

# Práticas sustentáveis no ambiente de trabalho de funcionários técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior do Rio de Janeiro, Brasil

Sustainable practices in the work environment of technical-administrative employees of a Federal University in Rio de Janeiro, Brazil

Lissandra dos Reis Pimenta Prieto<sup>1</sup>, André Luis Azevedo Guedes<sup>2</sup>, Patrícia dos Santos Vigário<sup>2</sup>

Como citar esse artigo. PRIETO, L. R. P.; GUEDES, A. L. A.; VIGÁRIO, P. S. Práticas sustentáveis no ambiente de trabalho de funcionários técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior do Rio de Janeiro, Brasil. **Mosaico - Revista Multidisciplinar de Humanidades**, Vassouras, v. 14, n. 2, p. 30-40, mai./ago. 2023.



**Nota da Editora.** Os artigos publicados na Revista Mosaico são de responsabilidade de seus autores. As informações neles contidas, bem como as opiniões emitidas, não representam pontos de vista da Universidade de Vassouras ou de suas Revistas.

## Resumo

O ambiente de trabalho e seus diversos setores é um local em que práticas sustentáveis devem ser adotadas e estimuladas por meio de ações educacionais em meio ambiente, visando contribuir para um mundo melhor para a atual e futuras gerações. Esta constatação é respaldada por estudos prévios que investigaram o tema em ambientes de trabalho de diferentes áreas, tais como redes hoteleira e bancária, agroindústria e ensino. Objetivo: investigar se funcionários do quadro técnico-administrativo de uma instituição pública do ensino superior adotam práticas sustentáveis no ambiente de trabalho, e se a instituição estimula tais práticas. Foi realizado um estudo seccional com 54 funcionários (58,7 ± 4,7 anos de idade) que auto preencheram um questionário composto por 16 questões relacionadas ao objetivo da pesquisa. Resultados: Um total de 72% dos participantes desconheciam ou afirmavam não haver comunicação e divulgação de ações de estímulo à hábitos sustentáveis na instituição e 90% participariam de palestras e/ou treinamentos caso fossem ofertados. Quanto às atitudes pessoais, a maior parte adotava práticas sustentáveis como desligamento de monitores durante as pausas para o descanso (78%), reutilização de papéis (80%) e substituição de copos descartáveis por outros de materiais duráveis (59%). Conclusão: Embora os participantes tenham relatado que a instituição não oferece programas de educação em meio ambiente aos funcionários ou que a divulgação de ações de estímulo a práticas sustentáveis não ocorra de forma adequada, foi constatado que, individualmente, a maioria adota hábitos sustentáveis no dia a dia, exceto o uso de veículos próprios para o deslocamento para o trabalho.

**Palavras-chave:** Meio Ambiente. Sustentabilidade. Trabalhador. Universidade.

## Abstract

The work environment and its sectors is a place where sustainable practices must be adopted and encouraged through educational actions in the environment, aiming to contribute to a better world for current and future generations. This finding is supported by previous studies that investigated the theme in work environments in different areas, such as hotel and banking chains, agroindustry, and education. Aim: to investigate whether employees of the technical-administrative staff of a public university adopt sustainable practices in the work environment, and whether the institution encourages such practices. A cross-sectional study was carried out with 54 employees (58.7 ± 4.7 years old) who self-completed a questionnaire consisting of 16 questions related to the purpose of the study. Results: A total of 72% (n=39) of participants were unaware or stated that there was no communication and dissemination of actions to encourage sustainable habits in the institution and 90% (n=48) would participate in lectures and/or training if they were offered. Regarding personal attitudes, most participants adopted sustainable practices such as turning off monitors during rest breaks (78%; n=42), reusing paper (80%; n=43) and replacing disposable cups with others made of durable materials (59%; n=32). Conclusion: Although the participants reported that the institution does not offer environmental education programs to employees or that the dissemination of actions to encourage sustainable practices does not occur properly, it was found that, individually, most participants adopt sustainable habits on a daily basis, except for the use of their own vehicles for commuting to work.

**Keywords:** Environment. Sustainability. University. Worker.

## Introdução

Em 2015, na cidade de Nova Iorque, nos Estados Unidos, representantes dos 193 Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) se reuniram para discutir os desafios para o alcance do desenvolvimento sustentável, e propor ações e metas que para isso se tornasse possível até o ano de 2030. A Agenda 2030, como foi denominada o plano de ação elaborado neste encontro, reúne 17 objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) e 169 metas que devem ser cumpridos pela sociedade civil, governos e cidadãos e setor privado (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), [s.d]a), para assim garantir uma

Afiliação dos autores:

<sup>1</sup> Discente do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Local (PPGDL) do Centro Universitário Augusto Motta (UNISUAM), Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

<sup>2</sup> Docente do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Local (PPGDL) do Centro Universitário Augusto Motta (UNISUAM), Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

\* Email de correspondência: lissandrarp@yahoo.com.br

Recebido em: 27/06/2023. Aceito em: 21/08/2023.

vida melhor para a atual e para as futuras gerações. Nessa perspectiva, as práticas sustentáveis devem ser estimuladas nos mais diversos contextos, sendo um deles o ambiente de trabalho (DE JONGE; PEETERS, 2019).

Ao se abordar sustentabilidade e preservação ambiental, o Estado possui importante função quanto à sua efetivação (CAVALHO, 2019). Na Lei nº 9.795 de 27 de abril de 1999, que instituiu a Política Nacional de Educação Ambiental, é mencionado no Art. 3º que todos têm direito à educação ambiental, e que cabe às empresas, entidades de classe, e instituições públicas e privadas promover programas voltados à capacitação dos trabalhadores que visem a melhoria e o controle efetivo sobre o ambiente de trabalho, assim como as repercussões do processo produtivo no meio ambiente (BRASIL, 1999).

