organização.

4.1.2 A Copel Geração

A Copel Geração explora o serviço de geração de energia. Seu parque gerador é composto por 18 usinas em operação, sendo 17 hidrelétricas e uma termelétrica. Também possui em sua estrutura 11 subestações elevadoras, das quais 10 são automatizadas e teleoperadas.

A figura 1 apresenta o organograma onde está inserida a Copel Geração, bem como as demais subsidiárias integrais da Copel.

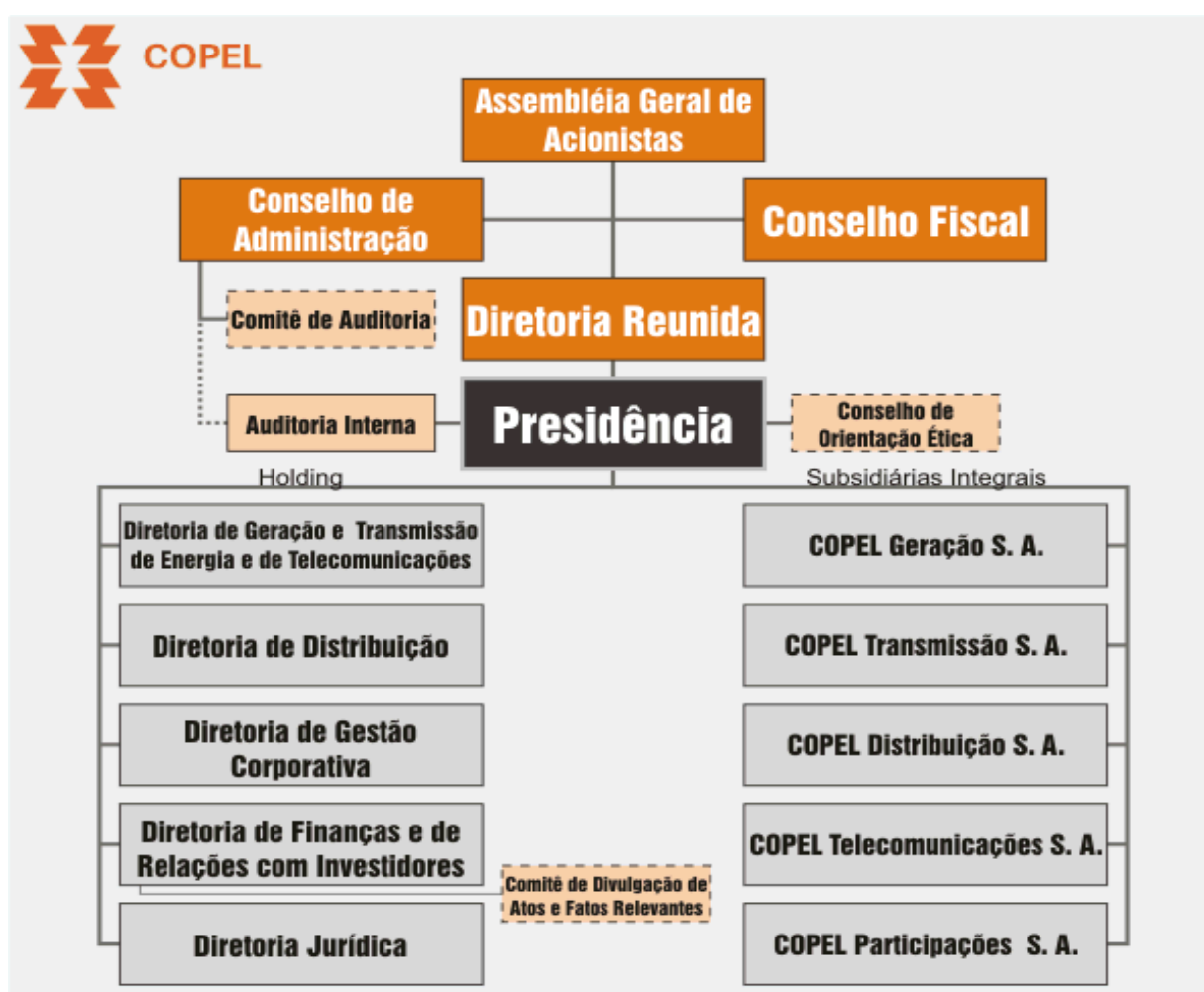


Figura 1: Organograma da Copel

Fonte: COPEL. Organograma. Disponível em <<http://www.copel.com>> Acesso em: 05 dez.2006

4.1.3 A Copel como geradora de energia elétrica

A experiência da Copel em empreendimentos hidrelétricos remonta ao início da década de 60, quando a empresa implantou a Usina Hidrelétrica Capivari-Cachoeira (atualmente Governador Pedro Viriato Parigot de Souza). Uma obra pioneira, até hoje considerada notável por sua solução arrojada de engenharia. Desde então, utilizando equipe própria, a Companhia, empreendeu usinas como:

- Foz do Chopim (Júlio de Mesquita Filho)
- Salto Osório (construída pela Copel e operada pela Gerasul)
- Governador Bento Munhoz da Rocha Netto - GBM (Foz do Areia)
- Governador Ney Aminthas de Barros Braga - GNB (Segredo)
- Derivação do Rio Jordão
- Governador José Richa (Salto Caxias)

Todas apresentam excelente performance e foram construídas com baixo custo e cronogramas rigorosamente cumpridos.

Em 2001 entrou em operação o Centro de Operação da Geração – COG, a partir do qual são teleoperadas as principais usinas da Companhia, através de modernos sistemas de supervisão e controle. A Copel foi a primeira empresa do setor elétrico brasileiro a implementar um centro de operação de usinas desse porte.

4.1.4 As usinas da Copel

O Paraná é um estado com alto potencial hidráulico, fato comprovado por estudos que afirmam ser possível a produção de uma potência de 26.000 MW nas principais bacias de seus rios.

Graças a esse potencial, a principal fonte de energia do Paraná, depois da Usina de Itaipu, são as usinas da Copel. Elas são, em grande parte, responsáveis pelo desenvolvimento do Estado, no passado e agora.

Desde 1911 (com a inauguração da Usina de Pitanguí), diversos empreendimentos vêm sendo realizados no Paraná para o crescimento da capacidade de geração de energia. A construção de novas usinas hidrelétricas e a modernização de antigas permitem ao Estado possuir excedente de energia, sendo a Copel capaz de vender o excedente para outros estados.

A figura 2 apresenta a localização das usinas hidrelétricas da Copel e uma relação em ordem decrescente de potência.



- 1 Usina Hidrelétrica Governador Bento Munhoz da Rocha Netto (Foz do Areia)
- 2 Usina Hidrelétrica Governador Ney Braga (Segredo)
- 3 Usina Hidrelétrica Governador José Richa (Salto Caxias)
- 4 Usina Hidrelétrica Governador Parigot de Souza
- 5 Usina Hidrelétrica Guaricana
- 6 Usina Hidrelétrica Chaminé
- 7 Usina Hidrelétrica Apucarantina
- 8 Usina Hidrelétrica Mourão
- 9 Usina Hidrelétrica Derivação do Rio Jordão
- 10 Usina Hidrelétrica Marumbi
- 11 Usina Hidrelétrica São Jorge
- 12 Usina Hidrelétrica Chopim I
- 13 Usina Hidrelétrica Rio dos Patos
- 14 Usina Hidrelétrica Cavernoso
- 15 Usina Hidrelétrica Melissa
- 16 Usina Hidrelétrica Salto do Vau
- 17 Usina Hidrelétrica Pitanguí
- 18 Usina Termelétrica Figueira

Figura 2: Usinas da Copel

Fonte: COPEL. **Usinas da Copel**. Disponível em <<http://www.copel.com>> Acesso em: 05 dez.2006

4.2 ATUAÇÃO DA SUPERINTENDÊNCIA DE ASSUNTOS DE MEIO AMBIENTE E FUNDIÁRIOS EM RELAÇÃO À MANUTENÇÃO DE PROGRAMAS DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL²

4.2.1 Estrutura, Funções e Ações

Atualmente a Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários – SMA, conta com 72 (setenta e dois) empregados do seu quadro próprio, além de 77 (setenta e sete) contratados que compõem a força de trabalho da unidade, cuja estrutura conta com os seguintes departamentos:

- Engenharia Ambiental (DEAM);
- Manejo e Programas Ambientais (DMPA); e
- Regularização e Controle Fundiários (DRCF).

As principais funções da SMA são:

- estudos e Planejamentos Ambientais;
- gestão Ambiental (licenciamentos, operação e manutenções);
- monitoramentos da qualidade da água e ictiofauna;
- reprodução de alevinos para peixamento;
- manejo da flora;
- educação ambiental;
- gestão de tributos;
- inspeção em faixas de linhas de transmissão e reservatórios;

² Os dados apresentados nesta seção foram obtidos por meio de consulta a apresentações elaboradas pela Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários, utilizadas para atividades internas.

- sistema de informações geográficas;
- avaliação fundiária e levantamentos topográficos; e
- regularização documental e alienação de imóveis.

As ações ambientais e fundiárias às quais a SMA está relacionada são descritas no quadro 9.

TIPO	AÇÃO	DESCRIÇÃO
Ambiental	Gestão Ambiental	Gerenciamento sistemático das questões ambientais nos empreendimentos da geração e transmissão de energia
	EIA ³ / RIMA ⁴	Elaboração de estudos dos impactos ambientais visando a construção de futuros empreendimentos
	Licenciamentos Ambientais	Obtenção e renovação de licenças para implantação e operação dos empreendimentos de geração e transmissão de energia, de acordo com a legislação ambiental vigente. Contempla o atendimento às condicionantes específicas, principalmente o monitoramento, visando garantir a continuidade dos processos e manutenção da qualidade ambiental.
	Planos Diretores	Definição de ações para o gerenciamento do uso e ocupação dos reservatórios, águas e entornos de usinas hidrelétricas.
	Plano de Ações Emergenciais	Definição de ações visando prevenir, minimizar ou restringir os possíveis riscos e danos ao meio ambiente, decorrentes das atividades de geração e transmissão.
	Programa de Substituição de Equipamentos	Atuação em parceria com a área de Engenharia de Operação e Manutenção.
	Termo de Ajuste de Conduta	Implementação nos empreendimentos de transmissão em operação.

³ Estudo de Impacto Ambiental

⁴ Relatório de Impacto ao Meio Ambiente

continuação

	Inspeção Fundiária	Identificação e monitoramento das ocupações (invasões) nas bordas dos reservatórios e faixas de linhas de transmissão.
Fundiária	Plano de Aproveitamento de Imóveis	Diagnóstico, análise e estudos para a proposição de programas de aproveitamento dos imóveis disponíveis, envolvendo questões ambientais, sociais e econômicas.

Quadro 9: Ações ambientais e fundiárias com atuação da SMA

Fonte: Dados da pesquisa

4.2.2 Programas de Responsabilidade Socioambiental

A Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários – SMA coordena diversos programas voltados à atuação socioambientalmente responsável da Copel Geração. Uma descrição resumida desses programas é apresentada no quadro 10.

PROGRAMA	DESCRIÇÃO
Gestão de resíduos, efluentes e emissões	Programa de gerenciamento dos poluentes oriundos dos processos de operação e manutenção de usinas.
Recuperação de áreas degradadas	Manutenção de Hortos Florestais para a produção de mudas de espécies nativas, visando a reposição vegetal das áreas.
Parques e áreas de lazer e de proteção ambiental	Atuação em convênio com Prefeituras solicitantes.
Floresta Ciliar	Desenvolvimento de projetos nas modalidades de reflorestamento e afloramento nas margens dos reservatórios.
Ictiologia	Monitoramento da ictiofauna nos reservatórios e repovoamento dos rios e reservatórios com espécies nativas.
Monitoramento da qualidade da água dos reservatórios	Ação periódica que compõe uma das condicionantes ambientais para a renovação das licenças de operação das usinas de geração de energia.

continuação

Educação ambiental	<p>Programa destinado à comunidade, com destaque ao homem, à fauna e à flora da região do médio Iguaçu. O Museu Regional do Iguaçu possui um dos mais expressivos acervos regionais do Paraná e recebe cerca de quinze mil visitantes por ano.</p> <p>Como complemento às atividades de educação ambiental, foi desenvolvido o “circuito integrado de visitação”, como apresentado na figura 3.</p>
Reassentamentos	<p>São promovidos reassentamentos de famílias que ocupavam áreas no entorno das usinas e dos reservatórios.</p>
Controle de espécies invasoras	<p>São promovidas campanhas educativas relacionadas à prevenção de invasão de espécies animais ou vegetais nocivas e com potencial de danos às instalações das usinas ou ao meio ambiente.</p>

Quadro 10: Programas de responsabilidade social coordenados pela SMA

Fonte: Dados da pesquisa

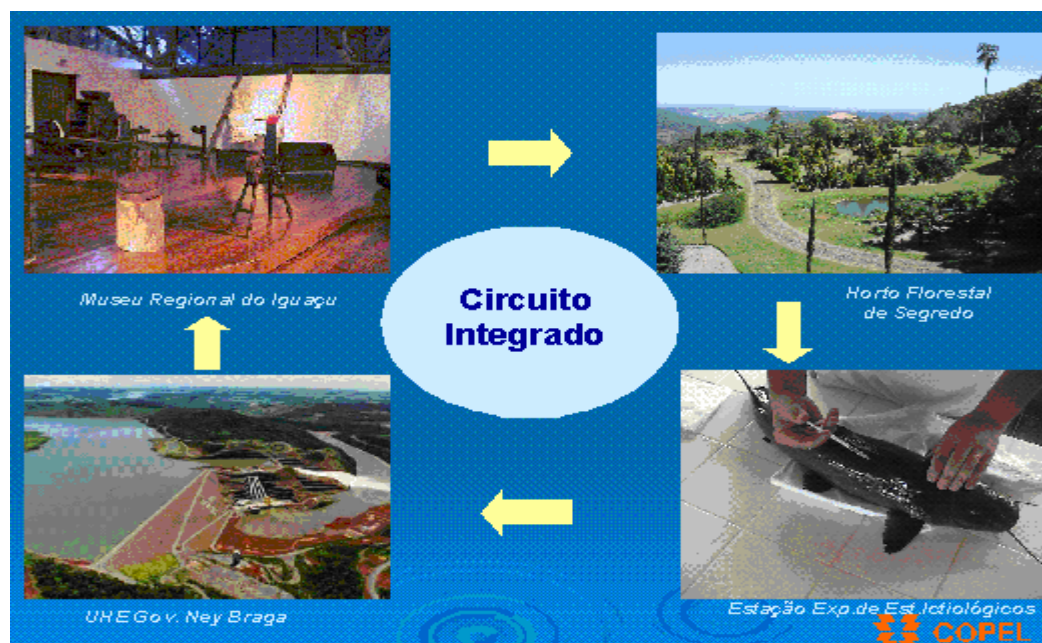


Figura 3: Circuito integrado de visitação

Fonte: Dados da pesquisa

A atuação da Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários em relação aos aspectos de responsabilidade socioambiental pode ser observada no Anexo B, que apresenta exemplos de material de divulgação de programas e iniciativas mantidos pela área.

