
PERSPECTIVA SISTÊMICA DA SUSTENTABILIDADE NAS ORGANIZAÇÕES SOB A ÓTICA DA CULTURA ORGANIZACIONAL E SUA REPERCUSSÃO NO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

M. V. MELETI¹, B. FADEL², M. SMITH³

Sessão Temática B:

Desenvolvimento local integrado, sistêmico e sustentável

http://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/esp1_8cbs/artigos_8cbs_2012.html

1 Introdução

O presente artigo propõe uma abordagem sistêmica da sustentabilidade nas organizações, analisando o papel transcendental da cultura organizacional como instrumento ao alcance da

¹ Marilisa Verzola Meleti, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional do Centro Universitário de Franca – Uni-FACEF, da linha de Desenvolvimento e Integração Regional. Especialista em responsabilidade civil e contratos pela Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP (2010). Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (2007). Advogada militante em Franca. E-mail: mari_verzola@yahoo.com.br

² Bárbara Fadel, Doutora em História Social pela Universidade de São Paulo (1994). Mestre em História da América Latina Colonial pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (1986). Bacharel em História Licenciatura pelo Instituto de História e Serviço Social de Franca (1972). Atualmente é Professora Assistente Doutor da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Coordenadora e Docente do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional do Centro Universitário de Franca – Uni-FACEF. E-mail: bafadel@facef.br

³ Marinês Smith, Doutoranda em Ciência da Informação pela UNESP- Marília-SP. Mestre em Gestão Empresarial pelo Centro Universitário de Franca (2000). Especialista em Administração Financeira, Auditoria e Recursos Humanos Instituto Nacional de Pós-Graduação I.N.P.G.(1990). Bacharel em Processamento de Dados pela Universidade de Franca (1988) e em Ciências Contábeis (1985). Docente do Programa de Graduação em Administração do Centro Universitário de Franca - Uni-FACEF. E-mail: marinessmith@netsite.com.br

sustentabilidade nas organizações contemporâneas, servindo de estratégia promover a reestruturação dos modelos gestão e a consequente reformulação dos processos produtivos e do planejamento estratégico respectivo, com base nos valores socioambientais.

Com a atual sistemática mundial, o grande desafio das organizações é justamente alcançar o equilíbrio entre o tripé: sustentabilidade ambiental, econômica e social, uma vez que o meio externo reflete e interage com as organizações de sistema aberto. Nesse sentido, as organizações que se adaptarem a este novo paradigma contemporâneo poderão viabilizar maiores fontes de lucratividade, ganho ambiental e perfazimento de sua responsabilidade social.

Nesse sentido, o desenvolvimento sustentável é um conceito sistêmico que se traduz num modelo de desenvolvimento global que incorpora os aspectos de desenvolvimento ambiental, englobando as três faces da sustentabilidade, a social, a econômica e a ambiental.

E sendo as organizações as grandes responsáveis pelas contribuições sociais e ambientais e em contradição pelos inevitáveis danos ambientais significativos por ela ocasionados, emergindo na aurora deste século, a necessidade das organizações de reformulação dos tradicionais modelos de gestão.

As organizações de sistema fechado, incorporadas somente em suas estruturas internas e sem qualquer flexibilidade e interação com o meio externo, aflora o pressuposto que tais organizações estão fadadas ao insucesso, não sendo viável às organizações em seu processo produtivo que abrange a gestão de pessoas, relacionamento com clientes, visão da organização perante consumidores dentre outros elementos que compõe a estrutura da organização, a imagem de uma empresa fechada em si mesmo, em uma cultura organizacional incutida em valores tradicionalmente já exauridos.

A gestão das organizações com vistas à aderência e à conscientização da essência da sustentabilidade na realidade social é dependente da cultura incutida nos atores que fazem parte dessa dinâmica, que é o cerne da modificação do atual modelo de gestão das organizações.

Em ambientes empresariais a cultura organizacional exerce um papel fundamental no estabelecimento de estratégias ao se destacar como motivadora, na promoção e divulgação de ações de sustentabilidade ambiental, uma vez as práticas socioambientais das organizações repercutem positivamente para o desenvolvimento regional.

E no presente estudo bibliográfico, a proposta é discutir este respectivo tripé de forma a mostrar a sua interligação no contexto das organizações sob a ótica da cultura organizacional como estratégia de fortalecimento do conceito de sustentabilidade nas organizações propiciando positivamente o desenvolvimento regional, que impulsiona a implementação dos modelos de gestão sustentável nas organizações de modo sistêmico, proporcionando o sucesso como um todo da organização e consequentemente refletindo beneficentemente à sociedade.

Espera-se que o tema abordado desperte o interesse de administradores sistêmicos para impulsionar reflexões que resultem em atitudes proativas a sociedade contemporânea no sentido de

adoção de práticas socioambientais, uma vez que “vivemos uma condição de perplexidade diante de inúmeros dilemas nos mais diversos campos do saber e do viver. Que, além de serem fontes de angústia e desconforto, são também desafios à imaginação, à criatividade e ao pensamento” (BOAVENTURA, 1999, p.50).

2 Reestruturando o Modo de Gestão das Organizações

2.1 Sustentabilidade

O tema meio ambiente representa uma relação de interdependência entre homem-natureza, que existe no mundo desde os primórdios de maneira incontestável, sendo impossível separar o homem da natureza, pelo simples fato de que o homem necessita do meio ambiente para o seu sustento e sua sobrevivência.

Esta relação homem-natureza “[...] torna-se cada vez mais difícil o atual desafio de repensar o desenvolvimento econômico e a proteção ambiental sob a ordem jurídica internacional” (SOARES, 2003, p.50) e nesse sentido o desenvolvimento sustentável representa o equilíbrio desejado entre sociedade e meio ambiente, traduzido em atividades que não esgotam e nem degradam os recursos ambientais, dos quais dependem o crescimento econômico presente e futuro.

