



A PSICOLOGIA AMBIENTAL COMO POSSIBILIDADE DE MUDANÇA DE CONDUTA DOS COLABORADORES DAS ORGANIZAÇÕES NO QUE SE REFERE AO COMPROMETIMENTO COM A IMPLEMENTAÇÃO DOS SISTEMAS DE GESTÃO AMBIENTAL ABNT NBR ISO 14.001:2015

Ana Cristina de Souza Teixeira (*), Harley Moraes Martins, Gustavo Simas Pereira, Hudson Santos da Silva

* Graduanda no CST Gestão Ambiental IFRJ - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, Psicóloga, anacristina.steixeira@gmail.com

RESUMO

Esse trabalho investiga as contribuições que a psicologia e a psicologia ambiental podem fornecer ao processo de implantação do Sistema de Gestão Ambiental (SGA) previsto na ABNT NBR ISO 14.001:2015. A adesão ao SGA, possui diretrizes que necessitam do envolvimento da comunidade organizacional em prol da estruturação de novas condutas visando a sustentabilidade e a melhoria do desempenho ambiental da organização através de controles apropriados de seus impactos ambientais significativos. Por isso, é sabido que a adesão não é um processo fácil por realizar muitas mudanças na organização. E há relatos que abordam as resistências em sua implantação. Tais resistências se tornam entraves vivenciados igualmente por todos, e geralmente estão associados aos paradigmas presentes na comunidade organizacional que incluem visões sobre o meio ambiente, ritos de trabalho e as adequações de processos e comportamentos necessários à implantação. Dessa forma o objetivo da pesquisa é levantar as contribuições que a psicologia pode fornecer à psicologia ambiental ao reconhecer como a psicologia humana afeta a conduta organizacional em relação à adesão e ao comprometimento para a implementação do SGA. Para a realização do trabalho foi feita pesquisa em livros, periódicos, artigos que versassem sobre situações de fracasso na implantação do SGA, visando conhecer as dificuldades encontradas pelos autores e quais poderiam ser estudadas a partir do material encontrado. Refletimos sobre as possibilidades da psicologia em apoiar implantação do SGA, e ainda ser mais uma contribuição à Psicologia Ambiental. Então, a abordagem mais adequada para tratar o material é a abordagem qualitativa que observa aspectos singulares e a possibilidade de análise escolhida foi a análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). A psicologia ambiental nasceu como Psicologia da Arquitetura após a Segunda Guerra Mundial, por ter recebido contribuições de outros campos encontramos vertentes diferenciadas em psicologia, mas ambas se ocupam em entender o meio ambiente. Foram selecionadas situações que ilustram o objeto da pesquisa e foi percebido que as visões individuais sobre o tema podem estruturar ações e comportamentos indesejados na implantação do SGA. Há escassez de publicações que abordem situações de fracasso na implantação do SGA e que elementos estariam em cena. Assim, essa proposta pode favorecer a compreensão de dinâmicas presentes na organização que podem interferir na adesão ao SGA e ainda possibilitar a expansão do arcabouço da Psicologia Ambiental.

PALAVRAS-CHAVE: Sistema de Gestão Ambiental, ISO 14.001, Meio Ambiente, Psicologia Ambiental.

ABSTRACT

This work investigates the contributions that psychology and environmental psychology can provide to the process of implementing the Environmental Management System (EMS) provided for in ABNT NBR ISO 14.001: 2015. Adherence to the EMS has guidelines that require the involvement of the organizational community in order to structure new behaviors aimed at sustainability and improving the environmental performance of the organization through appropriate controls of its significant environmental impacts. Therefore, it is known that joining is not an easy process because it makes many changes in the organization. And there are reports that address the resistance in its implementation. Such resistances become obstacles experienced equally by all and are generally associated with paradigms present in the organizational community that include views on the environment, work rites and the adequacy of processes and behaviors necessary for implementation. Thus, the objective of the research is to raise the contributions that psychology can provide to environmental psychology by recognizing how human psychology affects organizational conduct in relation to adherence and commitment to the implementation of the EMS. In order to carry out the work, was done researches in books, periodicals, articles dealing with situations of failure in the implementation of the EMS, aiming to know the difficulties encountered by the authors and which could be studied from the material found. We reflected on the possibilities of psychology in supporting the implementation of EMS, and still be another contribution to Environmental Psychology. So, the most appropriate approach to treat the material is the qualitative approach that observes singular aspects and the possibility of analysis chosen was the content analysis proposed by Bardin (1977). Environmental psychology was born as Psychology of Architecture after the Second World War, for having received contributions from other fields we find different aspects in psychology, but they are concerned with understanding the environment.



Situations that illustrate the object of the research were selected and it was realized that individual views on the topic can structure unwanted actions and behaviors in the implementation of the EMS. There is a shortage of publications that address situations of failure in the implementation of the EMS and what elements would be on the scene. Thus, this proposal can favor the understanding of dynamics present in the organization that can interfere in the adhesion to the SGA and still allow the expansion of the Environmental Psychology framework.