4.3 A EXISTÊNCIA DA COMPETÊNCIA SOCIOAMBIENTAL

Para concretizar os objetivos deste trabalho em relação aos aspectos de responsabilidade socioambiental foram consideradas as abordagens de diversos autores, dentre os quais destacam-se Demajorovic (2003) e Melo Neto e Froes (1999). As análises desses autores tornam-se complementares, na medida em que Demajorovic (2003) enfatiza os aspectos de aprendizado e Melo Neto e Froes (1999), a relação moral da organização com o seu ambiente.

Da mesma forma foi realizado em relação aos estudos a respeito de competências organizacionais, assunto para o qual foram utilizadas diversas abordagens. Ao selecionar o modelo de competência que integra as dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes, o principal referencial está em Becker e Lacombe (2005), que apresentam os conceitos, como apresentado no quadro 11.

DIMENSÃO DE COMPETÊNCIA	TIPOS	FUNÇÕES
SABER (conhecimento)	Conhecimentos do ambiente	Conhecer os elementos do ambiente, a fim de atuar de maneira adequada
	Conhecimentos gerais e teóricos	Compreender as situações em que atua e tratá-las segundo um método
	Conhecimentos operacionais	Conhecer os métodos, procedimentos e normas associados a suas atividades
SABER FAZER (habilidades)	Experiência profissional associada	Colocar em ação os conhecimentos adequados à situação

continuação

SABER SER / AGIR (atitudes)	Atributos profissionais	Perceber e apropriar aspectos que não são explicitados nas normas, procedimentos e métodos, mas presentes nas atividades profissionais (conhecimentos tácitos)
	Atributos pessoais	Atributos que permitem agir, comprometer-se e relacionar-se de forma adequada na atividade

Quadro 11: Modelo de competência com a integração das dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes

Fonte: Adaptado de Becker e Lacombe (2005)

Com o referencial apresentado por Becker e Lacombe (2005) e considerando a postura “pró-ativa” das pessoas, presente em Le Boterf (2003), pode-se considerar que a competência socioambiental só existe na medida em que as dimensões de competência (conhecimentos, habilidades e atitudes) podem ser executadas, da maneira apropriada, em relação à responsabilidade socioambiental da organização. A partir dessa premissa foi elaborado o quadro 12, que apresenta as dimensões de competência e as funções relacionadas à responsabilidade socioambiental.

DIMENSÃO DE COMPETÊNCIA	FUNÇÕES RELACIONADAS À RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DA ORGANIZAÇÃO
SABER (conhecimento)	Conhecer os impactos da atividade da organização nas suas partes interessadas
	Conhecer as formas mais adequadas para atuar de maneira socioambientalmente responsável
SABER FAZER (habilidades)	Colocar em prática os conhecimentos mais adequados às situações
SABER SER / AGIR (atitudes)	Realizar ações necessárias para preservação dos aspectos socioambientais, ainda que os mesmos não tenham sido previstos
	Divulgar conhecimentos e práticas responsáveis para além dos limites da organização

Quadro 12: Dimensões de competência e as funções relacionadas à responsabilidade socioambiental

Fonte: Dados da pesquisa

A Copel Geração, por meio da sua Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários, realiza diversas ações na área de responsabilidade socioambiental. Exemplos de tais ações podem ser verificadas no Anexo B, que apresenta uma parte do material de divulgação dos programas e das iniciativas da área.

Adicionalmente pode-se especificar os itens apresentados no quadro 12, comparando-os com as ações listadas no quadro 10. Tal especificação permite considerar que a atuação da SMA, em relação às suas ações socioambientais, compreende uma “aplicação sinérgica” (CARBONE, 2005, p.45-46) dos “recursos de competência” (BECKER e LACOMBE, 2005, p.169-170), considerados como a união de conhecimentos, habilidades e atitudes, quando voltados a uma finalidade específica, que, no caso da SMA, corresponde à preservação dos recursos ambientais atingidos pelas atividades da Copel Geração.

O conhecimento, tanto dos impactos da atividade da organização, quanto das formas mais adequadas de atuação, está presente em programas como a gestão de resíduos, efluentes e emissões, ictiologia, recuperação de áreas degradadas e no monitoramento da qualidade da água dos reservatórios. Tais programas exigem acompanhamento constante e, desta forma, acabam por gerar um histórico sobre as ações executadas pela organização e as conseqüentes reações no ambiente.

As habilidades para colocar em prática os conhecimentos mais adequados estão presentes nos relacionamentos da SMA com Prefeituras, especificamente para atuação na preservação de parques, áreas de lazer e de proteção ambiental. Da mesma forma, a atividade destinada a reassentar famílias que ocupavam áreas no entorno dos reservatórios e das usinas consiste na habilidade de realizar ações necessárias para permitir a realização das atividades da organização com o menor impacto possível às pessoas e ao ambiente.

As atitudes para realizar ações e divulgar conhecimentos para a preservação dos aspectos socioambientais podem ser encontradas nos programas de educação ambiental (Museu Regional do Iguaçu, Circuito Integrado de Visitação), que se constituem basicamente em ações preventivas, destinadas à preservação do meio ambiente no longo prazo. O controle de espécies invasoras, da mesma forma,

destina-se, na maior parte dos casos, a prevenir a entrada de espécies animais ou vegetais que possam causar dano ao ambiente da região de determinadas usinas.

Com essa caracterização para a existência da competência socioambiental, incluindo a especificação das ações da SMA na área de responsabilidade socioambiental, foram formuladas as questões para envio aos empregados da organização do estudo de caso. As questões, bem como os resultados são apresentados na seção 4.4 deste trabalho.

4.4 A PERCEPÇÃO DOS EMPREGADOS DA SMA EM RELAÇÃO AO MODELO DE COMPETÊNCIA QUE INTEGRA AS DIMENSÕES DE CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES

Dos 72 (setenta e dois) questionários enviados aos empregados da Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários – SMA, 23 (vinte e três) foram respondidos, o que representa 31,9% de retorno.

A respeito das características dos empregados da SMA, foram obtidos os dados apresentados a seguir.

A figura 4 demonstra que 56,5% dos empregados são do sexo masculino e 43,5% do sexo feminino.

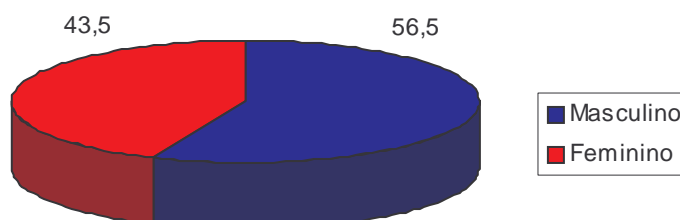


Figura 4: Distribuição das respostas relacionadas às características dos empregados – sexo

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à idade dos empregados que responderam a pesquisa, a figura 5 demonstra que 4,3% têm menos de 20 anos, 52,2% têm entre 20 e 30 anos, 26,1% têm entre 30 e 40 anos e 17,4% têm entre 40 e 50 anos. Nenhum dos respondentes afirmou ter acima de 50 anos de idade.

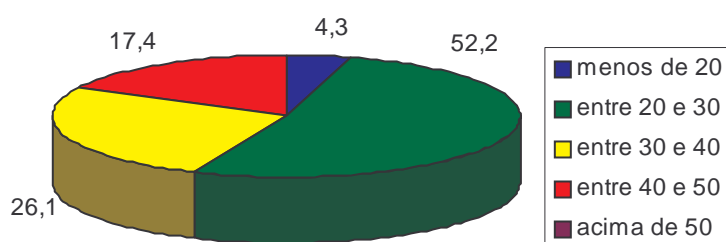


Figura 5: Distribuição das respostas relacionadas às características dos empregados – idade

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à escolaridade dos empregados, a figura 6 demonstra que 26,1% possuem superior incompleto, 60,9% possuem superior completo e 13,0% possuem pós-graduação. Nenhum dos respondentes afirmou possuir escolaridade igual ou inferior ao ensino médio completo.

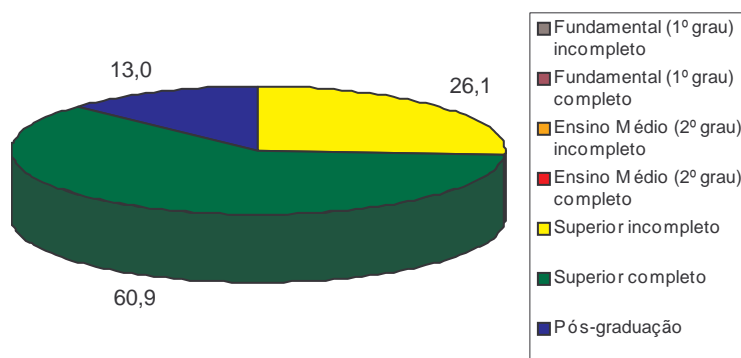


Figura 6: Distribuição das respostas relacionadas às características dos empregados – escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao período em que atuam em atividades relacionadas à área socioambiental, a figura 7 demonstra que 73,9% atuam há menos de 5 anos, 13,0% atuam entre 5 e 10 anos e 13,0% atuam entre 10 e 15 anos. Nenhum dos respondentes afirmou atuar na área socioambiental há mais de 15 anos.

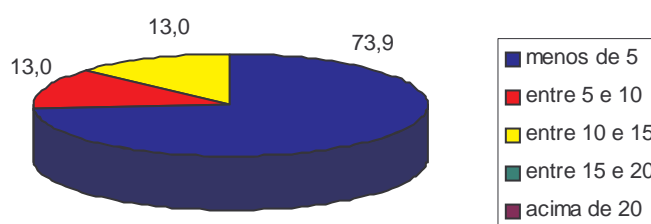


Figura 7: Distribuição das respostas relacionadas às características dos empregados – tempo de atuação na área socioambiental

Fonte: Dados da pesquisa

A respeito dos aspectos socioambientais da SMA, foram obtidos os dados apresentados a seguir, obtidos a partir das respostas às doze questões propostas.

Em relação à questão 1, “as pessoas são comprometidas com os aspectos socioambientais”, a figura 8 demonstra que 43,5% concordam plenamente com a afirmação, 43,5% concordam parcialmente, 4,3% discordam parcialmente e 8,7% discordam totalmente da afirmação apresentada.

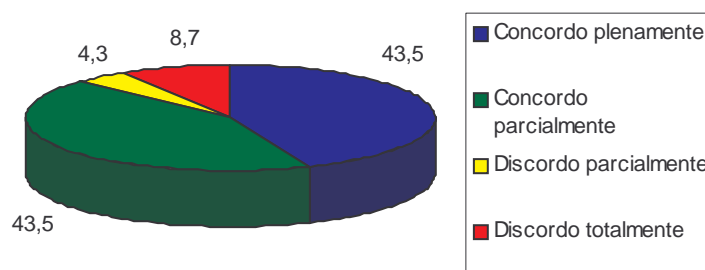


Figura 8: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas são comprometidas com os aspectos socioambientais

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 2, “as pessoas conhecem as formas adequadas para uma atuação socioambientalmente responsável”, a figura 9 demonstra que 39,1% concordam plenamente com a afirmação, 39,1% concordam parcialmente, 13,0% discordam parcialmente e 8,7% discordam totalmente da afirmação apresentada.

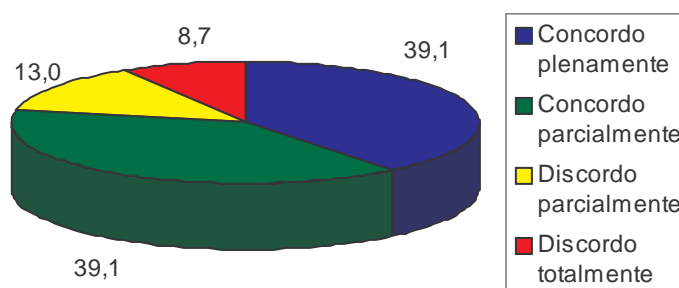


Figura 9: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conhecem as formas adequadas para uma atuação socioambientalmente responsável

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 3, “as pessoas colocam em ação os conhecimentos obtidos”, a figura 10 demonstra que 30,4% concordam plenamente com a afirmação, 43,5% concordam parcialmente, 21,7% discordam parcialmente e 4,3% discordam totalmente da afirmação apresentada.

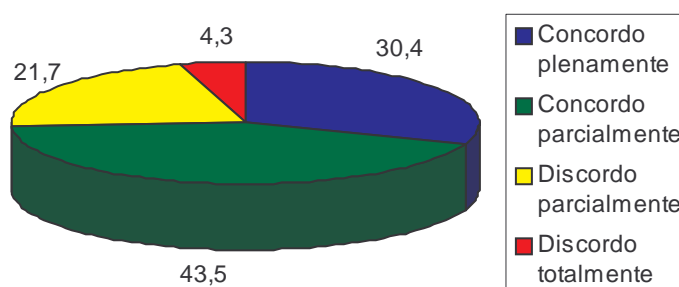


Figura 10: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas colocam em ação os conhecimentos obtidos

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 4, “as pessoas conhecem a associação existente entre os métodos, procedimentos e normas relacionados ao ambiente e as suas atividades”, a figura 11 demonstra que 26,1% concordam plenamente com a afirmação, 43,5% concordam parcialmente, 26,1% discordam parcialmente e 4,3% discordam totalmente da afirmação apresentada.

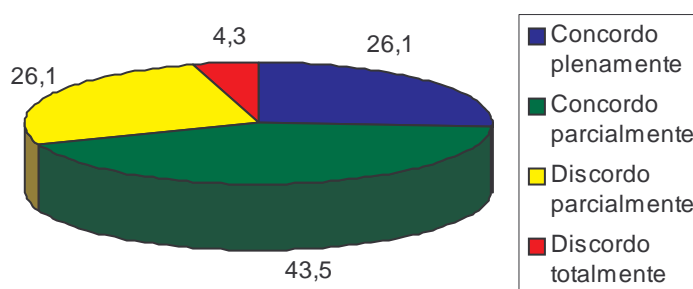


Figura 11: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conhecem a associação existente entre os métodos, procedimentos e normas relacionados ao ambiente e as suas atividades

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 5, “as pessoas conhecem as formas para atuar de maneira adequada em relação ao ambiente”, a figura 12 demonstra que 43,5% concordam plenamente com a afirmação, 43,5% concordam parcialmente, 8,7% discordam parcialmente e 4,3% discordam totalmente da afirmação apresentada.