“O meio ambiente é, atualmente, um dos poucos assuntos que desperta o interesse de todas as nações, independentemente do regime político ou sistema econômico. É que as consequências dos danos ambientais não se confinam mais nos limites de determinados países ou regiões. Ultrapassam as fronteiras e, costumeiramente, vêm a atingir regiões distantes. Daí a preocupação geral no trato da matéria que, em última análise, significa zelar pela própria sobrevivência do homem” (FREITAS, 2002, p.7).

Nascimento e Vianna destacam que “não existe ainda um consenso sobre as dimensões e a essencialidade do desenvolvimento sustentável”. Contudo, concordam que as definições mais recorrentes desenham um “trevo com três folhas” no qual a “eficiência econômica só tem valor se conservar a natureza e produzir equidade social” (2007, p. 8-9).

Dentro inúmeros conceitos de sustentabilidade destaca-se que a “sustentabilidade consiste na exploração equilibrada dos recursos naturais, nos limites da satisfação das necessidades e do bem-estar da presente geração, assim como de sua conservação no interesse das gerações futuras” (SILVA, 2003, p.26-27).

Na atual sistemática contemporânea mundial a garantia da sustentabilidade foi considerada pela ONU (Organização das Nações Unidas) como um dos objetivos deste milênio, uma vez que:

“o fator natureza é um dos pilares fundamentais à sustentação do modo de produção capitalista. Não há como conceber a realização de atividades econômicas sem que

ocorram repercussões no meio ambiente, nesse sentido, quanto mais intensa a atividade econômica, em tempos de globalização, mais se fazem necessárias as normas de proteção ao meio ambiente” (FIORATI,2003,p.146).

Ademais, ao longo de vários anos a sociedade somente priorizava o aspecto econômico derivado de sistema capitalista a qualquer custo, mesmo em detrimento do habitat das gerações presentes e futuras, sendo fruto de ambição desenfreada, nesse sentido José Rubens Morato Leite salienta que:

[...] “tanto as ideologias liberais como as socialistas, não souberam lidar com a crise ambiental, considerando-se que o capitalismo industrialista, no primeiro caso, e o coletivismo industrialista no segundo, puseram em prática um modelo industrial agressivo aos valores ambientais da comunidade” (LEITE,2000,p.22).

A agressão aos bens da natureza representa a própria degradação do homem, da própria teia da vida que põe em risco o seu próprio destino, correspondendo a um dos tremendos males atuais, que está gerando o “pânico universal” e a “crise ambiental” da contemporaneidade, e

“o mero crescimento econômico, mito generalizado, vem sendo repensado com a busca de fórmulas alternativas, como o eco desenvolvimento ou desenvolvimento sustentável, cuja característica principal consiste na possível e desejável conciliação entre o desenvolvimento integral, a preservação do meio ambiente e a melhoria da qualidade de vida- três metas indispensáveis” (MilarÉ, 2007, p.61).

Enfatiza-se que a questão atual é como desenvolver uma coerente estrutura social e econômica capaz de realizar um equilíbrio entre produção/consumo e recursos naturais, sendo fundamental “uma política ambiental vinculada a uma política econômica, assentada nos pressupostos do desenvolvimento sustentável, é essencialmente uma estratégia de risco destinada a minimizar a tensão potencial entre desenvolvimento econômico e sustentabilidade ecológica” (Derani, 2009, p.120-121).

HAWKEN apud Ellis e Desouza (2009) se apropria de uma visão econômica e define sustentabilidade em termos da capacidade de suporte do ecossistema e a descreve como um sistema de “input-output”- entradas e saídas de energia e consumo de recursos. Em uma visão econômica o ponto de equilíbrio para o conceito de sustentabilidade seria o ponto no qual o nível de recursos naturais utilizados pelo sistema seja igual o nível de recursos produzidos pelo mesmo sistema.

Contudo, o ponto de equilíbrio entre as entradas e consumo de recursos pode ser apenas um ponto de partida para sustentabilidade ambiental, visto que a essência da sustentabilidade exige muito mais do que ponto de equilíbrio. A expressão “regra econômica de ouro” criada para uma economia restaurativa descreve a essência da sustentabilidade ao ditar que “deixe o mundo melhor do que você o encontrou, não pegue mais do que você precisa, tente não prejudicar a vida e o ambiente e faça reparos se e quando necessário” (HAWKEN apud ELLIS; DESOUZA, 2009, p. 258).

Diante disso, tem-se condicionado a inserção do conceito sustentável na OMC (Organização Mundial do Comércio) e a realização de inúmeros Encontros, Conferências e Congressos mundiais, em que gestores, líderes políticos e demais representantes da sociedade buscam a “economia verde”. Como por exemplo, no encontro Conferência das Nações Unidas sobre o desenvolvimento sustentável - Rio + 20 que ocorreu recentemente propiciando novas formas de mercado e estratégias de sustentabilidade, em vista do desenvolvimento sustentável ser concebido na interação entre três pilares: o pilar social, o pilar econômico e o pilar ambiental.

No contexto organizacional este tripé é internacionalmente chamado de TBL “Triple Bottom Line” também conhecido como 3Ps (People, Planet e Profit – Pessoas, Planeta e Lucro respectivamente) para descrever o desenvolvimento sustentável como medida de desempenho (BRANDÃO; SANTOS, 2007).

As organizações empresariais, graças à riqueza que acumulam e que têm o potencial de concentrar, trazem em si o grande potencial de mudar e melhorar o ambiente social e estão em busca do equilíbrio do respectivo tripé da sustentabilidade, mediante a implantação de alternativas tecnológicas mais limpas e matérias primas menos tóxicas, objetivando reduzir os danos causados ao meio ambiente, no objetivo de preservação dos recursos naturais para as futuras gerações, na qual as exigências da legislação vigente têm resultado positivamente.