Com o intuito de estimular a implementação de práticas sustentáveis, o Governo Federal tem cobrado a participação das instituições que fazem parte da esfera pública, estando incluídas as instituições federais de ensino superior. Neste cenário, o Ministério do Meio Ambiente criou, em 1999, a Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) com o objetivo de estimular os órgãos públicos brasileiros a implementarem práticas de sustentabilidade no seu dia a dia. Ao aderir ao programa da Agenda, o órgão público protege a natureza minimizando os impactos ambientais, além contribuir para a redução dos seus gastos, gerando maior economia à administração pública. É uma estratégia para incentivar as práticas de consumo na gestão pública, envolvendo o impacto ambiental e promovendo a responsabilidade socioambiental (BRASIL, 2023).

Para alcançar práticas sustentáveis nos órgãos, a A3P estabeleceu seis eixos temáticos com prioridade baseada pela política dos 5 R's: Repensar, Reduzir, Reaproveitar, Reciclar e Recusar o consumo de produtos que gerem impactos socioambientais negativos significativos. São eles: uso racional dos recursos naturais e bens públicos, gestão adequada dos resíduos gerados, qualidade de vida no ambiente de trabalho, sensibilização e capacitação dos servidores, contratações públicas sustentáveis e construções sustentáveis (BRASIL, [s.d.]). A gestão pública brasileira quando elabora políticas públicas voltadas para sustentabilidade socioambiental em seus órgãos, serve como exemplo a ser seguido por outras instituições e pela sociedade, com o intuito de preservar os recursos naturais e o consumo consciente (BRASIL, 2014).

O debate sobre sustentabilidade nas universidades, em especial as públicas, está ligado ao fato de os servidores conseguirem desempenhar novas atividades dentro da mesma estrutura e com os recursos que já estão disponíveis (ELIAS, 2021). Para cumprir esse papel, destaca-se a área de gestão de pessoas, que no serviço público tem passado por várias mudanças e é responsável pela gestão por competência, capacitação dos servidores e avaliação de desempenho (BRASIL, 2005; BRASIL 2006; BERG, 2019).

A área de gestão de pessoas é vista como agente de transformação ao promover mudanças organizacionais, e, por isso, pode ser parceira estratégica na propagação da sustentabilidade (SROUFE; LIEBOWITZ; SIVASUBRAMANIAN, 2010). A gestão estratégica de pessoas descreve um modelo de gestão que se preocupa com objetivos e metas organizacionais, com o desempenho, e a melhor forma de atuação para alcançá-los, levando em consideração o curto, o médio e o longo prazos. Além disso, considera o capital humano e que é seu maior ativo (LACOMBE, 2005; ARAÚJO, 2006; VERGARA, 2003).

A universidade ao desenvolver um plano de capacitação com oferta de cursos, palestras, fóruns e outras ações que estimulem a sensibilização e a capacitação dos funcionários, age de acordo com o que é definido no eixo "Sensibilização e capacitação dos servidores" da A3P. Isto é, contribui para "criar e consolidar nos servidores a consciência cidadã quanto à responsabilidade socioambiental, com a adoção de práticas que promovam a sustentabilidade e o respeito à vida" (BRASIL, 2020).

São exemplos de práticas sustentáveis de relativa baixa complexidade e que podem ser adotadas no ambiente de trabalho: substituição copos descartáveis por materiais duráveis, o estímulo ao uso de transporte alternativo e carona solidária, a utilização de escadas ao invés de elevadores, a economia de água e de energia elétrica e a redução do uso de papel. Ações como estas vão ao encontro do que se é preconizado no ODS 3 "Saúde e bem-estar" (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), [s.d]b), no

ODS 11 “Cidades e comunidades sustentáveis” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), [s.d]c) e no ODS 12 “Consumo e a produção responsáveis” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU), [s.d] d).

Cabe ressaltar que políticas públicas, mesmo as de sustentabilidade, exigem uma visão holística e integrada, focada nas prioridades da sociedade. A participação dos cidadãos nas iniciativas que ocorrem nos territórios e locais das cidades, cada vez mais sustentáveis e inteligentes é fundamental, conforme preconizam alguns pensadores e a própria Agenda 2030. De tal sorte, confirma-se o pensamento já exposto por Guedes, Soares e Rodriguez (2021): “A participação dos cidadãos nas iniciativas das cidades inteligentes é fundamental para evitar uma utopia ou uma visão tendenciosa de se ter cidades com uma visão exclusivamente de negócios”. Esta afirmação é ampla e inclui diversos espaços e atores, afinal, “a união das forças e inteligências das universidades, do mercado, da sociedade e dos governos em prol de um meio ambiente mais saudável também é primordial” para as gerações futuras.

As instituições de ensino superior possuem um papel importante não somente de preparação para o mercado de trabalho, mas também para a formação do cidadão crítico, formador de opinião e preparado para viver em uma sociedade em constante transformação. Portanto, é necessário que essas instituições incorporem princípios e práticas de sustentabilidade, dando início ao processo de conscientização em todos os níveis, alcançando professores, funcionários e alunos (TAUCHEN; BRANDLI, 2006; GAZZONI *et al.*, 2018; SILVA, 2014).