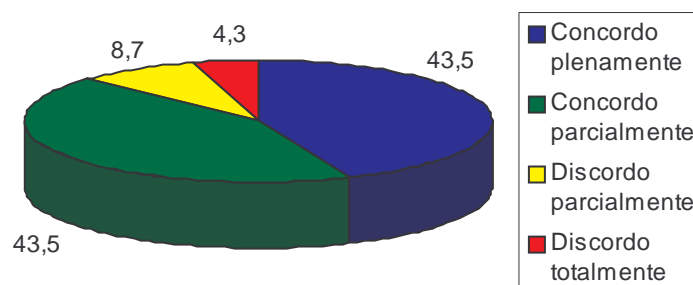


Figura 12: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conhecem as formas para atuar de maneira adequada em relação ao ambiente

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 6, “as pessoas conhecem os possíveis impactos gerados pelas atividades da empresa em relação a todas as suas partes interessadas (*stakeholders*)”, a figura 13 demonstra que 47,8% concordam plenamente com a afirmação, 21,7% concordam parcialmente, 21,7% discordam parcialmente e 8,7% discordam totalmente da afirmação apresentada.

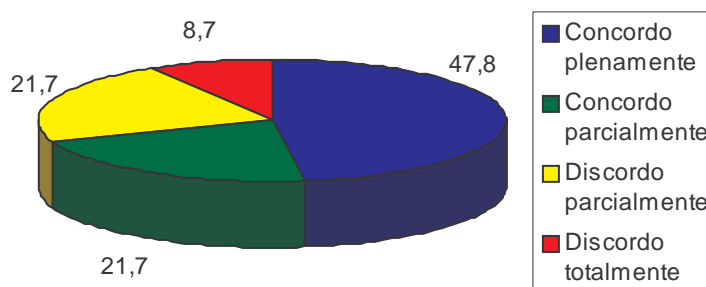


Figura 13: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conhecem os possíveis impactos gerados pelas atividades da empresa em relação a todas as suas partes interessadas (*stakeholders*)

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 7, “as pessoas agem de maneira socioambientalmente responsável”, a figura 14 demonstra que 34,8% concordam plenamente com a afirmação, 30,4% concordam parcialmente, 26,1% discordam parcialmente e 8,7% discordam totalmente da afirmação apresentada.

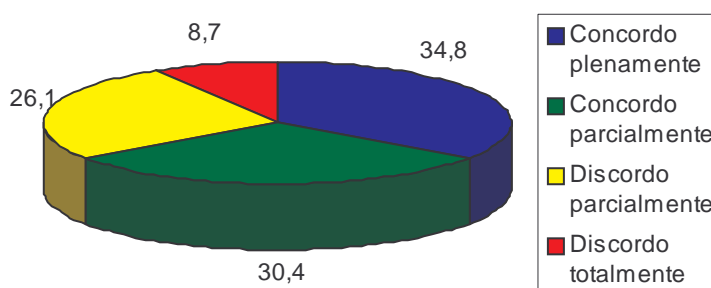


Figura 14: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas agem de maneira socioambientalmente responsável

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 8, “as pessoas realizam ações necessárias para preservação dos aspectos socioambientais, ainda que os mesmos não tenham sido previstos”, a figura 15 demonstra que 26,1% concordam plenamente com a afirmação, 34,8% concordam parcialmente, 30,4% discordam parcialmente e 8,7% discordam totalmente da afirmação apresentada.

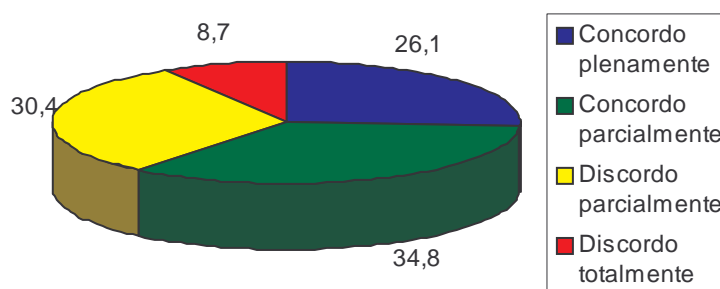


Figura 15: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas realizam ações necessárias para preservação dos aspectos socioambientais, ainda que os mesmos não tenham sido previstos

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 9, “as pessoas praticam os conhecimentos adquiridos e adequados às situações encontradas”, a figura 16 demonstra que 30,4% concordam plenamente com a afirmação, 43,5% concordam parcialmente, 17,4% discordam parcialmente e 8,7% discordam totalmente da afirmação apresentada.

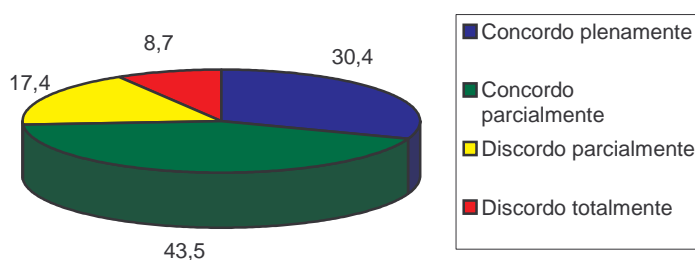


Figura 16: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas praticam os conhecimentos adquiridos e adequados às situações encontradas

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 10, “as pessoas agem de maneira socioambientalmente responsável dentro e fora da empresa”, a figura 17 demonstra que 30,4% concordam plenamente com a afirmação, 39,1% concordam parcialmente, 26,1% discordam parcialmente e 4,3% discordam totalmente da afirmação apresentada.

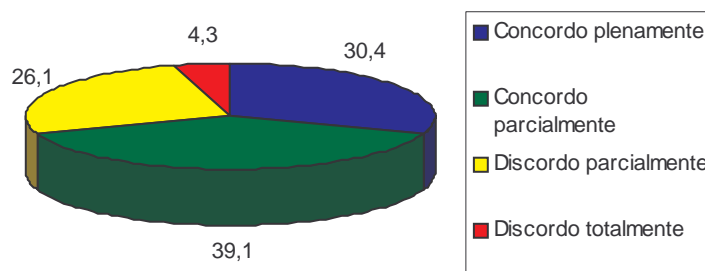


Figura 17: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas agem de maneira socioambientalmente responsável dentro e fora da empresa

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 11, “as pessoas conhecem os possíveis impactos gerados pelas atividades da empresa em relação ao seu ambiente”, a figura 18 demonstra que 34,8% concordam plenamente com a afirmação, 47,8% concordam parcialmente, 8,7% discordam parcialmente e 8,7% discordam totalmente da afirmação apresentada.

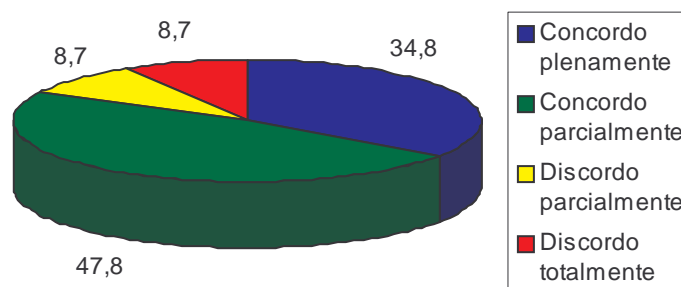


Figura 18: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conhecem os possíveis impactos gerados pelas atividades da empresa em relação ao seu ambiente

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à questão 12, “as pessoas conseguem perceber aspectos socioambientais não explicitados em normas ou procedimentos”, a figura 19 demonstra que 26,1% concordam plenamente com a afirmação, 39,1% concordam parcialmente, 30,4% discordam parcialmente e 4,3% discordam totalmente da afirmação apresentada.

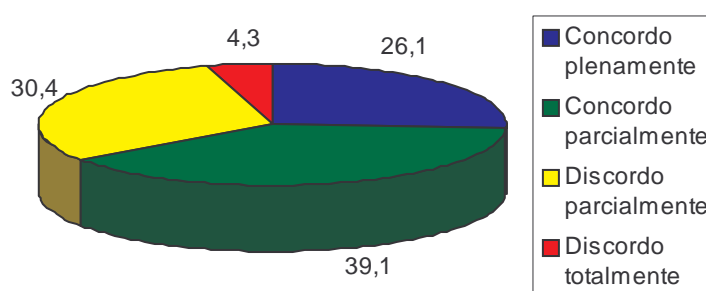


Figura 19: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – sobre se as pessoas conseguem perceber aspectos socioambientais não explicitados em normas ou procedimentos

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com as informações obtidas e apresentadas nesta seção, a maneira como a responsabilidade socioambiental se manifesta como uma competência organizacional na SMA, a partir da percepção dos seus empregados, quanto ao modelo de competência que integra as dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes está apresentada na seção 4.5 deste trabalho.

4.5 A MANIFESTAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL COMO UMA COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL, A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS EMPREGADOS DA SMA QUANTO AO MODELO DE COMPETÊNCIA QUE INTEGRA AS DIMENSÕES DE CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES

A partir das respostas obtidas, puderam ser formuladas as análises conforme apresentado a seguir e que formam o principal referencial para a concretização do objetivo geral deste trabalho.

O conteúdo do questionário enviado aos empregados da SMA corresponde às dimensões de competência (conhecimentos, habilidades e atitudes). Para garantir a fidedignidade das respostas, as questões não foram apresentadas em sequência. Justifica-se, desta forma, a ausência de linearidade entre o questionário (Apêndice A) e o conteúdo do quadro 12 – dimensões de competência e as funções relacionadas à responsabilidade socioambiental, apresentado na seção 4.3 deste trabalho e que serviu de referência para a elaboração das questões.

O quadro 13 apresenta a relação existente entre as dimensões de competência, as funções relacionadas à responsabilidade socioambiental da organização e as questões apresentadas aos empregados da SMA.

DIMENSÃO DE COMPETÊNCIA	FUNÇÕES RELACIONADAS À RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DA ORGANIZAÇÃO	QUESTÕES APRESENTADAS
SABER (conhecimento)	Conhecer os impactos da atividade da organização nas suas partes interessadas	6 e 11
	Conhecer as formas mais adequadas para atuar de maneira sociambientalmente responsável	2 e 5
SABER FAZER (habilidades)	Colocar em prática os conhecimentos mais adequados às situações	3, 9 e 12

continuação

SABER SER / AGIR (atitudes)	Realizar ações necessárias para preservação dos aspectos socioambientais, ainda que os mesmos não tenham sido previstos	4 e 8
	Divulgar conhecimentos e práticas responsáveis para além dos limites da organização	1, 7 e 10

Quadro 13: Dimensões de competência, funções relacionadas à responsabilidade socioambiental e questões apresentadas aos empregados da SMA

Fonte: Dados da pesquisa

O direcionamento das questões apresentadas aos empregados da SMA às dimensões de competência permitiu a elaboração de análises específicas para conhecimentos, habilidades e atitudes em relação aos aspectos socioambientais da organização, como apresentado nas figuras 20, 21 e 22.

A figura 20 demonstra que 41,3% concordam plenamente com as afirmações relacionadas à dimensão de competência “conhecimento”, 38,0% concordam parcialmente, 13,0% discordam parcialmente e 7,6% discordam totalmente das afirmações apresentadas.

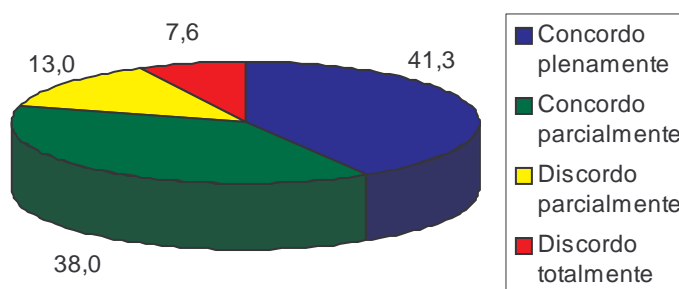


Figura 20: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – questões relacionadas à dimensão de competência “conhecimento”

Fonte: Dados da pesquisa

A figura 21 demonstra que 29,0% concordam plenamente com as afirmações relacionadas à dimensão de competência “habilidades”, 42,0% concordam

parcialmente, 23,2% discordam parcialmente e 5,8% discordam totalmente das afirmações apresentadas.

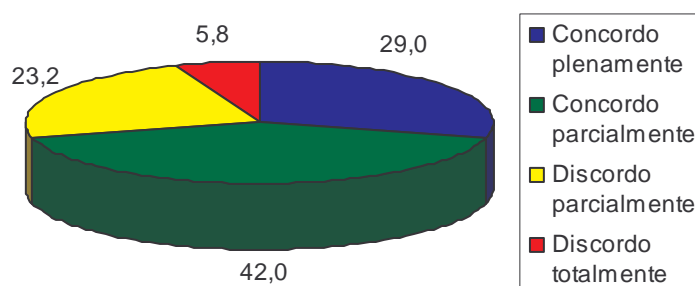


Figura 21: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – questões relacionadas à dimensão de competência “habilidades”

Fonte: Dados da pesquisa

A figura 22 demonstra que 32,2% concordam plenamente com as afirmações relacionadas à dimensão de competência “atitudes”, 38,3% concordam parcialmente, 22,6% discordam parcialmente e 7,0% discordam totalmente das afirmações apresentadas.

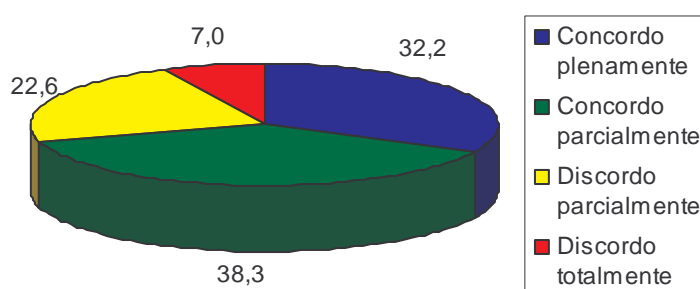


Figura 22: Distribuição das respostas relacionadas aos aspectos socioambientais da SMA – questões relacionadas à dimensão de competência “atitudes”

Fonte: Dados da pesquisa

As questões apresentadas foram elaboradas intencionalmente em número par. Foi dada a opção de quatro respostas: “concordo plenamente”, “concordo parcialmente”, “discordo parcialmente” e “discordo totalmente”. Este formato foi escolhido para que as respostas “intermediárias” permitissem a identificação da tendência do respondente em concordar ou discordar da afirmação. A partir dos dados obtidos, verificou-se que:

- 79,3% concordam total ou parcialmente com as afirmações relacionadas à dimensão de competência “conhecimentos”;
- 71,0% concordam total ou parcialmente com as afirmações relacionadas à dimensão de competência “habilidades”; e
- 70,5% concordam total ou parcialmente com as afirmações relacionadas à dimensão de competência “atitudes”.

Os dados obtidos permitem considerar que, de acordo com a percepção dos seus empregados, em relação ao modelo de competência que integra as dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes, a responsabilidade socioambiental se manifesta como uma competência organizacional na Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários – SMA da Copel Geração.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 CONCLUSÕES

Neste capítulo apresenta-se uma síntese dos aspectos mais relevantes realizados nesta pesquisa, para a qual foi procurada a argumentação necessária a respeito dos objetivos propostos. O objetivo geral deste trabalho é verificar de que maneira a responsabilidade socioambiental se manifesta como uma competência organizacional na Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários da Copel Geração.