KEY WORDS: Environmental Management System, ISO 14.001, Environment, Environmental Psychology.

INTRODUÇÃO

As organizações precisam atender a legislação ambiental, aos requisitos previstos pelos referenciais normativos e prover evidências de sua conformidade com tais requisitos e, para tal, precisam - muitas vezes - implantar novas práticas e modificar sistemáticas existentes. Para tanto, elas necessitam do auxílio e da parceria da comunidade organizacional para estruturar novos modos de conduzir seu objeto social e suas relações com o meio ambiente. Essas ações alteram a forma como o trabalho é realizado, as formas de destinação dos diversos resíduos e exige uma nova racionalidade em pensar o negócio, ações sustentáveis e manter a competitividade nos diferentes mercados em que as empresas se inserem. Assim, de um lado, as empresas por força da legislação ou de consumidores mais preocupados com as questões ambientais, precisam se adequar a novas formas de conduzir o negócio. E, por outro lado, os colaboradores podem vivenciar tais mudanças como níveis diversos de ameaças ao trabalho, como mais uma carga de trabalho associada a tantas outras ou ainda como mudanças estranhas, na medida em que o ambiente como o conhecem sempre esteve ali presente e “estável”. Segundo Pinheiro (2007) a mudança de hábitos para implantar novas ações, é difícil e gera desgastes para as organizações. Isso equivale dizer que as ações costumeiras são mais recorrentes do que as novas diretrizes organizacionais e dificultam as diferentes mudanças necessárias à implantação do Sistema de Gestão Ambiental (SGA). Assim, a resistência as mudanças necessárias acabam por se tornar um desafio aos Gestores Ambientais e demais profissionais das áreas de gestão designados para a implantação da ISO 14001. Tendo em vista que um dos pilares do SGA é o comprometimento das pessoas com o Sistema, e por pessoas é necessário incluir toda a comunidade organizacional, desde a alta direção até ao “chão da fábrica”, por exemplo.

De acordo com Melo (1991) a Psicologia Ambiental nasceu como Psicologia da Arquitetura¹ depois da Segunda Guerra Mundial, mobilizada pela reconstrução das cidades. Essa reconstrução não poderia incluir apenas fatores estéticos, mas as necessidades psicológicas e considerar os comportamentos dos ocupantes. Com o tempo ela passou a ter um caráter multidisciplinar recebendo contribuições da psicologia, geografia humana, sociologia urbana, antropologia, planejamento e arquitetura. Por ter recebido contribuições de outros campos encontramos vertentes diferenciadas em Psicologia Ambiental, como a de caráter comunitário ou a que se ocupa em estudar temáticas, como por exemplo, o espaço físico construído (antrópico) e/ou natural, construindo um discurso sobre a inter-relação pessoa-ambiente. Porém, pouco material foi encontrado que articule a psicologia clínica, a subjetividade humana e a interação pessoa-organização como mais uma contribuição ao campo da Psicologia Ambiental. Essa lacuna pode ajudar a compreender como ações que parecem pró-ambientais acabam não sendo e atrapalham a adesão ao SGA.

Neste trabalho foram selecionadas situações reais que apresentam motivações pró-ambientais, as quais as pessoas e/ou organizações, têm certo sobre si, que possuem uma atitude responsável ambientalmente. Em seguida são investigados os elementos da psicologia humana que podem proporcionar dificuldades em implantar o SGA e relacionaremos como esses temas podem ser um desafio à gestores, organização e comunidade organizacional na implantação do SGA e reconhecer que a desistência em implantar sistemas de gestão não é apenas uma perda da organização.

OBJETIVOS

Esse estudo se ocupa em levantar as contribuições que a psicologia pode fornecer à psicologia ambiental ao reconhecer como a psicologia humana afeta a conduta da comunidade organizacional em relação à adesão e ao comprometimento para a implementação dos Sistemas de Gestão Ambiental (SGA) ABNT NBR ISO 14.001:2015.

¹ Psicologia da Arquitetura foi o primeiro nome que recebeu a atual Psicologia Ambiental. Essa nomenclatura foi usada devido às necessidades dos arquitetos em conhecerem as necessidades dos ocupantes na reconstrução das cidades após a 2ª. Guerra Mundial (MELO, 1991).