Os principais desafios que organizações enfrentam neste século é como remodelar seus conceitos e valores para uma cultura socialmente responsável, despertando para uma nova consciência sustentável que representa um ganho de cultura, e desta forma a busca da sustentabilidade não será mais despesa, mas sim investimento.

Nesse sentido, o desenvolvimento sustentável é um conceito sistêmico que se traduz num modelo de desenvolvimento global que incorpora os aspectos de desenvolvimento ambiental, englobando as três faces da sustentabilidade, a social, a econômica e a ambiental.

2.2 Parâmetros Legais da Sustentabilidade No Brasil

A partir da Constituição de 1988 o tema meio ambiente ganhou o poder de constitucionalização, definindo os fundamentos da proteção ambiental e despertando a população brasileira para a necessidade da convivência harmoniosa e pacífica do homem com a natureza, que foi introduzida em diversos dispositivos da Carta Magna, mas especificadamente no capítulo VI do Título VIII, ressaltando que anteriormente o tema meio ambiente foi abordado na Lei 6.938/81 (Política Nacional do Meio Ambiente).

O conceito de sustentabilidade ambiental tem sido abordado sob diferentes perspectivas e, conseqüentemente, definições e interesses divergentes apontam para diferentes estratégias para alcance do objetivo da sustentabilidade, cujo conceito foi deflagrado a partir da Constituição Federal de

1988 em seu artigo 225 “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”, consagrando o meio ambiente a bem constitucionalmente tutelado.

A partir da instituição deste novo aspecto constitucional ao meio ambiente, surgiu efetivamente o estudo mais criterioso com o meio ambiente, visando buscar equilíbrio entre a proteção com o meio ambiente e o incentivo ao desenvolvimento econômico, criando um elo entre o direito ambiental e o direito econômico.

Para Édi Milaré:

[...] de fato a Carta Magna brasileira erigiu-se à categoria daqueles valores ideais da ordem social, dedicando-lhe, a par de uma constelação de regras esparsas, um capítulo próprio que, definitivamente, institucionalizou o direito ao ambiente sadio como um direito fundamental do indivíduo (MILARÉ, 2007,p.18).

Nesse sentido, “a sustentabilidade sócio-econômico-ambiental é valor constitucional. A constituição Federal preza concomitantemente pelo desenvolvimento social, desenvolvimento econômico e defesa e preservação do meio ambiente” (GRIZZI, 2008, p.30).

E, como catalisador, para a mudança de postura e métrica do progresso do alinhamento à gestão socialmente responsável, pode-se apontar a cultura organizacional como elemento chave para viabilizar tal transformação resultando em processos produtivos menos agressivos a natureza e propiciando práticas sustentáveis que contribuem para o desenvolvimento regional.

2.3 Repercussão da nova ideologia aplicada nas organizações no desenvolvimento regional

Para alcançar um desenvolvimento sustentável é necessária a conjunção de desenvolvimento econômico e proteção/preservação do ambiente, que “consiste em uma nova perspectiva das políticas governamentais internas e internacionais, capaz de aliar o progresso econômico à proteção ambiental” (LIBERATO, 2007, p.20).

O empreendedorismo sustentável assume globalmente suas obrigações com a preservação do meio ambiente, reformulando seus métodos tradicionais de gestão, clamando pela implementação de políticas ambientais e práticas sociais, uma vez que as organizações que visam o sucesso devem incluir a sustentabilidade como questão estratégica para sobrevivência e prosperidade dos seus negócios.

O que somente será viável por intermédio da conscientização dos administradores sistêmicos das organizações de entidades públicas ou privadas, repercute diretamente na alteração da estrutural cultural predominante que visa exclusivamente a obtenção de lucros em detrimento do meio ambiente.

É certamente mais inteligente e perspicaz identificar os desafios impostos pela sociedade e pelo

planeta às empresas e ao mercado hoje, buscando novas estratégias de negócios para estarmos presente em um futuro desejado, em alguns aspectos, e inexorável, em outros.

Neste diapasão com os avanços da tecnologia e da administração moderna as empresas percebem que para subsistir num mundo altamente competitivo e globalizado é fundamental a cooperação e a soma de esforços na busca pelo crescimento sustentável, uma vez que: “é preciso entender desenvolvimento regional como uma necessidade real, que garanta a participação dos diferentes atores, em busca de uma otimização de recursos, estratégias, soluções para problemas criados pela dinâmica global” (BANDOS; BERNARDES,2010, p.110).

Pode-se mencionar que:

“isso só foi possível porque o casamento da ciência com a tecnologia multiplicou de forma exponencial a capacidade de inovação das sociedades. Enquanto no crescimento antigo predominava a devora pelos recursos naturais pela força física do trabalho humano, o alicerce do crescimento moderno passou cada vez mais a depender do uso inteligente das inovações que tornam o trabalho mais decente e qualificado, além de conservar os ecossistemas” (VEIGA, 2007, p.54).

Assim, as empresas podem hoje tomar atitudes proativas na inserção de novos processos no seu modelo de negócio, que somente serão viáveis através da cultura organizacional que propiciará a implementação do conceito de sustentabilidade e ensejará medidas e atitudes sustentáveis, servindo a cultura organizacional como estratégia nas organizações.

Busca-se um desenvolvimento que seja sustentável, capaz de suprir necessidades presentes e futuras, ou seja, um desenvolvimento que não se esgote e para tanto deve ser aplicado em níveis nacional, regional e local.