Para validar este estudo de caso, uma abordagem teórico-conceitual foi desenvolvida para fundamentar os aspectos relacionados às competências organizacionais, que têm como principal aspecto a sua definição em um modelo que integra as dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes e à responsabilidade socioambiental. A integração entre os dois assuntos, bem como a busca por uma nova competência, denominada neste trabalho de “socioambiental” traz uma nova dimensão para os estudos organizacionais e a sua relação com o ambiente.

A concretização dos dois primeiros objetivos específicos foi atingida no segmento do trabalho, especificamente nas seções 4.1 e 4.2 do mesmo. A partir do seu conteúdo foi possível constatar as ações da Copel e de sua subsidiária integral, Copel Geração, quanto aos aspectos socioambientais. Também foi permitida a verificação das ações voltadas à responsabilidade socioambiental coordenadas ou mantidas por uma das áreas da Copel Geração, a Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários – SMA, cujos empregados responderam ao questionário que serve como principal referência para o atingimento dos resultados deste trabalho.

Caracterizar a existência da competência socioambiental a partir do modelo de competência que integra as dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes foi o terceiro objetivo alcançado no decorrer da pesquisa e está apresentado na seção 4.3 deste trabalho. Uma premissa baseada nas considerações de Becker e

Lacombe (2005), acerca das dimensões de competência e de Le Boterf (2003), em relação à postura “pró-ativa” das pessoas da organização está apresentada nesta seção. Esta premissa considera que a competência socioambiental existe na medida em que as dimensões de competência podem ser executadas em relação à responsabilidade socioambiental da organização. A partir de tal premissa foram elaboradas as questões enviadas aos empregados da SMA, o que permitiu as demais conclusões da pesquisa.

O quarto objetivo está relacionado à percepção dos empregados da SMA em relação ao modelo de competência que integra as dimensões de conhecimentos, habilidades e atitudes. Este aspecto foi igualmente concluído no segmento do trabalho e está apresentado na seção 4.4 do mesmo, que auxilia a conclusão do quinto objetivo, que está apresentado na seção 4.5 do trabalho. Este objetivo, bem como as suas considerações, está relacionado à manifestação da responsabilidade socioambiental como uma competência organizacional, a partir das respostas apresentadas pelos empregados da Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários.

Para os propósitos desta pesquisa, o objetivo geral só poderia ser alcançado se os específicos assim o fossem. Uma vez que todos os cinco objetivos específicos foram atendidos no segmento do trabalho, há a possibilidade de fazer as conclusões pertinentes à questão central do mesmo.

A partir do referencial teórico utilizado, que considera competência como a integração dos fatores conhecimentos, habilidades e atitudes, os dados obtidos por meio da pesquisa permitem considerar que a responsabilidade socioambiental se constitui em uma competência em desenvolvimento na Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários – SMA, da Copel Geração, condição que pôde ser verificada por meio da percepção dos seus empregados quanto às questões apresentadas e que relacionam o modelo de competência com aspectos de responsabilidade social.

5.2 RECOMENDAÇÕES

Esta pesquisa estabelece um paralelo entre responsabilidade socioambiental e competências organizacionais e, desta forma, representa um tema que instiga novas descobertas e estimula a sua aplicação por parte de empresas de diversas áreas de produção.

O trabalho, no entanto, apresenta limitações tanto em relação a amostra quanto à empresa estudada. Tais aspectos, no entanto, permitem que o estudo em relação ao tema seja ampliado e, desta forma, novas considerações teóricas a respeito do desenvolvimento da competência socioambiental sejam deflagradas, principalmente em termos acadêmicos.

O estudo dos objetivos apresentados neste trabalho, bem como as suas conclusões permitem a adoção de novas interpretações dentro do cotidiano das organizações e, com isso, podem auxiliar novos conhecimentos para a gestão de empresas locais e o desenvolvimento sustentável.

O comportamento e as atitudes socioambientalmente responsáveis dependem de atualizações e de novas pesquisas que identifiquem formas eficientes de atuação organizacional. Desta forma, há a necessidade de novos projetos e ações que tenham por objetivo o aprimoramento das relações entre as empresas e as suas partes interessadas.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Carlos Drummond de. **José / Novos Poemas / Fazendeiro do ar**. Rio de Janeiro: Record, 1993.
- ASHLEY, Patricia A. (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BECKER, Grace V.; LACOMBE, Beatriz M. B. Gestão, inovação e competências: conciliando idéias no estudo dos empreendedores de incubadora de base tecnológica. In: RUAS, Roberto L. et al (Org.) **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005. p.166-186.
- BITENCOURT, Claudia C. A gestão de competências como alternativa de formação e desenvolvimento nas organizações: uma reflexão crítica baseada na percepção de um grupo de gestores. In: RUAS, Roberto L. et al (Org.) **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005. p.132-165.
- CARBONE, Pedro P. et. al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.
- CASTIÑEIRA, Angel. **A experiência de Deus na pós-modernidade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.
- CASTOR, Belmiro V. J. Planejamento Estratégico em Condições de Elevada Instabilidade. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 3, n. 2, p. 1–7, mai./ago. 2000.
- CHAVES, Juliana C. Estratégias de apropriação das emoções no ambiente de trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**; 13 (1): p. 46-63; jan./jun. 2001.
- COPEL. **Informações institucionais**. Disponível em <<http://www.copel.com>> Acesso em: 05 dez.2006
- DEMAJOROVIC, Jacques. **Sociedade de risco e responsabilidade socioambiental: perspectivas para a educação corporativa**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003.
- EXAME. **Guia de Boa Cidadania Corporativa**. São Paulo: Abril, v. 857, dez. 2005. 106 p.
- FERRAZ, D. M.; BARBOSA, A. C. Q.; LOPES, D. P. T. **Novas Tecnologias Gerenciais: a necessária articulação entre competências e sistemas informacionais – uma análise em grandes organizações**. Anais do XXII Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica – PGT/USP. Salvador, 2002.
- FERRAZ, Maitê G. L.; PASSADOR, Cláudia S. **Responsabilidade Social Ecosocioeconômica**. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/Semead/9semead/resultado_semead/trabalhosPDF/323.pdf> Acesso em: 02 jan.2007.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2000.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade**. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1994.

GREEN, Paul C. **Desenvolvendo competências consistentes**: como vincular sistemas de recursos humanos a estratégias organizacionais. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

KANTER, Rosabeth M. **Rosabeth Moss Kanter, a mulher de Harvard, fala da vantagem competitiva das cidades**. Disponível em: <<http://gurusonline.tv.pt/conteudos/kanter.asp>> Acesso em: 11 set.2005.

KANTER, Rosabeth M. **Quando os gigantes aprendem a dançar**: dominando os desafios da estratégia, gestão e carreiras nos anos 90. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

KANTER, Rosabeth M. **Classe mundial**: uma agenda para gerenciar os desafios globais em benefício das empresas e das comunidades. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna**: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1997.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEVEK, Andrea R. H. C. et al. A responsabilidade social e sua interface com o marketing social. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 15–25, mai./ago. 2002.

LEWIS, Sandra B. Responsabilidade jurídica e social da empresa. In: SILVA, Christian L.; MENDES, Judas T. G. (Org.) **Reflexões sobre o desenvolvimento sustentável**: agentes e interações sob a ótica multidisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p.125-152.

LYE, Geoff. “A obrigação agora é moral”. **Exame**. Guia de Boa Cidadania Corporativa, São Paulo, n. 857, dezembro 2005. p. 28. Entrevista.

LOSCHIAVO NETO, Francisco; PINEDO, Victor. Maturidade organizacional. In: ESTEVES, Sergio A. P. (Org.) **O dragão e a borboleta**: sustentabilidade e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Axis Mundi: AMCE, 2000.

MACHADO-DA-SILVA, Clóvis L.; NOGUEIRA, Eros E. S. Identidade Organizacional: um caso de manutenção, outro de mudança. **RAC**, Curitiba, Edição Especial, p.35-58, 2001.

MAFFESOLI, Michel. **O tempo das tribos**: o declínio do individualismo nas sociedades de massa. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1998.

MAKRAY, Almos. O conceito de responsabilidade pelo todo. In: ESTEVES, Sergio A. P. (Org.) **O dragão e a borboleta**: sustentabilidade e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Axis Mundi: AMCE, 2000.

MELO NETO, Francisco P.; FROES, César. **Responsabilidade social e cidadania empresarial**: a administração do terceiro setor. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa**: a gestão do capital intelectual através das Universidades Corporativas. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999.

MILET, Evandro B. **Qualidade em serviços**: princípios para a gestão contemporânea das organizações. Rio de Janeiro: Ediouro; Brasília: MCT, IBICT, 1997.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOURA, Maria C. C.; BITENCOURT, Claudia C. **A articulação entre estratégia e o desenvolvimento de competências gerenciais**. São Paulo: RAE-eletrônica, v. 5, n. 1, Art. 3, jan./jul., 2006.

PREFEITURA MUNICIPAL DE CURITIBA. **Sistema de Mapeamento de Competências**. Curitiba, 2005.

QUADROS, Dante R; PONCHIROLLI, Osmar. Introdução à Teoria Organizacional: uma reflexão epistemológica. In: SILVA, Christian L.; MENDES, Judas T. G. (Org.) **Reflexões sobre o desenvolvimento sustentável**: agentes e interações sob a ótica multidisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p.59-88.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica**. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1985.

RUAS, Roberto. Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações. In: RUAS, Roberto L. et al (Org.) **Os novos horizontes da gestão**: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, 2005. p.34-54.

SILVA, Eduardo M. et al. Gestão da qualidade em serviços de TI: em busca de competitividade. **Produção**, São Paulo, v. 16, n. 2, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v16n2/11.pdf>>. Acesso em: 17 jan.2007.

STALK, G.; EVANS, P.; SHULMAN, L. E. Competing on capabilities: the new rules of corporate strategy. **Harvard Business Review**, mar./abr., 1992, p.57-69.

SORATTO, Alexandre N. et al. Sistema da Gestão da Responsabilidade Social: desafios para a certificação NBR 16001. **Revista Gestão Industrial**, Ponta Grossa, v.2, n.4, p.13-25, 2006.

TERZIAN, Françoise. Transformação profunda que leva tempo e dá muito trabalho. **Valor Econômico**, São Paulo, 27 nov. 2006. Gestão da Qualidade. p.2-4.

URSINI, Tarcila R.; SEKIGUCHI, Celso. **Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social**: rumo à Terceira Geração de Normas ISO. Disponível em: <http://www.ces.fgvsp.br/arquivos/Paper_iso.pdf> Acesso em: 04 jan.2007.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo Competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

ZIDEK, Simon. Como escolhemos os modelos. **Exame**. Guia de Boa Cidadania Corporativa, São Paulo, n. 857, dezembro 2005. p. 12. Entrevista.

APÉNDICE

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO ENVIADO AOS EMPREGADOS DA
SUPERINTENDÊNCIA DE ASSUNTOS DE MEIO AMBIENTE E FUNDIÁRIOS

Curitiba, 23 de fevereiro de 2007.

AOS

EMPREGADOS DA SUPERINTENDÊNCIA DE ASSUNTOS DE MEIO AMBIENTE E
FUNDIÁRIOS

REF.: PESQUISA RELACIONADA A DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Prezado colega;

Como aluno do curso de mestrado em “Organizações e Desenvolvimento” da UniFAE, estou concluindo os trabalhos relacionados a minha dissertação, que tem como tema “A responsabilidade socioambiental como uma competência organizacional: estudo de caso em uma unidade de uma empresa geradora de energia elétrica”.

Este trabalho pretende evidenciar a existência da competência socioambiental em uma organização. Como sou empregado da Fundação Copel (atuo na Assessoria de Gestão e Comunicação) e tive o apoio de alguns colegas da Superintendência (Ludwig, Rabello, Rosana, entre outros), optamos por realizar o estudo de caso nesta área.

A necessidade atual, para a qual estou solicitando o seu auxílio, refere-se à obtenção das informações relacionadas no questionário que segue anexo a esta mensagem. Trata-se de um formulário composto apenas por perguntas objetivas.

Gostaria, então, do seu favor, no sentido de disponibilizar alguns minutos da sua atenção e responder, da forma que julgar mais apropriada, as questões apresentadas e devolver o questionário respondido, via Notes/Malote, até o dia 02/03 (sexta-feira), para que seja possível fazer as devidas análises e inclusões no trabalho a ser entregue à banca que avaliará a dissertação.

Caso seja necessária alguma informação adicional, por favor, entre em contato comigo via Notes carlos.machado@fundacaocopel.org.br ou pelo telefone (41) 3883 6147.

Obrigado,

Carlos Borges Machado

FC/AGC – (41) 3883 6147

UNIFAE – CENTRO UNIVERSITÁRIO
MESTRADO EM ORGANIZAÇÕES E DESENVOLVIMENTO

ORIENTADOR: **Artur Roman**

ORIENTANDO: **Carlos Borges Machado**

TEMA: **A RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL COMO UMA COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA UNIDADE DE UMA EMPRESA GERADORA DE ENERGIA ELÉTRICA**

QUESTÕES (favor preencher apenas uma alternativa)

Quanto às características do respondente:

Sexo:

Masculino Feminino

Idade (em anos):

Menos de 20

Entre 20 e 30

Entre 30 e 40

Entre 40 e 50

Acima de 50

Escolaridade:

Fundamental (1º grau) incompleto

Fundamental (1º grau) completo

Ensino Médio (2º grau) incompleto

Ensino Médio (2º grau) completo

Superior incompleto

Superior completo

Pós-graduação

Trabalha na área sócioambiental (em anos):

Menos de 5

Entre 5 e 10

Entre 10 e 15

Entre 15 e 20

Acima de 20

Quanto aos aspectos socioambientais da SMA:**1. As pessoas são comprometidas com os aspectos socioambientais.**

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

2. As pessoas conhecem as formas adequadas para uma atuação socioambientalmente responsável.

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

3. As pessoas colocam em ação os conhecimentos obtidos.

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

4. As pessoas conhecem a associação existente entre os métodos, procedimentos e normas relacionados ao ambiente e as suas atividades.

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

5. As pessoas conhecem as formas para atuar de maneira adequada em relação ao ambiente.

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

6. As pessoas conhecem os possíveis impactos gerados pelas atividades da empresa em relação a todas as suas partes interessadas (*stakeholders*).

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

7. As pessoas agem de maneira socioambientalmente responsável.

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

8. As pessoas realizam ações necessárias para preservação dos aspectos socioambientais, ainda que os mesmos não tenham sido previstos.

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

9. As pessoas praticam os conhecimentos adquiridos e adequados às situações encontradas.

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

10. As pessoas agem de maneira socioambientalmente responsável dentro e fora da empresa.

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

11. As pessoas conhecem os possíveis impactos gerados pelas atividades da empresa em relação ao seu ambiente.

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

12. As pessoas conseguem perceber aspectos socioambientais não explicitados em normas ou procedimentos.

Concordo plenamente Concordo parcialmente Discordo parcialmente Discordo totalmente

ANEXOS

ANEXO A

JORNAL "COPEL & SUSTENTABILIDADE"

COPEL & sustentabilidade

Edição nº 03 - Dezembro 2006



Palavra do Presidente

O mundo não espera

Vai longe o tempo que as empresas trabalhavam e prosperavam tendo como principais preocupações – quando não, as únicas – sua estrutura de custos e a curva de vendas. Só que o mundo foi ficando seletivo e começou a estabelecer critérios para depurar as empresas que devem ou merecem sobreviver.