Nesse cenário, o presente estudo teve como objetivo, por meio da aplicação de um questionário de autoperenchimento, investigar se funcionários do quadro técnico-administrativo do setor de vigilância de uma instituição pública do ensino superior adotam práticas sustentáveis no ambiente de trabalho, e o quanto a instituição estimula tais práticas. Considerando o compromisso que todos os cidadãos e a sociedade civil devem assumir para que o mundo seja sustentável, conforme destacado na Agenda 2030 da ONU, esta abordagem se torna relevante e necessária para o planejamento de eventuais ações que envolvam transformação de comportamentos, hábitos e atitudes dos trabalhadores. Não se deve deixar de destacar o importante papel que as instituições de ensino superior exercem na formação de indivíduos críticos e formadores opinião, devendo abranger todos os indivíduos que a elas pertencem, incluindo os trabalhadores.

## Métodos

### Delineamento do estudo e amostra

Foi realizado um estudo observacional do tipo seccional com a participação de funcionários públicos cedidos e servidores efetivos do quadro técnico-administrativo lotados no setor de vigilância de uma instituição pública de ensino superior localizada no Estado do Rio de Janeiro, Brasil. A investigação deste grupo de funcionários se deu: (i) pela conveniência e facilidade de acesso dos pesquisadores ao setor de vigilância da instituição e (ii) pela ausência de trabalhos sobre o tema, que seja de conhecimento dos pesquisadores, neste grupo de funcionários.

No período da coleta dos dados, isto é, meses de abril e maio de 2021, o quadro técnico-administrativo era composto por 299 funcionários (252 cedidos e 47 servidores efetivos), sendo todos homens. Para o cálculo do tamanho amostral os seguintes critérios foram adotados: correlação mínima de 0,4, poder do teste ( $1-\beta$ ) de 80% e erro do tipo I ( $\alpha$ ) de 5% (G\*Power 3.1). O tamanho mínimo da amostra calculada, desta forma, foi de 46 participantes.

O estudo foi realizado respeitando a Resolução 466/2012 sobre ética em pesquisa envolvendo seres humanos do Conselho Nacional de Saúde/ Ministério da Saúde, e foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa institucional por meio do envio à Plataforma Brasil (CAAE: 44544721.2.0000.5235). Para

serem incluídos os participantes deveriam ter 18 ou mais anos de idade e consentirem a participação no estudo por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

## Práticas sustentáveis no ambiente de trabalho

Para a obtenção de informações acerca de práticas sustentáveis no ambiente de trabalho foi utilizado um questionário contendo as seguintes questões: (a) informações demográficas e tempo de serviço no atual setor de trabalho; (b) “Você sabe o que é desenvolvimento sustentável? ”; (c) “A instituição em que você trabalha possui ações de estímulo ao desenvolvimento sustentável?”; (d) “A instituição em que você trabalha já ofertou aos funcionários algum curso, palestra e/ou treinamento de capacitação em sustentabilidade com o intuito de incorporar práticas sustentáveis no local de trabalho?”; (e) “Caso a instituição em que você trabalha oferecesse um curso, palestra e/ou treinamento voltado para sustentabilidade, você participaria?”; (f) “A instituição em que você trabalha possui algum programa implementado de reuso de água no seu setor (lavagem de veículos, áreas externas e banheiros)?”; (g) “A instituição em que você trabalha estimula a prática de carona solidária?”; (h) “Qual é o meio de transporte você utiliza para se deslocar para o trabalho?” (Carro ou moto próprios/ Ônibus/ Outros/ Carona); (i) “Na instituição em que você trabalha existe alguma ação relacionada ao estímulo a diminuição da geração de resíduo sólidos?”; (j) “Você costuma desligar os monitores do seu setor quando faz uma pausa para descanso?”; (k) “Você substitui o uso de copos descartáveis, por copos, canecas ou xícaras de material durável?”; (l) “Você reutiliza papéis para fazer blocos de anotações/rascunho?”; (m) “Quando você precisa acessar algum documento, você imprime:” (Armazeno digitalmente e não imprimo/ Um em cada folha/ Frente e verso); (n) “Quando você sai do seu local de trabalho, você costuma apagar a luz?”; (o) “Quando você sai do seu local de trabalho, você costuma desligar o condicionador de ar?”; e (p) “Quando você escova os dentes, ensaboa as mãos ou toma banho você costuma fechar as torneiras?”. As opções de resposta eram “sim”, “não” ou “às vezes”, ou “sim”, “não” ou “não sei dizer”, dependendo da pergunta.

O instrumento abordou questões previamente apresentadas em estudos sobre o tema que, após terem sido organizadas, foram submetidas a uma avaliação por três profissionais com experiência na área. Os ajustes recomendados foram feitos, até se chegar à versão final. O preenchimento do questionário ocorreu de forma remota, por meio de um *link* gerado na plataforma *Google Forms*. Após o acesso aos contatos dos 299 funcionários do setor, o *link* com o convite para a participação da pesquisa, esclarecimentos, questionário e TCLE foi enviado pela pesquisadora principal do estudo e os participantes tiveram o prazo de sete dias para o preenchimento. Passados os sete dias, uma nova tentativa era feita em caso de não-resposta.

## Tratamentos estatístico

Os dados foram organizados e analisados em uma planilha do *software* Excel (Microsoft Office 2010). A análise exploratória das variáveis numéricas foi feita por meio do cálculo da média  $\pm$  desvio-padrão e valores mínimo e máximo. As variáveis qualitativas foram apresentadas por meio do cálculo da frequência relativa (%) e apresentadas em forma gráfica.