Objetivando alcançar um significativo desenvolvimento sustentável é necessário confrontá-lo com as peculiaridades de cada região, para que se ocorra de maneira indiscutível de modo a contribuir para a prosperidade daquela localidade, ou seja, analisar a capacidade que a sociedade empresarial da região local possui para se organizar e os seus respectivos fatores produtivos, além do aspecto sociocultural que é fundamental para servir como pilar de uma reformulação estrutural nas empresas, diagnosticando o potencial endógeno daquela localidade, que na concepção de Amaral Filho retrata:

[...] “um processo interno de ampliação contínua da capacidade de agregação de valor sobre a produção, bem como da capacidade de absorção da região, cujo desdobramento é a retenção do excedente econômico gerado na economia local e/ou a atração de excedentes provenientes de outras regiões. Este processo tem como resultado a ampliação do emprego, do produto, e da renda local ou da região, em um modelo de desenvolvimento regional definido” (FILHO, 1996, p.37).

Este paradigma aponta para a necessidade de políticas macronômicas que privilegiarem os

elementos locais para promover o desenvolvimento sustentável daquela localidade, visando ao aproveitamento pleno dos recursos humanos, ambientais e institucionais.

Com a inserção das práticas sustentáveis nas organizações podemos observar claramente o ciclo existente ao entorno da localidade que se forma, uma vez que organização sustentável reflete em mundo equilibrado em recursos ambientais, socialmente aceitável e economicamente coerentes com os novos rumos mundiais.

Os principais desafios que as empresas enfrentam neste século é como remodelar seus conceitos e valores para uma cultura socialmente responsável, despertando para uma nova consciência sustentável que representa um ganho de cultura, e desta forma a busca da sustentabilidade não será mais despesa, mas sim investimento.

2.4 Cultura Organizacional e os Novos Modelos de Gestão

Desta forma, para o sucesso de uma empresa não é somente a disponibilização de recursos que são necessários, pois a competitividade depende da cultura organizacional que a empresa adota, que repercutem em seu relacionamento a ser construído com elementos internos e externos que interagem e agregam valores para a empresa.

O processo de mudança não é fácil e nem rápido, a iniciativa geralmente parte do proprietário, empresário e/ou administrador, que busca resultados e sofre com as exigências com os mercados de consumo e exigências internacionais, ou mesmo com as sanções impostas oriundas de um comportamento segregado e desvinculado de atitudes socioambientais.

Numa sociedade contemporânea, moderna e virtual, os relacionamentos são imprescindíveis e as formas de dialogo são diversas, mas as controversas, as crises, desastres ambientais, e neste sentido, as organizações assim como as pessoas vivem e sobrevivem de imagem, credibilidade, confiança e de mudanças.

Neste cenário, desponta a importância da retomada da cultura organizacional como instrumento de gestão e transformação das culturas tradicionais das empresas para um modelo sustentável, vinculado a responsabilidade socioambiental que determinada empresa representa pontualmente em uma região.

A transformação da sociedade brasileira somente ocorrerá por intermédio da cultura com seu potencial transformador que nos impele a esta certeza. E as empresas possuem meios para promover os avanços no sentido de propiciar a cultura sustentável em sua estrutura organizacional trazendo relevante contribuição social.

Nesse sentido por meio da cultura possibilitou observar que “as organizações estão deixando de ser sistemas relativamente fechados para tornarem-se sistemas cada vez mais abertos. Suas fronteiras estão se tornando mais permeáveis e, em muitos casos difíceis de identificar” (Barbieiri, 2009, p.30).

A trajetória entre os processos que levam à sustentabilidade ambiental é permeada de escolhas que são baseadas em valores e crenças, elementos da cultura organizacional, incutidos no tipo de gestão e sinalizadores de como gestores percebem a relação entre sustentabilidade e a empresa e, ainda, como sinalizam as formas de condutas no ambiente empresarial (SMITH; FADEL, 2011).

Desta forma, a cultura organizacional pode ser entendida como um sistema de valores compartilhados pelos seus membros, em todos os níveis, que diferencia uma organização das demais, valores estes que bem trabalhados e vivenciados poderão impulsionar as empresas neste novo século, marcado por inúmeras mudanças e acontecimentos globais, em que a sociedade cobra que os valores socioambientais estejam agregados nas organizações e que estas participem como agente local no desenvolvimento regional.

Nesse sentido, entende-se que a cultura organizacional pode ser vista como um poderoso mecanismo que molda condutas e homogeneiza maneiras de pensar e viver a organização, se apresentando como um forte instrumento disciplinar (FREITAS, 1991). Uma visão apresentada por Freitas (2000, p. 97) mostra a:

“cultura organizacional primeiro como instrumento de poder; segundo, como conjunto de representações imaginárias sociais que se constroem e reconstroem nas relações cotidianas dentro da organização e que se expressam em termos de valores, normas, significados e interpretações, visando um sentido de direção e unidade, tornando a organização fonte de identidade e reconhecimento para seus membros”.

Ao trazer o conceito de cultura, para o contexto das organizações e da sustentabilidade ambiental buscam-se subsídios para conhecer os pressupostos sobre a natureza humana e traçar estudos de relacionamento no âmbito das organizações em relação ao tripé que sustenta a sustentabilidade ambiental (SMITH; FADEL, 2011).

As mudanças constantes e contributivas ao progresso, inseridas pela evolução tecnológica, trazem também consequências ambientais e sociais catastróficas, característica marcante do tempo atual.

Neste diapasão, as empresas possuem uma responsabilidade em relação à sociedade sob o paradigma apontado até o presente momento, do tripé sustentabilidade, lucratividade e o social, salientando que tais conceitos devem estar integrados em seus modelos de gestão e nesse contexto podemos considerar:

“a o desenvolvimento da comunidade em que a empresa está inserida depende, muitas das vezes, de como a empresa se relaciona com as demandas da sociedade e de como ela estabelece suas estratégias rumo ao alcance de seus objetivos” (FADEL; SMITH, 2009, p.84).

