

FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI
BRUNA MARQUETTI DALLEPIANE

**INSTRUMENTO DE VERIFICAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE
EM REALIDADES MICRO-SOCIAIS A PARTIR DA
METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA**

RECANTO MAESTRO – RESTINGA SÊCA

2011

BRUNA MARQUETTI DALLEPIANE

**INSTRUMENTO DE VERIFICAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE
EM REALIDADES MICRO-SOCIAIS A PARTIR DA
METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA**

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti-AMF.

Orientador: Prof. Mestre, Soraia Schutel

RECANTO MAESTRO – RESTINGA SECA

2011

BRUNA MARQUETTI DALLEPIANE

**INSTRUMENTO DE VERIFICAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE
EM REALIDADES MICRO-SOCIAIS A PARTIR DA
METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA**

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti-AMF.

Orientador: Prof. Mestre. Soraia Schutel

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Mestre. Soraia Schutel
Orientador Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. Dr. Nadia Isabel de Souza
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. Dr. Noemi Boer
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Recanto Maestro – Restinga Seca, 16 de Julho de 2011.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Faculdade, e especialmente ao Professor Antonio Meneghetti, por colocar no mundo um conhecimento tão fantástico capaz de mudar realidades e fazer renascer pessoas.

À minha orientadora, Soraia Schutel, pessoa pela qual tenho profunda admiração e respeito, muito mais do que me orientar nesta pesquisa, abriu um universo de idéias e oportunidades ao longo de nosso trabalho. Admiro a maestria com que conduz tudo o que faz, é realmente uma honra poder aprender a cada dia ao lado de uma profissional como ela.

À Nádia, que me acompanha desde o início com o Projeto Oikos, é uma pessoa de fibra e que não mede esforços para mover o mundo e buscar o seu lugar ao sol, é uma profissional extremamente competente e que me ensina muito cada vez que temos a oportunidade de trabalhar juntas.

À professora Estela, que me mostrou a beleza da pesquisa, fazendo com que eu encontrasse a mim mesma dentro deste estudo.

Ao meu pai, minha mãe e minha irmã, que sempre respeitaram minhas decisões e que me incentivam à crescer na vida.

Aos meus colegas e em especial às meninas do “clube”, que sempre me deram apoio, assim como os professores que sempre estiveram disponíveis para ajudar em nossos momentos de crise com a pesquisa. Vocês fazem parte desta construção!

Esta pesquisa representa uma fase de mudança em minha vida, e dela saio mais forte!

*“A árvore deve tocar o céu e viver dos seus ventos e do seu sol,
sem jamais destacar as raízes da terra que lhe dá lugar e existência.
Ser céu, enquanto se caminha na terra”.*
(Antonio Meneghetti)

RESUMO

O trabalho objetiva desenvolver um modelo para verificação de indicadores de sustentabilidade em realidades micro-sociais. Foi apresentado alguns estudos sobre sustentabilidade embasados em autores como Sachs (2004,2007) e Schutel (2010), que amplia as dimensões da sustentabilidade, considerando a metodologia Ontopsicológica que é interdisciplinar, e desenvolve mais uma dimensão que é a autenticidade do ser humano. Desenvolve-se então, uma proposta de instrumento de verificação das dimensões da sustentabilidade a partir da metodologia interdisciplinar Ontopsicológica, a qual considera o técnico que aplica o instrumento e a integralidade de todas as dimensões que são: Social, Cultural, Ecobiológica, Político Nacional e Internacional, Territorial, Econômico e Autenticidade do Ser Humano. A elaboração desta proposta parte da ausência de instrumentos indicadores de sustentabilidade para as pequenas e micro-empresas, que representam grande parcela da inserção no mercado sócio-econômico-ambiental.

Palavras-chave: Sustentabilidade, Ontopsicologia e Indicadores

ABSTRACT

This research aims to develop a theoretical study about the indicators of sustainability in micro-social realities. Our intention is to present some studies about sustainability focusing mainly authors as Sachs (2004, 2007) who developed criteria or pillars of sustainability and Schutel (2010) who, beginning from this author, considering the ontopsychological methodology which is interdisciplinary develops on more criteria or dimension which is the human as well as the comprehension that such pillars must be applied in its set, considering as fundament the human criteria. It then develops a proposal for an instrument check the dimensions of sustainability from the Ontopsychology interdisciplinary approach, which considers the technician who applies the instrument and completeness of all sizes which are: Social, Cultural, Ecobiológica, National and International Political , Territorial, Economic and Authenticity of the Human Being. The development of this proposal is the absence of indicators of sustainability tools for small and micro enterprises, which represent a large portion of the insertion in the socio-economic-environmental.

Key-Words: Sustainability, Ontopsychology and Indicators

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Critérios de Sustentabilidade Parcial segundo Sachs.....	22
Quadro 2: As dimensões da sustentabilidade do Recanto Maestro	24
Quadro 3: Dimensão Social para Sachs e Schutel.....	27
Quadro 4: Dimensão Cultural para Sachs e Schutel.....	27
Quadro 5: Dimensão Ecológica para Sachs e Schutel.....	28
Quadro 6: Dimensão Territorial para Sachs e Schutel	28
Quadro 7: Dimensão Econômica para Sachs e Schutel	28
Quadro 8: Dimensão Política Nacional e Internacional para Sachs e Schutel.....	29
Quadro 9: Dimensão Ser Humano Autêntico para Sachs e Schutel.....	30
Quadro 10: As dimensões do espaço social.....	42
Quadro 11: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Social.....	43
Quadro 12: Evidências – Dimensão Social.....	44
Quadro 13: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Cultural.....	45
Quadro 14: Evidências – Dimensão Cultural.....	45
Quadro 15: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Ecobiológica.....	46
Quadro 16: Evidências – Dimensão Ecobiológica.....	46
Quadro 17: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Política Nacional e Internacional.....	47
Quadro 18: Evidências – Dimensão Política Nacional e Internacional.....	48
Quadro 19: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Territorial.....	48
Quadro 20: Evidências – Dimensão Territorial.....	49
Quadro 21: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Econômica.....	49
Quadro 22: Evidências – Dimensão Econômica.....	50
Quadro 23: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão da Autenticidade do Ser Humano.....	50
Quadro 24: Evidências – Dimensão da Autenticidade do Ser Humano.....	51

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1	14
OS PILARES DA SUSTENTABILIDADE EM SACHS E SCHUTEL E A VISÃO DA METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA	14
1.1 O conceito de Sustentabilidade	14
1.2 Os Pilares da Sustentabilidade donforme SACHS e SCHUTEL.....	21
CAPÍTULO 2	31
PROPOSTA DE INSTRUMENTO DE SUSTENTABILIDADE SEGUNDO A METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA	31
2.1 Indicadores de Sustentabilidade.....	31
2.2 Sustentabilidade a partir da Metodologia Ontopsicológica	37
2.3 Proposta de Instrumento para avaliar a sustentabilidade	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS	54

INTRODUÇÃO

No advento da globalização, uma organização não pode se eximir de sua responsabilidade social e muito menos de estar de acordo com os preceitos de uma sociedade que objetiva ser sustentável. Ao mesmo tempo em que este movimento é perceptível e merece maiores reflexões por parte do âmbito acadêmico, nos parece também adequado desenvolver estudos que elaborem propostas viáveis para a promoção de ações sustentáveis nas empresas. Também consideramos relevante construir outro tipo de cultura da sustentabilidade no contexto das organizações de pequeno porte como uma estratégia de investimentos e crescimento econômico e social. Perguntamo-nos, em que medida a sustentabilidade é de fato realizada pelas empresas e é uma ferramenta para alavancar os progressos da organização rumo às sociedades sustentáveis?

Partindo dos estudos já realizados sobre sustentabilidade, princípios de sustentabilidade e sobre indicadores de sustentabilidade nosso trabalho se propõe desenvolver uma primeira tentativa de elaboração de um instrumento que avalia a existência da sustentabilidade no contexto das organizações. O estudo parte de uma pesquisa precedente que explicita as dimensões da sustentabilidade elaborados por meio da aplicação da ciência Ontopsicológica (SCHUTEL, 2010). Este estudo fundamentou a construção de um instrumento de verificação do equilíbrio das dimensões da sustentabilidade no interior da organização.

Schutel (2010) evidencia que dentre os pilares da sustentabilidade o pilar humano torna-se aquele fundamental sobre o qual os demais pilares sustentam-se. Com esta premissa e estudando em que consistem tais pilares em um contexto de gestão sustentável desenvolvido por meio da aplicação da ciência Ontopsicológica buscamos desenvolver uma proposta de instrumento de identificação de sustentabilidade em realidades micro-sociais.

O ponto de partida para o desenvolvimento deste estudo utiliza-se do estudo que apresenta a Gestão Sustentável do Distrito Recanto Maestro – projeto localizado no Rio Grande do Sul – que indicou em suas considerações finais a necessidade de dar continuidade a sua pesquisa para desenvolver parâmetros que possam ser aplicados em realidades de micro empresas no desenvolvimento de suas ações de sustentabilidade. Desta forma, pretendemos contribuir com tal objetivo auxiliando as pequenas empresas a implementarem ações com resultados mensuráveis e, a partir destas ações, se assim desejarem, trabalharem sua gestão, seu planejamento, seu produto, seu *marketing*, de forma que estes realmente beneficiem a

sociedade e tenham reversibilidade com a realidade do contexto do desenvolvimento evolutivo do humano e de todas as espécies deste planeta.

Como **problema de pesquisa** temos a seguinte questão: é possível transpor a aplicação dos princípios da sustentabilidade elaborados na pesquisa de Schutel (2010) que partem da ciência Ontopsicológica e de estudos que tratam de indicadores de sustentabilidade para elaborar um instrumento de verificação em realidades micro sociais?

Diante disso, o objetivo geral consiste em realizar um estudo para desenvolver uma proposta de instrumento de verificação da sustentabilidade em realidades micro sociais baseado na pesquisa desenvolvida por Schutel (2010) sobre os princípios de gestão sustentável fundamentado na ciência Ontopsicológica e, dos objetivos específicos: 1) elaborar um estudo teórico sobre o que já foi produzido a respeito de indicadores de sustentabilidade utilizados em empresas, confrontando com Sachs e Schutel; 2) contribuir com os estudos sobre gestão sustentável e a replicabilidade em realidade micro sociais, conforme os princípios da metodologia Ontopsicológica; 3) Elaborar um instrumento de verificação das dimensões da sustentabilidade para realidades micro-sociais.

Este estudo se **justifica** pela necessidade e, ao mesmo tempo, falta de instrumentos de verificação e fomento às dimensões da sustentabilidade em realidades micro-sociais. Muitas empresas utilizam em suas campanhas de marketing os termos sustentabilidade e ações que indicam ou lembram princípios de sustentabilidade. Lins e Silva (2009) problematizam o fenômeno do *greenwash* “pincelada verde” revelando que essas ações de “responsabilidade ambiental” de muitas empresas não passam de campanhas de *marketing*.

De fato, a sustentabilidade é uma terminologia que consiste em um conjunto de ações que nem sempre são circunscritas ao seu âmbito. Sendo um termo utilizado por vezes indiscriminadamente observamos algumas contradições. O estudo a respeito dos indicadores de sustentabilidade podem apontar alguns critérios ou princípios por meio do qual podemos guiar as análises e ações nas organizações.

Outra motivação do estudo é a pesquisa desenvolvida por Schutel (2010) que evidenciou os pilares da sustentabilidade a partir da experiência de gestão sustentável aplicada em um Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro. Em sua investigação a autora elucida as dimensões da sustentabilidade que incluem princípios desenvolvidos considerando a literatura disponível sobre a sustentabilidade e acrescentando elaboração da contribuição da metodologia Ontopsicológica para a sustentabilidade. Os resultados de sua pesquisa nos instigaram de modo particular em refletir e talvez propor,

embora ainda sendo um primeiro ensaio, a elaboração de um instrumento operativo que auxiliem realidades micro-sociais, que não necessariamente que partem dos mesmos princípios da gestão conforme a metodologia Ontopsicologica, mas que se partirem destes princípios poderiam se desenvolver positivamente.

Entendemos que este estudo também é importante tendo em vista a atual e recorrente necessidade percebida por realidades micro-sociais de investirem em ações de sustentabilidade. Este estudo vem contribuir para que pequenas e médias empresas possam ter as mesmas prerrogativas das quais as discussões sobre a sustentabilidade portam, para que possam incorporar esse conceito no seu dia a dia. Em muitos contextos já são realizadas ações de sustentabilidade, contudo, o que percebemos é que estas se correlacionam geralmente mais ao pilar ambiental. Embora respeitando seu perfil em contribuir mais com um ou outro pilar seja ele social, cultural ou econômico consideramos fundamental que sejam também considerados, holisticamente, os demais pilares da sustentabilidade, conforme Schutel (2010).

Portanto, entendemos que seja possível, desenvolver por meio da consideração de todos os pilares da sustentabilidade a finalidade de responsabilidade social corporativa a partir do momento em que se compreende e se pratica de modo apropriado o conceito de sustentabilidade. Tal ligação se dá porque, a partir do momento em que uma empresa é sustentável ela é também uma empresa responsável socialmente, não há como dissociar estas duas posições. E hoje, seja por imagem, ou por real alinhamento com a política da empresa, uma organização dificilmente conseguirá manter-se no mercado sem adotar um posicionamento que seja socialmente responsável. Tal necessidade estratégica fica bastante clara no trabalho de Melo Rico (2004). A autora explica que as empresas quando são reconhecidas como socialmente responsáveis podem usufruir de diferenciais de competitividade. “Uma vez tendo a imagem valorizada, podem aumentar a motivação dos funcionários no trabalho e atrair um número maior de parceiros dispostos a colaborar com a causa social. Conseqüentemente, a empresa consegue melhorar sua produtividade” (2004, p. 3).