METODOLOGIA

Para a realização do trabalho foi feita pesquisa em livros, periódicos, artigos que versassem sobre situações de fracasso na implantação do SGA, visando conhecer quais as dificuldades encontradas pelos autores e quais poderiam ser estudadas a partir do material encontrado. Na pesquisa foi encontrada uma variável subjetiva, a resistência, descrita como presente na comunidade organizacional. A partir daí foi pesquisado que contribuições a psicologia ambiental poderia proporcionar a implantação do SGA e pouco material foi encontrado que articulasse a subjetividade humana e os temas que abordavam a interação pessoa-organização, sugerindo uma lacuna. Em seguida foi pesquisado que elementos da psicologia geral poderiam dar sustentação ao tema e foram selecionados alguns. Como os textos sobre os impedimentos sobre a implantação ao SGA não esclareciam como essas resistências se apresentavam na realidade, buscou-se em situações reais que pudessem dar sustentação ao exposto. Selecionamos situações reais em grupos de defesa ambiental, empresas que contribuem com fundos de proteção ambiental, aspectos da legislação e atitudes presentes nas pessoas que ilustrassem como ações que são pró-ambientais são ao mesmo tempo não ambientais. As situações que são apresentadas servem para dar sustentação a argumentação do texto. E dessa forma refletir sobre as possibilidades de a psicologia em apoiar implantação do SGA, e ainda se configurar em mais uma contribuição à Psicologia Ambiental. Neste sentido a abordagem mais adequada para tratar o material é a abordagem qualitativa que permite observar aspectos singulares e particularizados e uma possibilidade de análise é a análise de conteúdo proposta por Bardin (1977).

DISCUSSÃO

Durante a história da evolução humana e de seu afastamento da natureza, contabilizamos pequenos problemas ambientais pulverizados pelo mundo e, conforme a humanidade cresceu numericamente e avançou tecnologicamente através da industrialização; cresceu igualmente a quantidade de desastres e problemas ambientais. Nos tornamos muitos e mais competentes em afetar negativamente o meio ambiente. Ao se perceber essa realidade e suas possíveis consequências às gerações atuais e futuras, começaram a desenvolver discursos sobre a importância de mudarmos a forma como nos relacionamos com o meio ambiente em geral e a se propor novas práticas visando a mitigação dos efeitos ambientais lesivos. Ao se problematizar a questão, abre-se espaço para a busca de saídas, ao mesmo tempo em que, percebe-se que há um longo caminho a ser percorrido, até uma mudança de atitude mais efetiva. Assim, pessoas, cidades e organizações precisam desenvolver outras ações sobre o tema e em especial as organizações que são entendidas como as maiores poluidoras, devido seu potente modo de alterar o equilíbrio ambiental.

Entretanto as organizações de um modo geral já enfrentam um ambiente complexo, com riscos, oportunidades, mudanças dinâmicas e precisam desenvolver uma nova racionalidade pautada na proteção ambiental. Para tanto, precisam rever seus processos para se manterem competitivas e ambientalmente responsáveis. Uma forma de revisar processos considerando as implicações ambientais é a adesão ao SGA. A implantação dele ocorre de forma voluntária e inclui normativas as quais as organizações, ao reconhecer os impactos que causam, devem desenvolver medidas de mitigação. Isso indica que as organizações passam por transformações profundas e muitas vezes difíceis, mas que quando alcançadas, tendem a proteger igualmente a comunidade organizacional, sua vizinhança e o meio ambiente. A adesão necessita da anuência do órgão certificador de acordo com a ABNT NBR ISO 14.001:2015.

Entretanto a adesão e a certificação não são atividades vivenciadas pela organização de forma tranquila, e Oliveira (2007 p. 04) explica que: "[...]a resistência às mudanças tem sido entendida como a principal causa de conflitos indesejáveis e prejudiciais à organização. Trata-se de um fenômeno muito complexo causado por fatores variados[...]". Neste sentido incluir temas oriundos da psicologia ambiental e elementos da psicologia humana podem fornecer diretrizes em auxiliar o envolvimento da comunidade organizacional em mudar na direção da sustentabilidade.

Moser (1998) faz uma distinção entre a psicologia ambiental aplicada na França e a aplicada no Brasil e América Latina que tende a ser "voltada para a psicologia comunitária", essa abordagem puxa o olhar da psicologia ambiental para as relações de poder e luta de classes. Esse viés tende a dividir as pessoas de acordo com suas lutas, classes sociais e os processos de produção oriundos do modelo capitalista. Deixando de destacar aspectos subjetivos provenientes dos processos psicológicos que estruturam comportamentos que não são pró-ambientais e que ocorrem independente da classe social, de onde elas se encontram na lógica capitalista e ainda dos processos que fomentam a identidade de um grupo ou país.

Entretanto, os textos em psicologia ambiental não possuem um único fio condutor e seguem por diferentes concepções teóricas que recebem mais ou menos contribuições do campo da psicologia. Há textos com forte suporte teórico de origem política de compreensão progressista; outros com ênfase na psicologia social; outros apoiados no comportamento e interação pessoa-ambiente; outros que a partir dos pressupostos da percepção postulam que "influência do ambiente físico sobre o comportamento humano é inversamente proporcional à complexidade desse comportamento" (PINHEIRO,



2010), mas não discutem o quanto o comportamento humano tem características próprias, mais amplas do que as propostas pelas abordagens políticas ou sociais.