Tendo em vista que a cultura organizacional busca sintonizar a empresa às condições que promovem o desenvolvimento sustentável e nesse sentido, somente será possível a adesão ao tema da sustentabilidade que repercute em práticas socioambientais, se a reformulação ocorrer pela mudança cultural ao invés de simplesmente o atendimento de exigências legais.

Uma vez que a organização apresenta uma postura proativa na localidade, possuindo grande influência na interação da sociedade e organização, que pode aflorar decisões e ações mais profundas e menos efêmeras, em especial na busca pelo equilíbrio lucratividade e preservação ambiental.

Com a adequação das empresas aos novos contornos por meio da cultura organizacional, vale ressaltar que a realização de práticas sustentáveis corresponde a um compromisso das empresas com a sociedade contemporânea, em que a sustentabilidade ambiental pressupõe a revisão do ciclo produtivo e os padrões de consumo atuais perfazendo o equilíbrio entre valores econômicos, sociais e ambientais, ponderando-se os impactos sociais e ambientais consequentes da atuação administrativa da empresa.

Portanto, torna-se necessário, inserir novas formas e visões no planejamento regional, de tal forma que haja uma cooperação e interligação das empresas com o objetivo de alcançar os resultados esperados para a agregação da responsabilidade socioambiental em suas atividades, que somente será viável pela reformulação da cultura organizacional nos modelos de gestão das organizações propiciando uma gestão sustentável.

3 Perspectiva Sistêmica dos Novos Modelos de Gestão Sustentável nas Organizações

3.1 Mudança de valores das organizações

O desenvolvimento regional sustentável é uma nova maneira de promover mudanças e transformações, propiciando o surgimento de um equilíbrio nas esferas: econômica, ambiental e social.

Na abordagem sistêmica temos um modo de apreensão e estudo da realidade na qual a contemporaneidade exige a interdisciplinaridade e interligação de elementos interdependentes. Nesse sentido, é preciso entender a sustentabilidade como o equilíbrio entre o tripé mencionado, se contrapondo a ideia do reducionismo típico.

Objetivando alcançar o novo modelo de gestão sustentável é imprescindível partir de uma mudança dos valores que sempre permearam as organizações e nesse sentido Seiffert menciona que:

[...] “a abordagem sistêmica, enquanto concepção holística, revela-se adequada para a análise dos sistemas ambientais físicos, pois seus conceitos e noções possibilitam uma visão de mundo integradora e a compreensão da estrutura, da organização, do funcionamento e do desenvolvimento dos sistemas” (2006, p.54).

Diante desses novos tempos, as organizações é imprescindível a reestruturação das organizações a fins de um novo modelo de gestão sustentável que somente será viável por meio da cultura

organizacional, cujo cerne parte dos valores da organização, de seus líderes e agentes e de todo um processo de conscientização na organização, abrangendo o plano estratégico e o elemento humano sem a qual nada será possível, sob pena das organizações não prosperarem ou mesmo deixarem de existir, uma vez que:

“na administração do sistema estão incluídas as funções de planejamento e de seu controle. O planejamento envolve todos os aspectos encontrados no sistema: seus objetivos, suas metas, o ambiente, a utilização dos recursos e os componentes e atividades; o controle abrange o exame e a execução dos planos e o planejamento das mudanças” (CAVALCANTI; PAULA, 2006, p.6).

As constantes mudanças ocorrentes no mundo contemporâneo gera uma enorme incerteza aos administradores sistêmicos das organizações, uma vez que abala a confiança tanto na liderança como no comprometimento das pessoas e em todo o planejamento estratégico, a qual essa situação emerge a necessidade de rever pressupostos, enfatizar valores e reconstruir a cultura organizacional correspondente.

As contradições existentes dentro de uma organização são sinais de variedade e vitalidade, e, dessa forma, contribuem para a viabilidade do sistema, e conseqüentemente impulsiona positivamente o desenvolvimento local.

3.2 Perspectiva sistêmica das organizações

As organizações empresariais graças à riqueza que acumulam têm o potencial de mudar e melhorar o ambiente local, por meio de suas práticas que refletem a responsabilidade social e ambiental que a organização exerce na sociedade.

Segundo a visão sistêmica se extrai a ideia de que a organização é um sistema composto de elementos ou componentes interdependentes, que se revela como um conjunto de pelo menos dois sistemas que se influenciam mutuamente: sistema técnico, que compreende os recursos e componentes físicos e abstratos que até certo ponto independem das pessoas, e sistemas sociais, que são todas as manifestações do comportamento dos indivíduos e dos grupos (BEER, 1959).

Sob a abordagem sistêmica uma organização não pode ter a sua gestão concebida sem a consideração das mudanças impostas pelo meio externo, tais como: demandas modernas da sociedade, adequação as leis vigentes, os acontecimentos ambientais ocorrentes, que fazem parte de um propósito de crescimento e amadurecimento da organização, no sentido de se adaptar as novas exigências da sociedade contemporânea.

De acordo com Motta (1995), as mudanças atuais são decorrentes do processo de globalização que têm levado as organizações a promover a reorganização estrutural em processos produtivos e a inovar práticas administrativas e gerenciais.

Nesse diapasão, ao invés de simplificar os fenômenos, analisando uma pequena parte deles para inferir conclusões que, pretensamente, seriam aplicáveis ao todo, essa visão fia-se na concepção de sistema e de sua teoria geral, conforme segue:

[...] “sistema” faz alusão a características muito gerais, compartilhadas por um grande número de entidades que costumavam ser tratadas por diferentes disciplinas. Eis a natureza interdisciplinar da teoria geral dos sistemas; ao mesmo tempo, seus enunciados dizem respeito a comunidades formais ou estruturais, deixando em segundo plano a “natureza dos elementos ou forças do sistema”, de que se ocupam as ciências especiais (e suas explicações). Em outras palavras, os argumentos da teoria dos sistemas são concernentes àquelas estruturas gerais e têm valor preditivo em relação a elas. (VON BERTALANFFY, 1976, p. 262-263).

