

OMNIA

SAÚDE

Faculdades Adamantinenses Integradas (FAI)

www.fai.com.br

RODRIGUES, Rosângela Rocio Jarros. Sustentabilidade: o relato da intervenção na gestão ambiental de uma instituição pública. *Omnia Saúde*, v.9, n.2, p.83-93, 2012.

Recebido em: 14/09/2012

Revisado em: 20/11/2012

Aceito em: 28/12/2012

SUSTENTABILIDADE: O RELATO DA INTERVENÇÃO NA GESTÃO AMBIENTAL DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

SUSTAINABILITY: THE REPORT OF INTERVENTION IN THE ENVIRONMENTAL ADMINISTRATION OF A PUBLIC INSTITUTION

Rosângela Rocio Jarros Rodrigues

Doutora em Estudos da Linguagem (UEL)
Psicóloga Organizacional e do Trabalho

RESUMO

Este artigo é o relato de uma experiência de trabalho na área de gestão ambiental numa Instituição de Ensino Superior estadual pública desenvolvida junto aos servidores de um centro de estudos. O objetivo central do trabalho foi promover ações que visassem o cuidado com o meio ambiente e, conseqüentemente, contribuir para melhorar a qualidade de vida das pessoas que vivem no espaço acadêmico. Descrevemos como se constitui o programa de gestão ambiental nessa instituição, o local da intervenção, o modo de inserção no grupo de trabalho e as atividades realizadas que abrangeram seis ações, sendo a quinta destinada ao planejamento e desenvolvimento de um curso para os servidores. Conclui-se que a experiência foi satisfatória porque proporcionou o encontro entre os envolvidos com o programa de gestão ambiental daquele centro de estudos e a transmissão de informações acerca da coleta, seleção e descarte do lixo produzido.

Palavras chave: Sustentabilidade; Gestão Ambiental; Qualidade de Vida; Trabalho; Treinamento.

ABSTRACT

This article is the report of a work experience in the area of environmental administration in a public Institution of state Higher education developed the servants of a center of studies close to. The central objective of the work was to promote actions to seek the care with the environment and, consequently, to contribute the quality of the people's life that you/they live in the academic space to get better. We described as the program of environmental administration is constituted in that institution, the place of the intervention, the insert way in the work group and the activities accomplished that they included six actions, being Thursday destined to the planning and development of a course for the servants. It is ended that the experience was satisfactory because it provided the encounter among them involved with the program of environmental administration of that center of studies and the transmission of information concerning the collection, selection and discard of the produced garbage.

Key words: Sustainability; environmental administration; life quality; work; training.

INTRODUÇÃO

A Psicologia como área de conhecimento volta-se para a promoção da saúde e, no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, estuda a relação do homem com a atividade laboral considerando-a sob quais condições ocorre a fim de compreender o impacto na qualidade de vida. Porque acreditamos que a saúde não é um estado que uma vez conquistado permanece continuamente, conforme Dejours et al. (1993) é uma busca constante por equilíbrio. Os estudos analisam as condições de higiene e segurança existentes no trabalho, bem como os índices de insalubridade e de periculosidade que envolve certas atividades laborais.

Recentemente, vem tomando espaço nas organizações as ações destinadas à gestão ambiental, no que tange à temática da sustentabilidade, por sua vez, também pertinente à Psicologia Ambiental. No âmbito organizacional passa-se a tratar da relação indivíduo e ambiente com vistas, por exemplo, ao descarte dos resíduos produzidos no espaço físico de trabalho. Isso acontece por razões mais globais referentes ao destino do planeta e por motivos mais próximos ligados à saúde do trabalhador estendendo-se aos familiares e ao entorno da empresa.

Compreendemos que o psicólogo nas organizações além de dirigir o olhar para as condições de trabalho que rodeiam os trabalhadores poderá ampliar suas ações ao considerar o impacto do descarte de resíduos no ambiente, pois isso faz parte da promoção da saúde.