Dessa forma podemos inferir que há uma lacuna que inclua e estude os aspectos subjetivos oriundos dos processos psíquicos que particularize as condutas individuais. Isso pode permitir fazer outras análises em como as pessoas percebem, avaliam e lidam com o ambiente e também em como as pessoas e grupos constituem modelos mentais sobre o tema. Daí, compreender por que certas ações estruturam condutas, permitem mudanças de comportamentos e outras que se mostram tão ineficazes em relação ao problema, por não funcionarem nem individualmente e nem organizacionalmente.

Então, reconhecer os elementos que compreendam a subjetividade humana e suas relações com o ambiente e posteriormente com a organização, pode flexibilizar o imaginário de que uma atitude negativa só ocorre por que um lado da relação se encontra numa posição de poder mais favorável do que outro. Ao se reconhecer que ambos os lados podem ser pró-ambientais ou não, e que essa postura é construída por processos psíquicos; abre-se espaço para a observação de que existem comportamentos arraigados e ideias persistentes sobre meio ambiente. E essas se constroem devido à hábitos e reforçadores positivos. Esse tecido mental pode enfraquecer a construção de condutas mais responsáveis frente ao meio ambiente. Além disso, há elementos pessoais e culturais comuns às pessoas de um determinado local que não são observados em outras pessoas de outros lugares e que isso produzem os mais diferentes comportamentos e entendimentos sobre a temática ambiental. A singularidade humana pode fomentar comportamentos opostos aos esperados pelos gestores na implantação de programas de gestão ambiental. Há pouco material a respeito sobre a articulação pessoa, organizações e meio ambiente, alguns suportes podem ser encontrados no campo da psicologia e que poderiam lançar luz sobre a subjetividade humana, sobre os processos de construção de si, mecanismos de defesa, sistemas de crenças, representações mentais e ainda a interação pessoa-organização.

Há situações em que observamos um desejo e ações de grupos, empresas e pessoas que se preocupam com a causa ambiental. Entretanto, esses mesmos desejos e ações possuem alguns aspectos estranhos, curiosos ou incongruentes, tais como se perceber como em prol da causa ambiental e descarta lixo na rua; ou realizar descarte incorreto ao mesmo tempo em que vende uma imagem responsável ambientalmente. Isso tende a indicar que a abordagem exclusivamente política - que possui seu lugar de destaque - nem sempre dará conta de todos os aspectos envolvidos nas diversas ações com caráter de proteção ambiental. Para tanto, serão destacadas algumas ações que tem a função de ilustrar o exposto. Ressaltamos que não se trata de uma acusação pois não é função do material seguir apontando culpados, uma vez que a psicologia humana possui seus próprios processos de desenvolvimento que se expressam externamente em suas ações e decisões e que ela não se encontra finalizada.

O GreenPeace ao realizar seus protestos danificou corais no Parque Marinho de Tubbatana, uma área de corais que está listada como um dos patrimônios mundiais da Organização das Nações Unidas (ONU) (BBC, 2005). Em sua defesa o grupo alegou que os mapas da região estavam errados e por isso eles se aproximaram demais do local protegido. Esse mesmo grupo numa tentativa de deixar uma mensagem no Vale de Nazca, onde existe as linhas de Nazca, Patrimônio Mundial da UNESCO (DN, 2014), danificaram permanentemente algumas de suas linhas. Essas linhas mostram imagens que só podem ser vistas do alto e foram feitas separando as pedras claras das pedras escuras e são geoglifos feitos há milhares de anos. Assim, ao se fazer um protesto que danifica áreas protegidas a ação acaba tendo efeitos contrários ao desejado. Por outro lado, uma das grandes contribuições da causa ambiental é resgatar o lugar das comunidades tradicionais, dando a ela voz, direitos e valor. Toda a comunidade tradicional é culturalmente rica e mesmo o vale de Nazca sendo somente um sítio arqueológico ele retrata aspectos culturais e humanos de uma comunidade que existiu ali que merecem ser protegidos como nossos retratos do passado.

Na legislação brasileira temos diversos casos de que as Leis após serem promulgadas ficam esquecidas, não são aplicadas ou ainda necessitam de regulamentação. Segundo Saiu no Rio (2007) a Lei de Resíduos Sólidos foi uma "[...] lei não pegou ainda porque foi criada para cobrar do empresário e não se deu a atenção devida à logística reversa das embalagens". O agente público de fato legislou sobre um importante tema, mas que necessita de elementos à sua plena aplicação. Fora o problema do manejo da legislação ainda existe o problema da não fiscalização que permite que diversos danos ocorram.

A empresa Norueguesa Hydro Alunorte (ISTO É DINHEIRO, 2018) que é doadora do Fundo da Amazônia descartou água não tratada no rio Pará. Isso causou grave dano ambiental às pessoas de seu entorno, à fauna, à flora e corpos hídricos. E ainda pode ter causado danos aos próprios colaboradores da referida organização. Apesar da empresa expressar um desejo de se mostrar responsável ou consciente ambientalmente ao mundo e a seus investidores, na prática, ela possui uma conduta imprópria com as políticas que diz seguir.



