

SUSTENTABILIDADE COMO UM VALOR ORGANIZACIONAL: O CASO DE UM INSTITUTO FEDERAL

SUSTAINABILITY AS AN ORGANIZATIONAL VALUE: A CASE OF A FEDERAL INSTITUTE

Valdir Machado Valadão Júnior¹

Aline Silva Barroso²

Cíntia Rodrigues de Oliveira Medeiros³

Lígia Maria Heinzmann⁴

RESUMO

O objetivo do estudo foi analisar a sustentabilidade como valor entre os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – Campus Itumbiara. A pesquisa enquadra-se como descritiva, de abordagem qualitativa e a coleta de dados foi por meio de: 1) análise dos documentos organizacionais e publicações feitas no sítio da instituição e nas redes sociais; 2) entrevistas com 84 servidores, com a diretora de comunicação da Reitoria e com a servidora responsável pelas aquisições; e 3) observação não participante. Os dados foram analisados por meio de análise documental e análise de conteúdo. Os resultados indicam que mesmo que a sustentabilidade seja um valor explícito nos documentos da organização, ela ainda não é reconhecida pelos membros da organização, ou seja, não se encontra no nível da perspectiva de integração de Meyerson & Martin (1987), pois somente 13,1% dos entrevistados (11 servidores) a classificaram entre os cinco primeiros lugares na hierarquia dos valores. As ações voltadas para a sustentabilidade são iniciativas individuais de servidores ou de pequenos grupos. Os resultados da pesquisa parecem confirmar a perspectiva da diferenciação de Meyerson & Martin (1987).

Palavras- chave: Cultura organizacional. Sustentabilidade. Valores organizacionais.

Manuscript first received/Recebido em 09/08/2017 Manuscript accepted/Aprovado em: 04/12/2017

Address for correspondence / Endereço para correspondência

¹ Docente do Programa de Pós-graduação da Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

² Mestre em Administração pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG). e-mail: alines.barr@gmail.com

³ Doutora em Administração pela Fundação Getúlio Vargas – FGV. Docente do Programa de Pós-graduação da Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). e-mail: cintia@ufu.br

⁴ Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT. Pós-doutorado em Administração pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU. E-mail: liligiamhz@hotmail.com

ABSTRACT

The aim of the study was to analyze sustainability as value between servers of the Federal Institute of Education, Science and Technology the Goiás – Campus Itumbiara. Descriptive research of qualitative approach and data collection was by means: 1) analysis of organizational documents and publications made on the institution's website and social networks; 2) interviews with 84 servers, the director of communication of the Rectory and the server responsible for the acquisitions; and 3) non participant observation. The data were analyzed by means of document analysis and content analysis. The results indicate that even if sustainability is an explicit value in the organization's documents, she is not yet recognized by the organization's members, that is, is not find at the level of integration perspective of Meyerson and Martin (1987), because only 13,1% of respondents (11 servers) classified it among the top five places in the hierarchy of values. The actions the sustainability are initiatives individual the servers or the small groups. The research results seem to confirm the perspective of differentiation of Meyerson and Martin (1987).

Keywords: *Organizational culture. Sustainability. Organizational values.*

1 INTRODUÇÃO

A sustentabilidade tem sido alvo de muitos debates e vem ganhando relevância tanto no meio acadêmico quanto no empresarial (MACHADO *et al.*, 2012). Atualmente, não só o crescimento econômico que desperta interesse, mas também como se dá esse crescimento. O que se observa é que o desenvolvimento humano e de qualidade de vida não têm acompanhado o crescimento econômico (MUNCK; SOUZA, 2009).

Nesse sentido, há 15 anos Vergara & Branco (2001) já faziam uma reflexão acerca das grandes conquistas obtidas em razão dos avanços tecnológicos implementados pelo ser humano. Chegavam a conclusões que indicam: o homem sabe pouco de si, tem dificuldade de lidar com pessoas, e em relação ao meio ambiente as constatações são as mesmas.

Assim, torna-se necessário avaliar a degradação do meio ambiente, o uso indiscriminado de recursos, bem como as desigualdades sociais (GUIMARÃES, 2006).