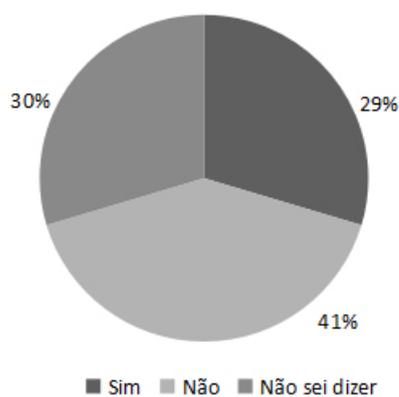
## Resultados

Dos 299 questionários enviados obteve-se o percentual de resposta de 18,1% (n=54; 31 cedidos e 23 servidores efetivos), que atenderam ao valor mínimo calculado (n=46). Os participantes tinham idade

média de  $58,7 \pm 4,7$  anos (mínimo=50 e máximo =67) e trabalhavam há  $20,4 \pm 14,0$  anos no atual setor (mínimo=2 e máximo=48). Em relação à escolaridade, 7% possuíam o ensino fundamental, 39% o ensino médio, 39% a graduação, 13% a especialização e 2% o mestrado.

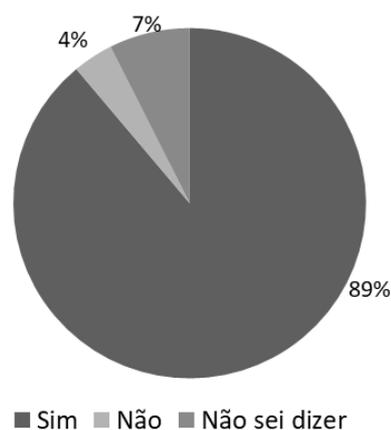
A maior parte dos participantes (96%; n=52) declarou conhecer o conceito desenvolvimento sustentável. Em relação à oferta de cursos, palestras e/ou treinamento sobre o tema sustentabilidade pela instituição de trabalho, 71% afirmaram desconhecer ou não ter havido oferta (Gráfico 1), e caso fossem ofertados, cerca de 89% participariam (Gráfico 2). Apenas 43% dos participantes relataram que a instituição estimula a adoção de práticas sustentáveis (Gráfico 3). No que diz respeito ao reuso de água (Gráfico 4), estímulo à diminuição da geração de resíduos sólidos (Gráfico 5) e estímulo à carona solidária (Gráfico 6) foi observado que a maioria afirmou desconhecer ou não existir programas na instituição para estas finalidades. A carona foi reportada como modo de deslocamento para o trabalho por somente 2% dos participantes e 89% utilizam veículos próprios.

**Gráfico 1.** Percepção dos participantes do estudo sobre a oferta de cursos, palestras e/ou treinamentos pela instituição.



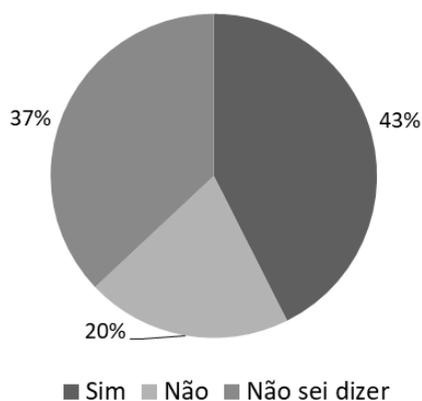
Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 2.** Percepção dos participantes do estudo sobre a participação em cursos, palestras e/ou treinamentos caso fossem oferecidos pela instituição.



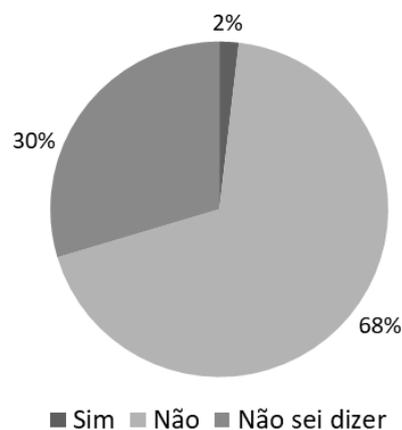
Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 3.** Percepção dos participantes do estudo sobre o estímulo à adoção de práticas sustentáveis pela instituição.



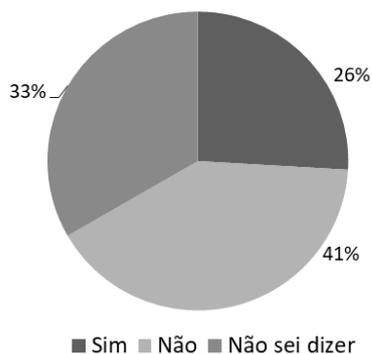
Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 4.** Percepção dos participantes do estudo sobre o conhecimento da existência de programas de reuso de água.



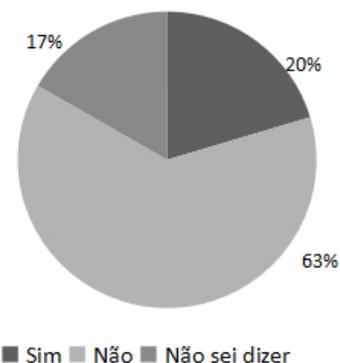
Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 5.** Percepção dos participantes do estudo sobre o estímulo à diminuição da geração de resíduos sólidos pela instituição.



■ Sim ■ Não ■ Não sei dizer  
Fonte: Dados da pesquisa.