OBJETIVO

O objetivo deste artigo é relatar uma experiência junto aos servidores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública onde desenvolvemos algumas ações que culminaram num curso que abordou a temática gestão ambiental no tocante à seleção, a coleta e o descarte de resíduos produzidos no Centro de estudos onde trabalham.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Sustentabilidade e as organizações

O documento referência sobre a compreensão do termo desenvolvimento sustentável é o Relatório de Brundtland, elaborado pela *World Conservation Union* que segundo Câmara (2009, p.78) é definido como “aquele que atende às necessidades das gerações presentes sem comprometer a possibilidade de gerações futuras atenderem suas próprias necessidades”. Nesse sentido, compreendemos que as ações humanas praticadas no passado e no presente causam impactos positivos e negativos no ambiente e na qualidade de vida das futuras gerações. Citamos o passado porque devido a relação intrínseca entre indivíduo e ambiente, sabemos que o segundo reage às ações humanas conforme um efeito cumulativo. Cada geração não inicia do zero, pois é herdeira do que foi realizado no passado, assim, também com relação ao ambiente.

Entretanto, mais que os indivíduos isoladamente, as organizações que industrializam e comercializam produtos, bens e serviços são os agentes que mais podem impactar negativamente o meio ambiente. Desse modo, o Estado em seus âmbitos federal, estadual e municipal tem regulamentado por leis e políticas públicas alguns meios que visam à preservação do meio ambiente e disciplinam as ações das organizações que o impacta nocivamente, além de prever punições para aquelas que as descumprirem.

Paralelamente à força da lei sobre as ações das organizações, as pressões sociais de consumidores que já adotaram práticas sustentáveis no seu cotidiano, principalmente, no ato das compras, tem levado as mesmas ao desenvolvimento de projetos e produtos que buscam minimizar ou extinguir os impactos nocivos ao ambiente. Mais uma vez, se não primeiramente movidos por compromissos com o desenvolvimento sustentável, o movimento emerge da necessidade comercial de projetar e associar a imagem da empresa como “responsável”.

Alves (2001) distingue dois tipos de organizações a oportunista e a cidadã:

“A primeira empresa age de forma oportunista, ao procurar maximizar o lucro em detrimento de princípios da cidadania empresarial. Ela é cúmplice, em última análise, de um processo produtivo que subverte valores sociais essenciais para o desenvolvimento sustentado da sociedade e da economia em longo prazo. A segunda empresa atua de forma socialmente responsável, em cumprimento aos princípios da cidadania empresarial. Ela participa, portanto, de um processo produtivo que termina por agregar valor social e, assim, contribuir para o desenvolvimento sustentado da sociedade e da economia a longo prazo” (ALVES, 2001, p.81)

Atualmente vemos que algumas organizações desenvolvem ações junto a gestão de seu pessoal para adoção de práticas responsáveis com o meio ambiente. Hoje “agregar valor” numa organização envolve a promoção de melhor qualidade de vida das pessoas que estão dentro e fora dela, compreende ser responsável pelo impacto daquilo que produz para a geração presente e a futura.

Vergara e Branco (2001) defendem a empresa humanizada como uma organização necessária e possível. A empresa humanizada não se preocupa apenas com o retorno dos lucros para os acionistas, mas está voltada para seus funcionários e o meio ambiente visando à melhoria da qualidade de vida e de trabalho. Assim, “ao focalizar o ambiente, as ações dessas empresas buscam a eliminação de desequilíbrios ecológicos (p.20)” afirmam os autores.

A ecologia é um dos paradigmas que contribuem para interpretação do que é qualidade de vida, como a psicologia, a ergonomia, a sociologia, a economia entre outros. Para Limongi-França e Arellano (2002, p.296) a ecologia é a “ciência em que o homem é parte integrante e responsável pela preservação do ecossistema e dos insumos da natureza, bem como autor do desenvolvimento sustentável”. As autoras consideram que o conceito de qualidade de vida ultrapassa a ausência de doenças nas pessoas e que outros paradigmas podem contribuir para ampliar nossa perspectiva. Consideramos que englobar a preservação e o cuidado com o meio ambiente como meta organizacional é uma forma de promover a qualidade de vida no trabalho.

A adoção de práticas sustentáveis em nosso cotidiano reflete o modo de comportamento ecológico. Pato e Campos (2011, p.122) tratam do comportamento ecológico e o define como “a ação humana que visa contribuir para proteger o meio ou para minimizar o impacto ambiental de outras atividades. Ele pode ser intencional ou não, ainda, ser aprendido e aplicado na vida cotidiana”. Segundo as autoras o descarte seletivo de resíduos e a reciclagem são exemplos de comportamentos ecológicos. Esses comportamentos estão associados à preservação do meio ambiente, a melhor qualidade de vida e revela o compromisso com as gerações futuras.