No contexto atual das pesquisas acadêmicas encontramos poucos trabalhos que discutem propostas de elaboração de instrumentos que verifiquem se as realidades micro-sociais desenvolvem a sustentabilidade. Talvez porque, este ainda seja um conceito que reúne compreensões diferentes e divergentes não permitindo assim objetivamente construir instrumentos que tenham a condição de mapear e possibilitar que se verifique o que está sendo feito e quais as conseqüências ou impactos.

Embora não querendo esgotar esta profícua discussão, cabe-nos refletir sobre esta problemática nos colocamos na condição de tentar esboçar uma alternativa que conduza as realidades micro-sociais realizarem uma avaliação dos rumos que estão sendo tomados.

Como **metodologia**, utilizamos o estudo teórico desenvolvido especialmente a partir da pesquisa bibliográfica e a elaboração de uma proposta de ferramenta de verificação da sustentabilidade em realidades micro-sociais. Trata-se de um estudo teórico bibliográfico cujo resultado pretende ser uma primeira elaboração, tendo em vista os limites deste trabalho. Acrescenta-se a essa elaboração a experiência de profissionais que já possuem trajetória em consultoria empresarial de sustentabilidade, o que de certo modo reduziu a probabilidade de tornar-se inócuo. As pesquisas bibliográficas centraram-se basicamente em três grandes temas, sustentabilidade, indicadores de sustentabilidade, metodologia Ontopsicológica. Em relação aos dois primeiros, a farta literatura dificultou o processo de seleção e análise dos materiais escolhidos. Contudo, embora tendo encontrado muitos estudos, o conflito que motivou nossa pesquisa permanecia aberto indicando a necessidade de elaboração própria a respeito dos pilares de sustentabilidade com a visão Ontopsicologia.

Esse trabalho está estruturado da seguinte forma, no capítulo 1 desenvolvemos o conceito de sustentabilidade, focando as organizações, assim como os pilares da sustentabilidade desenvolvidos por Sachs (2004, 2007) e Schutel (2010). No segundo capítulo, apresentamos alguns dos indicadores de sustentabilidade empresarial mais utilizados no mercado. Estes foram analisados confrontando com os pilares da sustentabilidade dos autores Sachs e Schutel. Partindo desses indicadores, apresentamos o *case* Recanto Maestro e a visão de sustentabilidade da metodologia Ontopsicológica, que é interdisciplinar. Por fim, elaboramos uma proposta de instrumento visando contemplar dinamicamente os sete pilares da sustentabilidade conforme a perspectiva da análise Ontopsicológica para aplicação em empresas de pequeno porte.

CAPÍTULO 1

OS PILARES DA SUSTENTABILIDADE EM SACHS E SCHUTEL E A VISÃO DA METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA

1.1 O CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE

A preocupação com o meio ambiente começou a se difundir na primeira metade do século XX, em função das consequências negativas trazidas pela industrialização e urbanização. Essa problemática trouxe à tona discussões entre governos, pesquisadores e organizações internacionais acerca da evolução tecnológica e do desenvolvimento econômico bem como de seus reflexos no meio ambiente. Impulsionados por esses fatores, diversos eventos internacionais foram organizados para discutir o tema, destacando-se entre eles a I Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, realizada pela ONU em Estocolmo – 1972; a Conferência ECO 92, nome pela qual ficou conhecida a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro em 1992, e a Cúpula Mundial para o Desenvolvimento Sustentável na África do Sul, em 2002. Dentre os assuntos debatidos nesses encontros, um deles propunha que o desenvolvimento econômico fosse integrado ao meio ambiente. Surgiu assim o conceito de Desenvolvimento Sustentável. Apenas para que se tenha um parâmetro da perpetuidade destes discursos, estamos prestes a assistir, mais uma vez no Brasil, a realização de um destes encontros. Apelidado de Rio + 20 (por estar se realizando vinte anos depois da Rio 92), teremos a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, em 2012. Apenas pelo nome já se nota que trata-se de uma abrangência do conceito de desenvolvimento sustentável para com a idéia do conceito de meio ambiente. Ou seja, esta discussão fundamental continua presente ali, porém hoje já se aponta ela como estando presente dentro do conceito de desenvolvimento sustentável.

A sustentabilidade está presente, por exemplo, em conceitos como o de responsabilidade social corporativa, conforme afirma Melo Rico (2004). “As empresas, adotando um comportamento socialmente responsável, são poderosos agentes de mudança ao assumirem parcerias com o Estado e a sociedade civil, na construção de um mundo economicamente mais próspero e socialmente mais justo” (2004, p. 1). Ao assumirem uma postura de responsabilidade social corporativa, estas empresas, segundo Melo Rico, estão trabalhando conceitos como o de ética nos negócios ou de transparência, demonstrando assim

qualidades que também podem ser identificadas nas organizações que atuam com sustentabilidade. Estes conceitos estão tão relacionados, tanto que a Organização das Nações Unidas preocupou-se em criar e expandir por entre as empresas o seu Pacto Global, movimento internacional voltado para que empresas, entidades e instituições sem fins comerciais se unam em torno de alguns preceitos de responsabilidade social corporativa. A sustentabilidade propagada pela ONU para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – que foram lançados em 2000 e deverão ser alcançados pelas 198 nações signatárias da Declaração do Milênio até 2015 – passa, portanto pelo âmbito da responsabilidade social corporativa.

O primeiro conceito de desenvolvimento sustentável aceito pelo mundo teve origem no Relatório Brundtland, a Comissão Mundial para o Meio Ambiente e Desenvolvimento (CMMAD) da ONU, definiu desenvolvimento sustentável como aquele que “busca satisfazer as necessidades e aspirações do presente, sem comprometer as possibilidades das gerações futuras para atender a suas próprias necessidades” (DIAS,2010,p.31), esse conceito foi registrado no Relatório de Brundtland, também conhecido como “Nosso futuro Comum”, elaborado no período de 1983 a 1987.

A partir deste período, a definição de sustentabilidade vem sendo consolidada em diversas áreas das ciências humanas: sociologia, economia, administração, entre outras. Mesmo utilizando-se de ângulos distintos para caracterizar o tipo de recurso necessário para um indivíduo ou organização atingir um nível de sustentabilidade, a maioria das definições se remete diretamente à capacidade de geração e uso custo-efetivo de recursos. O principal objetivo é assegurar a possibilidade de reutilização dos recursos disponíveis por gerações futuras, ao mesmo tempo em que se geram riquezas para a sociedade. Esses recursos podem ser humanos, financeiros, organizacionais, sociais ou ambientais.

É preciso considerar que hoje as empresas precisam adotar uma postura de responsabilidade social corporativa é estratégico, mais do que de *marketing*. Melo Rico (2004), projetos sociais fazem parte do planejamento integrado das organizações. “Uma das conseqüência de um projeto social bem-sucedido é o seu reconhecimento institucional, comunitário e social; em outras palavras, a construção de uma imagem positiva por meio de um investimento que contribuiu diretamente para a melhoria da vida comunitária” (MELO RICO, 2004 p. 2 e 3).

Para que uma empresa possa ter condições de atuar de forma responsável na sociedade em geral, precisa ter internamente consolidado a importância da adoção de práticas ambientalmente corretas. Dias (2010,p.89) explica a importância das empresas no

desempenho como atores de um mundo globalizado e socialmente responsável: “das instituições existentes nas sociedades humanas, as empresas constituem, hoje, um dos principais agentes responsáveis pela obtenção de um desenvolvimento sustentável” (DIAS, 2010, p. 84). Esse tipo de mudança deve estar diretamente ligado a mudança de cultura organizacional da empresa, e, conforme o autor, se deve introduzir o componente ambiental entre as preocupações da população interna da empresa. Os colaboradores estão, afinal, presentes entre os atores sociais partícipes da postura de sustentabilidade necessária a uma organização. Também são elencados desta forma na obra de Melo Rico (2004) em que vemos que os institutos, fundações, associações empresariais que vêm buscando assumir uma gestão socialmente responsável nos negócios precisam levar em conta valores éticos que visem integrar todos os protagonistas de suas relações, bem seja “clientes, fornecedores, consumidores, comunidade local, governo (público externo) e direção, gerência e funcionários (público interno), ou seja, todos aqueles que são diretamente ou não afetados por suas atividades” (MELO RICO, 2004, p. 1).

A gestão ambiental que começou a ser aplicada nas empresas a partir dos já citados movimentos de conscientização sobre o meio ambiente se tem também, em paralelo, o desenvolvimento de idéias mais ambientalmente corretas por parte dos gestores. A concepção de uma gestão ambiental, por exemplo, tem como objetivo obter um desenvolvimento sustentável, sendo assim, focada para conseguir amenizar os efeitos ambientais para que estes não ultrapassem a capacidade de carga do contexto ambiental e social onde está inserida a organização. “Do ponto de vista empresarial, *gestão ambiental* é a expressão utilizada para se denominar a gestão empresarial que se orienta para evitar, na medida do possível, problemas para o meio ambiente” (DIAS, 2010, p. 89).

As empresas vêm se preocupando com a questão da sustentabilidade não só por uma conscientização quanto à relação entre esta e a imagem corporativa, como também por uma preocupação com a atual legislação que determina que se deva tomar cuidados com o meio ambiente e com as questões relacionadas à sustentabilidade. Estão cercadas por normas legais que são obrigatórias para aquelas que querem implantar um Sistema de Gestão Ambiental (SGA). Essa gama de normas legais e as críticas que as empresas recebem em função do impacto negativo de suas atividades, fizeram com que as empresas fossem reagindo aos problemas conforme iriam surgindo. Isto fez com que fossem criados *métodos corretivos* para a solução dos problemas ambientais causados pelas atividades das empresas. Conforme Dias: “uma política deste tipo está ligada à aplicação de métodos preventivos que estuda a eliminação dos impactos na origem, buscando as causas” (DIAS, 2010, p.89).

Desta forma, vemos que quando pensamos em que uma empresa atue de forma a colaborar com o desenvolvimento sustentável precisamos que ela adote medidas corretivas “que sejam substituídas por políticas preventivas que atuam sobre a origem dos problemas” (DIAS, 2010, p. 90). Todas essas ações levam as empresas a se manterem em funcionamento de acordo com as normas estabelecidas, isso pode melhorar sua imagem no mercado e diferenciar seu produto.

as organizações têm percorrido uma trajetória em direção à incorporação de algumas questões relativas ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável. Contudo, a maior parte de suas ações tem-se configurado como resultado de pressões sociais, e se limitando a solucionar gargalos, problemas emergenciais. De forma geral há empresas que só está preocupada em cumprir a legislação; outras preocupam-se com a qualidade do produto final; há aquelas que estão preocupadas com a exploração de um ‘ecobusiness’... (DIAS, apud CARRIERI, 2000, p.493)

Com a crescente importância do tema sustentabilidade em um mundo cada vez mais complexo, o papel das empresas tem se revelado cada vez mais determinante nessa questão. Além de atingir seu principal objetivo, o lucro, as instituições estão cada vez mais condicionadas a promover o desenvolvimento de forma sustentável, investindo nas pessoas e na sociedade que está inserida. Chiavenato (1999, p. 447), ressalta que “(...) entre uma empresa que assume uma postura de integração social e contribuição para a sociedade e outra voltada para si própria e ignorando o resto, a tendência do consumidor é ficar com a primeira”. A preocupação com esse tema já permeia todas as etapas da cadeia produtiva nas quais as empresas se inserem da fabricação ao consumo.

Segundo Schutel (2010), o tema da sustentabilidade, no contexto atual da Administração, possibilita resgatar a visão holística das organizações no atual cenário das empresas. Para a autora “é preciso que se proponha uma gestão interdisciplinar, contemplando os pilares do desenvolvimento sustentável” (SCHUTEL, 2010, p. 14). A autora, quando se refere aos pilares inclui um a mais daqueles trabalhados por Sachs (2004, 2007) que é o ser humano (SCHUTEL, 2010).

Para Jara (1998), o desenvolvimento sustentável é um processo de mudança sociopolítica, socioeconômica e institucional. São novas atitudes que tem como objetivo “assegurar a satisfação das necessidades básicas da população e a equidade social, tanto no presente quanto no futuro, promovendo oportunidades de bem estar econômico que, além do mais, sejam compatíveis com as circunstâncias ecológicas de longo prazo” (JARA, 1998, p. 34). O reconhecimento de que os recursos naturais são finitos e de que nós dependemos destes

para a sobrevivência humana e, crescimento econômico passa a ser fundamental para o desenvolvimento sustentável, uma vez que devemos entender a utilização dos recursos naturais com qualidade e não em quantidade.

Com o crescimento dos debates sobre as temáticas de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social, é importante que sejam delineados cada um destes conceitos para que se possa articular discursos mais claros e precisos, obtendo assim resultados mais específicos. É importante salientar, portanto, que acaba se fazendo muita confusão entre o conceito de sustentabilidade e sustentabilidade ambiental.

A temática da sustentabilidade firmou-se no mundo dos negócios no instante em que o cuidado com os recursos naturais tornaram-se indispensáveis e após maximizou suas interações. O que se verifica é que a gestão ambiental, até mesmo por força de muitos indicadores de meio ambiente que foram estabelecidos é um forte componente da gestão sustentável. “Muitas empresas, sobretudo as de maior porte, já fincaram sua bandeira no solo da sustentabilidade, tornando público seu compromisso com o comportamento responsável, configurando uma visão estratégica ampla ou divulgando diretrizes norteadoras das atividades da empresa” (SAVITZ, 2007, p. 137).

As organizações que aprendem recorrem ao pensamento crítico e à análise rigorosa dos dados da realidade para garantir uma margem competitiva sustentável a longo prazo em relação às demais organizações de seu ramo. Infelizmente, as organizações geradoras de conhecimento ainda são raras. Muitos executivos “são vítimas de cada moda gerencial passageira que prometa uma solução indolor, principalmente quando ela é apresentada numa roupagem clara e brilhante”. Sem dúvida essa tendência criou uma verdadeira indústria de fundo de quintal de livros de gestão “pop”, que frequentemente substituem o pensamento rigoroso sobre o melhor modo de gerenciar companhias específicas (WAGNER & HOLLENBECK, 2009, p. 421).