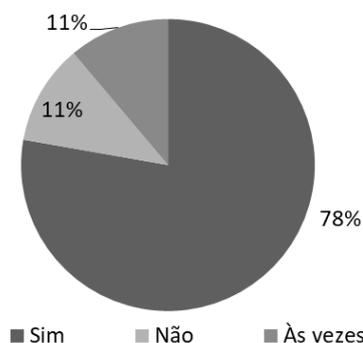
**Gráfico 6.** Percepção dos participantes do estudo sobre o estímulo carona solidária pela instituição.



■ Sim ■ Não ■ Não sei dizer  
Fonte: Dados da pesquisa.

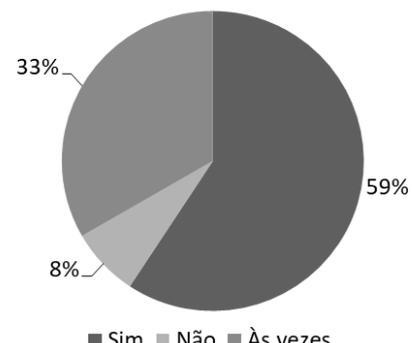
Com referência às atitudes pessoais no ambiente de trabalho, dentre os funcionários que utilizavam o computador 78% tinha o hábito de desligar os monitores durante as pausas para o descanso (Gráfico 7), 59% substituía os copos descartáveis por outros de materiais duráveis (Gráfico 8), 80% reutilizava papéis para fazer blocos de anotações/ rascunho (Gráfico 9), 61% priorizava o armazenamento digital de documentos ao invés da impressão em papel (Gráfico 10), 92% tinha o hábito de apagar a luz (Gráfico 11) e 89% desligar o condicionador de ar (Gráfico 12) ao deixar o local de trabalho e 83% costumava fechar as torneiras quando não estava utilizando água (Gráfico 13).

**Gráfico 7.** Atitudes sustentáveis no ambiente de trabalho dos participantes do estudo (n=54) - desligamento dos monitores ao fazer uma pausa para descanso.



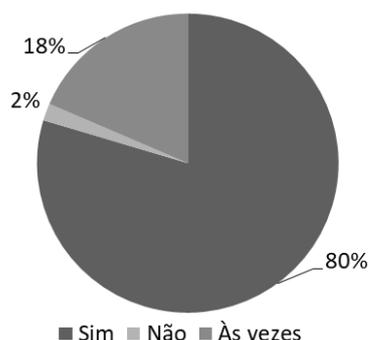
■ Sim ■ Não ■ Às vezes  
Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 8.** Atitudes sustentáveis no ambiente de trabalho dos participantes do estudo (n=54) - substituição de copos descartáveis por materiais duráveis.



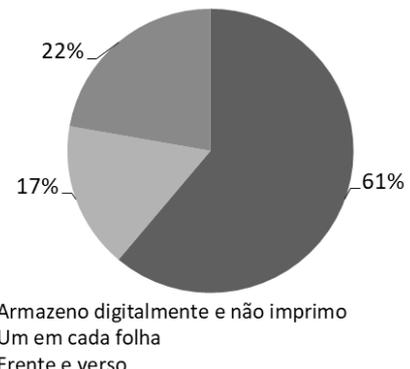
■ Sim ■ Não ■ Às vezes  
Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 9.** Atitudes sustentáveis no ambiente de trabalho dos participantes do estudo (n=54) - reutilização de papéis para fazer blocos de anotações/rascunho.



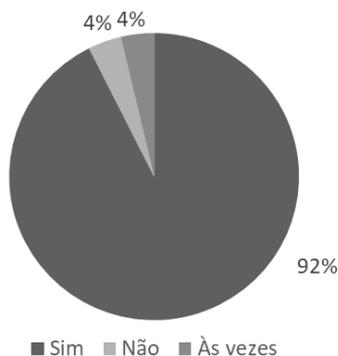
■ Sim ■ Não ■ Às vezes  
Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 10.** Atitudes sustentáveis no ambiente de trabalho dos participantes do estudo (n=54) - impressão ao acessar documentos.



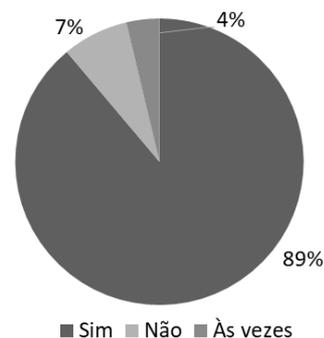
■ Armazeno digitalmente e não imprimo  
■ Um em cada folha  
■ Frente e verso  
Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 11.** Atitudes sustentáveis no ambiente de trabalho dos participantes do estudo (n=54) -desligamento da luz ao sair do seu local de trabalho.



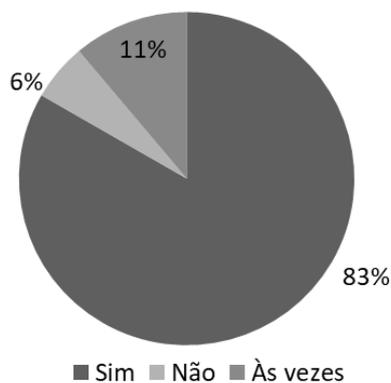
Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 12.** Atitudes sustentáveis no ambiente de trabalho dos participantes do estudo (n=54) -desligamento do condicionador de ar ao sair do local de trabalho.



Fonte: Dados da pesquisa.

**Gráfico 13.** Atitudes sustentáveis no ambiente de trabalho dos participantes do estudo (n=54) -fechamento das torneiras ao escovar os dentes, ensaboar as mãos ou tomar banho.



Fonte: Dados da pesquisa.