Nesse sentido, a Teoria dos Sistemas possibilita uma visão das organizações estão inseridas num mundo sistêmico priorizando atuar de forma a gerar as melhores condições vida saudável na sociedade. E objetivando a sustentabilidade em longo prazo de todos os elementos e não somente da organização, possibilitando uma visão holística e sistêmica da organização que leva em conta todas as partes de forma integrada e harmônica, tendo os seus elementos em interação.

Num sistema, todas as partes precisam atuar em limites de faixa variável, sob o pressuposto de seu insucesso e por isso um sistema não permite a otimização de um único componente, como o econômico, o que perdurou em longos tempos e que atualmente está sendo debatido e combatido.

Nesse propósito, exige-se um equilíbrio interno e externo que atende as necessidades de todos, e em especial as questões socioambientais emergentes na contemporaneidade como estratégia organizacional para valorização das organizações como um sistema proativo gerador de mudanças efetivas na sociedade.

As organizações efetivas são aquelas capazes de manter a viabilidade e os sistemas viáveis têm capacidade própria para resolver problemas conhecidos e inesperados, no entanto, apesar de sua independência em relação à resolução de problemas, um sistema viável atua no contexto de um ambiente, que o afeta direta ou indiretamente, fazendo com que sofra influências externas.(Espejo et ali, 1996).

Nenhum dos paradigmas enfrentados pelas organizações pode ser entendido isoladamente, uma vez que a busca de solução depende da compreensão dos problemas de maneira sistêmica, interligada e interdependente.

Afinal, as organizações que pretendem ter uma existência estável e duradoura devem atender simultaneamente as necessidades de todas as suas partes interessadas, e para tanto precisam "gerar valor", isto é, a aplicação dos recursos usados devem gerar benefícios maiores do que seu custo total, ou seja, em função de todos os stakeholders.

Nesse sentido, os sistemas quanto a sua natureza podem ser classificados como fechados e

abertos que de acordo com a teoria de enfoque sistêmico, os elementos presentes em um sistema, suas características, seus relacionamentos e o grau de organização do sistema definem sua complexidade. Sendo propriedade de um sistema estar apto a adotar um grande número de estados ou comportamentos, podendo ser medida pela variedade, que é o número de possíveis estados de um sistema (Espejo et ali, 1996).

3.3 Organizações de sistema aberto

Nesse sentido, estão as organizações entendidas por ser um sistema aberto, no entanto, existem as que já são e as que ainda não despertaram para a conscientização desta importância. Uma vez que a incorporação da sistemática externa das organizações, tais como as demandas sociais, que podem ser entendidas como mercado mais competitivo, inovações tecnológicas, consumidores mais exigentes, além de acontecimentos naturais e especificações da legislação vigente, dentre outros, que devem ser considerados para a reformulação dos sistemas de gestão das organizações na contemporaneidade que fazem parte indissociável do processo estrutural e produtivo das organizações.

Um sistema aberto “de forma bastante simplificada, aplicam alguma transformação às suas entradas produzindo as suas saídas. Os estados internos do sistema interferem no processo de transformação enquanto eles mesmos sofrem mudanças. Perturbações originárias podem impactá-lo de forma adversa nesse processo” (Donaires, 2006, p.19).

Adaptando o modelo do autor ao tema do presente estudo, percebe-se a cultura organizacional com os valores resinificados devido a sustentabilidade para a perspectiva de entrada do sistema e as novas demandas sociais, exigências legais e acontecimentos naturais como enfrentamento. E consequentemente como saída do sistema o tripé: sustentabilidade ambiental, social e econômica, conforme pode ser observado na Figura 1.

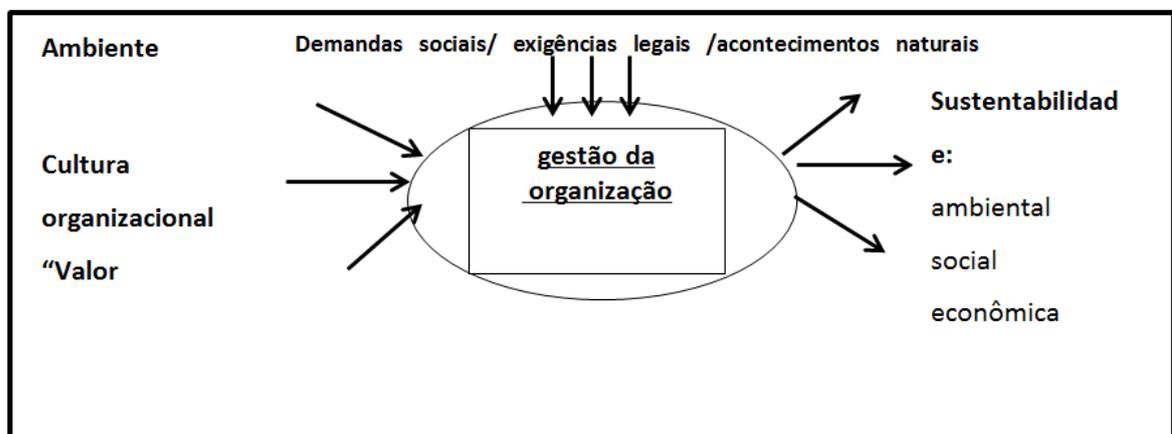


Figura 1 - Sistema aberto sob a perspectiva da gestão sustentável

Organizações com maior grau de abertura tendem para o modelo de sistema aberto, no sentido de que estas organizações buscam atingir suas finalidades, seus resultados, a partir de trocas constantes com o ambiente, do qual recebem os insumos que demandam para seus processos.