Com relação às organizações que ainda não adotaram o conceito subjacente de sustentabilidade, complementa Savitz (2007), é preciso atentar para a definição de objetivos em áreas específicas da empresa. “o movimento da sustentabilidade está transformando o modo como os gestores se relacionam com o meio ambiente e com outras pessoas, dentro e fora da organização, e dele advirão conseqüências ainda mais abrangentes” (SAVITZ, 2007, p. 228). Ainda segundo o autor, características como: visão, autoconhecimento honesto, forte liderança e mentalidade de longo prazo, são traços cruciais que fazem florescer a sustentabilidade dentro da empresa. Ter visão de sustentabilidade significa, segundo Savitz, ver como sua empresa se encaixa no universo social e natural mais amplo. Bazzo (2011) chama atenção da necessidade das organizações aprenderem a inventar novos modos de ser e

interagir no contexto da sociedade contemporânea a fim de realizarem uma interação que propicie o seu desenvolvimento, conforme a autora

As organizações precisam encontrar, da maneira mais criadora e inventiva, um modo de operar e estruturar as suas empresas a fim de ligarem-se ao ambiente mais amplo. Os limites da visão mecanicista levaram muitos teóricos organizacionais a inspirarem-se na biologia como fonte de idéias para refletir as organizações (BAZZO, 2011, p. 23).

Nessa ótica, a organização é vista como uma entidade viva,

em constante mutação, interagindo com seu ambiente, buscando atender suas necessidades e adequar-se a circunstâncias ambientais. Como um organismo vivo – com elementos diferenciados, mas integrados que tendem a se auto-organizar, numa interação constante com o ambiente, influenciando e sendo influenciado por ele – a organização sai em busca de sua própria sobrevivência (BAZZO, 2011, p. 23).

É importante ter claro que várias características e questões podem afetar o desempenho dos colaboradores em uma organização. Estudar essas variáveis, faz com que o Administrador consiga ter maior controle da empresa e entenda seus colaboradores como parte do corpo de funcionamento da mesma. Estudando o comportamento e a cultura organizacional, o Administrador estará estudando as pessoas que compõe aquele meio, e passará a entender as dinâmicas que são formadas dentro da empresa através dos grupos e como isso pode refletir positiva e negativamente nos resultados dos negócios. Segundo Robins (2009) as organizações enfrentam um ambiente dinâmico e em constante mudança, isso faz crescer a exigência por funcionários cuja personalidade se ajuste à cultura da organização, “A adequação entre o indivíduo e a organização se baseia essencialmente na convicção de que as pessoas deixam empregos não compatíveis com a sua personalidade” (p. 88).

Complementando essa questão, Dias (2010), traz a importância das empresas no desempenho como atores de um mundo globalizado e socialmente responsável: “das instituições existentes nas sociedades humanas, as empresas constituem, hoje, um dos principais agentes responsáveis pela obtenção de um desenvolvimento sustentável” (DIAS, 2010, p. 84). Esse tipo de mudança deve estar diretamente ligado a mudança de cultura organizacional da empresa, complementa o autor. Schutel salienta que,

com o passar dos anos, a relação entre ser humano e meio-ambiente é questionada, estudada, a fim de buscar o modo mais eficiente de unir ao progresso da humanidade

a manutenção, a preservação e a evolução do meio em que esse homem vive. Para isso, passa a ser necessária uma nova visão de mundo e de sociedade, um novo paradigma que proponha a cada indivíduo uma visão macro que considere os diversos agentes do meio ambiente, para poder atuar perenemente de modo ético em seu microcosmo. E esse novo paradigma passa a ser apontado por diversos autores como o paradigma da sustentabilidade (SCHUTEL, 2010, p. 27).

E, conforme Boer (2007), existem diferentes modos de visão de mundo acerca das questões ambientais, e, embora sua pesquisa tenha sido realizada na área de educação ambiental, com seu trabalho é possível compreender que ainda permanece uma visão de mundo e de ser humano fragmentada falta a dimensão relacional, compreendidas a partir do princípio de unidade holística homem-mundo (ambiente). De fato, uma educação que considere esta unidade ainda se faz necessário, visto que é a mentalidade ou a forma que a razão compreende que determina o modo da ação humana sobre o mundo.

Sendo o ser humano um ente social, faz-se necessário, para as organizações, uma educação para a mentalidade sustentável, propiciando a capacidade do conhecimento interdisciplinar. Esse, em contrapartida à departamentalização do conhecimento, propicia uma perspectiva macroscópica ao levar em consideração as múltiplas variáveis que interagem com o ser humano, e pode auxiliá-lo, ao tomar de decisões, numa escolha ética e de benefício social. (SCHUTEL, 2010, p. 30).

Demonstra a autora que se superada a perspectiva fragmentária e, ingressando em uma compreensão interdisciplinar da relação homem-ambiente podemos ingressar em um novo modo de pensar as realidades micro-sociais e aplicação da sustentabilidade.

ter uma visão pautada na sustentabilidade significa ver e considerar como o contexto organizacional está interligado a todo o universo social e natural. Dessa forma, a gestão que se fundamenta na sustentabilidade está diretamente atrelada a essa visão. Ela abarca as relações entre o mundo, as empresas e as organizações, bem como todos os produtos e serviços realizados, além das consequências e impactos que o mundo deles recebe (SCHUTEL, 2010, p. 43).

A autora desenvolve uma compreensão de sustentabilidade pautada em uma visão holística e dinâmica entre contexto e pessoas. E, conforme Souza (2005), “a organização saudável é a que realiza o seu potencial através de um padrão de relações éticas, equilibradas, mutuamente confiáveis e não ameaçadoras. Tanto o potencial a realizar como o padrão a desenvolver deve ter um caráter de unicidade”. (2005, p. 42). Portanto, a sustentabilidade pensada a partir da perspectiva interdisciplinar da ciência ontopsicológica é um instrumento pelo qual podemos a unicidade, uma unidade de ação entre todos os componentes implícitos nesse conjunto de modo orgânico.

Por isso, neste trabalho, utilizamos o conceito de sustentabilidade partindo da compreensão da perspectiva ontopsicológica de sustentabilidade que, conforme Schutel (2010) inclui não apenas os pilares de Sacks (2004, 2007) mas sobretudo, o pilar humano que é aquele que sobesta em todos os demais pilares e sem o qual, não se pode falar de sustentabilidade. Esta compreensão será apresentada na sequencia.

1.2 OS PILARES DA SUSTENTABILIDADE CONFORME SACHS E SCHUTEL

Não pretendendo esgotar a discussão mas a partir do que encontramos desenvolvido na literatura, vamos apresentar os pilares do desenvolvimento sustentável segundo dois autores Sachs (2007) e Schutel (2010). Esta discussão em nosso trabalho é fundamental pois são esses os critérios utilizados em nossa proposta de instrumento que pretende contribuir com outros os modelos de indicadores de sustentabilidade empresarial, visto que, estes foram pensados para abarcar realidades complexas e globais e em nosso caso pretendemos desenvolver para contextos de realidades micro-sociais. Por isso, buscamos desenvolver tal instrumento por meio da compreensão de sustentabilidade integral a partir do método ontopsicológico.

De acordo com Sachs (2004, p. 15), o desenvolvimento sustentável está alicerçado pelos “pilares social-ambiental-territorial-econômico-político”, levando à compreensão de que o conceito implica a interdisciplinaridade desses diversos campos. Em sua publicação posterior explicitou em que consistem tais pilares que também denominou de dimensões da sustentabilidade, ou ainda critérios. Segundo Sachs (2007, p. 182-183) estes são compreendidos:

Sustentabilidade Social: pode ser entendida por uma outra lógica de crescimento e subsidiada por outra visão do que seja uma boa sociedade, tendo como meta uma civilização com maior equidade na distribuição de renda e bens.

Sustentabilidade econômica: melhor alocação e gerenciamento dos recursos e investimentos públicos e privados, a eficiência econômica deve ser avaliada em termos macro sociais.

Sustentabilidade ecológica significa que podem ser tomadas algumas medidas para reduzir o impacto ambiental de como por exemplo redução de resíduos e poluição e normas para proteção ambiental.

Sustentabilidade espacial: equidade de distribuição territorial tais como em áreas metropolitanas e rurais, ecossistemas frágeis etc.

Sustentabilidade cultural: inclui o resgate das culturas e sua possibilidade de existir.

O quadro a seguir descreve os critérios parciais de sustentabilidade segundo Sacks (2007), para o autor, esses critérios são parciais pois esses pontos devem ser interpretados como pontos de referência, ou seja, que indiquem a direção que se deseja dos processos e não de um estado final.

No quadro a seguir, extraem-se os critérios de sustentabilidade parciais conforme Sachs (2007, p. 298):

<p>1. Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - alcançar um justo grau de homogeneidade social; - distribuição equitativa de renda; - pleno emprego e/ou auto-emprego, permitindo a produção de meios de subsistência decentes; - acesso equitativo aos recursos e aos serviços sociais.
<p>2. Cultural</p> <ul style="list-style-type: none"> - mudança em meio à continuidade (equilíbrio entre o respeito à tradição e a inovação); - capacidade de concepção independente de um “projeto nacional”: autonomia, “endogeneidade” (em contraposição à cópia servil de modelos estrangeiros) e autoconfiança, combinadas com uma abertura para o mundo.
<p>3. Ecológico</p> <ul style="list-style-type: none"> - preservar o potencial do “capital natural” para produzir recursos renováveis; - limitar o uso de recursos não-renováveis.
<p>4. Ambiental</p> <ul style="list-style-type: none"> - respeitar e aumentar a capacidade de autodepuração dos ecossistemas naturais.
<p>5. Territorial</p> <ul style="list-style-type: none"> - configurações rural-urbanas equilibradas (eliminação de vieses urbanos na alocação de investimentos públicos); - melhorar os ambientes urbanos; - superar as disparidades inter-regionais; - criar estratégias ambientalmente sadias para áreas ecologicamente frágeis (conservação da biodiversidade mediante o ecodesenvolvimento).
<p>6. Econômico</p> <ul style="list-style-type: none"> - desenvolvimento econômico intersetorial equilibrado; - segurança alimentar; - capacidade de modernização contínua do aparato produtivo; - grau razoável de autonomia na pesquisa científica e tecnológica; - inserção soberana na economia mundial.
<p>7. Político (nacional)</p> <ul style="list-style-type: none"> - democracia definida em termos de apropriação universal do conjunto dos direitos humanos; - um Estado desenvolvimentista capaz de implementar o projeto nacional em parceria com todos os atores sociais interessados; - um grau razoável de coesão social.
<p>8. Político (internacional)</p> <ul style="list-style-type: none"> - um sistema efetivo das Nações Unidas para prevenir guerras, proteger a paz e promover a cooperação internacional; - um programa de co-desenvolvimento Norte-Sul, baseado no princípio da equidade (regras de jogo e compartilhamento do fardo direcionados em favor dos parceiros mais fracos); - controle institucional efetivo das finanças e do comércio internacionais; - controle institucional efetivo da aplicação do princípio de precaução na gestão dos recursos ambientais e naturais, prevenção das mudanças negativas do meio ambiente global, proteção da diversidade biológica (e cultural) e gestão dos bens comuns globais como parte do patrimônio comum da humanidade;

- sistema internacional de cooperação científica e tecnológica efetivo, *desmercantilização* parcial da ciência e da tecnologia como elementos que pertencem também ao patrimônio comum da humanidade.

Quadro 1: Critérios de Sustentabilidade Parcial segundo Sachs

Fonte: Sachs (2007, p. 298)

Para o autor, existem realidades mundiais que conseguem responder parcialmente a esses critérios, tornando-se difícil na sociedade atual realidades que sejam sustentáveis de modo global. Ainda na visão do autor, não existe compatibilidade entre o desenvolvimento integral e a desigualdade social, ainda que os impactos ambientais sejam mantidos sob controle. O autor assim expressa a sua posição

A prudência ambiental, por mais necessária que seja, não pode servir de substituto para a equidade social. A preocupação com o meio ambiente não deveria se tornar um desvio dos imperativos fundamentais de justiça social e democracia plena – os dois valores básicos do desenvolvimento integral (SACHS, 2007, p. 299).

O autor chama a atenção da necessidade da prudência social com as questões do meio ambiente, sem essa preocupação não se pode ter um desenvolvimento integral. Conforme Schutel (2010) também nas empresas existe a crescente preocupação com o meio ambiente por considerarem o desenvolvimento sustentável, contudo, nem sempre expressam objetivos reais, mas finalidades mercadológicas. Também Lins e Silva (2009) consideram que muitas vezes as empresas utilizam o *greenwash* “pincelada verde” como forma de auto-promoção de *marketing* em suas campanhas publicitárias. A “onda verde” virou moda e tem se tornado inclusive mais um instrumento de aumento de consumo de produtos descartáveis que substituem os recursos “naturais”, produzindo novos problemas ambientais mais graves que os anteriores. Isso demonstra que talvez ainda exista a lógica tecnocrática e não a visão holística ou sistêmica de compreender o conjunto da realidade sem desconsiderar nenhuma parte. Lembra Sachs que

Ao invés de continuarmos a nos concentrar na administração (bem-intencionada) de projetos setoriais, fragmentados e ainda fortemente impregnados de um viés tecnocrático, trata-se agora de insistir no fortalecimento dos instrumentos de *coordenação* institucional, com base numa visão sistêmica de longo prazo (SACHS, 2007, p. 23).

Por isso, Schutel (2010) realizando o estudo de caso do Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro explicitou os pilares da sustentabilidade presentes neste *case*. Recanto Maestro, aplica o método ontopsicológico de gestão e de sustentabilidade a

mais de 20 anos.

Recanto Maestro promove um novo modo de relação entre os indivíduos e o potencial do local, o que proporciona a valorização do lugar. Há mais de vinte anos, tem praticado ações de recuperação de áreas rurais, as quais foram abandonadas pelos antigos proprietários. (SCHUTEL, 2010, p. 65).