A título de exemplo apresentamos o quadro a seguir que apresenta o tempo de degradação de diversos materiais presentes em nosso cotidiano doméstico e no ambiente de trabalho:

Material	Tempo de Degradação
Embalagens longa vida	Até 100 anos
Embalagens de plástico no geral	Até 450 anos
Embalagens PET	Mais de 100 anos
Sacos e sacolas plásticas	Mais de 100 anos
Isopor	Até 150 anos
Vidros	4.000 anos
Papel e papelão	Cerca de 6 meses
Lata de conserva (aço)	Mais de 100 anos
Latas de alumínio	200 a 500 anos
Borracha	Tempo indeterminado
Tecido	6 meses a 1 ano
Madeira	6 meses
Madeira pintada	15 anos
Tampa de garrafa	150 anos
Cordas de nylon	30 a 40 anos

Fonte: Cortez (2011, p.33)

Este quadro revela uma realidade pouco conhecida e que impactam negativamente o meio ambiente caso não tenham o descarte adequado para sua reciclagem. Comportamentos ecológicos estão ligados aos princípios da sustentabilidade.

Conforme Pato e Campos (2011) os comportamentos ecológicos podem ser desenvolvidos por meio da aprendizagem. Alguns têm um custo e são mais difíceis de serem adotados, como por exemplo, deslocar-se para o trabalho de bicicleta, todavia, existem outros que dependem basicamente da escolha da pessoa, ou seja, o descarte correto do lixo produzido. As organizações podem contribuir para o desenvolvimento de comportamentos ecológicos por meio de um programa de gestão ambiental e de treinamentos.

Gestão ambiental e desenvolvimento de pessoas

A gestão ambiental é uma ferramenta utilizada pelas organizações para incorporar princípios do desenvolvimento sustentável. Para Campos (2011, p.198) a gestão ambiental constitui as “políticas e metas ambientais que contemplam tanto recursos humanos (trabalhadores e comunidades vizinhas) quanto os recursos ambientais”. Nesse sentido, os gestores ambientais demonstram não olhar apenas para dentro do “seu

muro”, mas olhar para além dele ultrapassando e compreendendo que os recursos que detém e utiliza são finitos, transitórios e coletivos.

As políticas e metas registradas no programa de gestão ambiental explicitam os valores de sustentabilidade que a organização defende. Nesse programa há a definição da missão, dos objetivos, da estrutura de funcionamento e a constituição de um comitê coordenador. Tanto a introdução como a adoção de valores sustentáveis pelas pessoas em seu cotidiano de trabalho, familiar e social corresponde a um processo de mudança de comportamento.

O psicólogo nas organizações toma parte no comitê de gestão ambiental para contribuir no processo de mudança comportamental e de atitude das pessoas. Um dos meios utilizados para promover as mudanças ou a incorporação de “comportamentos ecológicos” é o treinamento das pessoas. Empregamos o termo treinamento no sentido amplo de desenvolvimento, nesse sentido, pode se constituir como um espaço e um momento onde os trabalhadores e dirigentes possam compreender como a ação humana individual está ligada as ações coletivas e “sustentáveis”.

Segundo Chiavenato (1999, p.290) desenvolver pessoas não se limita a dar informações para que as pessoas aprendam novos conhecimentos, novas habilidades e destrezas para serem mais eficientes no trabalho. Desenvolver “é, sobretudo, dar-lhes a formação básica para que elas aprendam novas atitudes, soluções, ideias, conceitos e que modifiquem seus hábitos e comportamentos e se tornem mais eficazes naquilo que fazem”. Nessa perspectiva as informações devem estimular as pessoas à mudança de hábitos, de comportamento e de novas atitudes.

O treinamento nas organizações corresponde a um dos subsistemas de gestão de pessoas e o seu processo envolve quatro etapas:

“*Diagnóstico*: levantamento das necessidades de treinamento a serem satisfeitas. [...] *Desenho*: é a elaboração do programa de treinamento para atender às necessidades diagnosticadas. [...] *Implementação*: é a aplicação e condução do programa de treinamento. *Avaliação*: é a verificação dos resultados do treinamento” (CHIAVENATO, 1999, p.297).