Essa seletividade tende a ser cada vez mais rigorosa: se hoje o mercado já não vê com simpatia corporações preocupadas apenas consigo mesmas, amanhã poderá restringir ou criar embaraços para sua existência.

Empresas sem ética, sem comprometimento com princípios e valores mais elevados, sem participação na vida da comunidade e omissas quanto à sustentabilidade do meio em que atuam estão com os dias contados.

O mercado não irá esperar por elas, pois além dos custos de produção e do faturamento pelas vendas existe um mundo: há uma coletividade, uma população, uma sociedade na mais ampla acepção do termo.

A COPEL está em sintonia com os novos tempos e, com a ativa participação de todos os empregados, definiu os **valores a serem abraçados na busca da sua sustentabilidade**.

Só que conhecer e identificar esses valores é apenas o começo: é essencial praticá-los. A cada dia, em todos os minutos, em qualquer de nossas ações.

Essa **responsabilidade** é de todos.

Boa leitura!

Curitiba, dezembro de 2006

Rubens Ghilardi

Diretor Presidente

ELES ESTÃO CHEGANDO!
DOM QUIXOTE E SANCHO PANÇA,
OS DEFENSORES DOS VALORES DA COPEL



Os valores da COPEL foram revisados e resumidos em apenas 5:

**TRANSPARÊNCIA, ÉTICA, RESPEITO,
RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBI-
ENTAL, SEGURANÇA.**

Esta será a nossa nova bandeira ou, devemos dizer, escudo contra todos os desvios éticos e morais que ameaçam não apenas a COPEL, mas a sociedade brasileira como um todo. E esta edição do COPEL & Sustentabilidade é toda dedicada aos novos valores.

Quem irá portar este escudo que protegerá a ética e a transparência na empresa serão colegas nossos, que transformados em Dom Quixote e Sancho Pança, estarão dialogando sobre os valores e o código de conduta com todos vocês, ouvindo suas opiniões e ansiedades, procurando esclarecer as suas dúvidas. Primeiramente, este diálogo ocorrerá junto a todos os empregados diretos da COPEL, mas no futuro serão gradativamente incluídos também terceirizados, contratados, fornecedores e eventualmente outras partes interessadas...

Assim, estejam prontos, pois quem ainda não conheceu pessoalmente Dom Quixote e Sancho Pança, logo, logo os encontrará...

SUSTENTABILIDADE é a primeira dimensão do Planejamento Estratégico da COPEL e, como valor, em maior ou menor grau, engloba todos os outros. Apesar da palavra estar cada vez mais na literatura, nos jornais e até no discurso das pessoas, o conceito é complexo e dá margem a diversas interpretações. Assim, vamos compartilhar com vocês uma historinha, escrita por nosso colega Paulo H. Rathunde, que ajuda a gente a entender melhor o que é esta tal de Sustentabilidade.

Sustentabilidade Empresarial e o Keko



Keko era um funcionário exemplar e responsável. Sua produtividade e resultados impressionavam a todos os seus gerentes. Realizado, sentia-se feliz com seu trabalho.

A empresa onde trabalhava apresentava índices financeiros impressionantes. Seu país, em pleno desenvolvimento, dependia de um setor produtivo com tecnologia importada de países desenvolvidos. Para ser competitivo, necessitava de políticas de compensação como baixos salários e exploração ambiental.

O modelo econômico, que prometia gerar qualidade de vida, concentrava o capital e excluía do mercado interno quase a metade da população que vivia abaixo dos limites da pobreza. A necessidade de crescimento econômico e investimentos no setor industrial e de energia criava pressões sobre a natureza. As leis ambientais restringiam o setor produtivo que se obrigava a cortar custos e demitir pessoas.

A falta de integração das cadeias produtivas geravam enormes desperdícios e encareciam a produção. Das internações hospitalares, 65% eram por falta de saneamento básico. Mas o país apresentava sinais positivos.

O PIB, produto interno bruto, crescia com investimentos em hospitais, medicamentos, penitenciárias, seguros, segurança pública, remediação ambiental, entre outros.

E o **Keko**?

Bem, **Keko** continuou trabalhando normalmente e recebendo seu salário até que seu vizinho foi assaltado e sua mulher perdeu o emprego que garantia metade da renda familiar. A transferência de sua filha para uma escola pública lhe mostrou a realidade do ensino no país.

"Isso não pode estar acontecendo", disse ele. Foi então que **Keko** percebeu que sua empresa não seria saudável por muito tempo em um ambiente que se deteriorava.

Começou a envolver-se com trabalho voluntário, estimulado por sua empresa. Propôs mudanças nos processos de sua área para utilizar insumos limpos e gerar menos resíduos. Fez campanhas para gerar menos papel e destinar corretamente todo tipo de descarte. Fez o mesmo no supermercado e em casa.

Convenceu os dirigentes da empresa a investirem em tecnologias inovadoras e limpas e a selecionarem fornecedores socioambientalmente responsáveis, melhorando a qualidade da cadeia produtiva. Propôs projetos para impulsionar o desenvolvimento das comunidades onde sua empresa atuava.

No começo foi difícil mas, aos poucos, muitos se juntaram a ele e começaram a construir uma nova realidade. Num encontro de avaliação todos falaram, menos o pioneiro dos movimentos. Então perguntaram:

"E o **Keko**, o que acha?"

Keko respondeu com convicção: "O desafio de levar a sustentabilidade à prática é grande, é responsabilidade de todos e transcende os limites tradicionalmente liberais de uma empresa. Uma empresa só é saudável se seu contexto for saudável.

Sustentabilidade demanda investimentos em educação, ciência e tecnologia para soluções inovadoras, descentralizadas e focadas nas necessidades específicas das inúmeras formações sociais. **Sustentabilidade é um posicionamento sério que cria hoje condições de sobrevivência no amanhã**".

O valor **TRANSPARÊNCIA** significa a prestação de contas das decisões e realizações da empresa para informar seus aspectos positivos e/ou negativos a todas as partes interessadas. Como exemplo de instrumento para a promoção de transparência cada vez maior, foi criado o Canal de Comunicação Confidencial. Nesta edição, conheça um pouco mais sobre ele e, acima de tudo, use-o com consciência, justiça e confiança.

Canal de Comunicação Confidencial neste você pode confiar !!!

A COPEL adota boas práticas de **Governança Corporativa** que seguem alguns princípios como transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade para valorizar a Companhia, facilitar o acesso aos recursos financeiros para investimentos e contribuir para o prolongamento da sua existência.

Com o objetivo de ampliar o número de meios para o fortalecimento dessas práticas, foi criado o **CANAL DE COMUNICAÇÃO CONFIDENCIAL**, que é um meio específico para que todas as partes interessadas possam perguntar, comentar e/ou comunicar, de maneira sigilosa, atos ou procedimentos que conflitem com o código de conduta, dispositivos legais e normas internas da Companhia.

A Ouvidoria da COPEL é a área responsável pelo recebimento, registro e encaminhamento da comunicação para a Auditoria Interna. A Auditoria por sua vez repassa ao Comitê de Auditoria os casos recebidos e realiza a apuração no que lhe couber. Em se tratando de assuntos que não forem da sua competência repassa as informações para apreciação das áreas competentes.

A legislação garante proteção ao empregado e sigilo sobre a identidade daquele que comunica evidência de fraude. Os procedimentos para recebimento, tratamento e guarda das comunicações confidenciais estão definidos na Instrução Administrativa de Procedimentos – IAP 030506-1, e foram estabelecidos a partir de Norma de Política COPEL – NPC 0305.

Você pode acionar o Canal de Comunicação Confidencial através dos seguintes meios:

Telefone/fax: (41) 3222-6006

Pessoalmente, na Ouvidoria:
Rua Visconde do Rio Branco, 1680
2º andar – CEP 80420 – 210 – Curitiba – PR

Horário disponível para atendimento:
das 8h30 às 11h30 e 13h30 às 17h00,
em dias de expediente normal da COPEL

O valor **ÉTICA** significa o resultado de um pacto coletivo que define comportamentos individuais alinhados a um objetivo comum. E esta ética deve se manifestar no nosso cotidiano e no relacionamento com os outros. A seguir, tratamos de um tema muito especial e que nos afeta a todos: **fofoca como assédio moral**.

Quem conta um conto Aumenta um ponto

Velho ditado popular que retrata a essência do ser humano: falar

O falar sadio é aquele que traduz conhecimento, informação ou mera diversão que não envolve a vida das pessoas ou as faz crescer, mas, infelizmente, nem sempre o que se fala é sadio e traz benefício. "As pessoas adoram falar sobre pessoas ou coisas que outras pessoas estão fazendo, adoram comentar sobre os outros sem se dar conta que podem estar gerando prejuízos pessoais, profissionais ou morais ao outro".

Esses vícios ou defeitos de formação, a fofoca, o mexerico, a intriga, a bisbilhotice, a difamação, o boato, são um veneno contra a honra e a moral e como uma erva daninha se desenvolvem e se multiplicam em qualquer lugar e com muita facilidade, causando a infelicidade de alguns, pois na prática o que acontece é que **quem conta um conto aumenta um ponto...sempre!**

Esse falatório sobre a vida dos outros, que hoje já é considerado tão normal, reflete a constante inversão dos valores do ser humano e que há muito já calou a voz da consciência, enquanto isso, cada vez mais destrói quem fala, quem ouve pois se corrompe também e, a vítima, a pessoa sobre quem se fala.

Mas, essa "brincadeira ou curiosidade" perante a lei, muitas vezes tem nome – **crime e dano moral** – e as consequências para quem as pratica são sérias.

O Código Penal Brasileiro de forma expressa traz os crimes contra a honra da pessoa:

Calúnia

"Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime" - Art. 138
Parágrafo primeiro - Na mesma pena incorre quem, sabendo falso a imputação a propaga ou divulga"

Difamação ou Injúria

"Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação" - Art. 139
"Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade e o decoro" - Art. 140



É preciso ter cautela, seriedade com o que se fala, pois além de tipificar crime perante a lei com as penas descritas em lei, poderá gerar a quem provocou a ofensa e a quem a propagou a obrigação de indenizar o dano moral causado à vítima.

Portanto, é preciso lembrar que cada um dentro do ambiente social e de trabalho é responsável pelo que propaga, podendo influenciar positiva ou negativamente o mesmo.

Particularmente no ambiente de trabalho cada pessoa é um profissional valioso e não precisa se apoiar em boato para ser reconhecido e crescer. Deixando de lado esse costume vicioso terá mais tempo para se dedicar ao que é verdadeiramente mais importante: **sua própria vida e carreira profissional**.

Assim, além de melhorar a si próprio e contribuir mais para Empresa, se tornará um ser humano com muito mais valores, influenciando de forma positiva a sociedade e o ambiente em que vive. Não é melhor?

Pense nisso!!!

O valor **RESPEITO** é entendido como consideração com o próximo. Leia a seguir uma explicação mais detalhada de como vem sendo tratado o respeito, sobretudo em relação aos trabalhadores, em todo o mundo !!!

Entendendo o Pacto Global

É sempre bom lembrar que a copel é uma das fundadoras do Pacto Global da ONU desde 2000 e que deve respeitar seus 10 princípios. E o Pacto nada mais é do que uma ampla plataforma de **RESPEITO** a todas as Partes Interessadas.

Nesta edição, vamos ressaltar princípios que dizem respeito às relações justas de trabalho, com base nas convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Lembrando que este **RESPEITO** deve ser garantido não apenas aos empregados diretos da Copel, mas a todos os contratados, terceirizados e empregados dos fornecedores, ou seja, como empresa somos co-responsáveis por toda a nossa cadeia produtiva.

Se você tiver conhecimento de algum **DESRESPEITO** a esses direitos, é seu dever de cidadão agir, seja diretamente, seja comunicando através dos canais de comunicação disponíveis: **Canal de Comunicação Confidencial, Ouvidoria e Conselho de Orientação Ética.**

PRINCÍPIOS DE DIREITOS HUMANOS

- 1) Respeitar e proteger os direitos humanos;
- 2) Impedir violações de direitos humanos;

PRINCÍPIOS DE DIREITOS DO TRABALHO

- 3) Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
- 4) Abolir o trabalho forçado;
- 5) Abolir o trabalho infantil;
- 6) Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho;

PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL

- 7) Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- 8) Promover a responsabilidade ambiental;
- 9) Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente;

PRINCÍPIO ANTICORRUPÇÃO

- 10) Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

(Se você se interessa pelo assunto, leia mais em www.onu-brasil.org.br ou www.oitbrasil.org.br)

Todos os empregados, terceirizados, contratados de uma empresa, bem como os empregados terceirizados e contratados dos fornecedores de uma empresa têm direito a:

- participar de sindicatos e / ou ser representado por eles
- salário digno
- plena segurança durante a execução de suas tarefas
- desfrutar de um ambiente de trabalho respeitoso, onde não exista nenhum tipo de discriminação e onde possa se desenvolver plenamente como profissional e como ser humano



Atenção! é contra a lei:

- Empregar menores de 16 anos, que não seja na qualidade de aprendiz. Lugar de criança é na escola !!!
- Trabalho forçado, compulsório ou com um salário que não permite a manutenção mínima do empregado e o torna refém da empresa. Isso é sinônimo de trabalho escravo...
- Discriminação de qualquer espécie: gênero, raça, religião, orientação sexual, etc...

Mais Atenção!

As empresas são corresponsáveis por todos os seus fornecedores, no cumprimento destes princípios !!!

EM RESUMO:

TUDO O TRABALHADOR DEVE SER RESPEITADO COMO SER HUMANO, TER DIREITO DE MANIFESTAR LIVREMENTE SUAS OPINIÕES E CONTRIBUIR PLENAMENTE PARA A CONSTRUÇÃO DE SUA EMPRESA

O valor **RESPONSABILIDADE SOCIAL** e **AMBIENTAL**, significa a condução da vida da empresa de maneira sustentável respeitando os direitos de todas as partes interessadas, inclusive das gerações futuras. E nada melhor para garantir um futuro melhor para todos do que um coração voluntário, que faz o bem pelo bem, sem esperar nada em troca.



EletriCidadania

Ser voluntário faz bem ao coração

A COPEL quer incentivar todos os empregados a participarem cada vez mais do Programa de Voluntariado Corporativo EletriCidadania, em vigor desde 2001, que proporciona a todos nós a possibilidade de utilizar, de forma voluntária e espontânea, parte do nosso tempo de trabalho profissional (quatro horas/mês), para a realização de atividades de ação social junto à comunidade.

Ao incentivar o empregado a agir, a mudar, a semear cultura alicerçada na solidariedade, na ética, na equidade e no respeito, a COPEL contribui com a promoção do equilíbrio e da paz social, para um mundo mais sustentável.