Assim, pode-se compreender “sistemas abertos como os que estabelecem trocas com o ambiente e por meio de processos internos conseguem driblar, ainda que temporariamente, a Segunda Lei da Termodinâmica” (DONAIRES, 2006, p.20).

Com a implementação do conceito de sustentabilidade nas organizações ocorrerá a geração do valor sustentável, elemento imprescindível à gestão estratégica e sistêmica dos novos modelos contemporâneos, que resultará em práticas e ações socioambientais da organização para com a sociedade, perfazendo um processo cíclico que parte das organizações para com a sociedade repercutindo no desenvolvimento da localidade em que a organização se situa.

Assim, pode-se alcançar um novo modelo de gestão sustentável, embasado na mudança de valores proveniente de uma reformulação da cultura organizacional interna da organização, de forma sistêmica, nas organizações de sistema aberto.

Partindo deste pressuposto, a mudança deve ser viabilizada pela cultura organizacional, partindo de seus elementos, tais como símbolos, crenças, rituais e em especial dos valores que devem ser alterados dentro da estrutura organizacional da empresa, uma vez que estes são o centro e a vida proativa de uma empresa.

Um importante ferramenta para a reformulação da cultura organização em uma organização ou mesmo para a incorporação dos novos modelos de gestão sustentável, é o planejamento estratégico que pode ser considerado como uma diretriz para enfrentar mudanças e reduzir incertezas.

O planejamento estratégico permite definir e sistematizar as ações e decisões que a organização deverá realizar objetivando a reformulação almejada, tendo o contexto ambiental como parâmetro, trabalhando o valor sustentável e o peso de cada parte de um todo e, simultaneamente, a própria integralidade, considerando a reestruturação da organização para os novos tempos e conseqüentemente o sucesso da organização.

Neste sentido, a análise sistêmica permite uma ampla compreensão dos sistemas, com o melhor entendimento de como as partes se relacionam, proporcionando a criação de conceitos, soluções e orientações para o paradigma sustentabilidade em suas três faces, uma vez que é precípuo o dinamismo, a coletividade e a quebra de paradigmas!

3.4 Organizações de sistema fechado

As organizações que são consideradas um sistema fechado, ou que possuem baixo grau de abertura aproximando-se deste modelo de sistema, que não se comunica com o ambiente externo, contrariamente o que ocorre em um sistema aberto que está em contínua interação e troca de energia

com o ambiente externo.

Para Donaires, o respectivo sistema pode ser entendido como “aqueles que não estabelecem nenhum tipo de troca com o ambiente e, abandonados à sua própria sorte, entram num processo de entropia crescente, conforme determina implacavelmente a Segunda Lei da Termodinâmica” (2006, p.19-20).

Desta forma, a organização que se estrutura neste sistema resulta em sua insensibilidade para a necessidade de mudanças e adaptações emergentes, uma vez que as práticas da organização repercutem na sociedade, que é dependente de seu ambiente.

Ademais, em virtude das organizações que se estruturam sob este modo não possuem qualquer flexibilidade em seu sistema, a qual está embasada em sua própria cultura organizacional com valores já exauridos, não consegue se adaptar ou acompanhar os novos paradigmas mundiais. E, nesse sentido:

“Em contraposição ao objetivo de máximo retorno total dos proprietários, têm sido desenvolvidas proposições mais abrangentes aos objetivos corporativos, apoiados no conceito de triple bottom line. Estas proposições não recusam nem questionam a legitimidade do retorno dos investidores, mas ponderam que as companhias também acumulam ganhos - de que são exemplos a imagem e a reputação corporativa - se atuarem com olhos voltados para questões econômico-financeiras, ambientais e sociais. E podem incorrer em perdas e riscos se desconsiderarem estas questões” (Andrade; Rosseti, 2007, p. 119).

Desta forma, as organizações de sistema fechado estão tendo como pressuposto, uma tendência ao seu insucesso, em virtude de sua estrutura não possuir flexibilidade com as interações com o meio externo. Uma vez que a interação com o meio externo, exemplificado na Figura 1, repercutiria positivamente para a organização, alcançando uma maior valorização de seus produtos frente ao mercado de consumo e a construção de uma imagem que perfaz sua responsabilidade social e ambiental, não se preocupando estritamente na obtenção de lucros em prejuízo dos recursos ambientais.

4 Conclusão

Observou-se com o presente trabalho a transcendental importância da sustentabilidade nas organizações sob a visão sistêmica e a sustentabilidade entendida em suas três faces servem como fundamento para a reformulação do tradicional modelo de gestão das organizações contemporâneas por intermédio da cultura organizacional.

Uma vez que diante do conceito de sustentabilidade constante na Constituição Federal de 1988, a preocupação com o meio ambiente passou a ser um tema imprescindível e estratégico para as organizações, que possuem o poder de contribuir positivamente para o desenvolvimento regional de

forma sustentável.

Diante deste paradigma de sustentabilidade que se apresenta neste milênio como um dos seus objetivos as organizações precisam se adaptar às novas exigências, uma vez que cada momento histórico da humanidade traz as suas peculiaridades que devem interagir com a organização, propiciando mudanças inerentes, o que ocorre significativamente nas organizações que se estruturam sob o sistema aberto diferentemente do que ocorre nas organizações que se estruturam sob a forma de sistema fechado que se estruturam somente em sua cultura organizacional com valores já exauridos sem qualquer interação com o meio externo.

Nesse sentido, a agregação de valores socioambientais nas organizações contemporâneas busca alcançar o equilíbrio entre sustentabilidade ambiental, lucratividade e função social que desponta na aurora deste século como desafio inegável e imprescindível para o sucesso das organizações. A partir de um planejamento estratégico organizacional a cultura organizacional servirá como importante aliado o fortalecimento do conceito de sustentabilidade nas organizações e conseqüentemente a realização de práticas socioambientais que objetivem um crescimento completo da própria organização frente à sociedade contemporânea, de forma sistêmica.