As edições do Rock In Rio são alvos de imagens que retratam que seus participantes têm pouco cuidado com a destinação do lixo produzido durante o evento (GLOBO, 2020). Porém o que causa estranheza é que vem se intensificando nesse evento são atos pró ambientais e políticos em favor da proteção da Amazônia. Apesar da Amazônia ser uma causa justa, curiosamente, nenhuma ação de conscientização de que os danos ambientais em qualquer lugar são igualmente lesivos é feita, ficando a questão de qual causa é realmente importante, a de protestar ou a de se refletir sobre nossas próprias ações.

Um outro exemplo são as praias do Rio de Janeiro. Elas são consideradas o local mais democrático da cidade, por receberem pessoas de diversas localidades, classes sociais e posicionamentos ideológicos diferenciados, porém sofre com o descarte irregular de lixo em suas areias. Em 2020 foi realizada uma campanha que visava “conscientizar sobre o uso responsável da praia, principalmente no verão, é importante porque a gente vê pessoas que deixam lixo nas praias” (AGÊNCIA BRASIL 2020).

Seguindo as ilustrações descritas anteriormente podemos perceber que organizações e pessoas de um modo geral possuem aspectos, que se configuram em modos de agir que podem ser ou não pró-ambientais. Isso abre a questão da dificuldade em aborda-los, pois, não é suficiente se dizer que está ao lado do meio ambiente em determinadas causas e agir dissonantemente em outras. Essas condutas ilustram que há resistências, ideias sobre a perenidade do ambiente e ainda outros processos mais particularizados como a realidade psíquica, crenças e representação mental sobre a natureza, entre outros. Esses processos podem sustentar comportamentos opostos aos esperados pelos gestores na implantação de programas de gestão ambiental e não foi localizada na pesquisa feita sobre a Psicologia Ambiental. Assim, foram selecionados alguns conceitos que fazem parte da subjetividade humana que podem atravessar o processo de mudança de atitude.

Huffman, Vernoy e Vernoy (2003) explicam as abordagens psicológicas e alguns conceitos que serão descritos a seguir. De acordo com os autores, Jung defende a existência de um inconsciente coletivo que seria comum idêntico a todas as pessoas e é constituído por imagens primitivas, denominadas arquétipos que são padrões de comportamentos e sentimentos que formam a memória ancestral da raça humana, incluindo possibilidades e restrições. Segundo a teoria dos arquétipos, teríamos uma memória ancestral sobre diversos temas humanos que estruturam compreensões próximas sobre os mesmos temas. Podemos pensar que a noção da perenidade ambiental e sua estabilidade estão arraigadas na mente humana? Ao considerar que a existência humana possui um período curto de tempo, nem sempre numa existência pode-se vivenciar todas as possibilidades de transformação que o meio ambiente pode sofrer. As pessoas ao longo do tempo tiveram experiências ambientais diversificadas que incluíram escassez, frio, fome, abundância, calor e segurança e a partir daí estruturaram modos de conduzir que delineiam parte de nosso imaginário sobre meio ambiente.

A representação mental é um processo que utiliza o símbolo como um meio o qual a mente humana cria um modelo mental do mundo real. É a unidade básica do pensamento que permite pensar num conceito ou objetos conhecidos na ausência dele. A organização de imagens mentais sobre o mundo se relaciona à nossa experiência de vida, com a cultura a qual a pessoa nasceu e ainda aos códigos culturais que a pessoa considera adequado e insere em seu repertório cultural. A representação mental dá sustentação à memória. Permite pensar em termos cronológicos e manusear conceitos abstratos conhecidos. A representação mental de uma existência nos confere um senso de estabilidade ambiental. Isso tende a causar certa confusão quando se escuta que estamos vivenciando também uma crise ambiental como a escassez de recursos ou o aquecimento global, por exemplo.

A consonância e dissonância cognitiva foi desenvolvida por Leon Festinger, para explicar que existe uma necessidade humana em possuir coerência entre suas cognições (conhecimento, opiniões ou crenças) e suas ações. Assim, as pessoas funcionam buscando certa coerência e quando existe uma incoerência no sistema cognitivo a pessoa estrutura ajustes para minimizar o desconforto que a dissonância causa. Esses ajustes podem incluir respostas emocionais ou comportamentais que justifiquem ações que não seriam pró-ambientais. Isso quer dizer que, quando ocorrem desajustes entre ideias e atitudes em relação ao que seria correto agir, organizações e pessoas podem lançar mão de artimanhas para sair da contradição. Esse elemento pode ser observado em alguns dos exemplos citados anteriormente e estão distribuídas democraticamente pela sociedade, como por exemplo, o descarte inadequado do lixo; ações curiosas no ativismo ambiental; na responsabilidade social das empresas em relação ao cumprimento da legislação; na não fiscalização da legislação pelos órgãos competentes e as explicações dadas por cada ator mencionado justificando o porquê da ausência de uma atitude cognitivamente consonante.