O estudo da autora permitiu revelar que além dos pilares ou critérios de sustentabilidade de Sachs (2004), este case aplica todos estes com uma visão particular e ainda acrescenta um fundamental, o humano concebido por meio da metódica ontopsicológica. Seguindo a perspectiva do método ontopsicológico para explicitar a sustentabilidade a autora questiona-se “qual homem? Este homem é exato, primeiro, consigo mesmo? É capaz de colher a lógica intrínseca das coisas? É capaz de tomar decisões que envolvam todas as áreas do conhecimento? É capaz de ser um agente interdisciplinar” (SCHUTEL, 2010, p. 51). Desta forma, a sustentabilidade possui como critério primeiro o homem autêntico, ou seja, capaz de refletir por quanto as coisas são e não como as pensa possuindo assim a reversibilidade entre real e representação.

Desta compreensão, a autora investigou a realidade do Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro e chegou a desenvolver uma nova compreensão de sustentabilidade a partir das dimensões de Sachs (2004, 2007),

AS DIMENSÕES DA SUSTENTABILIDADE DO RECANTO MAESTRO REALIDADE MICRO-SOCIAL
<p>SOCIAL Premissa: 1) Desenvolvimento social por meio da realização do potencial individual 2) Estímulo ao protagonismo e a progressiva diminuição das políticas assistencialistas</p>
<p>Ações: - geração de postos de trabalho como meio de progresso, dignidade e auto-sustento, sobretudo a jovens do meio-rural; - valorização do comércio e fornecedores locais promovendo o aperfeiçoamento de suas atividades locais; - desenvolvimento social por meio de educação ou formação: de jovens, promoção do empreendedorismo, conscientização dos valores e potencialidades do país e reconhecimento da identidade brasileira, formação humanista; - desenvolvimento de projetos culturais e educacionais que formem as gerações futuras, criando laços de valor com a comunidade circunstante;</p>
<p>CULTURAL Premissas: 1) Cultura ontopsicológica formando cidadãos protagonistas responsáveis</p>

<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> - instalação de cultura desenvolvimentista proporcionando estímulo aos jovens das áreas rurais, evitando seu êxodo para grandes centros; - no confronto com outras culturas, valorização, revitalização da autenticidade da cultura local; - ensino dos princípios da gestão privada à gestão pública, por meio da aproximação entre os dois poderes, visando obter soluções às problemáticas sociais; - promoção da ciência brasileira; - formação e educação por meio da cultura humanista milenar; - formação do agente intercultural; - criação de meios de comunicação culturais que incentivem o progresso.
<p>ECOBIOLOGIA</p> <p>Premissa:</p> <p>1) Relação entre identidade humana e ambiental para manutenção da saúde psico-orgânica</p>
<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inclusão no planejamento financeiro das empresas investimentos de preservação ambiental; - promoção de projetos educacionais que visem à mudança de hábitos criando a consciência ecobiológica; - edificação de arquitetura ecológica; - manutenção e desenvolvimento da biodiversidade.
<p>POLÍTICO NACIONAL E INTERNACIONAL</p> <p>Premissas</p> <p>1) Respeito ao projeto humano universal;</p> <p>2) Manutenção da identidade e transcendência dos estereótipos;</p> <p>3) Cumprimento dos deveres para garantia dos direitos</p>
<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ação local com perspectiva internacional; - financiamento do setor privado para obras públicas, atraindo investimentos e melhorando as estruturas civis mais próximas; - incentivo à integração política regional; - aprendizado contínuo da psicologia dos povos para obter eficiência nas relações internacionais; - incentivo a relações de trocas em diversos setores a partir do ponto força de cada nação; - promoção de parceria efetiva entre público-privado, local-regional-nacional-internacional, com ganhos recíprocos, garantindo a própria autonomia; - produção local com qualidade internacional; - aprendizado dos princípios da gestão privada na gestão do bem público;
<p>TERRITORIAL</p> <p>Premissa:</p> <p>1) Valorização psicológica do próprio território</p>
<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> - migração dos grandes aos pequenos centros em busca de um novo estilo de vida; - integração harmônica entre espaços urbanos e rurais; - crescimento urbano preservando e reforçando constantemente a lógica ambiental; - intervenção humana respeitando as características naturais do ambiente para resolver problemas territoriais; - embelezamento do território objetivando reforçar a identidade dos indivíduos; - planejamento do espaço urbano com critério ontológico; - promoção a fertilidade do solo.
<p>ECONÔMICO</p> <p>Premissa:</p> <p>1) A economia é um instrumento para promover o humanismo; o resultado econômico é entendido como um valor existencial</p>

<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reinvestimento no local; - incentivo a instalação de novas empresas; - sistema econômico aberto: relações de trocas com benefícios mútuos com o ambiente em que está inserido; - preferência na escolha de colaboradores e prestadores de serviço da região onde se está instalado; - autonomia em relação à recursos públicos; - disponibilização de produtos/serviços que respondem às necessidades locais; - pagamento de tributos aos órgãos públicos como contribuição econômica, social e sobretudo de liberdade; - formação das pessoas conforme o próprio potencial com qualificação e capacidade técnica;
<p>SER HUMANO AUTÊNTICO</p> <p>Premissa:</p> <p>1) Método Ontopsicológico que propicia ao individuo a construção da propria identidade</p>
<p>Ação:</p> <p>- Formação continuada (<i>Life Long Learning</i>) promovendo a mentalidade sustentável</p>

Quadro 2: As dimensões da sustentabilidade do Recanto Maestro

Fonte: Schutel (2010, p. 115-117)

O quadro 2 foi elaborado a partir do estudo da autora explicitando um exemplo de gestão sustentável que utiliza a metodologia ontopsicológica. Para tanto, a autora desenvolve um estudo do Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro, local que aplica os conhecimentos desta ciência há mais de 20 anos.

Uma das etapas da pesquisa foi a realização de entrevistas com gestores do Recanto Maestro e coordenadores de projetos implementados. As dimensões do quadro, referem-se à da gestão sustentável do *locus* da pesquisa e que estão relacionadas às principais áreas de gestão do local e que levam à sua sustentabilidade. “o critério de escolha da amostra foi relacionado às seguintes dimensões de gestão sustentável, aplicadas no Recanto Maestro: administrativa, ecobiológica, educacional, política e empresarial” (SCHUTEL, 2010, p. 66). Diversas categorias foram analisadas nessa pesquisa, desde categorias de análise social, econômica, cultural, social, ambiental, territorial, até ações educacionais, formação profissional, parcerias, acordos e convênios entre outros. Durante a pesquisa foram identificar as principais dimensões da gestão sustentável encontradas durante as fases da pesquisa. Partindo da “contribuição teórica de diversos autores sobre a sustentabilidade, uniu-se, sobretudo, o conhecimento ontopsicológico, classificado como a mais recente escola que contribui para a compreensão global do ser humano, incluindo seus aspectos psíquicos.” (SCHUTEL, 2010, p. 15). E, a fim de explicitar essa compreensão o qual nos utilizamos para desenvolver a proposta de instrumento dos indicadores de sustentabilidade a partir desses pilares de Sachs (2004, 2007) e de Schutel (2010), no capítulo a seguir aprofundamos o conceito de sustentabilidade.

Considerando que apesar de ambos os modelos partirem inicialmente dos mesmos significados, analisando-os, concluímos que entre estes dois autores permanecem algumas diferenciações que às vezes são sutis e outras bem marcantes. Por isso, sentimos a necessidade de estabelecer a diferenciação a fim de facilitar ao leitor a compreensão dos aspectos diferenciais dos mesmos pilares, partindo da ciência Ontopsicológica. Optamos por apresentar individualmente cada pilar na sequência, por meio de quadros sintéticos que tornam-se auto explicativos.

Social	Sachs	Schutel
	- justo grau de homogeneidade social; Emprego - permitindo a produção de meios de subsistência decentes; acesso equitativo aos recursos e aos serviços sociais.	Desenvolvimento social por meio da realização do potencial individual geração de postos de trabalho como meio de progresso, dignidade e auto-sustento, sobretudo a jovens do meio-rural; - desenvolvimento social por meio de educação ou formação: de jovens, promoção do empreendedorismo, conscientização dos valores e potencialidades do país e reconhecimento da identidade brasileira, formação humanista; - desenvolvimento de projetos culturais e educacionais que formem as gerações futuras, criando laços de valor com a comunidade circunstante;

Quadro 3: Dimensão Social para Sachs e Schutel
Fonte: Dados da pesquisa 2011

Analisando ambos os autores, a partir do quadro, percebemos que o diferencial do quadro da dimensão social entre os autores é que Schutel apresenta educação e formação do homem como critérios básicos para o desenvolvimento social.

O pilar cultural, para os autores, significa:

Cultural	Sachs	Schutel
	Mudança em meio à continuidade (equilíbrio entre o respeito à tradição e a inovação); - autonomia, “endogeneidade” (em contraposição à cópia servil de modelos estrangeiros) e autoconfiança, combinadas com uma abertura para o mundo.	Cultura ontopsicológica formando cidadãos protagonistas responsáveis no confronto com outras culturas, valorização, revitalização da autenticidade da cultura local; - criação de meios de comunicação culturais que incentivem o progresso. formação do agente intercultural;

Quadro 4: Dimensão Cultural para Sachs e Schutel
Fonte: Dados da pesquisa 2011

Percebemos que a dimensão cultural diferencia-se pela consideração do homem protagonista, que segundo a ciência Ontopsicológica é o homem que cria, gera e mantém a cultura.

A compreensão da dimensão ecológica pode ser assim sintetizada para os autores:

Ecológica	Sachs	Schutel
	<ul style="list-style-type: none"> - preservar o potencial do “capital natural” para produzir recursos renováveis; - limitar o uso de recursos não-renováveis. 	Relação entre identidade humana e ambiental para manutenção da saúde psico-orgânica <ul style="list-style-type: none"> - promoção de projetos educacionais que visem à mudança de hábitos criando a consciência ecobiológica - manutenção e desenvolvimento da biodiversidade. inclusão no planejamento financeiro das empresas investimentos de preservação ambiental;

Quadro 5: Dimensão Ecológica para Sachs e Schutel

Fonte: Dados da pesquisa 2011

Verificamos que a distinção entre os autores é que enquanto Sachs centra-se nos recursos materiais, Schutel salienta a perspectiva de recursos voltados para o homem, em especial sua identidade e a sua consciência.

A dimensão territorial comparativamente é:

Territorial	Sachs	Schutel
	<ul style="list-style-type: none"> - melhorar os ambientes urbanos - conservação da biodiversidade mediante o ecodesenvolvimento - superar as disparidades inter-regionais; 	<ul style="list-style-type: none"> - Valorização psicológica do próprio território - integração harmônica entre espaços urbanos e rurais; - intervenção humana respeitando as características naturais do ambiente para resolver problemas territoriais

Quadro 6: Dimensão Territorial para Sachs e Schutel

Fonte: Dados da pesquisa 2011

Podemos perceber que a diferença entre os autores para esta dimensão é justamente o fator humano, o qual está presente em um e em outro aparece apenas o ambiente sem a figura humana.

A dimensão econômica para os autores, pode ser observada como:

Econômico	Sachs	Schutel
	desenvolvimento econômico intersetorial equilibrado	<ul style="list-style-type: none"> - reinvestimento no local - incentivo a instalação de novas

	- inserção soberana na economia mundial	empresas - sistema econômico aberto: relações de trocas com benefícios mútuos com o ambiente em que está inserido - A economia como um instrumento para promover o humanismo - Resultado econômico é entendido como um valor existencial - Formação das pessoas conforme o próprio potencial com qualificação e capacidade técnica
--	---	--

Quadro 7: Dimensão Econômica para Sachs e Schutel

Fonte: Dados da pesquisa 2011

A diferença entre os autores para esta dimensão é que para Sachs a economia é vista como um meio e para Schutel é um instrumento transformador capaz de promover o humanismo.

A dimensão Político Nacional e Internacional, comparativamente é:

Político Nacional e Internacional	Sachs	Schutel
	- um grau razoável de coesão social - um Estado desenvolvimentista capaz de implementar o projeto nacional em parceria com todos os atores sociais interessados - sistema internacional de cooperação científica e tecnológica efetivo, <i>desmercantilização</i> parcial da ciência e da tecnologia como elementos que pertencem também ao patrimônio comum da humanidade.	-Respeito ao projeto humano universal -Manutenção da identidade e transcendência dos estereótipos -Cumprimento dos deveres para garantia dos direitos -ação local com perspectiva internacional -incentivo à integração política regional

Quadro 8: Dimensão Político Nacional e Internacional para Sachs e Schutel

Fonte: Dados da pesquisa 2011

A temática entre os autores consiste em que para Sachs, é considerada como relações de mercado e coesão social e para Schutel, como respeito e manutenção da identidade.

A dimensão Ser Humano Autêntico, apesar de estar presente em todas as demais, Schutel desenvolve a compreensão de não basta o homem, mas este deve recuperar a capacidade de refletir o real de si mesmo de modo reversível.

Ser Humano Autêntico	Sachs	Schutel
	Não apresenta essa dimensão	Método Ontopsicológico que propicia ao indivíduo a construção da própria identidade Formação continuada (<i>Life Long Learning</i>) promovendo a mentalidade sustentável

Quadro 9: Dimensão Ser Humano Autêntico para Sachs e Schutel

Fonte: Dados da pesquisa 2011

Fazendo análise em relação a todas as dimensões dos dois autores, evidenciamos que Schutel, em todas elas, considera o ser humano. Segundo a autora, é este que promove a dinâmica interdisciplinar entre as dimensões da sustentabilidade e, portanto, em nosso trabalho optamos pelo desenvolvimento do nosso instrumento de verificação da sustentabilidade empresarial partindo da abordagem Ontopsicológica realizada por essa autora.