Dentro do espírito de voluntariado, a COPEL está participando e incentivando diversas ações. Conheça algumas delas a seguir:



FIA – Fundo dos Direitos da Infância e da Adolescência

Cumprindo seu papel de empresa socialmente responsável, em 2006, a COPEL destinou recursos financeiros para o projeto de ampliação do Hospital Pequeno Príncipe.

Em homenagem à COPEL e em reconhecimento ao valor recebido, o maior vindo de uma empresa em toda a sua história, o Hospital Pequeno Príncipe criou a cota **CORAÇÃO COPEL**. Os recursos, **integralmente dedutíveis do imposto a pagar** no exercício de 2006, se transformarão em um andar inteiro do Hospital, contendo 100 novos leitos e uma UTI neonatal!

A COPEL transformou esta prática em política. A partir de agora, todos os anos, a Companhia destinará o máximo possível de recursos dedutíveis ao FIA. Convidamos nossas empresas parceiras e fornecedores a fazerem o mesmo. Assim, juntando forças, podemos fazer realmente a diferença para as crianças e adolescentes do nosso Estado.

As pessoas físicas também podem destinar **6% do Imposto de Renda** devido, abatendo todo o valor, desde que façam sua declaração de imposto de renda no modelo completo. Para maiores detalhes, acesse o espaço virtual de Responsabilidade Social, na internet.

Ainda, alinhados ao **Pacto Global** e aos **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**, estamos abrindo as portas da COPEL para as entidades interessadas divulgarem seu trabalho junto aos nossos empregados. Em outubro o Hospital Pequeno Príncipe esteve apresentando seu trabalho no Colegiado da Diretoria de Gestão Corporativa e, aproveitando a Semana do Dia das Crianças, efetuou a venda de seus produtos sociais.

Anualmente, será elaborado um calendário para que as entidades interessadas possam divulgar seu trabalho na Companhia da mesma forma. Se **você é voluntário** e quer que a sua entidade participe, entre em contato: Silvana do Rocio O. Geara – DGC / CGA – fone (041) 3310-5165.

Feirinha Solidária de Natal

No dia 05 de dezembro será comemorado o **Dia Internacional do Voluntariado**. Para a ocasião, nossos voluntários poderão convidar as instituições onde atuam para a Feirinha Solidária de Natal, que acontecerá de 04 a 08 de dezembro, das 11:00 às 16:00h no Polo KM3.

Participe, ajude às entidades comprando os produtos. Agindo assim, você está fomentando o Voluntariado e fazendo um natal mais solidário e farto para muitas pessoas carentes!!!

Novidades

Acaba de ser criado o **“Cantinho do Voluntariado”** nos editais da COPEL. Você pode utilizá-lo para divulgar suas ações de voluntariado e também para recrutar mais voluntários para a instituição ou projeto que você apoia. É mais um modo da COPEL fazer crescer esta idéia.

Em breve entrará no ar o nosso **Espaço Virtual de Responsabilidade Social**, na Internet e na Intranet. Nele, tanto os empregados como demais partes interessadas poderão acessar links sobre projetos e ações, e entender melhor como ser voluntário e ajudar a mudar o mundo. Conheça este espaço e dê suas sugestões, afinal, assim você também estará sendo Voluntário!

Especificamente quanto à: **RESPONSABILIDADE AMBIENTAL** ela é entendida como o compromisso da nossa companhia com a sustentação de todas as formas de vida. Mas como estamos fazendo isso?

Gestão Corporativa de Resíduos: um bom exemplo de Responsabilidade Ambiental

A Gestão Corporativa de Resíduos permitirá uma ação gestora em toda a Companhia com os objetivos de manter atualizado o levantamento dos seus resíduos industriais e administrativo gerados, definir e prover o encaminhamento sustentável à sua destinação final; orientar, difundir e integrar conceitos, ações e práticas; validar e manter dados consolidados e monitorados numa base de dados acessível por todas as áreas da COPEL.

Uma das suas principais ações é obter o comprometimento de todos os seus empregados, terceirizados e contratados, racionalizando gastos desnecessários com materiais.

Indiretamente estima-se envolver cerca de 20 pessoas em cada município onde a COPEL atua, mobilizando assim, aproximadamente oito mil pessoas que trabalham com a reciclagem, compostagem e industrialização dos resíduos, perfazendo cerca de 16 mil pessoas em todo o Estado do Paraná.



A Gestão Corporativa de Resíduos prevê também o incentivo, através de educação e comunicação ambiental, a **NÃO GERAÇÃO**, a **REDUÇÃO**, a **REUTILIZAÇÃO** e a **RECICLAGEM** de resíduos e materiais, tomando-se medidas práticas de consumo consciente tais como:

PANORAMA DE RESÍDUOS NA COPEL

INDUSTRIAL				
Resíduo	Unid.	2004	2005	Tratamento / Destino Final
Alumina ativada (usinas)	kg		200	Co-processamento
Baterias (sucata)	pç			Estoque temp. (de venda)
Cabos de luz (sucata)	kg		94.500	Reindustrialização
Cunhas de fibra de vidro	kg		400	Co-processamento
Gaxeta de amianto	kg		720	Reciclagem
Mercurio (usinas)	kg		10	Reciclagem
Óleo ascarel	ton		42	Estoque temp. (Incineração)
Óleo isolante (usinas)	L		600	Re-refino
Óleo lubrificante (usinas)	L		600	Re-refino
Óleo mineral isolante	L	121.851	225.761	Regeneração (reciclagem)
Resíduos de desassoreamento (usina Chaminé)	m3		3.000	Solo (bombeamento)
Resíduos líquidos mix (usinas)	kg		2.560	Co-processamento
Resíduos sólidos contaminados (usinas)	kg		15.870	Co-processamento
Silica gel (usinas)	kg		765	Co-processamento
Terra fuller	tamb		58	Estoque temp. (coprocessamento)
Tintas (usinas)	kg		600	Co-processamento
ADMINISTRATIVO				
Lâmpadas fluorescentes, vapor de sódio e mercúrio e mistas	pç	29.400	142.604	Descontaminação
Latas de tintas			600	Estoque temp. (descontaminação)
Papel	kg	96.070	128.040	Doação (Provopar)
Pilhas	pç		16.063	Estoque temp. (descontaminação)

- evitar o uso de embalagens plásticas descartáveis nos lanches;
- evitar o consumo de copos plásticos ao ingerir bebidas (café e água);
- racionalizar o consumo de água e luz;
- priorizar o uso de materiais de limpeza e higiene biodegradáveis.

A Companhia poderá obter resultados financeiros e socioambientais, através da valorização dos resíduos gerados, de forma integrada às ações de cunho social e vindo a reforçar sua imagem de empresa socioambientalmente responsável, evitando algum tipo de agressão ao meio ambiente, não promovendo impactos ao solo, contaminações à cursos d'água e dispersões atmosféricas.

Enfim, a COPEL sempre buscará o melhor encaminhamento de seus resíduos, agindo como empresa socialmente responsável.

O valor **SEGURANÇA** sinaliza para a construção conjunta de ambiente organizacional seguro que permite a continuidade da vida da companhia. Dentre as diversas dimensões deste valor, escolhemos um fator fundamental para a qualidade de vida das pessoas, e que a COPEL vem começando a tratar internamente. Entenda melhor o conceito de **Segurança Alimentar** e como nossa empresa vai tratá-lo a partir de agora.

Entendendo Segurança Alimentar - SAN

"Faça do alimento sua Medicina" - Hipócrates, Pai da Medicina

Alimentar-se bem não é ingerir alimento em grandes quantidades, com fartura, mas sim com **qualidade e consciência**, respeitando a diversidade alimentar regional e aproveitando ao máximo o alimento.

Seguindo-se uma política alimentar segura e responsável, pode-se, com certeza, eliminar muitos males que assolam a sociedade moderna. Visto que **"o ser humano é aquilo que come"**, tais males podem ser eliminados, ou, pelo menos, ter seus efeitos amenizados, tais como: obesidade, anorexia, desnutrição, problemas cardiovasculares. Basta para isso consumir alimentos corretos e corretamente.

Baseado nesse conceito, é possível formular uma questão fundamental a você, leitor.

O que é uma alimentação saudável ou segura?

Dicas para comer direito e viver melhor

Alessandra Caviglia

1. Tenha um cardápio variado e equilibrado.
2. Não adote dietas radicais. Você não vai agüentar por muito tempo e voltará rapidamente para antigos e maus hábitos alimentares.
3. Evite ter na despensa alimentos calóricos e pobres em nutrientes saudáveis. Assim você se protege do risco de um ataque surpresa na hora de fome.
4. Crie o hábito de tomar um café da manhã rico e saudável. Ele deve ser a principal refeição do dia.
5. Fracione suas refeições, para não ingerir grande quantidade de alimentos de uma única vez.
6. Lembre que seu estômago não tem dentes: mastigue muito bem.
7. Não se esqueça dos alimentos ricos em fibras (cereais integrais). Eles regulam o trânsito intestinal e ajudam a enganar a fome.
8. Beba pelo menos dois litros de água por dia, de preferência nos intervalos entre as refeições.
9. Nunca tome suplementos alimentares sem a indicação de um especialista.

Lembre-se: Comer mal é tão prejudicial à saúde quanto fumar.



Fonte: Agência Reuters

Programa de Segurança Alimentar e Desenvolvimento Social Sustentável: ferramenta de integração entre COPEL, empregados e a economia popular.

A COPEL tem criado e incentivado os mais diversificados programas de qualidade de vida. Mas o espírito inovador e revolucionário da Companhia sempre busca novos projetos para serem aplicados aos empregados. Já se encontra em forma de pesquisa um novo programa: **Segurança Alimentar e Nutricional Sustentável**.

Para implementar o projeto piloto na **Usina de Energia Elétrica a Gás de Araucária (UEGA)**, uma equipe de especialistas realizou pesquisas para a formulação do pré-projeto, que depois será estendido a toda a Companhia. A COPEL tem convicção plena de que ajudará a toda a família COPELiana, visto que o programa promoverá uma relação de benefício com a comunidade do entorno.

O programa visa inserir **práticas de alimentação saudável e sustentável** no dia-a-dia da Companhia e estabelecer parcerias com as comunidades vizinhas, para a agricultura familiar orgânica, que será absorvida para abastecer nossos refeitórios e restaurantes.

Bem, então é isso...
Sustentabilidade, para a COPEL, é a prática efetiva dos nossos valores no dia-a-dia de trabalho. Para tanto, é preciso que cada um de nós internalize estes valores e os pratique, em cada decisão ou ação profissional, por menor que ela seja.

Que tal você fazer um pequeno teste para ver se recorda do significado de cada um dos valores?



Ligue o valor, na primeira coluna, a seu enunciado, na segunda. E se não se lembrar, pode consultar nas páginas anteriores. Afinal, o que interessa aqui não é nossa boa memória, mas sim que cada um de nós entenda estes conceitos e os leve para o seu dia-a-dia, como nosso escudo ético ...



TRANSPARÊNCIA

ÉTICA



RESPEITO

RESPONSABILIDADE SOCIAL E

AMBIENTAL



SEGURANÇA

- Consideração com o próximo.
- Compromisso com a sustentação de todas as formas de vida.
- Prestação de contas das decisões e realizações da empresa para informar seus aspectos positivos e/ou negativos a todas as partes interessadas.
- Condução da vida da empresa de maneira sustentável respeitando os direitos de todas as partes interessadas, inclusive das gerações futuras.
- Ambiente organizacional seguro que permite a continuidade da vida da companhia.
- Resultado de um pacto coletivo que define comportamentos individuais alinhados a um objetivo comum.

Fale conosco

Notes interno: sustentabilidade empresarial
 e-mail: rsustentabilidade@copel.com
 Visite a Intranet. Entre no link:
 corporativo/governança corporativa/balanco social
 e a internet: www.copel.com
 relações com investidores/últimas notícias/balanco 2005

EXPEDIENTE: COPEL & SUSTENTABILIDADE é uma publicação da Companhia Paranaense de Energia - COPEL - Rua Coronel Duclísio, 800 Curitiba - PR - 80420-170 Fone: (041)3331-4420
 PRESIDENTE Rubens Giliardi COMITÊ EDITORIAL Alvacelia Serenato, Carlos Roberto Coraiola, Luiz Antônio Rossato, Susie Cristina Pontaroli PROGRAMAÇÃO VISUAL FaceDesign ILUSTRAÇÕES Adalberto Pankiewicz e Hilbert Zaidowicz Buguera COLABORAÇÃO Adelio L. Volpi, Alra Maria Miceli, Bianca Landuche, Eliane Pires Bordenoski, Juscelino de Castro, Maria de Fátima Tabajara de Oliveira, Paulo H. Rathunde, Regina Maria Bueno Bacellar, Silvana do Rocio Oliveira Geara, Sonia Maria Capraro Alcântara IMPRESSÃO Setzegraf Indústria e Editora Gráfica DISTRIBUIÇÃO gratuita dirigida às partes interessadas da COPEL.



ANEXO B

EXEMPLOS DE MATERIAL DE DIVULGAÇÃO DE
PROGRAMAS E INICIATIVAS MANTIDOS PELA SMA

PROGRAMA FLORESTAS CILIARES



PROGRAMA FLORESTAS CILIARES

Programa Florestas Ciliares

No Brasil, as margens dos rios são consideradas áreas de preservação permanente, que devem ser destinadas apenas à manutenção da floresta ribeirinha. Por protegerem os rios como os cílios protegem os olhos, essa vegetação também é conhecida como floresta ciliar. Os principais benefícios por elas propiciados são:

- Produzem melhor fixação do solo, dificultando a erosão e o desbarrancamento, que podem causar o assoreamento do rio. Em consequência do assoreamento, os rios se tornam mais rasos e, com isso, um menor volume de chuva pode ser suficiente para causar seu transbordamento.
- As gotas da chuva encontram nas florestas uma barreira e um depósito. Assim, quando há uma floresta, a água não escorre diretamente para o corpo d'água, fica retida e escoada lentamente.
- Como as florestas retiram a água do solo e a lançam na atmosfera, elas atuam como verdadeiras bombas de sucção, que mantêm a umidade mais constante. Isso ajuda a regular a temperatura e também contribui para a estabilização das chuvas.
- Reduzem a velocidade dos ventos, diminuindo a ocorrência de desastres naturais, e ainda fornecem sombra e criam uma atmosfera agradável para as pessoas.
- Grande parte dos animais depende das florestas. Muitos deles usam as folhas, frutos e mesmo a casca das árvores como alimento. Outros utilizam-nas como abrigo ou para fazerem seus ninhos. Assim, a ausência das florestas leva os animais ao desaparecimento.

Por todos estes motivos, as florestas ciliares devem ser preservadas. Em 2006, a Copel inicia um processo de recuperação de suas áreas de preservação permanente em União da Vitória e Porto União. O trabalho, apenas na área urbana dos municípios, demandará o plantio de



REFLORESTAMENTOS EM UNIÃO DA VITÓRIA E PORTO UNIÃO



aproximadamente 150 mil mudas de árvores de diversas espécies previamente selecionadas.