O conceito de má-fé foi estruturado por Sartre (PÓVOAS, 2005) e foi incorporado pela abordagem existencial-humanista. É um tipo de negação interna em que o enganador conhece tudo o que busca enganar. Ela pode ser direcionada para si, visando escondê-la ou é manejada para tornar-se real. A pessoa que nega possui consciência de si, do que manipula, do que se quer esconder ou alterar e o faz por vontade. Ela pode ser um tipo de fuga para justificar as ações humanas provocadas pelo peso das responsabilidades ou atreladas a vantagens atuais ou futuras. Ela pode ser observada nas atitudes



de pessoas, empresas e órgãos governamentais que sabem exatamente o seu papel e não cumprem pelos mais diferentes motivos.

A resistência é um processo mental que procura saídas contra a invasão de elementos indesejáveis provenientes do inconsciente ou da realidade externa visando uma certa estabilidade. Esse processo aparece corriqueiramente na vida humana e atravessa todos os locais os quais a pessoa transita. No ambiente de trabalho, a resistência aparece como uma evitação às mudanças. Evitando mais uma obrigação do trabalho que são específicas a cada função ou ainda pelo temor da perda de direitos ou mudanças que levariam a incertezas. As resistências já são reconhecidas por alguns autores como um elemento que atrapalha a adesão ao SGA.

O sistema de crenças reúne as ideias e valores compartilhados por uma cultura. Ele define a forma como o mundo social, cultural, físico e psicológico são percebidos. Ele embasa a compreensão dos valores de uma cultura e o que é aceitável ou não. O sistema de crenças também organiza as crenças pessoais e define o que é prioridade ou não, o que é um valor e o que não possui importância. Quando associamos o sistema de crença às representações mentais de ambiente perene isso pode favorecer que a pessoa estruture ideias próprias sobre a temática ambiental. Ideias de que as preocupações não são tão importantes e que são temas menos importantes do que o trabalho em si. Pois o planeta sempre deu conta em equilibrar as ações humanas.

Partindo do exposto, ainda precisamos pensar sobre as pessoas quando inseridas numa organização. Elas ao ingressarem numa organização, sofrem outras influências próprias do ambiente de trabalho. Essas influências estruturam um tecido organizacional único, diferenciado e particularizado, mesmo que se observem organizações com mesmo objeto social. Segundo Chiavenato (2000), uma organização se forma como um sistema de atividades conscientes e em cooperação, organizadas por sistemas de contribuição que vão desde a técnica em seu fazer até aspectos pessoais que conferem características singulares a cada uma delas. Assim, não são unidades acabadas ou fechadas "*mas um organismo vivo e sujeito à mudanças*" (p. 31). Neste sentido o sistema social da organização: donos e colaboradores constroem ao longo do tempo uma cultura organizacional que possui valores, crenças, processos, normas formais e informais e incluem os objetivos comuns e individuais relativos à todos os seus membros. O processo de integração pessoa-organização se inicia quando ela se insere numa organização. Além de todas as expectativas de ambos os lados com esse novo relacionamento, as relações de trabalho são amparadas pelo conceito de reciprocidade. A reciprocidade é a interação psicológica que ocorre entre as partes: colaboradores e organização. Nesse processo de interação ambos os lados esperam que coisas sejam efetuadas um para o outro. A organização espera a obediência às suas normativas, cumprimento de tarefas e que se possua certa lealdade à organização. Os colaboradores esperam que organização coopere com eles, se comporte corretamente e funcione com justiça. Assim, organizações mais recíprocas tendem a possuir mais engajamento de seus colaboradores na adesão de novas propostas ou mudanças. Podendo ser mais interessadas em participar de programas de gestão.

Atualmente no mundo corporativo observa-se um certo declínio da lealdade nas organizações ou seu deslocamento para outro foco. D'Ávila (2005), explica que a lealdade foi deslocada dos vínculos relacionais (empresa, causa ou pessoas) para nossos valores e necessidades pessoais. Assim, a antiga lealdade que incluía a permanência ou o apoio integral às decisões organizacionais se deslocou para a lealdade das pessoas para com suas expectativas, carreiras, objetivos individuais e necessidades de apreciação ou poder no ambiente organizacional. Essa característica demanda mais negociação por parte das empresas para envolver a comunidade organizacional em mudanças mais profundas relacionadas ao negócio ou a outros temas.