Salientamos as duas primeiras etapas, o diagnóstico e o desenho. As necessidades de treinamento tradicionalmente estão ligadas às demandas provocadas pelas inovações tecnológicas a serem implantadas nos processos de trabalho. Isso é muito comum, mas outro exemplo e outra demanda que vem surgindo é da mudança comportamental frente os cuidados e a preservação com o meio ambiente.

O desenho do treinamento envolve a resposta às seguintes perguntas: quem deve ser treinado, como treinar (métodos, recursos), em que treinar, por quem, onde treinar, quando treinar e para que treinar. Essas questões são respondidas à medida que a programação vai sendo desenvolvida pela coordenação do treinamento. Pode-se tanto planejar e desenvolver treinamentos específicos sobre conteúdos que tratem do desenvolvimento sustentável e ou práticas sustentáveis como ir um pouco mais longe inserindo em todos os treinamentos uma parte destinada a essa área temática.

Consoante Callenbach (2010) o treinamento deve ampliar seus objetivos e incluir em todos os programas a dimensão ambiental a fim de estimular as pessoas a serem responsáveis com o meio ambiente. A proposta desse autor é que a temática em questão seja um conteúdo transversal, ou seja, todos os treinamentos realizados nas organizações poderão tratar do impacto sobre o meio ambiente e a saúde das pessoas.

A seguir passamos a relatar a participação na comissão de gestão ambiental de uma IES que resultou no curso para servidores.

O relato da experiência na comissão de gestão ambiental

Por meio do *site* da Universidade Estadual de Londrina (UEL) é possível acessar o link referente ao Programa de Gestão Ambiental da UEL, o ReciclaUel. Em 2011 esse programa é criado e vinculado à prefeitura do *campus* universitário. Declara como missão “contribuir para o desenvolvimento de políticas sustentáveis por meio de ações voltadas à minimização de resíduos, preservação do meio ambiente, melhoria das condições de trabalho e formação de recursos humanos comprometidos com a sustentabilidade” (UEL, 2012, p.2).

Foi constituído um comitê técnico-científico que define as diretrizes gerais e a avaliação do programa. O comitê é composto pelo coordenador geral e mais cinco representantes das áreas de resíduos agrônômicos, biológicos, radioativos, químicos e dos serviços de saúde. Além do comitê o programa tem as comissões setoriais formadas por multiplicadores e facilitadores que são servidores alocados nos centros de estudos, unidades, divisões e órgãos da UEL. Os agentes multiplicadores subsidiam o comitê com informações que contribuem para a definição das diretrizes do programa. Também tem a tarefa de auxiliar os facilitadores para diagnosticarem os problemas e encaminhar as informações para a coordenação do programa.

A experiência que passamos a relatar foi desenvolvida junto à comissão de gestão ambiental do Centro de Estudos de Ciências Biológicas (CCB). Essa comissão é constituída por multiplicadores que atuam no Centro que é composto por departamentos de estudos, laboratórios, clínica psicológica, museu entre outros.

O ingresso nessa comissão partiu de uma solicitação da docente para realização do estágio curricular na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho que ocorre na quinta série do curso de Psicologia. Após aprovada a solicitação pela direção geral do CCB, três alunos do estágio e a docente passaram a tomar parte na comissão de gestão ambiental durante o ano letivo de 2012.

As reuniões quinzenais da comissão eram compostas por duas servidoras multiplicadoras, um aluno da empresa júnior (BIOMA) do curso de Biologia, uma aluna da empresa júnior (ELO) do curso de Psicologia. Esses membros realizam outras atividades em particular ligadas a gestão ambiental, como os três estagiários que desenvolveram uma pesquisa sobre comportamento ecológico (LIMA et al, 2012), mas o que vamos relatar é a experiência coletiva da comissão que abrangeu o planejamento e o desenvolvimento de um curso.

A *primeira ação* teve por objetivo conhecer a proposta do Programa ReciclaUEL (UEL, 2012) e a inserção na comissão de gestão ambiental do Centro. Nossa *segunda ação* foi

percorrer a maior parte do espaço físico que compõe o CCB, visitando os setores como sala para docentes, salas de aula, laboratórios, biotério, corredores principais, jardins entre outros. Ao mesmo tempo percorríamos os espaços e verificávamos os tipos de resíduos produzidos, o modo de seleção e o descarte. Assim constatamos a diversidade de resíduos caracterizando-os como reciclável, orgânico e rejeito.