CAPÍTULO 2

PROPOSTA DE INSTRUMENTO DE SUSTENTABILIDADE SEGUNDO A METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA

2.1 INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE

Podemos encontrar alguns indicadores de sustentabilidade empresarial utilizados pelas empresas para demonstrar suas ações em prol do meio ambiente e do social, evidenciando a eficiência em investimentos sustentáveis, fazendo com que a dimensão ambiental seja vista sob o prisma do desenvolvimento social. Neste sub capítulo apresentamos alguns índices já existentes segundo os quais as empresas de diversos portes e setores mensuram no Brasil a sustentabilidade. Isso, porque, pensamos, que com a metódica Ontopsicológica podemos acrescentar essa perspectiva aos indicadores de sustentabilidade partindo do que já existe.

O grande desafio e diferencial da aplicabilidade do conceito de sustentabilidade no meio empresarial, e, em nosso caso em estudo, realidades micro-sociais, é possuir contemporaneamente e de modo equilibrado ações sustentáveis nas dimensões econômica, social e ambiental, mantendo seu objetivo primordial que é o lucro. A perspectiva que desenvolvemos neste trabalho é a sustentabilidade concebida de modo integral sendo considerados todos os critérios e dimensões.

Aplicada em âmbito empresarial, a sustentabilidade leva a empresa a considerar o impacto de suas atividades no meio ambiente e em função disso, procura amenizá-las de maneira eficiente, promovendo ações de cunho social. Portanto, quando falamos de sustentabilidade no ambiente corporativo, significa dizer que a empresa busca equilibrar seu sucesso financeiro com as ações ambientais e atuação social.

Consideramos importante por parte das empresas a divulgação de suas ações voltadas para a sustentabilidade, em forma de indicadores possibilitando assim um comparativo. Todavia deve-se atentar para a padronização feita entre as empresas, os indicadores devem ser apropriados para que possam avaliar da melhor forma possível as práticas empresariais segundo os preceitos do desenvolvimento sustentável.

Os padrões de desempenho são medições cuja legitimidade provém dos parceiros sociais como dos parceiros sociais exteriores à tradicional cadeia de valor. As medições envolvem dezenas de indicadores de desempenho organizados pelo grupo de parceiros sociais e que contemplam: política (intenção), execução (processo e estrutura), e resultados (consequências). O objetivo é saber se uma empresa funciona em detrimento dos seus parceiros sociais, tanto dos atuais como os das gerações futuras. (LASLO, 2003).

Os padrões de desempenho da sustentabilidade só são valiosos como ferramenta de gestão na medida em que ajudam a criar um ponto de inflexão estratégico na organização. “Os gestores tem como compreender a visão mundial subjacente, os objetivos operacionais, e as externalidades (sociais e ambientais) antes de aplicarem efetivamente as medidas de sustentabilidade” (LASLO, 2003, p. 55). O ponto mais importante dessas medições, na visão dos gestores, é que tendo em vista que podem ser medidas, significa que a responsabilidade empresarial pode ser gerenciada como qualquer outro processo de um negócio.

Portanto, visando dar uma pequena noção de todo o vasto universo que hoje existe na literatura a respeito dos indicadores de sustentabilidade, elegemos quatro grandes indicadores os quais já foram estudados e são amplamente praticados no mercado. Nossa intenção é apresentar a ideia básica de cada um deles mas principalmente confrontar do ponto de vista dos critérios ou pilares da sustentabilidade desenvolvidos por Sachs (2004, 2007) e Schutel (2010) quais dos pilares contemplam e quais eles carecem.

Índice Dow Jones de Sustentabilidade nasceu em 1999 como o primeiro indicador da performance financeira das empresas líderes em sustentabilidade a nível global. O Dow Jones Sustainability World Index (DJSI, Índice Mundial de Desenvolvimento Sustentável Dow Jones), da Bolsa de Valores de Nova York monitora a performance de empresas e é o mais importante índice de sustentabilidade usado como parâmetro para a análise dos investidores social e ambientalmente responsáveis. Esse índice monitora a incorporação da sustentabilidade destas empresas em sua gestão de negócios, avaliando não apenas o aproveitamento financeiro, mas, principalmente qualidade e melhoria contínua da gestão que deve integrar a atuação ambiental e social, como forma de sustentabilidade a longo prazo. As empresas que constam nesse índice, indexado à bolsa de Nova York, são consideradas com maior capacidade de gerar valor para acionistas, a longo prazo. O índice avalia o desempenho econômico, ambiental e social de mais de 2.500 empresas em 57 setores, em todo o mundo, tendo como base respostas à um questionário de 109 perguntas e notícias sobre as companhias na mídia.

Essa performance financeira está associada a requisitos de sustentabilidade empresarial, sendo analisados os âmbitos econômico, social e ambiental. A *Dow Jones & Company* elabora cinco índices de sustentabilidade diferentes aplicados conforme a abrangência e o setor de atuação da empresa. São eles:

- *Dow Jones Sustainability World Index* - Este índice reúne, para cada setor econômico, as empresas consideradas a nível global, que se encontram nos primeiros 10% da classificação em termos de desenvolvimento sustentável. - *Dow Jones Sustainability Europe Index* - Como indicador para os investimentos sustentáveis na Europa, o Dow Jones Sustainability Europe Index (DJSI Europe) reúne as empresas líder em termos de Sustentabilidade na Europa. O grupo de empresas abrangidas por este índice inclui as que se encontram nos primeiros 20% da classificação em termos de desenvolvimento sustentável. - *Dow Jones Sustainability North America Index*, *Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index* e *Dow Jones Sustainability Korea Index* - Estes índices reúnem as empresas nos primeiros 20% (primeiros 30% no caso da Coreia) da classificação em termos de desenvolvimento sustentável das respectivas áreas geográficas. (www.sustainability-indexes.com)

Este índice foi criado pela *Sustainable Asset Management* (SAM), que avalia as empresas em função do seu grau de cumprimento dos critérios de sustentabilidade, considerados nos índices conforme as dimensões: econômica, social e ambiental. Para essa avaliação, são solicitados dados das empresas como: Relatórios preenchidos pela empresa e específico de cada setor; Relatórios de Sustentabilidade, Saúde e Segurança, Relatórios Sociais e Financeiros; Monitoramento contínuo das empresas que compõe esse índice utilizando fontes da mídia.

Do ponto de vista dos pilares da sustentabilidade, estes índices claramente contemplam os pilares econômico social e ambiental da empresa. Neste caso, estes índices aportam para um conceito de sustentabilidade mais vinculado a estes critérios e deixando de considerar os demais.

Em 2005 que a Bolsa de Valores de São Paulo, BOVESPA lançou o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). Mencarini e Neto (2008, p. 1), pontuam a importância de uma reflexão sobre a “*importância e as tendências no setor privado frente à questão da sustentabilidade, tomando como base a análise do desempenho do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), criado pela Bovespa*”. Na mesma linha do Índice Dow Jones de Sustentabilidade, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), foi criado pela Bovespa como uma ferramenta de auxílio na avaliação da relação entre o valor da ação a longo prazo e a maneira como a empresa trata a sustentabilidade. Para Mencarini e Neto,

o caso reforça a tendência de que, no longo prazo, empresas que tratem as questões ambiental, econômica e social com equidade dentro do seu processo de planejamento e de definição de uma única estratégia para a organização, devem ser mais bem sucedidas do que as demais em oferecer retorno a seus acionistas. (2008, p. 1)

O ISE surgiu como ferramenta que avalia a relação entre o valor da ação no longo prazo e a maneira como a empresa trata a questão da sustentabilidade. Segundo os autores, há alguns anos surgiu uma demanda mundial de investidores que tinham interesse em fazer a aplicação de seus recursos em ações de empresas sustentáveis com ações voltadas para o desenvolvimento social e lucratividade.

O Índice BOVESPA possui quatro indicadores de avaliação: políticas, gestão, desempenho e cumprimento legal. O questionário e a metodologia foram elaborados pela Fundação Getúlio Vargas a partir do conceito “Triple Button Line” que contempla critérios relacionados às dimensões econômico-financeira, social e ambiental da sustentabilidade empresarial. Em estudos posteriores foram incluídas mais duas questões governança corporativa, políticas de sustentabilidade e origem dos produtos que comercializa. Conforme Lins e Silva (2009),

No tocante ao questionário que é enviado às empresas, as questões de cunho econômico-financeiras e sócio-ambientais foram abordadas a partir de quatro pontos: políticas (indicadores de comprometimento); gestão (indicam planos, programas, metas e monitoramento); desempenho (indicadores de performance); cumprimento legal (avaliam o cumprimento de normas nas áreas de concorrência, consumidor, trabalhista, ambiental, entre outras). (p. 93).

A partir destes questionários são gerados os Índices de Sustentabilidade Empresarial (ISE) que são avaliados pela BOVESPA em tempo real ao longo do pregão.

Os elementos avaliados nas empresas são: relacionamento com empregados e fornecedores, relacionamento com a comunidade, governança corporativa e impactos ambientais das atividades. O índice resultante da aplicação do questionário identifica, quais ações, dentre as mais negociadas na Bovespa são mais seguras a longo prazo, uma vez que empresas que seguem os critérios de sustentabilidade empresarial tendem a representar menor risco ao investimento.

Gallon e Ensslin (2008) fizeram uma pesquisa buscando verificar se há a evidência dos elementos em que são considerados os pilares do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) nos Relatórios da Administração com os índices da Bolsa de Valores de São Paulo, BOVESPA. O Relatório da Administração é um documento que as empresas, em geral de

capital aberto, devem publicar referente às suas práticas de desenvolvimento sustentável. O resultado desse relatório auxilia acionista e investidores na tomada de decisões. As autoras concluem com sua pesquisa que ainda existe a necessidade das empresas darem maior visibilidade aos resultados das suas práticas sustentáveis.

E, se por um lado existe ainda a falta da divulgação dos resultados das empresas, por outro, também muitas delas utilizam o *greenwashing* em suas ações, o que não passa de *marketing*, passando uma imagem das empresas mais preocupadas sócio ambientais do que realmente são (LINS e SILVA, 2009).

Por fim, analisamos as dimensões ou pilares da sustentabilidade contempladas conforme Sacks (2004, 2007) e Schutel (2010) do ISE BOVESPA. Esses incluem assim como o Índice Dow Jones os critérios econômico, social e ambiental. Portanto, percebemos que em tais índices não se encontram todos os pilares de sustentabilidade.

Os Indicadores Ethos são uma ferramenta de gestão empresarial, no caso destes indicadores, é um ferramenta de uso essencialmente interno. O Instituto Ethos desenvolveu esta ferramenta para auxiliar as empresas no seu comprometimento com a responsabilidade social e com o desenvolvimento sustentável. O Instituto Ethos é uma organização não-governamental, criada em 1998 por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, tem como objetivo ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável e sustentável.

Visando incentivar que micro e pequenas empresas participem também do relatório de Responsabilidade Social e Empresarial (RSE), o Instituto Ethos e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), desenvolveram uma ferramenta que deu origem aos *Indicadores Ethos-Sebrae de RSE para Micro e Pequenas Empresas*. Com essa ferramenta disponível micro e pequenas empresas podem enviar seus dados para o Instituto Ethos e receber seus relatórios personalizados, em um processo semelhante ao dos Indicadores Ethos. Tais relatórios não são divulgados e por isso, não se tem acesso a estes dados como os índices Dow Jones que utilizam os índices para inferir juízo de valor e atribuir classificação à empresa e com isso reconhecimento social, econômico e ambiental por parte dos investidores e clientes, elevando a mais valia no mercado econômico. A empresa bem qualificada nestes índices, demonstra capacidade de gestão equilibrada entre a sua economia e o tratamento responsável com os recursos ambientais.

Os indicadores Ethos funcionam como um instrumento de conscientização, aprendizado, monitoramento da responsabilidade social empresarial e da sustentabilidade ambiental. Além disso, o modo como foi estruturado, em escalas evolutivas de parâmetros da

organização, pode ser utilizado também como referência para que as empresas possam desenvolver suas políticas e ações. Os questionários dos Indicadores Ethos contemplam sete temas: valores, transparência e governança, público interno, meio ambiente, fornecedores, consumidores e clientes, comunidade, governo e sociedade. Cada um desses temas é dividido em um conjunto de indicadores que contemplam diferentes perspectivas de como a empresa pode melhorar seu desempenho naquele aspecto (ETHOS, 2007).

Estes indicadores contemplam sete tipos de temas que envolvem todos os pilares propostos por Sachs (2004, 2007): ambiental, econômico, social, político social, territorial, ecológico e cultural. Contudo, não contemplam o critério humano conforme o estudo de Schutel (2010).

Com o mesmo propósito, o Relatório de Sustentabilidade Empresarial (RSE), produzido pelo Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), é uma iniciativa de um grupo de empresas organizado para a disseminação do conceito de desenvolvimento sustentável no Brasil. Este relatório evidencia os processos pelos quais a empresa mede, comunica e desenvolve seus valores, processos, objetivos e metas, sendo assim, uma ferramenta de divulgação desses objetivos tornando-se também um indicador da gestão empresarial com enfoque social e ambiental.

Do ponto de vista dos pilares da sustentabilidade, estes índices se assemelham aos indicadores Ethos, conseqüentemente construídos com os mesmos pilares, ou seja, contemplam todos os pilares segundo Sachs (2004, 2007) mas não o evidenciado por Schutel (2010).

Analisando a constituição de tais indicadores podemos perceber que os mesmos trazem importantes contribuições para que as empresas acrescentem em sua gestão a responsabilidade social e a sustentabilidade. Tais indicadores são construídos com base nos parâmetros de análise tendo em consideração a estrutura e o funcionamento da empresa em suas atividades visando também a sua contribuição social. Acreditamos que estes parâmetros utilizados sejam úteis ao progresso rumo a implementação da sustentabilidade nas empresas. E, entendemos que, não obstante tenham a sua eficiência, considerando todas as discussões que hoje o campo da administração considera sobre a importância da pessoa no interior da organização social, nos parece relevante, incluir não apenas dados econômicos, geográficos, populacionais em tais indicadores, apesar de considerar que estes expressam uma parte da realidade humana na sociedade. Contudo, nos parece que podemos ainda acrescentar uma contribuição de um olhar que considere a Constante H, a constante Humanitas que é a qual, nossas sociedades ainda não conhecendo, não a consideram. O homem como protagonista,

indivíduo responsável torna-se um elemento não levado em consideração. Existem indicadores sobre ele, fala-se dele, mas ele não é tocado.