Quando uma empresa decide adotar algum sistema de gestão baseado nas normas ISO, ela o faz de forma voluntária. Quer seja por aspirar conquistar outras fatias de mercado, quer por querer tornar seus processos mais eficientes e mais baratos tornando-se assim mais lucrativa; quer por desejar mudar sua imagem para uma mais competitiva ou responsável. Dessa forma a organização investe, dedica tempo e o faz por vontade própria numa série de mudanças que irão atravessar toda a comunidade organizacional. Tais mudanças ocorrem da alta direção até o chão da fábrica, ou outro tipo de organização. E esse sentido, de cima para baixo, - não poderia ser de outra forma - para esse novo ordenamento a comunidade organizacional vai precisar incluir outras tantas tarefas e mudar vários processos. Contudo, isso nem sempre é bem recebido pela comunidade organizacional e fomenta nas pessoas sentimentos, ideias e reações diversas em que alguns podem abraçar a causa ativamente e outros podem rechaçar avidamente. Ao ressaltar que o sentido de cima para baixo é o adequado, reafirmamos o papel da alta direção em gerar diretrizes, processos e métodos de fazer. As orientações sobre o fazer da organização têm início na alta direção se reverberam por toda a organização se transformando em ações.

Segundo a ABNT NBR ISO 14000 um Sistema de Gestão Ambiental permite que a organização construa uma estrutura para a proteção do meio ambiente, que possa mitigar seus impactos e contribuir favoravelmente nos problemas das



mudanças das condições ambientais. A norma considera os aspectos ambientais que são causados pela organização e lhe confere autonomia e suporte a outros passíveis de serem controlados por ela. Isso se faz pela organização através de uma política ambiental que se apóia em três pilares: o cumprimento da legislação ambiental, a prevenção da poluição e a melhoria contínua. O cumprimento da legislação pode parecer óbvio, mas se considerarmos que muitas empresas possuem processos antigos ou cristalizados em épocas anteriores a legislação; ou se o ambiente organizacional não considera o meio ambiente como um elemento chave ao negócio; ou ainda se a organização possui vínculos que lhes permite burlar a legislação. Esse quesito é o eixo condutor da maioria das modificações. A prevenção à poluição é um pilar que implica em que a organização olhe para si mesma e esquadrinhe seus processos pensando no par aspecto e impacto, ou seja, qual aspecto a organização possui que pode vir a causar impacto e ainda quais medidas de prevenção que devem ser aplicadas. O último pilar a melhoria contínua, indica que a organização deve sempre estar atenta a novas oportunidades de mudança que melhore seus produtos e processos no quesito ambiental. Podemos enfatizar ainda que como são muitas mudanças a serem feitas em qualquer organização, a norma permite que elas sejam escalonadas em etapas. Além disso, a norma deixa em aberto a possibilidade de novas direções que apontem para novos modos de se conduzir o negócio sustentavelmente.

Isso implica em mudar a forma como o trabalho é realizado; alterar as destinações dos diversos resíduos e até sua reinserção no processo produtivo. Isso exige uma nova racionalidade ao pensar o negócio para promover ações sustentáveis e manter a competitividade nos diferentes mercados em que as empresas se inserem. Isso na maioria dos casos mobiliza forças mentais que se mostram resistentes e se incomodam com tantas modificações. Por isso, não é raro que muitas organizações apesar de desejarem mudar seus processos visando a sustentabilidade, sucumbem por não conseguirem dar conta de tantas mudanças. Ou ainda esbarram em processos psíquicos que fomentam resistências da comunidade organizacional, transformando o que deveria ser algo criativo para as empresas em algo penoso e sofrido.

CONCLUSÃO

A subjetividade humana se constrói e se atualiza longo da vida, ela conduz nossas ações e independem do posicionamento do profissional dentro da organização. Se para uma pessoa ou grupo de pessoas num setor as preocupações ambientais são ideias alarmistas ou estranhas, pouco irão se vincular a elas ou aderir as novas diretrizes organizacionais. Isso muitas vezes independe do viés ideológico utilizado para promover análises.

Cabe ressaltar que as relações que as pessoas desenvolvem sobre o meio ambiente são construídas ao longo do tempo. Sofrem atravessamentos fornecidos pelos locais em que elas cresceram ou vivem. Isso pode cristalizar comportamentos difíceis de mudar. A sensação de estabilidade ou de sua perenidade, podem fomentar um imaginário de que o meio ambiente seja auto-regulado ou não necessite de proteção. Permitindo questionamento sobre qual sentido em proteger o que sempre existiu. Por outro lado quando a pessoa ingressa numa organização com esse repertório, ela tende a se questionar sobre o porquê de, além de todas as suas tarefas e diretrizes, ela ainda deveria se ocupar com mais um peso ou com algo que em tese sabe cuidar de si sozinho?

As algumas das situações apresentadas foram vivenciadas por seus autores como ambientalmente justificadas e outras não são. Porém, ao se analisar mais detalhadamente as situações, notam-se que elas guardam em si aspectos estranhos, que pouco se vinculam às necessidades da proteção ambiental. Ressalta-se ainda que tais ilustrações não devem ser entendidas como juízos de valores, ou ainda serem entendidas por um caráter acusatório. Na verdade, elas podem fazer parte de um processo da humanidade em compreender o tema ambiental sob uma outra ótica.