Especificamente o resíduo orgânico é lançado numa lixeira localizada no corredor central próxima à secretaria geral e o destino desse material é a compostagem. No CCB a compostagem é realizada no espaço aberto localizado no jardim. É interessante ver como os restos de alimentos se transformam numa “terra fina” que servirá como adubo.

O rejeito e os materiais recicláveis são acomodados em dois tipos de lixeira: a verde para os recicláveis e a marrom para o rejeito. Todos os corredores do Centro têm dispostas as lixeiras e colados à parede bem acima das mesmas um cartaz contendo a cor delas e o conteúdo apresenta exemplos de lixo reciclável e rejeito. Esses cartazes foram elaborados em anos anteriores pelas empresas juniores. O lixo reciclável era recolhido por uma cooperativa externa à IES e o rejeito tinha acomodação em caçamba que depois era recolhido pelo serviço de coleta da prefeitura do *campus*. A adoção de apenas duas cores para as lixeiras da IES segue a determinação de lei municipal.

A *terceira ação* era estimar o número de pessoas que circulavam diariamente e semanalmente no espaço físico pertencente ao CCB e o valor calculado foi de aproximadamente mil pessoas. Englobando funcionários, professores, alunos de graduação e pós-graduação dos cursos de Biologia, Biomedicina e Psicologia.

A *quarta ação* envolveu a apresentação desses dados à comissão e discussão de qual seria a atividade que poderíamos desenvolver acerca da questão do descarte correto dos resíduos tendo em vista o que foi diagnosticado na visita. Decidiu-se por promover um treinamento do pessoal e iniciamos por contatar a Divisão de Treinamento da IES a fim de obter o registro do curso e certificados para os envolvidos. Isso foi importante porque é política da IES a promoção dos funcionários (servidores) por somatória de carga horária de cursos que cada um vai realizando ao longo do tempo de trabalho. O responsável pela Divisão considerou a iniciativa relevante e que poderia no futuro ser estendida a outros Centros. Também apresentamos a ideia para a encarregada do Programa ReciclaUEL, alocada na prefeitura do *campus*, que a avaliou como pertinente e depois participou como uma das ministrantes no evento.

A *quinta ação* envolveu o planejamento do treinamento pela comissão em reuniões quinzenais que resultava em divisões de tarefas até a participação efetiva de cada um no curso. Essa proposta atendeu ao objetivo do Programa que visa “estimular a comunidade da UEL a incorporar valores, ações e comportamentos ambientalmente adequados, em especial, a minimização de resíduos” (UEL, 2012, p.3). O treinamento foi intitulado “Gestão Ambiental: coleta e seleção do lixo” e tinha por objetivo principal apresentar aos participantes as normas sobre a coleta, seleção e descarte dos resíduos. Após o planejamento do treinamento foi apresentada a proposta à diretora do CCB para a análise a fim de obter sua aprovação para a realização e foi deferida.

O próximo passo foi a divulgação e o convite aos possíveis participantes do curso que seriam especialmente os facilitadores desse Centro. O curso contou com quarenta participantes.

O treinamento teve a duração de quatro horas divididas em dois encontros de duas horas cada e ocorreram em segundas-feiras consecutivas durante o horário de trabalho dos participantes. O dimensionamento da carga horária deveu-se aos objetivos a serem atingidos e disponibilidade dos participantes em se ausentarem dos postos de trabalho.

Os dois encontros iniciaram com dinâmica de grupo visando à sensibilização dos participantes sobre a temática. Os alunos envolvidos com a comissão participaram na condução das dinâmicas de grupo que também exemplificava o descarte correto dos resíduos.

No primeiro encontro houve palestra com responsável sobre o Programa ReciclaUel tratando da sistemática de coleta, seleção e descarte dos resíduos na IES e a resolução que institui esta prática sustentável em todo *campus*.

No segundo encontro a palestra foi proferida por representante de uma prefeitura próxima ao município da IES que relatou o caso de educação ambiental envolvendo os cidadãos acerca da seleção, de coleta e do descarte do lixo doméstico. Também apresentou imagens dos aterros onde são depositados os rejeitos e o lixo orgânico, no momento salientou a importância do descarte correto para a saúde coletiva dos munícipes.