Com mais esse investimento, a Copel ajudará a restaurar as condições ambientais locais, dando sua contribuição para que o rio Iguaçu tenha mais vida, e trará bem-estar à comunidade de União da Vitória e Porto União.

Colabore:

- * Evite adentrar nas áreas de preservação permanente
- * Não estrague as mudas
- * Comunique o desrespeito às autoridades competentes

Força Verde: 0800-643-0304

PROGRAMA FLORESTAS CILIARES



ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS
MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU



ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS

MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU



O MUSEU

A concepção do Museu Regional do Iguazu constava no Relatório de Impacto Ambiental da **Usina Hidrelétrica Gov. Ney Aminthas de Barros Braga** (antiga Usina Hidrelétrica de Segredo), datado de 1987. A guarda do acervo oriundo dos Programas de Aproveitamento Científico de Flora e Fauna, Salvamento da Memória Cultural e Resgate Arqueológico começou desde a fase de construção da usina.

O Museu guarda, também, o acervo resgatado nas áreas de influência de outros empreendimentos hidrelétricos da Copel no rio Iguazu. Com isso, o Museu Regional do Iguazu mantém um dos mais expressivos acervos regionais do Paraná.

A estrutura para exposição do acervo e visitas foi construída no final da década de 90. O Museu está aberto ao público desde 17 de dezembro de 1999, e sua inauguração oficial, como instituição, ocorreu em 21 de dezembro de 2000.

O QUE SE ENCONTRA NO MUSEU

As exposições são monitoradas pelos educadores ambientais, que fazem uma abordagem contextualizada das peças expostas. Dessa forma, é possível conhecer aspectos da história humana e ambiental que fazem parte do rio Iguazu.

O roteiro proposto para a visita inicia com uma explanação sobre a **origem e história dos museus**, até a história do próprio Museu Regional do Iguazu.

Na exposição permanente **O rio Iguazu e a Natureza**, pode-se conhecer grande parte da bacia do Iguazu, através de uma apresentação artística com luzes e sons sobre uma **maquete topográfica**.

Essa apresentação demonstra todo o percurso do rio, que tem aproximadamente 1.060 km de extensão, de forma clara e explicativa. Visualiza-se sua nascente, no morro Redondo, na Floresta Atlântica da Serra do Mar, que a partir do encontro dos rios Iraí e Atuba passa a se chamar Iguazu. Seu curso, sinuoso no primeiro planalto e na entrada no



ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU



segundo planalto, apresenta fortes corredeiras, saltos e cachoeiras, que vão até o terceiro planalto, na região da serra da Esperança. Por fim, segue rumo a sua foz, local em que se encontram as mundialmente famosas Cataratas do Iguazu, próximas da fronteira do Brasil com o Paraguai e a Argentina. No curso do rio, destacam-se sua contribuição à geração de energia elétrica, a formação das cidades em seus vales, bem como as construções de rodovias e ferrovias.

O **diorama** reconstitui alguns dos principais ecossistemas do rio Iguazu, privilegiando elementos que compõem a fauna e a flora típicas de cada região:

- **Nascentes:** Onde se encontram campos, várzeas, araucárias esparsas e lagos. Dentre os animais típicos do local, estão a lontra, a garça-branca, o rato-do-banhado, o cachorro-domato, a urutau (mãe-da-lua) e diversas espécies de aves.
- **Floresta de Araucárias:** Em décadas passadas, era o ecossistema predominante na bacia do Iguazu e abrigava inúmeras espécies da fauna local, como urubu-rei (corvo-

branco), gavião-carijó, coruja-orelhuda, baitaca, coruja-buraqueira, codorna, surucuá, além de mamíferos como preás, furões e iraras. No diorama, além da fauna e da flora, a paisagem é retratada com um fundo artístico que representa os faxinais e o interior dessa importante floresta.

- **Região da Usina Gov. Ney Braga:** É composta por uma floresta de transição, onde ocorre o encontro de três tipos de vegetação: Floresta de Araucárias, Campos e Floresta Estacional Semidecidual. Esse encontro é responsável pela grande diversidade da flora e fauna na área da usina. Entre os espécimes da fauna, encontram-se mamíferos tais como veados, quatis, iraras, gambás, tatus, jaguatirica, aves de

3



ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS

MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU

médio porte como gralhas-do-campo, gaviões e tiriva (catita), além de vários répteis.

- **Região Sudoeste:** É representada pela Floresta Estacional Semidecidual, que atualmente é a região mais ocupada da bacia do Iguaçu. Observa-se, nesse ecossistema, diversas espécies de aves, como pombas, patos e marrecos selvagens, biguás, socós, além de ratos silvestres, serpentes (cascavel) e o jacaré-do-papo-amarelo.

- **Floresta Pluvial Subtropical:** Onde se localiza o Parque Nacional do Iguaçu, tombado pela Unesco como Patrimônio Natural da Humanidade. É a principal área de preservação da bacia, onde podem ser identificadas plantas típicas da região, como palmito, peroba, marfim e cedro, que ainda sobrevivem protegidas nesse ecossistema. O Parque, em sua faixa de floresta, abriga espécies de fauna e flora extintas em outras regiões florestais do Paraná, principalmente, grandes mamíferos como onça-pintada, anta (maior mamífero brasileiro), puma (sussuarana), queixada e aves como jacutinga, tucano-toco e macuco.

A memória cultural da região do médio Iguaçu está resguardada na exposição permanente **O homem e a mulher do Iguaçu**. Ela retrata a expansão demográfica e a riqueza cultural dos habitantes que ajuda-



ram a formar a identidade paranaense na região. Viajando através da história, o visitante entra em contato com alguns dos hábitos de vida e meios de sobrevivência dos povos caçadores-coletores — tanto da tradição Humaitá como da tradição Umu — que habitaram o vale do Iguaçu cerca de 6.000 a.C. Sua cultura é representada no Museu por meio de artefatos líticos para caça, defesa, alimentação e rituais religiosos. Podem ser identificadas também peças pertencentes às seguintes comunidades nativas:

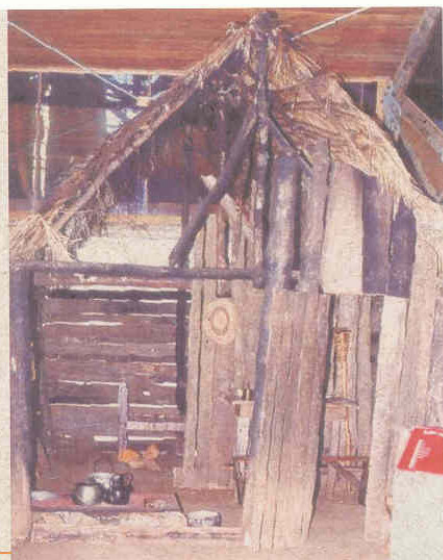
- **Nação Guarani:** Ocupavam grande parte do território do Paraná. Têm como principais

ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS

MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU

traços culturais a riqueza de seu universo simbólico e místico, além da prática agrícola denominada *coivara* (consiste na derrubada e queima da vegetação para realização de cultivos agrícolas, herdada por nossa agricultura e ainda em uso). A organização da comunidade é patrilinear — até 60 famílias obedecem a um único chefe. Caracterizam-se por possuírem índole pacífica, adorarem música e serem excelentes trovadores.

- **Nação Kaingáng:** Para o Guarani, Kaingáng era aquele que não se deixava pacificar, que *vinha do mato*. Atualmente, os Kaingáng habitam reservas indígenas, não sendo raros os conflitos com os não-índios pela posse da terra. Eram de grande mobilidade territorial, espalhando-se pela região Sul e parte do Sudoeste brasileiro, chegando a ocupar, em certos períodos, o norte da Argentina. Eram poligâmicos e seu principal organismo social era o grupo, depois vinha a família. Eram guerreiros e foram os que mais resistiram ao processo de ocupação luso-brasileira.



A exposição **Casa-do-caboclo** nos transporta a um universo em que o caboclo, pilar da ocupação do território, representa a população ribeirinha, sendo sua prática comum, à economia voltada a atividades de subsistência.

A **população cabocla**, caracterizada pelo modo de vida simples e despojado, prezava muito a interação com os elementos da natureza. Seu jeito de ser e viver não agredia o meio ambiente, pois o caboclo retirava dele apenas o necessário para sua sobrevivência. Nessa população, pode-se encontrar elementos das culturas indígena e luso-brasileira, resultantes dos processos de colonização e imigração.

De acordo com a história, o vale do Iguaçu só foi efetivamente povoado

ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS

MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU



pelos não-índios quando da vinda de imigrantes atraídos pelos projetos de colonização do Governo Imperial, a partir de 1873.

Para entender melhor a cultura colonial, é importante conhecer os **utensílios e equipamentos** que retrataram seu cotidiano, bem como seus instrumentos de produção. Esses objetos foram utilizados pelos ucranianos, poloneses, alemães, italianos, russos, austríacos e imigrantes de outras etnias que, ao longo dos anos, instalaram-se no vale do rio Iguaçu.

6

A história da ocupação humana dessa extensa área se mescla com a evolução da economia ervateira e madeireira. A ocupação da terra na região, conhecida hoje como oeste e sudoeste paranaense, foi violenta, até mesmo por se tratar de região de litígio do Contestado. O povoamento oficial do vale do Iguaçu, conduzido por expedições militares, data do período compreendido entre o fim do século XIX e o início do século XX.

OUTROS ATRATIVOS

O Museu Regional do Iguaçu reserva um espaço para **exposições tempo-**

rárias, cujo acervo permanece o tempo necessário para que seu conteúdo seja visto e conhecido por professores, pesquisadores e a comunidade local.

Atualmente, a exposição em cartaz é Arqueologia Paranaense, organizada pela arqueóloga Cláudia Inês Parellada, do Museu Paranaense. O tema é inédito na região, suscitando diversas pesquisas, principalmente estudantis. Através de vestígios materiais, imagens e mapas geográficos, a exposição identifica os principais pontos da cultura, descoberta no Paraná, produzida pelas populações anteriores ao uso da escrita, com o tema **Gravuras e pinturas rupestres**.

O ponto central dessa exposição reside no material do salvamento arqueológico da Usina Hidrelétrica de Salto Caxias. Comprovou-se, cientificamente, que as peças encontradas têm idade aproximada de 9.040 anos. Essa região foi ocupada por populações caçadoras-coletoras das tradições Umbu, localizadas no sítio arqueológico Ouro Verde I, em Boa Esperança do Iguaçu.

Visando contribuir com a leitura e



ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU

pesquisas, a comunidade e os alunos da região dispõem da **Biblioteca do Museu**, com mais de 1.700 títulos entre livros, vídeos, CD-ROMs, revistas e periódicos, além do acesso à Internet. Esse acervo fica disponível para consulta local de terça-feira a domingo. Os audiovisuais são reproduzidos nas tardes de sábado, para todos os que demonstrarem interesse em conhecê-los. Os temas tratados são específicos de áreas relacionadas ao Museu: educação ambiental, meio ambiente, arqueologia, história e geografia do Paraná, biologia e museologia.

O **Museu Regional do Iguaçu** valoriza e pretende divulgar todas as formas de manifestação da cultura artística local. Por isso, coloca à disposição dos artistas da região um espaço onde podem inscrever e expor seus trabalhos artísticos, sejam eles poemas, pinturas, esculturas, artesanato, fotografias, caricaturas, entre outros. O salão reservado para essas exposições é bastante amplo e proporciona uma belíssima vista do rio Iguaçu e da Usina.

Trabalhos destinados à comercialização são colocados à venda na **Loja de Artesanato**, que também vende lembranças do Museu como camisetas, bonés, canetas, postais, artesanato indígena Guarani e Kaingáng e artesanatos diversos produzidos por membros da comunidade.

COM O MUSEU, A COPEL PRETENDE:

- Educar para a sustentabilidade, através da guarda e valorização da memória cultural e ambiental do Paraná
- Sensibilizar para a preservação da biodiversidade e de todas as formas de vida
- Informar e educar sobre o repovoamento da ictiofauna do Iguaçu e cuidados com o meio ambiente, geração de energia elétrica com responsabilidade e compromisso ambiental

CIRCUITO INTEGRADO DE VISITAÇÃO

O Circuito Integrado de Visitação foi criado para apresentar aos visitantes uma visão integrada e sistêmica do complexo da Usina Hidrelétrica Gov. Ney Braga e de algumas **ações ambientais** empreendidas pela Copel. Através dele é realizada a inter-relação da importância da geração de energia e dos cuidados com o meio ambiente, a necessidade do uso racional da energia, os impactos inerentes às grandes obras e suas possíveis ações



ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU

mitigadoras. O circuito compreende: o Museu Regional do Iguaçu, o Horto Florestal, a **Estação Experimental de Estudos Ictiológicos** e a usina.

Com o desenvolvimento do trabalho de educação ambiental é reforçado o princípio de que é possível construir uma sociedade economicamente sustentável, ecologicamente equilibrada e humanamente mais justa.

VISÃO PARA O FUTURO

8 O Museu Regional do Iguaçu pretende se transformar em um centro de educação ambiental e pólo de pesquisas científicas ligadas ao rio Iguaçu, contemplando a sua diversidade de áreas e importância.

Para atingir seus objetivos, o Museu Regional do Iguaçu trabalha para oferecer aos pesquisadores das universidades um espaço inédito de pesquisas ligadas ao rio Iguaçu. Seu acervo compreende espécies do meio biótico (flora e fauna) e do meio antrópico (resultado da ação humana), totalizando em torno de 3.500 peças.



As áreas contempladas são as mais diversas, desde as ciências humanas (história, antropologia, arqueologia e educação), até as biológicas (botânica, engenharia florestal, biologia, zoologia, entre outras).

A equipe de educadores do Museu poderá colaborar com o enriquecimento do aprendizado escolar, possibilitando aos alunos um contato real com os assuntos tratados em sala de aula.

Através de abordagens criativas e dinâmicas, pode-se mostrar uma nova postura ambiental e trabalhar com temas transversais dos PCNs - Parâmetros Curriculares Nacionais como meio ambiente e cidadania.

Existe ainda a possibilidade de direcionar a visita para temas mais específicos, de acordo com a proposta do grupo visitante:

ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU

- Energia e meio ambiente
- Lixo
- Água
- Animais em extinção
- Ecologia
- Geografia do Paraná
- História do Paraná
- Patrimônio cultural

PREPARE-SE PARA APROVEITAR A VISITA AO MUSEU

ANTES

- Antes da visita, é interessante que o grupo obtenha as informações a respeito do acervo e das áreas do conhecimento abrangidas pelo Museu.
- ▶ Desperte a **curiosidade** dos seus alunos para a visita. Meio ambiente, história e desenvolvimento sustentável podem ser o fio condutor dessa conversa, despertando neles a consciência da importância da necessidade da preservação ambiental.