Portanto, conciliar a difícil equação da relação homem-sociedade-ambiente é ainda um desafio que permanece aos indicadores de sustentabilidade nas realidades micro-sociais. Nossa tentativa por isso, é ensaiar um primeiro passo para caminhar nesta direção pois acreditamos que a sociedade não pode prescindir sem o humano. No sub capítulo seguinte apresentamos o *case* Recanto Maestro que, conforme Schutel (2010) possui todos os critérios de sustentabilidade desenvolvidos por Sachs (2004, 2007) e também o pilar humano, conforme Schutel (2010).

2.2 SUSTENTABILIDADE A PARTIR DA METODOLOGIA ONTOPSICOLÓGICA

A metodologia ontopsicológica compreende que é o ser humano o protagonista responsável, portanto na empresa tudo o que ocorre está relacionado às pessoas, aos humanos que são viventes e agentes no contexto vivo. Meneghetti define a ontopsicologia como “uma proposta prático-intelectiva para agir de modo racional o intervento conforme a normativa das interações sócio-naturísticas da vida, dando preferência ao homem indivíduo e global. (2003, p. 37-38). Desta compreensão entendemos que pode ser aplicada em contextos de realidades micro-sociais o conceito de sustentabilidade, visto que,

[...] a realidade empresarial é projetada pelo ser humano e nisso releva-se a responsabilidade do corpo gerencial da organização, pois suas decisões e ações repercutem na vida de diversas pessoas, seja na vida dos que fazem parte da empresa, seja na vida dos que compõem a sociedade na qual esta interage. Eis a importância de formar os operadores de economia, pois suas ações podem gerar a integridade ou a discrepância do contexto organizacional (SCHUTEL, 2010, p. 45).

A formação da pessoa do operador é concebida nesta perspectiva, considerando a causa primeira que principia os eventos que correspondem à ele que é o seu princípio de pertencimento à ordem universal da vida, seu Em Si ôntico. Esse princípio é aquele que é idêntico ao mesmo daquele que faz ser ou não ser de todas as coisas, o Ser. Portanto, o Em Si ôntico é posto, faz parte da ordem da natureza cósmica da vida. Considerando este princípio metafísico, esta metodologia evidenciou o que é idêntico, útil e funcional tanto para o ser humano, quanto para o homem individuado em um contexto das coordenadas espaço temporais, portanto, situado historicamente. Tendo esta premissa definida, nos auxilia a

compreender então o que vem a ser ambiente. Para Meneghetti (2001) tomando a etimologia do termo compreende que ambiente significa:

Lat. *ambitus entis* = o cerco ou espaço daquele ente. Colocação de sentido de uma individuação em um inteiro. Espaço territorial ou mental de uma individuação, de uma relação ou de uma declaração dinâmica. Espaço de interação de um sujeito: esta interação pode reforçar ou desagregar seja o sujeito que as suas relações. (p. 24).

Portanto, ambiente não é apenas o espaço territorial mas é também o espaço mental e de interação por isso, o autor explicita que é a “colocação de sentido de uma individuação em um inteiro”, deste modo, existe uma intencionalidade uma com causa que principia o evento humano e os eventos em interação em um inteiro, sem esta premissa não se pode compreender a relação homem-ambiente.

Dessa compreensão deriva a premissa de que não se pode pensar no homem sem o meio ambiente e nem vice-versa. Homem para esse mesmo autor significa “Lat. *homo de húmus* = terra, terrestre. Lat. *esse in humo* = o ente localizado e feito *no* e *do* planeta Terra. Unidade de ação histórico-espiritual constituída por um projeto ôntico em acontecimento terrestre, com faculdades ou funções inteligentes, racionais, emocionais, biológicas” (MENEGHETTI, 2001, p. 132). Com este entendimento podemos perceber que não se pode dissociar a compreensão entre homem e ambiente, é um composto de outro, falar de homem é já falar de ambiente, de terra, de natureza de conservação do planeta. Portanto, não se trata de um antropocentrismo mas de um entendimento de unidade de ação holística, indivisa, é impossível pensar ambiente sem um sentido dado por um ente e é impossível dissociar o homem do ambiente.

A partir do conhecimento ontopsicológico, passa-se a compreender, de modo mais profundo, o ser humano e seus impactos no ambiente onde está inserido. Portanto, o capital humano não é visto como recurso de modo superficial, mas é compreendido nas reais implicações personológicas no contexto organizacional, isto é, evidencia-se que a atividade psíquica influi diretamente no resultado empresarial (SCHUTEL, 2010, p. 47).

Com a metodologia ontopsicológica temos a compreensão de como pensar a relação homem ambiente sem com isso desconsiderar as especificidades entre ambos. Para Schutel (2010), o desenvolvimento sustentável pensado na gestão “deve se tornar uma capacidade organizacional presente e viva em todos os níveis que existem dentro de uma empresa e, igualmente, presente em todos os colaboradores, diretores e administradores” (p. 40). O

sentido do desenvolvimento sustentável deve estar focado na efetivação de “mudanças, principalmente nas áreas de aprendizagem, inovação e parceria, dentro da empresa e entre empresas” (idem).

Portanto, a concepção sustentabilidade a partir da perspectiva Ontopsicológica significa pensar o que sobesta, ou seja, o que está na raiz do acontecimento, o que concausa as fenomenologias que são geradas, substanciadas e mantidas pela causa última dos eventos históricos. A metódica Ontopsicológica entra na essencialidade dos eventos, visto que todos eles partem de um mesmo princípio explicativo que é o genoma ôntico. E, conforme Meneghetti (2003) gene significa “mente geradora” ou seja, “colher aquele o princípio que faz estrutura” (p. 11). Portanto, é a capacidade técnico-racional do homem de colher o princípio, é “a mente que dá a arquitetura do processo pelo qual se individua a própria identidade, a própria especificidade no conjunto dos similares e dissimilares” (p. 13). Schutel (2010) conclui que, a sustentabilidade a partir da perspectiva Ontopsicológica

é garantida pelo ser humano que possui uma consciência reversível com o real, não fixado em modelos mentais rígidos ou pré-determinados. Por meio de uma formação continuada, a pessoa desenvolve a flexibilidade personológica e comportamental, requisito indispensável para interagir em contextos complexos, podendo ser chave resolutiva em ambientes competitivos que exigem uma alta performance de seus gestores. (SCHUTEL, p. 51-52).

Portanto, compreendemos que o desafio é a formação das pessoas com a mentalidade sustentável, visto que esta depende também do cultivo de uma cultura da sustentabilidade na organização. Nesta perspectiva, a empresa é como um organismo vivo e reflete aquilo que seu líder atua (MENEGETTI, 2007). A cultura organizacional não é apenas uma questão setorial ou de características isoladas como definem muitos autores, e não se pode estudar apenas uma questão ou outra, porque a empresa é movimentada por pessoas, e as pessoas são inteiras, complexas, e muitas vezes um problema exposto é apenas a ponta de algo que já se desenrola há muito tempo. Acima de tudo, temos que entender que uma empresa é diferente de outra, pois pessoas são diferentes, o modelo de análise da cultura organizacional é, como o próprio nome diz um modelo, e deve ser moldado a todo momento em que impacta uma nova organização.

Este capítulo tem como proposta apresentar um instrumento complementar que mede a sustentabilidade empresarial em realidades micro sociais. Este instrumento foi baseado nos estudos de Schutel (2010) e Sachs (2007), que trazem suas visões das dimensões da sustentabilidade, mas em especial ao estudo desenvolvido por Schutel (2010), pois o modelo a

ser proposto pretende dar a contribuição da ontopsicologia à sustentabilidade, isto é, busca-se agregar uma proposta complementar aos estudos já existentes. Partimos do estudo de modelos e indicadores que perpassam todos os departamentos e setores das empresas, quantificando e mapeando suas ações. Através da aplicação deste método em realidades micro sociais, como é o exemplo do Recanto Maestro, busca-se propor uma nova forma de fazer uma gestão sustentável, apresentando um instrumento que propõe um novo modelo de gestão que poderá ser aplicado em outras realidades, instrumento este que recebe a contribuição da escola Ontopsicológica que contribui para a compreensão global do ser humano. Para tanto, uniu-se a contribuição teórica de autores como Schutel (2010) e Sachs (2007), que trazem as dimensões da sustentabilidade, unindo à tudo isso a contribuição da escola Ontopsicológica que contribui para a compreensão global do ser humano. A Ontopsicologia vê a empresa como um organismo vivo e reflete aquilo que seu líder atua. A cultura organizacional não é apenas uma questão setorial ou de características isoladas como definem muitos autores, e não se pode estudar apenas uma questão ou outra, porque a empresa é movimentada por pessoas, e as pessoas são inteiras, complexas, e muitas vezes um problema exposto é apenas a ponta de algo que já se desenrola há muito tempo. Acima de tudo, temos que entender que uma empresa é diferente de outra, pois pessoas são diferentes, o modelo de análise da cultura organizacional, como o próprio nome diz um modelo, é e, deve ser configurado a todo momento em que impacta uma nova organização.

Constituído a partir destes princípios o Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro foi iniciado pela Associação Internacional de Ontopsicologia (A.I.O.) no Brasil, em 1988, na Região da Quarta Colônia de Imigração Italiana do Rio Grande do Sul (composto por nove municípios - Agudo, Dona Francisca, Faxinal do Soturno, Ivorá, Nova Palma, Pinhal Grande, Restinga Seca, São João da Polêsine e Silveira Martins), o qual é fundamentado por projetos de educação e de formação.

A AIO desenvolveu um modelo de desenvolvimento sustentável que foi implementado nos últimos 30 anos em diversos países, tais como Itália, Brasil, Letônia, Rússia, Ucrânia. Neste modelo, integram-se os diversos agentes sociais, proporcionando uma parceria efetiva entre poder público, empresariado, academia, ONGs e jovens, sendo os jovens a força motriz operativa do ciclo do desenvolvimento sustentável. Isto é possível pois a AIO, através da pedagogia Ontopsicológica, proporciona aos jovens da região e de outras localidades do Brasil uma formação integral, sobretudo nas dimensões pessoal-intelectual-profissional.

O resultado verificado nos mais de 20 anos de aplicação deste projeto no Brasil é que os jovens envolvidos têm a oportunidade de trabalho digno; uma renda superior a média

salarial nacional; contatos com diversas culturas, por se tratar de um projeto internacional; acesso a ensino superior qualificado, além de uma maior inserção do gênero feminino no mercado de trabalho. Verificamos uma redução do êxodo de jovens aos grandes centros pois o Recanto Maestro disponibiliza oportunidade de estudo e trabalho fazendo com que esses permaneçam nos núcleos familiares e empreendam em uma região tão carente de projetos inovadores.

A formação qualificada desses jovens, faz com que empresas de outras cidades do Brasil implementem suas sedes no Recanto Maestro, tais como: empresa de tecnologia de informação, fábrica de tapeçaria e outros setores de produtos e serviços pois encontram, além do ambiente adequado, mão de obra qualificada.

Em vinte anos de existência do projeto, as atividades desenvolvidas ao longo desse tempo visam garantir a sustentabilidade do local. Devido ao exponencial crescimento territorial, tendo em vista que boa parte da área rural foi urbanizada, e à efetiva contribuição com a administração pública, Recanto Maestro, em 2003, constituiu-se no terceiro Distrito do município de São João do Polêsine, de acordo com a Lei nº 389.

Em 2007, o case Recanto Maestro foi apresentado na Annual Ministerial Review Innovation Fair – promovida pelo Conselho Econômico e Social (ECOSOC) das Nações Unidas (ONU) – como um projeto que contribui para os Oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs). O projeto Recanto Maestro tem o escopo de garantir a sustentabilidade, a identidade e o protagonismo civil dos participantes, e está alicerçado na pedagogia Ontopsicológica, cujo escopo prático é “educar o sujeito a fazer e saber a si mesmo: fazer uma pedagogia de si mesmos como pessoas líderes no mundo (...) com capacidades e condutas vencedoras” (MENEGETTI, 2005, p. 21). A pedagogia Ontopsicológica tem por objetivo, formar o homem cidadão de forma integral (pessoal, econômico, social, político).

A metodologia Ontopsicológica aplicada ao Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro, que permitiu a criação neste distrito do município de São João do Polêsine de um distrito conhecido internacionalmente por seu modelo de gestão sustentável.

Sendo assim, a partir do modelo de gestão adotado no Recanto Maestro, e dos índices já existentes que representam a responsabilidade social empresarial, procuramos desenvolver uma ferramenta de averiguação por meio da qual as realidades micro-sociais possam mensurar o seu grau de responsabilidade social corporativa em relação às ações de sustentabilidade ambiental. Podem também estas empresas elaborar planejamentos com base nesta ferramenta e idealizar novas ações no campo da sustentabilidade ambiental.

Consideramos realidades micro-sociais “o espaço social não é povoado por indivíduos, mas por relações sociais: os agentes individuais são apenas portadores dessas relações” (SROUR, 2005, p. 152). Isto significa que toda organização constitui um microcosmo social, sendo que o caráter principal das organizações pode ser definido a partir de três dimensões: a) econômicas: “produtoras de bens ou serviços econômicos, que utilizam ou dependem em especial das contribuições materiais como meios de controle” (2005, p. 153); b) políticas: “produtoras de bens ou serviços políticos, que utilizam ou dependem em especial das coações físicas como meios de controle” (2005, p. 153); c) simbólicas: “produtoras de bens ou serviços simbólicos, que utilizam ou dependem em especial das representações mentais como meios de controle” (2005, p. 153). Essas três dimensões analíticas, segundo o autor, servem para apreender e distinguir todo o espaço social, entendendo assim os mecanismos de regulação vigentes em função da dominância de uma das dimensões.