## Discussão

O objetivo do estudo foi investigar se funcionários do quadro técnico-administrativo do setor de vigilância de uma instituição pública do ensino superior adotam práticas sustentáveis no ambiente de trabalho, e o quanto a instituição estimula tais práticas. Os principais achados foram que embora a maior parte dos participantes tivesse conhecimento sobre o conceito desenvolvimento sustentável e adotasse práticas sustentáveis no dia a dia no ambiente de trabalho, ações de educação em meio ambiente/sustentabilidade não são comumente ofertadas pela instituição, de acordo com o relato dos participantes. Este resultado é de certa forma paradoxal, uma vez que as instituições de ensino superior também têm como papel a formação do cidadão para viver em um mundo em constante transformação. Portanto, é um meio em que ações sobre sustentabilidade devem ser ensinadas, estimuladas e sobretudo, postas em prática por todos os níveis, desde os discentes aos trabalhadores.

Cabe destacar, no entanto, que para que estas práticas sustentáveis se tornem um hábito é de primordial a conscientização de toda massa trabalhadora. Para tal, a realização de treinamentos e palestras periódicas, além de materiais educativos podem ser recursos efetivos (CHIAVENATO, 2014). Ações em educação ambiental são de suma importância para que se alcance o desenvolvimento sustentável, pois são possibilidades de se ensinar e estimular mudanças nos padrões de consumo, cultura, valores, conhecimento e competências voltadas para a conservação do meio ambiente (BRASIL,1999).

Nos últimos anos, a presença de práticas sustentáveis no ambiente de trabalho tem sido alvo de estudos envolvendo diferentes profissões, setores e atribuições, conforme descrito a seguir. Isso se deve, em parte, às demandas relacionadas ao cumprimento de objetivos e metas da Agenda 2030 da ONU pelas empresas e instituições, à A3P do Ministério do Meio Ambiente, como também a observância de que práticas sustentáveis podem gerar lucros, melhorar a imagem da empresa e a saúde do trabalhador (SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO (SEAC-SP),[s.d.]; RAZZOTO, 2009).

Morais *et al.* (2011) realizaram um estudo com 22 funcionários de uma agência bancária privada sobre práticas sustentáveis no ambiente de trabalho e observaram que 100% dos participantes conheciam o conceito desenvolvimento sustentável e que 80% tinham participado de programas de treinamento à distância (*e-learning*) oferecido pela instituição. Um resultado que se aproxima aos nossos resultados foi que 67% dos participantes afirmaram que os treinamentos ocorriam três vezes ao ano e, para os demais, duas vezes, não havendo um consenso quanto ao conhecimento da periodicidade de oferta, apesar de todos trabalharem na mesma empresa. No presente estudo, também houve discrepância quanto ao conhecimento de ações ofertadas pela instituição: 41% afirmaram que a instituição nunca tinha ofertado curso, palestra e/ ou treinamento, 30% não souberam dizer e 29% afirmaram já ter ofertado. Considerando que todos pertencem à mesma instituição, estas variações de respostas podem refletir a falta de engajamento da instituição e/ ou dos funcionários, fazendo-se necessário tornar essas ações mais evidentes, sistematizadas e mais bem divulgadas.

No estudo conduzido por Santos (2018) foi constatado que 83% dos 50 empregados dos setores administrativos de uma agroindústria de laticínios do Sertão da Paraíba, Brasil, tinham conhecimento sobre a existência de projetos de preservação do meio ambiente na empresa, e que 50% já tinham participado de algum treinamento sobre práticas sustentáveis. De acordo com Chiavenato (2014), a transmissão de conhecimentos relacionados à um assunto específico por meio de treinamentos é um recurso efetivo para estimular mudanças comportamentais no local de trabalho, no ambiente domiciliar e nas ruas. Por isso, devem fazer parte da rotina das empresas e instituições.

Oliveira e Turczynski (2011) conduziram um estudo na rede hoteleira de Balneário Camboriú, Santa Catarina, Brasil, com o objetivo de desenvolver reflexões sobre a existência de práticas sustentáveis no segmento hoteleiro. Do total de 27 estabelecimentos investigados, 25,9% faziam o aproveitamento da água da chuva e 22% a reutilização da água. Outras práticas descritas foram o controle da energia elétrica feito por 77% dos estabelecimentos, a separação do lixo/ resíduos (55,5%), utilização de produtos reciclados ou recicláveis (48,1%), conscientização de funcionários e clientes (44,4%) e realização de programas de educação ambiental (14,8%).

Especificamente em relação às Instituições de Ensino Superior no Brasil, os estudos mostram resultados variados quanto à presença de práticas sustentáveis. Sobre a gestão de resíduos sólidos, uma pesquisa realizada com 137 servidores administrativos e docentes da Universidade Federal do Espírito Santo demonstrou que 53% classificavam a coleta dos resíduos como ruim, 79% disseram não haver separação de lixo e que os resíduos sólidos eram acondicionados em sacos plásticos de cor preta, 84% informaram que descartavam os resíduos sólidos na lixeira sem separá-los e 99% responderam não ter recebido nenhuma instrução da instituição para separar o lixo (ROSSI, 2017).

Em servidores administrativos da Universidade Federal de Pernambuco, Peixoto *et al.*(2019) constataram que 71,9% dos participantes se deslocavam para o trabalho utilizando veículo próprio, 12,5% a pé, 7,8% de ônibus e somente 1,6% de carona. A maioria (62%), no entanto, afirmou que ofereceria ou deixaria de usar o seu carro para pegar carona se esta prática fosse incentivada pela instituição. Oliveira *et al.* (2020) investigaram 32 servidores dos setores administrativos da Universidade Federal do Espírito Santo no que se refere ao uso racional de energia. Todos os participantes relataram desligar as luzes e condicionadores de ar no final do expediente, e 62,5% relataram sempre ou frequentemente desligar ou colocar o monitor do computador em modo espera quando estão ausentes.