- ▶ O despertar do **espírito crítico** quanto aos problemas ambientais que enfrentamos hoje, a valorização da própria história e a preservação do patrimônio farão com que eles reflitam e formem idéias próprias.
- ▶ Mostre as vantagens que a visita oferece, como a expansão do conhecimento e as **novas descobertas** que eles farão.
- **As visitas deverão ser agendadas para grupos acima de 15 pessoas**, tanto para a visita ao Museu quanto para o Circuito Integrado. Grupos com menos de 15 pessoas não necessitam de agendamento prévio, desde que a visita seja apenas no Museu.
- ▶ **O agendamento deve ser feito por telefone, fax ou e-mail, qualquer dia da semana, das 8h às 17h.**
- ▶ O tempo necessário para a realização da visita é de 1h30 para o Museu e de 5h30 para o Circuito Integrado.

- **Recomendações simples e importantes:**
- ▶ **É importante respeitar os horários e as normas de visitação**, para que o atendimento seja satisfatório e a

ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU



visita, bem aproveitada pelo grupo.

- ▶ As roupas devem ser confortáveis, os calçados fechados e é interessante que os visitantes tragam boné, óculos escuros, protetor solar, água e repelente contra insetos.

- ▶ É permitido usar máquina fotográfica e/ou filmadora.

10

- O transporte, o agendamento e as refeições são de inteira responsabilidade do grupo, assim como os traslados internos. A escolha e reserva do local para realização das refeições ficam a critério do grupo.

- Não é permitido:

- ▶ Fumar e portar bebidas alcoólicas.

- ▶ Na Usina não é permitida a entrada de pessoas portadoras de marcapasso, menores de 12 anos ou vestindo calçados abertos.

DURANTE

- Ao chegar ao Museu, o responsável pelo grupo deverá procurar a coordenação para receber as instruções e informações.

- Recomenda-se que os membros do grupo visitantes estejam identificados com crachás, para que haja um vínculo melhor de comunicação entre eles e os educadores.

- Os Educadores Ambientais acompanharão o grupo o tempo todo, coordenando as atividades, seus horários e intervalos. Mas é importante também que os responsáveis pelo grupo mantenham-se atentos à condução da turma, exigindo um **comportamento responsável e disciplinado**.

- ▶ É importante a interação do grupo, tendo em vista que a visita é rica em novas informações e conhecimentos. Participar e pedir explicações contribuirá para o enriquecimento do processo.

- ▶ É imprescindível observar rigorosamente a **conduta de segurança**. Portanto, os responsáveis devem alertar o grupo para os riscos de acidentes, tais como picadas de animais peçonhentos e queda de alturas ao redor ou no interior do Museu e outros locais visitados.



ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU



- Ao final da visita, todos os participantes deverão preencher uma avaliação com itens como organização, local, atuação dos educadores, conteúdo apresentando entre outros. Essa avaliação subsidiará a equipe do Museu no contínuo processo de melhoria.

DEPOIS

- Para que a visita ao Museu seja válida e cumpra seu propósito educativo, é preciso avaliar o que foi assimilado pelo grupo.
 - ▶ Dentre as atividades de avaliação, poderão constar debates, dramatizações, novas pesquisas, projetos, produção de textos e poemas.
 - ▶ Se o grupo julgar interessante, o material obtido nessas avaliações pode ser repassado à equipe do Museu, para que o resultado seja também difundido e valorizado na Copel, bem como aos outros visitantes.



11

CONTATOS

Museu Regional do Iguaçu
Tel. (42) 3675-1200 - ramais 1801, 1802,
1803, 1804 e 1805 (fax)
e-mail: museu.iguacu@copel.com

Usina Hidrelétrica Gov. Ney Braga
Companhia Paranaense de Energia - Copel
CEP 85195-000
Reserva do Iguaçu - PR

MONTAGEM E EXECUÇÃO TÉCNICA - Coordenação técnica: Jacira Aparecida de Campos Ramos • Edição de texto: Luiz Gustavo Martins e Polyanna Vanessa Mantovanello • Direção de Arte: Christiane Elizabeth Righetto
Fotos: Museu Regional do Iguaçu • Realização: Companhia Paranaense de Energia - Copel - Diretoria de Geração e Transmissão de Energia e de Telecomunicações - Superintendência de Assuntos de Meio Ambiente e Fundiários - Departamento de Manejo e Programas Ambientais - Museu Regional do Iguaçu

ORIENTAÇÕES PEDAGÓGICAS PARA VISITAS
MUSEU REGIONAL DO IGUAÇU

Museu Regional do Iguaçu

*Um lugar para toda a Humanidade
Que vive com tanta desigualdade.
Sempre em processo de extinção
Onde poucos lutam por preservação.*

*A natureza deve ser valorizada
E por todos preservada.*

*A flora apresenta o Pinheiro-do-Paraná
E a fauna o quase extinto lobo-guará.*

*Esse lugar apresenta o Rio Iguaçu
Com a maior extensão.*

Formado em Curitiba

Percorre a região

Nos dando energia, dia após dia.

Todos que conhecerão o Museu

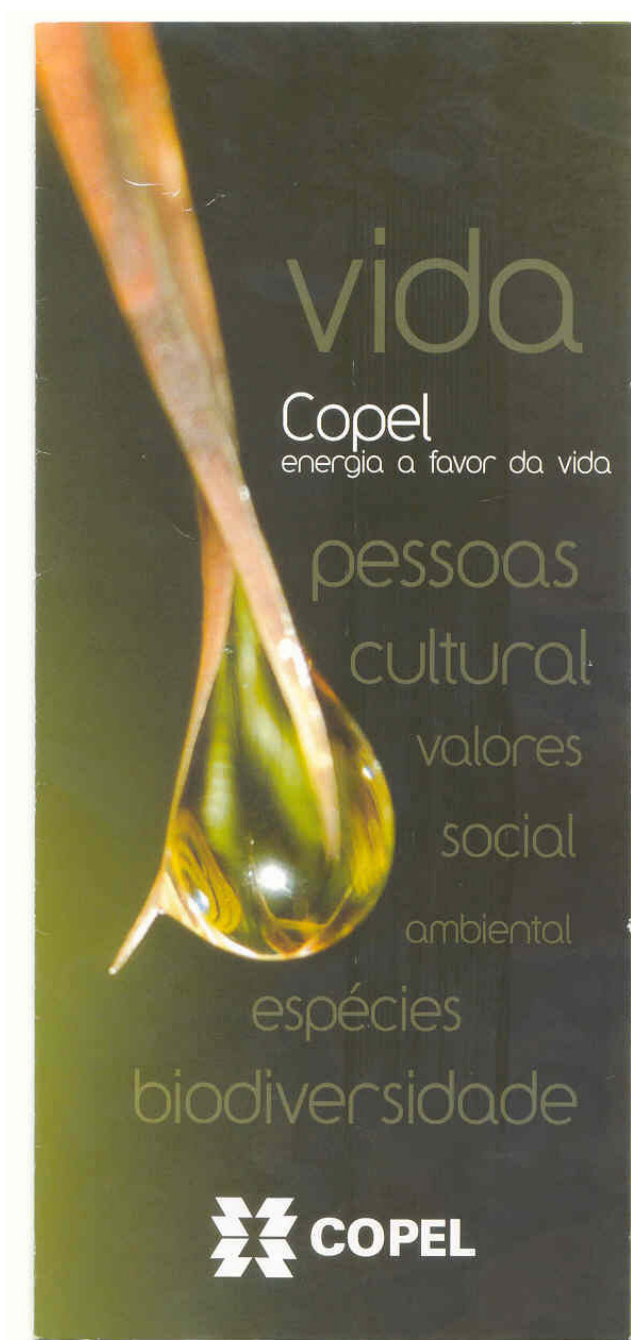
Não se sentirão "plebeus"

*Pois verão o tamanho da herança
Que cuidamos desde criança.*

Jacqueline M. Pires
1º ano do Ensino Médio
Colégio Adventista de Guarapuava



AÇÕES E PROGRAMAS AMBIENTAIS DESENVOLVIDOS



AÇÕES E PROGRAMAS AMBIENTAIS DESENVOLVIDOS

Ações e programas desenvolvidos

A Copel é uma das pioneiras, no Brasil, no desenvolvimento de estudos e relatórios de impacto ambiental na construção de usinas hidrelétricas. Dentro dessa política de preservação ambiental, foram sendo agregadas diversas outras ações, que fizeram com que ela fosse indicada pela Bovespa como uma das 28 maiores empresas, com ações negociadas em bolsa, que possuem as melhores práticas ambientais do país. Estes são alguns programas desenvolvidos pela empresa:



Gestão de resíduos, efluentes e emissões

Programa de gerenciamento dos poluentes que têm origem nos processos de operação e manutenção das usinas. A meta é reduzir a zero os resíduos gerados nas suas áreas industriais e administrativas.

Paisagismo e valorização da Biodiversidade

A Copel mantém 4 hortos florestais de grande beleza cênica, disponíveis à visitação pública, visando a produção de mudas de espécies nativas para a reposição vegetal das áreas de preservação permanente e paisagismo.

Florestas ciliares

Atua em diversos projetos para o desenvolvimento de atividades de reflorestamento e enriquecimento da faixa ciliar dos reservatórios das usinas hidrelétricas. Este trabalho é realizado em conjunto com o governo estadual.

Ictiologia

A Copel realiza um trabalho permanente de monitoramento da ictiofauna nos reservatórios. Na Estação Experimental de Estudos Ictiológicos de Segredo mantém um programa de produção de alevinos. Anualmente, realiza o peixamento nos seus principais reservatórios e tributários.

ACÇÕES E PROGRAMAS AMBIENTAIS DESENVOLVIDOS

Educação ambiental

Programa desenvolvido no Museu Regional do Iguaçu, que é uma instalação de padrão internacional, destinado à comunidade e destaca o homem, a fauna e a flora do médio Iguaçu. O Museu, que possui um dos mais expressivos acervos regionais do Paraná, recebe em média 15 mil visitantes por ano. Outra iniciativa é o curso "As Três Ecologias" dentro do Programa de Educação Ambiental da área de Distribuição, envolvendo aspectos da Ecologia Ambiental, Pessoal (ética) e Social (cultura).

Mexilhão dourado

A Copel desenvolve campanhas de monitoramento dos rios e reservatórios e, junto às comunidades ribeirinhas, para a detecção e monitoramento de espécies invasoras, como o mexilhão dourado, um molusco que pode trazer sérios prejuízos econômicos a todas as atividades envolvidas com a utilização de recursos hídricos no Paraná.

Unidades de conservação

A Copel mantém unidades de conservação nos seguintes locais:

- Usina Governador José Richa - Parque Estadual do Rio Guarani - 2.235 hectares.
- Usina Governador Ney Braga - Estação Ecológica do Rio dos Touros - 1.231 hectares.
- Derivação do Rio Jordão - Estação Ecológica da Tia Chica - 423 hectares.

Estas unidades de conservação foram doadas ao IAP - Instituto Ambiental do Paraná. A Copel mantém convênio com o Batalhão da Polícia Florestal para a proteção e conservação destas Unidades e das suas Áreas de Preservação Permanente.

Reassentamentos

A Copel promoveu o reassentamento das famílias e comunidades envolvidas na construção de suas usinas.

Usina Governador Ney Braga: Segredo I e III - 95 famílias; Segredo II - 15 famílias; Segredo IV - 77 famílias.

Usina Governador José Richa: 600 famílias em reassentamento coletivo;

19 comunidades; 466 famílias em reassentamentos individuais.



Fotos: Denis Ferreira Netto e Carlos Borba.

Fauna

A Copel alterou o traçado da linha de transmissão Bateias-Jaguariaíva para preservar uma comunidade de macacos mono-carvoeiros, também chamados de miquiqui. Esta espécie não era registrada pela comunidade científica há pelos menos 30 anos.

Parques ambientais

A Copel tem convênios com prefeituras do Paraná para a manutenção de parques, áreas de lazer e de proteção ambiental em diversos municípios, localizados nas proximidades de suas usinas.

Biorremediação ambiental

A Copel vem recuperando as áreas operacionais contaminadas através de biotratamento com bactérias que consomem vestígios de óleos minerais que contaminavam o solo e adotando medidas preventivas para evitar futuros acidentes ambientais.

Guia de arborização urbano

Elaboração de um guia para os municípios implementarem medidas adequadas de como arborizar suas cidades: o que plantar, como plantar, onde plantar, quando plantar e porque plantar árvores.

Tributo ao Iguaçu

Programa que visa estimular e facilitar o desenvolvimento de comunidades auto-sustentáveis na bacia do Rio Iguaçu.



AÇÕES E PROGRAMAS AMBIENTAIS DESENVOLVIDOS

Princípios

Princípios da Política de Sustentabilidade e Cidadania Corporativa

1. Comprometimento

Declaramo-nos comprometidos com a valorização, conservação e defesa do meio ambiente, e com a ampla inclusão e justiça social, considerando os preceitos do desenvolvimento sustentável no exercício de nossas atividades.

2. Atitude pró-ativa diante da lei

Comprometemo-nos a cumprir a legislação ambiental vigente e respeitar os direitos humanos universais, no desenvolvimento de nossas atividades, bem como agir além do meramente exigido pela lei, sempre que necessário e possível, no sentido de apoiar e promover o desenvolvimento sustentável das comunidades com as quais interagimos.

3. Diálogo, comunicação e transparência

Nos relacionamos de forma transparente com os diversos segmentos sociais, direta e indiretamente interessados em nossas atividades, considerando efetivamente suas opiniões e expectativas.

4. Respeito à dinâmica socioambiental

Estamos atentos aos fatores que definem a dinâmica sócio-ambiental, revendo constantemente nossos princípios, buscando um desempenho adequado através de ações de melhoria contínua.

5. Responsabilidade individual

Conscientizamos nossa força de trabalho a assumir uma postura de respeito e responsabilidade para com todas as partes interessadas, assegurando práticas empresariais cotidianas consistentes com seus valores pessoais e com os valores da empresa.

6. Valorização da diversidade

Valorizamos a diversidade dos ecossistemas naturais e sociais, em todos os seus múltiplos aspectos.

Responsabilidade socioambiental

Ao se tornar uma das primeiras signatárias do Pacto Global, uma aliança entre a ONU e a comunidade empresarial internacional para a promoção do desenvolvimento sustentável, a Copel deixou explícito o alinhamento com os seus princípios. A valorização da biodiversidade é um compromisso assumido pela empresa nos diversos empreendimentos que desenvolve, traduzido em ações e programas de conservação do meio ambiente. Hoje, estamos abertos ao diálogo com todas as partes interessadas através das normas propostas pela AA 1000, prevendo-se a certificação em 2008. Nosso relatório anual de sustentabilidade, juntamente com o balanço social, vem seguindo os padrões do Global Reporting Initiative-GRI e IBASE.



Acabar com a fome e a miséria



Educação básica de qualidade para todos



Igualdade entre sexos e valorização da mulher



Reduzir a mortalidade infantil



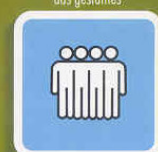
Melhorar a saúde das gestantes



Qualidade de vida e respeito ao meio ambiente



Combater a AIDS, a malária e outras doenças



Todo mundo trabalhando pelo desenvolvimento

AÇÕES E PROGRAMAS AMBIENTAIS DESENVOLVIDOS



Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)