Dimensão	Conteúdo	Objetos	Produtos
Econômica	Infra-estrutura	Naturais e sociais	Bens e serviços
Política	Sistema de poder	Interesses sociais	Decisões imperativas
Simbólica	Universo simbólico	Representações mentais	Mensagens cognitivas

Quadro 10: As dimensões do espaço social

Fonte: Srou (2005, p. 153).

Contudo, entendemos que estas dimensões dos espaços micro-sociais estão contempladas nos pilares de sustentabilidade de Sachs (2004, 2007) e Schutel (2010) e, portanto, estas estarão inclusas na proposta de instrumento que buscamos propor no sub capítulo a seguir.

2.3 PROPOSTA DE INSTRUMENTO PARA AVALIAR A SUSTENTABILIDADE

Considerando a dificuldade de bibliografia e ações que determinem a integralidade dos indicadores de sustentabilidade as pequenas e micro empresas, desenvolvemos um instrumento para verificar as dimensões da sustentabilidade, buscando as evidências e ações propostas em cada dimensão em realidades micro-sociais. Essa proposta, além de considerar a literatura foi construída tendo como referência a vivência no *case* Recanto Maestro.

O Modelo proposto para a verificação de Indicadores de Sustentabilidade para Realidades Micro-Sociais a partir dos pilares e da metodologia ontopsicológica, consiste na avaliação das sete dimensões da sustentabilidade propostas por Schutel (2010).

A construção do instrumento foi realizada por meio da definição de um elenco de

perguntas simplificadas e que permitem ao final da aplicação desse instrumento na empresa a obtenção de escore 10, ou seja, considerando que são sete dimensões, a máxima pontuação obtida pela empresa será 70 pontos. Para que a empresa tenha condições de pensar em um plano estratégico para sustentabilidade é necessário que o primeiro escore obtenha pelo menos 35 pontos. Abaixo desta média recomendamos que a empresa faça alguns investimentos iniciais que assegurem a sua sustentabilidade. Neste critério o responsável pela aplicação do instrumento observa dentre os itens respondidos qual não está suficientemente desenvolvido a ponto de causar o desequilíbrio na organização.

O objetivo da aplicação do instrumento não é apenas o preenchimento de um questionário e sim a verificação de um *check list* com as respectivas evidências registradas, efetivando assim o escopo do instrumento, qual seja, auxiliar para que as realidades micro-sociais estejam atentas e atuem todos os pilares da sustentabilidade, de modo integral, considerando o contexto em que se inserem. O instrumento a seguir apresentado expõe as dimensões já desenvolvidas nesse trabalho. Portanto, aqui não cabe retornar à dimensão teórica, mas traduzi-la operativamente em aplicabilidade prática.

A metodologia ontopsicológica permite também identificar a identidade da empresa e, portanto, o profissional que aplica o instrumento deve estar em condições de evidenciar quais dos indicadores devem ter maior valor naquela organização, em função das diferentes naturezas e objetivos organizacionais (produtos, serviços, mercados etc.). O profissional que vai aplicar o instrumento deverá ter uma preparação na metodologia Ontopsicológica de forma atualizada, com cursos de capacitação anual. Mais do que ter suficiência nos indicadores, a pessoa que irá analisar a empresa precisa ter sensibilidade para perceber essas questões, não basta ter apenas um instrumento que seja exato, é preciso também de um operador exato para que se possa garantir o resultado da operação.

INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE PARA REALIDADES MICRO-SOCIAL
1-DIMENSÃO SOCIAL
Esta dimensão contempla o desenvolvimento social por meio da realização do potencial individual Estímulo ao protagonismo e a progressiva diminuição das políticas assistencialistas.

<p>Ações:</p> <ul style="list-style-type: none"> - geração de postos de trabalho como meio de progresso, dignidade e auto-sustento, sobretudo a jovens do meio-rural; - valorização do comércio e fornecedores locais promovendo o aperfeiçoamento de suas atividades locais; - desenvolvimento social por meio de educação ou formação: de jovens, promoção do empreendedorismo, conscientização dos valores e potencialidades do país e reconhecimento da identidade brasileira, formação humanista; - desenvolvimento de projetos culturais e educacionais que formem as gerações futuras, criando laços de valor com a comunidade circunstante; 	<p>Indicador</p> <p>A média mínima a ser obtida nesta dimensão é 5.</p> <p>O não atendimento desta pontuação significa que a empresa ainda necessita se preparar para atender a dimensão social</p> <p>Indicador máximo 10</p>
--	--

Quadro 11: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Social

Fonte: Dados da Pesquisa 2011

A dimensão Social é a dimensão que permite a empresa o seu protagonismo com responsabilidade englobando tanto o ambiente interno quanto externo da empresa. Portanto a sustentabilidade social está baseada em um processo de melhoria da qualidade de vida da sociedade.

Evidências a serem avaliadas na Dimensão Social

Dimensão Social	Atendimento a Meta		
	Total	Parcial	Não Atendida
1- A empresa possui empregados? () sim , quantos..... () não			
2- Qual a faixa etária dos colaboradores?			
3- No último ano, quantos postos de trabalho foram gerados ? () sim , quantos..... () não			
4- Há postos de trabalhos ocupados por jovens? () sim , quantos..... () não			
5- Há postos de trabalho ocupados pela população da micro ou macro região em que a empresa está localizada? () sim , quantos..... () não			
6- empresa adquire produtos e materiais do comercio local? () sim, elencar ,3 produtos () não			
7- O PIB da região teve algum acréscimo com a instalação da empresa? () sim, que percentual () não			
8- A empresa promove alguma ação para o desenvolvimento social de jovens ou empreendedores locais? () sim () não			
9- É possível elencar 3ações sociais que desenvolvem jovens ou empreendedores locais			
10- A empresa desenvolve projetos culturais na comunidade de forma sistemática? É possível evidenciar este projetos? () sim , quantos..... () não			

Quadro 12: Evidências – Dimensão Social

Fonte: Dados da pesquisa 2011

INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE PARA REALIDADES MICRO-SOCIAL

2- DIMENSÃO CULTURAL

Esta dimensão apresenta a necessidade da formação cultural ontopsicológica formando cidadãos protagonistas responsáveis

Ações:

- instalação de cultura desenvolvimentista proporcionando estímulo aos jovens das áreas rurais, evitando seu êxodo para grandes centros;
- no confronto com outras culturas, valorização, revitalização da autenticidade da cultura local;
- ensino dos princípios da gestão privada à gestão pública, por meio da aproximação entre os dois poderes, visando obter soluções às problemáticas sociais;
- promoção da produção intelectual brasileira;
- formação e educação por meio da cultura humanista milenar;
- formação do agente intercultural;
- criação de meios de comunicação culturais que incentivem o progresso

Indicador

Indicador máximo 10

Quadro 13: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Cultural

Fonte: Dados da Pesquisa 2011

Esta dimensão apresenta a necessidade da formação cultural de cidadãos protagonistas responsáveis.

Evidências a serem avaliadas na Dimensão Cultural

Dimensão Cultural	Atendimento a Meta		
	Total	Parcial	Não Atendida
1- A empresa desenvolve alguma ação que se possa evidenciar estimulando o desenvolvimento do jovem na localidade em que vive? () sim , elencar..... () não			
2- A empresa conhece o perfil sócio econômico e o IDH de sua região? () sim () não			
3- O folclore e valores culturais locais são respeitados e estimulados? () sim () não			
4- A empresa participa de festas e eventos locais na sua região () sim , quais..... () não			
5- A empresa aproxima-se dos órgão públicos da região como câmara de vereadores, prefeituras, etc. participando de forma direta ou indireta na resolução de problemas ou em sugestões para melhorias sociais? () sim , cite exemplos..... () não			
6- Que ação a empresa promove ou fomenta no incentivo a ciência brasileira(participa em feiras de desenvolvimento tecnológico, congressos, estudos, auxílio estudo aos seus funcionários) () sim, elencar..... () não			

7- Existe alguma ação que evidencie a participação do líder empresa em cursos de formação humanista Ontopsicológica? () sim, qual? () não			
8- Há formação ou fomento para que os empregados sejam ou tornem-se agentes interculturais(viagens de incentivo, diálogo com outras realidades, capacitação, etc) () sim () não			
9- A empresa utiliza meios de comunicação que comunica suas conquistas, melhorias, metas?(jornal, email, revistas..) () sim, quais? () não			

Quadro 14: Evidências – Dimensão Cultural

Fonte: Dados da pesquisa 2011

INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE PARA REALIDADES MICRO-SOCIAL	
3- DIMENSÃO ECOBIOLÓGICA	
Esta dimensão avalia a interação e relação entre identidade humana e ambiental para manutenção da saúde psico-orgânica	
Ações: - inclusão no planejamento financeiro das empresas investimentos de preservação ambiental; - promoção de projetos educacionais que visem à mudança de hábitos criando a consciência ecobiológica; - edificação de arquitetura ecológicamente sustentável; - manutenção e desenvolvimento da biodiversidade.	Indicador Indicador máximo 10

Quadro 15: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Ecobiológica

Fonte: Dados da Pesquisa 2011

Esta dimensão avalia a interação e relação entre identidade humana e ambiental como forma de uma unidade de ação.

Evidências a serem avaliadas na Dimensão Ecobiológica

Dimensão Ecobiológica	Atendimento a Meta		
	Total	Parcial	Não Atendida
1- A empresa a cada ano dispõe de planejamento financeiro destinado ao investimento em ações de conservação e preservação ambiental? () sim , elencar valores..... () não			
1- 2- Há cursos, oficinas, capacitações, palestras e ações que promova o comportamento ambiental sustentável () sim () não			
2- 3- Os colaboradores da empresa possuem clareza sobre o que são os valores ecobiológicos? () sim () não			
3- 4- As edificações e instalações da empresa possuem sistemas de preservação ambiental (energia limpa, reuso ou reaproveitamento de águas , otimização de arquitetura para aproveitamento de luz ambiente fluxo de correntes de ventilação, aquecimento) .			

() sim , elenque..... () não			
4- 5- Há plano de gerenciamento de resíduos () sim , cite () não			
5- 6- Há investimento na preservação de florestas/áreas de preservação permanente e reservas legais? () sim () não			
6- 7- Há plano de manejo de espécies vegetais nativas? () sim, qual? () não			
7- 8- Há identificação de espécies de animais, aves, peixes nativos e em extinção? () sim () não			
8- 9- Há atendimento a legislação ambiental municipais, estaduais e federais? () sim, quais? () não			
9- 10- Existe algum tipo de endemia ou alteração de saúde relacionada ao meio ambiente, plantas, água, animais na região? As pessoas da empresa são saudáveis? () sim () não			

Quadro 16: Evidências – Dimensão Ecobiológica

Fonte: Dados da pesquisa 2011

INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE PARA REALIDADES MICRO-SOCIAL	
4- DIMENSÃO POLÍTICO NACIONAL E INTERNACIONAL	
Esta dimensão traduz o respeito ao projeto humano universal; Manutenção da identidade e transcendência dos estereótipos; Cumprimento dos deveres para garantia dos direitos.	
Ações: - ação local com perspectiva internacional; - financiamento do setor privado para obras públicas, atraindo investimentos e melhorando as estruturas civis mais próximas; - incentivo à integração política regional; - aprendizado contínuo da psicologia dos povos para obter eficiência nas relações internacionais; - incentivo a relações de trocas em diversos setores a partir do ponto força de cada nação; - promoção de parceria efetiva entre público-privado, local-regional-nacional-internacional, com ganhos recíprocos, garantindo a própria autonomia; - produção local com qualidade internacional; - aprendizado dos princípios da gestão privada na gestão do bem público;	Indicador Indicador máximo 10

Quadro 17: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Político Nacional e Internacional

Fonte: Dados da Pesquisa 2011

Esta dimensão traduz o respeito ao projeto humano, mantendo a identidade e promovendo parcerias com ganhos recíprocos que garantam a própria autonomia.

Evidências a serem avaliadas na Dimensão Político Nacional e Internacional

Dimensão Político Nacional e Internacional	Atendimento a Meta		
	Total	Parcial	Não Atendida
1- A empresa desenvolve ações coligadas com as políticas internacionais (ex: ONU, UNESCO, ISO etc.) () sim, quais?..... () não			
2- A empresa realiza investimento em obras civis que melhorem a estrutura em que está localizada. () sim, cite exemplos.... () não			
3- É possível evidenciar incentivos que integrem a empresa com a política regional e vice e versa? () sim, quais? () não			
4- A forma psicológica local é identificada e estrategicamente planejada para as ações do empreendedor? () sim () não			
5- Há atendimento as prerrogativas de qualidade para trocas de bens no mercado nacional internacional (ISO, atendimento as barreiras alfandegárias etc.) () sim () não			
6- Há evidencias pela busca pela excelência de qualidade e competência competitiva constante no negócio () sim () não			
7- Há workshop, treinamento sobre modelos de gestão da empresa para o bem público () sim, elenque.... () não			

Quadro 18: Evidências – Dimensão Político Nacional e Internacional

Fonte: Dados da pesquisa 2011

INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE PARA REALIDADES MICRO-SOCIAL	
5- DIMENSÃO TERRITORIAL	
Esta dimensão valoriza a questão psicológica do próprio território, que irá possibilitar o seu desenvolvimento.	
Ações: - migração dos grandes aos pequenos centros em busca de um novo estilo de vida; - integração harmônica entre espaços urbanos e rurais; - crescimento urbano preservando e reforçando constantemente a lógica ambiental; - intervenção humana respeitando as características naturais do ambiente para resolver problemas territoriais; - embelezamento do território objetivando reforçar a identidade dos indivíduos; - planejamento do espaço urbano com critério ontológico; - promoção a fertilidade do solo	Indicador Indicador máximo 10

Quadro 19: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Territorial

Fonte: Dados da Pesquisa 2011

Esta dimensão valoriza a questão psicológica do próprio território e com isso possibilita o seu desenvolvimento, com integração harmônica entre os espaços e a intervenção humana respeitando as características naturais do ambiente.