Em pesquisa realizada por Gazzoniet *al.* (2018) com a participação de 236 docentes e 413 técnicos

administrativos da Universidade Federal de Santa Maria para a identificação de quais atividades sustentáveis eram desenvolvidas no setor de trabalho, apenas 21,3% dos entrevistados responderam que realizam atividades com o objetivo de racionalizar o uso de papel. Foram elas: impressão frente e verso, envio de documento em formato digital, reaproveitamento de folhas para rascunho e conferência de documento antes de imprimir. No presente estudo, este percentual foi significativamente maior, isto é, cerca de 80%, e se aproxima aos resultados descritos por Silva (2015) quando 70% dos 46 funcionários administrativos da Faculdade de Ciências Farmacêuticas da Universidade Estadual Paulista declararam possuir o hábito de reutilizar materiais e fazer rascunho de papéis não utilizados. Por fim, em relação ao desperdício de água, Silva *et al.* (2017) observaram que 91% dos 487 alunos, professores e funcionários de um centro universitário de Pernambuco fechavam a torneira ao escovar os dentes e 61% ao se ensaboar durante o banho.

As discrepâncias observadas entre as profissões, setores, atribuições e regiões geográficas brasileiras podem ser reflexo de fatores como diferentes níveis de investimento das empresas/instituições na capacitação dos seus funcionários, e percepções sobre a importância de se estimular e praticar sustentabilidade. Nesse contexto, destaca-se a gestão de pessoas, que sendo uma ferramenta de transformação pode ser parceira estratégica na propagação da sustentabilidade.

## Conclusão

O presente trabalho buscou contribuir com os estudos sobre a temática da sustentabilidade no ambiente de trabalho, particularmente em uma Instituição de Ensino Superior do Rio de Janeiro. Embora os participantes tenham relatado que a instituição não oferece programas de educação em meio ambiente aos funcionários ou que a divulgação de ações de estímulo a práticas sustentáveis não chegue de forma adequada, foi constatado que, individualmente, a maioria dos participantes adota hábitos sustentáveis no dia a dia, exceto o uso de veículos próprios para o deslocamento para o trabalho. Além disso, também foi identificado que os funcionários se mostraram receptivos caso houvesse a oferta treinamentos/e ou capacitações voltados para sustentabilidade. Reforça-se, dessa forma, a necessidade de investimentos em ações de educação continuada em meio ambiente e sustentabilidade para que a classe trabalhadora seja plenamente alcançada sobre esses conceitos, de modo que a sua prática não fique restrita apenas ao ambiente de trabalho. Por meio das discussões e estudos prévios aqui apresentados, observou-se também que as questões relacionadas à sustentabilidade no ambiente de trabalho não são restritas a grupos específicos – envolvem diferentes profissionais, setores e atribuições.

Nesse cenário, cabe destacar o papel fundamental do Ministério do Meio Ambiente com a criação da A3P para o incentivo de práticas na gestão pública envolvendo o impacto e a responsabilidade socioambiental, e da ONU com a criação da Agenda 2030. O fomento à adoção dos ODS conscientiza vários atores da sociedade para a construção de um mundo melhor para a atual e próximas gerações.

O estudo apresenta como limitação a utilização de dados de autorrelato, sendo susceptível o viés de memória dos participantes, isto é, quando não se lembram de eventos ou experiências prévias de forma precisa ou deixam de mencionar detalhes. Além disso, a população do estudo foi composta somente por funcionários lotados no setor de vigilância da instituição de ensino, e os resultados aqui encontrados podem não refletir os comportamentos de todos os funcionários e todas as ações da universidade. Em contrapartida, que seja de conhecimento dos autores, este é o primeiro estudo a investigar práticas sustentáveis no ambiente de trabalho de funcionários do setor de vigilância, tipo de atividade essencial para a proteção de pessoas e bens imóveis, e que, portanto, também devem ser alvo de estudos científicos e ações que contribuam para o alcance do desenvolvimento sustentável.

Como perspectivas futuras sugere-se a realização de estudos envolvendo funcionários de outros setores e cargos do quadro técnico-administrativo e docentes, de modo a se obter uma visão mais ampliada de toda a universidade sobre sustentabilidade, meio ambiente e ambiente de trabalho. Dessa

forma, ações futuras – por exemplo, implementação de cartilhas, palestras e cursos de capacitação em sustentabilidade e meio ambiente – poderão ser direcionadas de acordo com as demandas e necessidades dos funcionários. Complementarmente, sugere-se ainda a avaliação do impacto destas intervenções sobre os comportamentos dos funcionários.

## Referências

ARAÚJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006. BERG, S. T. **Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público**. Brasília: Enap, 2019.

BRASIL. **Lei n. 9.795, de 27 de abril de 1999**. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9795.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm). Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006**. Brasília, DF: Presidência da República, 2006a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm). Acesso em: 22 jul. 2023.

BRASIL. Ministério de Meio Ambiente. **Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P). Eixos Temáticos**. [s.d.]. Disponível em: <http://a3p.mma.gov.br/eixos-tematicos/#>. Acesso em: 29 jul. 2023.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Investimento estratégico. **Plano de Gestão de Logística Sustentável: contratações públicas sustentáveis/ Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação**. Brasília: MP-SLTI, 2014.