O grande desafio das organizações mundiais é a reformulação dos tradicionais modelos de gestão organizacional na busca da sustentabilidade efetiva baseada no fator “valor sustentável” que permite a interação da sociedade com a organização, de modo transdisciplinar, unindo elementos interdependentes em interação com vistas a atingir um único objetivo, a reestruturação dos modelos de gestão das organizações, cujo cerne desta reformulação está incluso na cultura organizacional das organizações, que serve de instrumento para a o planejamento estratégico e para a interação sociedade e organização, uma vez que a organização é um sistema vivo e suas práticas repercutem positivamente para o desenvolvimento regional.

Referências Bibliográficas

AMARAL FILHO, Jair. Desenvolvimento regional endógeno em um ambiente federalista. In: Planejamento e políticas públicas. Brasília: IPEA, 1996.

ANDRADE, Adriana; ROSSETTI, José Paschoal. Governança Corporativa: Fundamentos, Desenvolvimento e Tendências. 3a. ed. São Paulo: Atlas, 2007

BANDOS, M. F. Cavalcanti;. BERNARDES. R. Mascarenhas. In: BANDOS, M. F. Cavalcanti;.NETO,S.Carvalho (Orgs). Políticas públicas: aplicações práticas voltadas ao desenvolvimento regional. Marília: Fundepe, 2010.p.104-150.

BARBIERI, José Carlos. Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável. São Paulo: Saraiva, 2009.

BEER, S. Diagnosing The System For Organizations. John Wiley & Sons, 1985.

BRANDÃO, Carlos Eduardo Lessa; SANTOS, Homero Luís. Guia de Sustentabilidade para as Empresas / Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. São Paulo: IBGC, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado,1998.

CALVALCANTI, M. Franchini; PAULA, Veronica A. Freitas. In: MARTINELLI ,D. Pinheiro; VENTURA, C.A Arena (Orgs). Visão Sistêmica e Administração: conceitos, metodologias e aplicações. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 3-14.

DERANI, Cristiane. Direito ambiental econômico. São Paulo: Saraiva, 2009.

DONAIRES, Omar Sacilotto. In: MARTINELLI ,D. Pinheiro; VENTURA, C.A Arena (Orgs). Visão Sistêmica e Administração: conceitos, metodologias e aplicações. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 17-51.

ELLIS, Peter; DESOUZA, Kevin. On information management, environmental sustainability, and cradle to cradle mentalities. Business Information Review, Vol. 26, No. 4, 257-264. 2009.

ESPEJO,R.; SCHUMANN,W.; SCHWANINGER,M.; BILLELO,U. Organizational Transformation and Learning: a Cyberentic Approach to Management.Wiley, 1996.

FADEL, Barbara; SMITH, Marinês S. J.. Cultura Organizacional: alavanca ou entrave ao desenvolvimento regional. In: FADEL, Barbara (Org.) Desenvolvimento Regional: debates interdisciplinares. São Paulo: Cultura Acadêmica; FUNDEPE e Uni-FACEF, 2009. Cap. 3, p. 73-89.

FIORATI, Jete Jane. Novas vertentes do direito do comércio internacional. Barueri: Manole, 2003.

FREITAS, Maria Ester. Cultura Organizacional: Formação, Tipologias e Impacto. São Paulo: Makron, McGraw-hill, 1991.

_____. Cultura Organizacional: Identidade, Sedução e Carisma? Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

FREITAS, Vladimir Passos de. Direito administrativo e meio ambiente. 3. ed. rev. e ampl. Curitiba: Juruá, 2002.

GRIZZI, Ana Luci Limonta Esteves. Direito ambiental aplicado aos contratos. São Paulo: Verbo Jurídico, 2008.

LEITE, José Rubens Morato. Dano ambiental: do indivíduo ao coletivo, extrapatrimonial. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2000.

LIBERATO, Ana Paula Gularte. Socioambientalismo: uma realidade. Curitiba: Juruá, 2007.

MILARÉ, Édis. Direito do ambiente: a gestão ambiental em foco. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2007.

MOTTA, R.: A busca da competitividade nas empresas: Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV, v. 35, n2, p.12-16, mar./abr. 1995

NASCIMENTO, E. P.; VIANNA, J. Nildo. Dilemas e Desafios do desenvolvimento sustentável no Brasil. In: _____ (Org.). Dilemas e Desafios do desenvolvimento sustentável no Brasil. Rio de Janeiro: Garamond, 2007.

RAMOUNOULOU, Simone. Ferramentas de gestão de responsabilidade socioambiental. In: LOUETTE, Anne (org.). Gestão do Conhecimento: compêndio para a sustentabilidade. Antakarana Cultura Arte e Ciência, 2007.

SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. ISO 14001 Sistemas de gestão ambiental: implantação objetiva e econômica. São Paulo: Atlas, 2006.

SILVA, José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 4. ed rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2003.

SMITH, Marinês S. J. ; FADEL, Barbara. Gestão da Informação e Sustentabilidade: uma relação dependente da cultura organizacional. Revista Educación e Investigación en Ciencia de la Información de Iberoamérica y el Caribe. Marília: EDICIC, v 1, n. 3, p. 164-179. Jun. 2011.

SOARES, Remi Aparecida de Araújo. Proteção ambiental e desenvolvimento econômico. Curitiba: Juruá, 2004.

TENÓRIO, Guilherme Fernando. Responsabilidade Social Empresarial: Teoria e Prática. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

VEIGA, José Eli. A emergência socioambiental. São Paulo: Senac, 2007.

VON BERTALANFFY, Ludwig. Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Traducción de Juan Almela. Ciudad de México : Fondo de Cultura Económica, 1976.