Evidências a serem avaliadas na Dimensão Territorial

Dimensão Territorial	Atendimento a Meta		
	Total	Parcial	Não Atendida
1- Os espaço da empresa integra-se as áreas territoriais ao seu macro ambiente. () sim, cite exemplos.... () não			
2- Existe planejamento da empresa em seu crescimento territorial com estudos de impactos ambientais na macro região . () sim, elenque.... () não			
3- Há evidencias de estudos geológicos respeitando a geografia local? () sim () não			
4- A empresa melhora a estética territorial ao seu entorno (praças, revitalização de áreas destruídas etc.)? () sim () não			
5- O planejamento urbano é realizado seguindo premissas da identidade das pessoas que a utilizam (jovens, crianças etc.)? () sim () não			
6- Há investimento para aumento da fertilidade do solo? () sim, evidencie.... () não			

Quadro 20: Evidências – Dimensão Territorial

Fonte: Dados da pesquisa 2011

INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE PARA REALIDADES MICRO-SOCIAL	
6- DIMENSÃO ECONÔMICA	
Esta dimensão verifica resultados e o crescimento financeiro da organização para promover o humanismo; o resultado econômico é entendido como um valor existencial	
Ações: <ul style="list-style-type: none"> - reinvestimento financeiro no local; - incentivo a instalação de novas empresas; - sistema econômico aberto: relações de trocas com benefícios mútuos com o ambiente em que está inserido; - preferência na escolha de colaboradores e prestadores de serviço da região onde se está instalado; - autonomia em relação à recursos públicos; - disponibilização de produtos/serviços que respondem às necessidades locais; - pagamento de tributos aos órgãos públicos como contribuição econômica, social e sobretudo de liberdade; formação das pessoas conforme o próprio potencial com qualificação e capacidade 	Indicador Indicador máximo 10

técnica;	
----------	--

Quadro 21: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão Econômica

Fonte: Dados da Pesquisa 2011

Esta dimensão verifica resultados e o crescimento financeiro da organização para promover o humanismo, sendo o resultado econômico considerado como um valor existencial. A sustentabilidade econômica pode ser alcançada pela alocação eficiente dos recursos e pela formação de pessoas conforme o próprio potencial, com qualificação e capacidade técnica.

Evidências a serem avaliadas na Dimensão Econômica

Dimensão Econômica	Atendimento a Meta		
	Total	Parcial	Não Atendida
1- A empresa reinveste parte de seu faturamento em outros empreendimentos situados no mesmo local em que está inserida? () sim, evidências..... () não			
2- A empresa apresenta indicadores de lucratividade na relação receitas-despesas. () sim, cite exemplos.... () não			
3- A empresa possui colaboradores da região onde está inserida? () sim, quantos..... () não			
4- A empresa possui fornecedores da região onde está inserida? () sim, quantos? () não			
5- Os produtos/serviços oferecidos pela empresa suprem as necessidades locais? () sim () não			
6- A empresa tem a prática de realocar colaboradores nos departamentos? () sim, evidencie.... () não			
7- A empresa costuma investir em cursos técnicos de qualificação/capacitação de pessoal para departamentos específicos? () sim, evidencie.... () não			

Quadro 22: Evidências – Dimensão Econômica

Fonte: Dados da pesquisa 2011

INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE PARA REALIDADES MICRO-SOCIAL

7- DIMENSÃO DA AUTENTICIDADE DO SER HUMANO

Esta dimensão integra no líder, colaboradores e na organização a visão da sustentabilidade sendo que o pré requisito a utilização do método Ontopsicológico que propicia ao indivíduo a construção da própria identidade

Ação: - Formação continuada (<i>Life Long Learning</i>) promovendo a mentalidade sustentável	Indicador de 1 a 6 vale 1 ponto 7 vale 3 pontos Indicador máximo 10
--	--

Quadro 23: Indicadores de Sustentabilidade – Dimensão da Autenticidade do Ser Humano

Fonte: Dados da Pesquisa 2011

Esta dimensão dá à visão de sustentabilidade o pré requisito da utilização do método Ontopsicológico que propicia ao indivíduo a construção da própria identidade.

Evidências a serem avaliadas na Dimensão da Autenticidade do Ser Humano

Dimensão da Autenticidade do Ser Humano	Atendimento a Meta		
	Total	Parcial	Não Atendida
1- A empresa desenvolve cursos e outras capacitações sistemáticas(semestral) promovendo a dimensão da sustentabilidade:			
1.1- Social () sim, evidencie..... () não			
1.2- Cultural () sim, evidencie.... () não			
1.3- Ecobiológica () sim, evidencie.... () não			
1.4- Político Nacional e Internacional () sim, evidencie.... () não			
1.5- Territorial () sim, evidencie..... () não			
1.6- Econômico () sim, evidencie..... () não			
1.7- Autenticidade do Ser Humano, reforçando sua identidade individual através do método ontopsicológico no líder, nos colaboradores ou como indicador organizacional. () sim, evidencie.... () não			

Quadro 24: Evidências – Dimensão da Autenticidade do Ser Humano

Fonte: Dados da pesquisa 2011

Após a avaliação dos indicadores e suas somas parciais o avaliador apresentará à organização gráficos de barra que permite de forma clara e simples a leitura das 7 dimensões da sustentabilidade e portando a verificação visual imediata dos indicadores de sustentabilidade da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema sustentabilidade passa a ser discutido a partir do Relatório de Brundtland (1987) e o termo foi incorporado aos documentos da Organização das Nações Unidas a partir da Conferência da ONU, Rio 92. As grandes temáticas propostas pela ONU nas quais o tema sustentabilidade no planeta foi colocado em discussão, também reverberaram nas organizações que passaram a adotar a sustentabilidade como balizador econômico de suas intermediações. Partindo dos estudos a respeito da sustentabilidade e dos indicadores de sustentabilidade, nos propusemos a elaborar um instrumento cujo fundamento é a metodologia Ontopsicológica desenvolvida por Meneghetti (2003, 2010) e Schutel (2010), com a finalidade de contribuir para o desenvolvimento das realidades micro sociais.

Pequenas e médias empresas já podem ser consideradas núcleos empreendedores sustentáveis, contudo a elaboração de um instrumento que considere as suas particularidades pode ser de valia. Esse instrumento permite que essas empresas tenham seus indicadores de forma mais clara, pois uma empresa que possui indicador consegue por consequência mensurar seus resultados.

Conforme analisamos no capítulo 1, embora existam muitos estudos que tratam do tema da sustentabilidade, foi a partir da metodologia Ontopsicológica e dos estudos de Schutel que encontramos uma visão dinâmica e de conjunto que ao mesmo tempo integram todo e parte de modo a conservar a identidade das relações de modo a desenvolvê-las. Tais estudos nos provocaram a pensar então em como as empresas poderiam ter instrumentos que favorecessem o desenvolvimento sustentável de maneira integral. Por isso, no segundo capítulo explicitamos a compreensão da escola Ontopsicológica a respeito da sustentabilidade, e a partir da análise dos índices já existentes conforme a globalidade dos critérios de sustentabilidade, tivemos a possibilidade de pensar um instrumento de verificação da sustentabilidade. Também apresentamos o case Recanto Maestro que, segundo Schutel, possui os sete pilares da sustentabilidade, o qual nos serviu de parâmetro e inspiração na elaboração da proposta do instrumento.

O modelo de gestão adotado no Recanto Maestro, portanto, foi fundamental para que nosso instrumento não se tornasse apenas produto de nossa imaginação, resultado das ações

de sustentabilidade ambiental enquanto não apenas discurso mas sim ações práticas. Recanto Maestro também uma realidade micro social que aplica a metodologia Ontopsicológica a mais de 20 anos e por isso, já tem incorporada uma cultura organizacional que já possui uma mentalidade sustentável. De acordo com Schutel (2010) Recanto Maestro é um novo modelo que pode ser aplicado em outras localidades na medida em que se formarem homens autênticos, que atuem de modo responsável a cidadania e o profissionalismo. E a evidência dos fatos demonstra que o desenvolvimento sustentável é possível de ser efetivado, e, nisso, a metodologia ontopsicológica traz sua contribuição à promoção efetiva do desenvolvimento social através da reeducação do ser humano em correspondência com a própria identidade.

Deste modo, respondendo nosso problema de pesquisa, podemos afirmar que é possível esse *case* tornar-se aplicável em outras realidades micro sociais, porém contudo, requer um instrumento adequado e um operador exato capaz de, reversibilidade com o real e sua consciência. Recanto Maestro contribuiu para a elaboração do nosso instrumento pois foi por meio dele que elaboramos o instrumento de verificação da sustentabilidade empresarial, abarcando todas as dimensões da sustentabilidade tratados de modo dinâmico em seu conjunto. Portanto, a formação e a conscientização da identidade humana aplicada na ação empresarial pode constituir-se como impulso à inovação e ao desenvolvimento integral e sustentável.

Para estudos futuros, sugerimos a ampliação da pesquisa sobre a proposta de elaboração de um instrumento, portanto é necessário a verificação de sua validade e aplicabilidade em uma organização que utilize da metodologia ontopsicológica na formação das pessoas, tais como, os centros de arte e cultura desenvolvidos pela Associação Internacional de Ontopsicologia em todo o mundo e demais organizações tais como empresas privadas com fins lucrativos de pequeno porte. A verificação é fundamental para aprimorar o instrumento, desse modo verifica-se também a replicabilidade do método.

O instrumento elaborado nos fez compreender que existe a necessidade de avaliar a performance de pequenos e médios empreendimentos fazendo com que as empresas tenham definidas as suas políticas e incorporem a cultura da sustentabilidade como instrumento de sua performance econômico, sócio, ambiental e humanista. Este instrumento pode ser um primeiro passo para não apenas pensar a sustentabilidade a partir da perspectiva Ontopsicológica mas sobretudo, sendo esta formalizada e aplicada nas realidades micro-sociais pode promover uma cultura humanista diferenciada em nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

BAZZO, Paula. **O impacto da consultoria Ontopsicológica no desempenho organizacional.** Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2011.

BOER, Noemi. **Educação Ambiental e visões de mundo:** uma análise pedagógica e epistemológica. Tese de Doutorado em Educação Científica e Tecnológica, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

DIAS apud Carrieri, Alexandre de Pádua. **Organizações e meio ambiente:** mudança cultural. In: Rodrigues, Suzana Braga, Cunha, Miguel P. (Org.). Estudos organizacionais: novas perspectivas na administração de empresas (uma coletânea luso-brasileira). São Paulo: Iglu, 2000. p.493.

DIAS, R. **Gestão Ambiental:** Responsabilidade Social e Sustentabilidade. São Paulo: Atlas, 2010.

DOW JONES Sustainability Indexes. Disponível em: < www.sustainability-indexes.com>. Acesso em: 05 jun. 2011.

ETHOS, Instituto de Empresas e Responsabilidade Social. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial.** São Paulo: Instituto Ethos, 2007.

GALLON, A. V.; ENSSLIN, S.R. Evidenciação Estratégica dos Pilares da Sustentabilidade Empresarial: Investigação no Relatório da Administração das Empresas que Compõe o ISE. **Revista Pensar Contábil.** Rio de Janeiro, v.10, n.41, 2008. Disponível em: < <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/view/93>> Acesso em: 09 junho 2011.

JARA, Carlos J. **A sustentabilidade do desenvolvimento local para desafios de um processo em construção.** Brasília: Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura (IICA): Recife: Secretaria do Planejamento do Estado de Pernambuco – Seplan, 1998.

LASZLO, C. **A empresa sustentável.** Lisboa: Instituto Piaget, 2003.

LINS, L.S; SILVA, R.N.S. Responsabilidade Sócio-Ambiental ou Greenwash: Uma Avaliação com Base nos Relatórios de Sustentabilidade Ambiental. **Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão,** Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jan/jun, p. 91-105, 2009.

MELO RICO, Elisabeth. **A responsabilidade social empresarial e o Estado:** uma aliança para o desenvolvimento sustentável. São Paulo em Perspectiva. vol.18 no.4 São Paulo Oct./Dec. 2004.

MENCARINI, E.S; NETO, J.A. **Avaliando o desempenho do Índice de Sustentabilidade Empresarial e as implicações da sustentabilidade para o setor privado.** São Paulo, 2008.

MENEGHETTI, Antonio. **Dicionário de Ontopsicologia.** Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2001.

MENEGHETTI, Antonio. **Genoma Ontico.** Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2003.

MENEGHETTI, Antonio. **Manual de Ontopsicologia.** Recanto Maestro: Ontopsicológica Editrice, 2010.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SACHS, I. **Desenvolvimento incluyente, sustentável, sustentado.** Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

SACHS, I.; **Rumo à ecossocioeconomia: teoria e prática do desenvolvimento.** Organizado por P. F. Vieira. São Paulo: Cortez, 2007. 472p.

SAVITZ, Andrew; WEBER, Karl. **A empresa sustentável.** O verdadeiro sucesso é o lucro com responsabilidade social e ambiental. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SCHUTEL, Soraia. **Ontopsicologia e Formação de pessoas na gestão sustentável do Centro Internacional de Arte e Cultura Humanista Recanto Maestro/ RS.** Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2010.

SIMÃO, Angelo Guimarães; LIMA, José E.S. **Organizações sociais e meio ambiente: estudo sobre consciência e crise sócio-ambiental.** In: IX ENGEMA – Encontro Nacional sobre Gestão Empresarial e Meio. 2007. Curitiba. Disponível em: <<http://engema.up.edu.br/arquivos/engema/pdf/PAP0057.pdf>> Acesso em: 15 jun. de 2011.

SOUZA, Nádya I. **Organização saudável: pressupostos ergonômicos.** Tese de doutorado em Engenharia da Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

SROUR, Robert H. **Poder, cultura e ética nas organizações.** O desafio nas formas de gestão. 13. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

WAGNER III, John A., HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional.** Criando vantagem competitiva. 2ed. São Paulo: Saraiva, 2009.