Assim, revelar aspectos psicológicos existentes na comunidade organizacional pode permitir compreender que forças subjetivas atravessam os ritos da organização. Isso permite relativizar aspectos oriundos de ideologias, o lugar da hierarquia ou a força do cargo de um gestor como a mola mestra de mudança de atitude do grupo ou setor. Isso equivale dizer que a implantação de um SGA é dependente das pessoas na organização, da singularidade organizacional e das diferentes formas de integração e interação das pessoas na organização.

Ao inserir aspectos subjetivos na temática ambiental, pode flexibilizar compreensões e expandir o olhar da Psicologia Ambiental voltado aos aspectos políticos, para um que inclui tanto a subjetividade humana das pessoas que fazem parte da organização bem como as características que cada organização possui um organismo que se desenvolve também. Isso não quer dizer que o aspecto político das lutas de classes não seja relevante, quer dizer apenas que não é a única força presente no sucesso ou fracasso na implantação do SGA.

Quando consideramos a importância do SGA como uma via de sensibilização e mudança, precisamos considerar que toda empresa que desiste, por menor que ela seja, é uma grave perda global. Pois além de ser menos uma empresa sensível a questão ambiental é também toda uma comunidade organizacional que sem perceber se fecha a grave crise que vivenciamos.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ABNT NBR. **ISO 14.001:2015 Sistemas de gestão ambiental** — Requisitos com orientações para uso. Rio de Janeiro, 2015.
2. AGÊNCIA BRASIL. **Rio fará campanha para reduzir poluição nas praias**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-02/rio-fara-campanha-para-reduzir-poluicao-nas-praias>. Acesso em 03/07/2020.
3. ALBUQUERQUE, J.L. (Org). **Gestão ambiental e responsabilidade social: conceitos, ferramentas e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2009.
4. BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Martins Fontes, 1977.
5. BBC. **Greenpeace leva multa por danificar corais nas Filipinas**. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/ciencia/story/2005/11/051101_greenpeacecc.shtml. Acesso em 10/11/2019.
6. CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.
7. D'AVILA, L.A.L. **Lealdade nas atuais relações de trabalho**. Cadernos IHU Ano 3 - Nº 14 - 2005 ISSN: 1806-003X. Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Instituto Humanitas: RS, 2005.
8. DN. **Mensagem da Greenpeace nas Linhas de Nazca provocou danos permanentes**. <https://www.dn.pt/ciencia/biosfera/mensagem-da-greenpeace-nas-linhas-de-nazca-provocou-danos-permanentes-4299670.html>. Dez/2014. Acesso em 10/11/2019.
9. GLOBO. **Público do Rock in Rio produz mais de 162 toneladas de lixo no primeiro final de semana**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/cultura/rock-in-rio/publico-do-rock-in-rio-produz-mais-de-162-toneladas-de-lixo-no-primeiro-final-de-semana-23985399>. Acesso em 02/07/2020.
10. ISTO É DINHEIRO. **A Noruega não é aqui**. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/a-noruega-nao-e-aqui/>. Acesso em 10/09/2019
11. HUFFMAN, K., VERNROY, M., VERNROY, J. **Psicologia**. São Paulo: Atlas, 2003.
12. MELO, R.G.C. **Psicologia ambiental: uma nova abordagem da psicologia**. *Psicol. USP*, v.2,n.1-2, p. 85-103, 1991. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771991000100008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 10/09/2019.
13. MOSER, G. **Psicologia Ambiental**. *Estud. psicol. (Natal)*, v.3, n.1, p.121-130, 1998. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X1998000100008&lng=en&nrm=iso. Acesso em 10/09/2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X1998000100008>.
14. PÓVOAS, J.F.; Santos, J.A.S.R.N. **A má-fé na analítica existencial Sartriana**. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/11481>. Acesso em 02/05/2020.
15. OLIVEIRA, O.J.; PINHEIRO, C.R.M.S. **Implantação de sistemas de gestão ambiental ISO 14001: uma contribuição da área de gestão de pessoas**. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 17, n. 1, p. 51-61, 2010. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2010000100005&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 23/09/2019.
16. PINHEIRO, C.R.M.S.; OLIVEIRA, J.O.; CASTRO, R. **Um Estudo Sobre Resistência à Implantação da Norma Iso 14001**. X Semead. Seminários em Administração FEA-USP: São Paulo, 2007. Disponível em: http://sistema.semead.com.br/10semead/sistema/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=351. Acesso em 23/09/2019.
17. SAIU NO RIO. **Lei de resíduos sólidos não pegou**. <https://saiunorio.com.br/2017/08/24/lei-de-residuos-solidos-nao-pegou/> Acesso em: 23/09/2019.