Ao longo dos dois encontros uma atividade de produção de objeto (porta lápis) foi realizada. Cada participante elaborou um porta lápis a partir de material reciclável, com jornais velhos recolhidos previamente. Os encontros foram encerrados com um “café coletivo” promovido pela comissão do Centro. Ao final do segundo encontro os participantes avaliaram o curso por meio de um instrumento padrão fornecido pela Divisão de Treinamento da IES.

A *sexta ação* foi avaliar a experiência do treinamento na comissão considerando os resultados obtidos com a avaliação realizada pelos participantes. Tanto as impressões da comissão quanto os dados da avaliação indicaram que a experiência foi satisfatória pela maioria e que deveria ser desenvolvida em outras ocasiões com mais frequência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações públicas e privadas tem se voltado para criar e implantar programas de gestão ambiental que visam avaliar o impacto de suas ações sobre o meio ambiente, nesse caso em particular, o descarte dos resíduos.

A experiência advinda da participação na comissão de gestão ambiental nos fez olhar de modo diferente para o espaço físico que habitamos cotidianamente para trabalhar e ou estudar. Verificaram-se quais os tipos de resíduos produzidos, como e quanto é produzido. Numa ação coletiva foi possível dialogar com servidores acerca da real possibilidade da coleta, seleção e descarte dos resíduos nesse Centro de estudos.

Consideramos que os cursos que tratam do cuidado e preservação do meio ambiente, em especial o descarte de resíduos, sejam estendidos a todos aqueles que frequentam determinado espaço físico não se restringindo apenas aos facilitadores. Também é

importante que sejam continuamente realizados porque é sabido que a distancia entre ações educativas dificulta o desenvolvimento e a adoção de práticas sustentáveis pelas pessoas.

Concluimos que a adoção de comportamentos ecológicos passa pela educação ambiental das pessoas, pelas políticas e ações empreendidas pelas organizações. É um esforço conjunto em relação ao cuidado e preservação com o meio ambiente. Mais que atender as exigências que as leis impõem às organizações é importante que os gestores atentem por desenvolver a cultura de responsabilidade individual e coletiva frente aos resíduos produzidos tendo em vista as gerações futuras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, L. E. S. Governança e cidadania empresarial. *Revista de Administração de Empresas*, v.41, n.4, p.78-86, 2001.

CALLENBACH, E. et al. *Gerenciamento ecológico: guia do Instituto Elmwood de auditoria ecológica e negócios sustentáveis*. 13 ed. São Paulo: Cultrix, 2010.

CÂMARA, R. P. B. Desenvolvimento sustentável. In: ALBUQUERQUE, J. L. (Org.). *Gestão ambiental e responsabilidade social: conceitos, ferramentas e aplicações*. São Paulo: Atlas, 2009. p.70-92

CAMPOS, C. B. Gestão ambiental. In. CAVALCANTE, S.; ELALI, G. *Temas básicos em psicologia ambiental*. Petrópolis: Vozes, p.198-207, 2011.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CORTEZ, A. T. C. *Embalagens: o que fazer com elas?* Rio Claro: Viena, 2011.

DEJOURS, C. et al. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, v.33, n.3, p.98-104, 1993.

LIMA, A. C. S. et al. Comissão de gestão ambiental do Centro de Ciências Biológicas "ReciclaCCB". *Relatório de estágio*. Universidade Estadual de Londrina. Curso de Psicologia. Londrina, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Qualidade de vida no trabalho. In: FLEURY, M. T. L. (Coord.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, p.295-306, 2002.

PATO, C. M. L.; CAMPOS, C. B. Comportamento ecológico. In. CAVALCANTE, S.; ELALI, G. *Temas básicos em psicologia ambiental*. Petrópolis: Vozes, p.122-143, 2011.

VERGARA, S. C.; BRANCO, P. D. Empresa humanizada: a organização necessária e possível. *Revista de Administração de Empresas*, v.41, n.2, p.20-30, 2001.

UEL. Universidade Estadual de Londrina. *Programa de Gestão Ambiental*. Londrina, 2011. Disponível em: <<http://www.uel.br/programas/reciclauel/pages/plano-de-generciamento-de-residuos.php>> Acesso em 08 mai. 2012