BRASIL. **Portaria n. 326, de 23 de julho de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-326-de-23-de-julho-de-2020-268439696>. Acesso em: 22 jul. 2023.

BRASIL. **Aderir ao Programa Agenda Ambiental na Administração Pública - A3P (A3P)**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/agenda-ambiental-na-administracao-publica-a3p>. Acesso em: 29 jul. 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DE JONGE, J.; PEETERS, M. C. W. The Vital Worker: Towards Sustainable Performance at Work. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 16, n.6, p. 910, 2019.

ELIAS, R. B. **Diagnóstico da qualificação dos servidores federais para o desenvolvimento de competências ao cumprimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável**. Uberlândia-MG. (Dissertação), Universidade Federal de Uberlândia - UFU, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/32707>. Acesso em: 21 ago. 2023.

GAZZONI, F.; SCHERER, F. L.; HAHN, I. S.; CARPES, A. de M.; SANTOS M. B. dos. O papel das IES no desenvolvimento sustentável: estudo de caso da Universidade Federal de Santa Maria. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v. 11, n. 1, p. 48-70, 2018.

GUEDES, A. L. A.(Org.); SOARES, C. A. P.(Org.); RODRIGUEZ, M. V. R. Y. (Org.). **SmartCities - Cidades Inteligentes nas Dimensões: Planejamento, Governança, Mobilidade, Educação e Saúde**. 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2021.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MORAIS, R. dos S.; FERREIRA, W. A. F.; ZULIETTI, L. F. Treinamento e desenvolvimento de equipes com práticas sustentáveis no sistema bancário. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 14, n. 19, p.127-155, 2011.

OLIVEIRA, J. C. de; BARBOSA, K. L.; NUNES, A. C. M.; CORREA, P. H. F.; SOUZA, A. M. Sustentabilidade organizacional: práticas ecoeficientes na Universidade Federal do Espírito Santo, setor administrativo. **Revista Práticas em Gestão Pública Universitária**, v. 4, n. 1, p. 3-26, 2020.

OLIVEIRA, M. de A. S.; TURCZYNSKI, D. F. Práticas sustentáveis para o setor hoteleiro: um estudo no município de Balneário Camboriú/SC. *In: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão- CNEG, 2011, Niterói/RJ. Anais do VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão-CNEG.* Niterói/RJ, 2011. p. 1-20.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil.** [s.d.]a. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 22 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3 Saúde e Bem-Estar.**[s.d.] b. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/3>. Acesso em: 22 fev.2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável11 Cidades e comunidades sustentáveis.** [s.d.]c. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/11>. Acesso em: 22 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 12 Consumo e produção responsáveis.** [s.d.]d. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/12>. Acesso em: 22 fev. 2022.

PEIXOTO, C.S.B.S.; FILHO, R. A. M.; MORAES, I. C.; VIEIRA, L. G. H. S.; SOUZA, M. E. J de. Práticas Sustentáveis: estudo de caso em uma Instituição de Ensino Superior.*Revista Gestão Universitária na América Latina*, v. 12, n. 2, p. 230-252, 2019.

RAZZOTO, E. **Eco Sustentabilidade: Dicas para Tornar Você e sua Empresa Sustentável.** 1. ed. Curitiba: Trevo, 2009.

ROSSI, S. de. **Diagnóstico e plano de melhoria de gestão dos resíduos sólidos (classe II) em uma universidade federal.**Vitória-ES.(Dissertação), Universidade Federal do Espírito Santo - UFES, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/handle/10/8707>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SANTOS, K. C. M. dos. **Análise de práticas sustentáveis nos setores administrativos de uma agroindústria de laticínios do sertão da Paraíba.** Pombal-PB. (Dissertação), Universidade Federal de Campina Grande - UFCG, 2018. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/3089>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO (SEAC-SP).[s.d.]. **Práticas sustentáveis.** Disponível em: <https://www.seacsp.com.br/sustentavel/index.php/praticas-sustentaveis>. Acesso em: 22 fev. 2022.

SROUFE, R.; LIEBOWITZ, J.; SIVASUBRAMANIAM, N. Are you a leader or a laggard? HR's role in creating a sustainability culture. *People and Strategy*, v. 33, n. 1, p. 34-42, 2010.

SILVA, L. C. da. Universidades em busca da sustentabilidade: uma estrutura teórica a partir da literatura. *In: X Congresso Nacional de Excelência em Gestão- CNEG, 2014, Niterói/RJ. Anais do X Congresso Nacional de Excelência em Gestão- CNEG.* Niterói/RJ, 2014. p. 1-21.

SILVA, V. R. da. Práticas Sustentáveis: o uso consciente do papel e o reaproveitamento de materiais. *Revista Laborativa*, v. 3, (Supl. 1), p. 79-89, 2014.

SILVA, M. V. de M. P.; ALEXANDRE, J. I. da S.; CARDOSO, M. F. M.; ANDRADE, A. M. C. Uso sustentável da água; percepção da comunidade do Centro Universitário Tabosa de Almeida-ASCES/UNITA. *In: Congresso Brasileiro de Gestão Ambiental e Sustentabilidade - Congestas, 2017, João Pessoa-PB. Anais do Congresso Brasileiro de Gestão Ambiental e Sustentabilidade – Congestas - Volume 5.* João Pessoa-PB, 2017. p. 1310-1319.

TAUCHEN, J.; BRANDLI, L. L. A gestão ambiental em instituições de ensino superior: modelo para implantação em campus universitário. *Gestão & Produção*, v. 13, n. 3, p 503-515, 2006.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 2003.