Um aspecto relevante a ser também considerado é o movimento para inserção do tema nos sistemas educativos em todos os níveis propostos no documento Década das Nações Unidas da Educação para o Desenvolvimento Sustentável (DNUEDS) 2005-2014, proclamada em Assembleia da ONU (JACOBI; RAUFFLET; ARRUDA, 2011). A Educação para o Desenvolvimento Sustentável tem como pressuposto o desafio de fazer com que tanto os indivíduos, quanto as organizações voltem seus olhares e preocupações para o dia de amanhã (DNUEDS, 2005).

Assim, para que haja resultados positivos no desenvolvimento sustentável, o compromisso deve ser global, incluindo empresas, governo e indivíduos (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2009).

Diante da relevância dos temas, esta pesquisa tem como proposta reunir os componentes: sustentabilidade, administração pública, educação e cultura organizacional. O objetivo geral é analisar a sustentabilidade como valor entre os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - Campus Itumbiara. Os objetivos específicos: i) levantar as políticas governa-

mentais sobre sustentabilidade e verificar quais são adotadas pela organização; ii) indicar os valores organizacionais presentes em documentos da Instituição; iii) estabelecer hierarquia entre os valores organizacionais; iv) identificar projetos de sustentabilidade adotados pela Instituição e analisar o nível de aderência dos servidores aos projetos; e v) avaliar a integração do valor sustentabilidade entre os funcionários.

Pesquisas semelhantes à proposta já foram realizadas por outros autores, dentre os quais, Oliveira (2007), Claro, Claro & Amâncio (2008) e Nalesso (2014). A primeira e a última autora constataram em suas pesquisas que a sustentabilidade está no nível de diferenciação, não sendo ainda um valor compartilhado pelos funcionários, resultando na existência de subculturas e posicionamentos diversos em relação ao tema; por sua vez, Claro, Claro & Amâncio (2008) constataram que o fator educacional é importante para uma interpretação mais completa do termo sustentabilidade.

Nesta perspectiva, a proposta deste trabalho é investigar se a sustentabilidade é um valor para as pessoas que atuam em uma organização cujo objetivo é formar cidadãos. No entendimento sobre valor, Freitas (2012, p. 16) explica que “valores são aquilo que é importante para o sucesso da organização e devem ser considerados guias para o comportamento organizacional no dia a dia”.

Um diferencial da pesquisa é a sua realização fora do ambiente empresarial, em uma instituição de educação, ligada à Administração Pública Federal. Portanto, a questão norteadora do estudo é: Como o valor sustentabilidade tem sido compartilhado entre os servidores do Instituto Federal de Goiás – Campus Itumbiara?

Quanto a sua relevância, o trabalho propõe uma ampliação das discussões sobre a influência da cultura organizacional na construção de um significado para a sustentabilidade, como já proposto por Oliveira (2007) e Nalesso (2014). No entanto, a pesquisa, diferentemente das citadas, será realizada em uma instituição federal de ensino, trazendo então um novo aspecto, voltado para a Administração Pública. Com isso, espera-se ampliar o debate acerca dos temas sustentabilidade e cultura organizacional, contribuindo para os estudos organizacionais.

Os resultados poderão nortear ações da gestão no sentido de disseminar e integrar os conceitos da sustentabilidade a seus membros, consolidando projetos e políticas voltados para ações sustentáveis.

Do ponto de vista social, o estudo é relevante ao buscar identificar como a sustentabilidade é vista por profissionais que atuam em uma instituição pública de ensino que tem como atividade fim difundir o conhecimento e preparar cidadãos.

Nesse sentido, conforme afirmação de Palma, Alves & Silva (2013), uma vez que os Institutos Federais coloquem em prática o que está proposto em seus documentos, como a oferta do ensino em diversos níveis e a integração do ensino, pesquisa e extensão, se tornam ambientes muito propícios à realização de ações voltadas à educação para o desenvolvimento sustentável.

Assim, considerando a capilaridade dos Institutos Federais de Educação torna-se ainda mais relevante à realização do estudo, tanto pela abrangência alcançada por essas instituições quanto pelo grau de importância das mesmas na disseminação do conhecimento e formação de pessoas.

2 SUSTENTABILIDADE

O termo sustentabilidade tem sido alvo de muitas discussões, seja no meio acadêmico, seja no ambiente organizacional, o que tem despertado algumas pessoas para os impactos ambientais resultantes da produção de um produto ou serviço. Sachs (2002) afirma que as

pessoas estão se conscientizando das limitações dos recursos naturais e dos riscos em tratar o planeta como um simples depósito.

Vergara & Branco (2001) vislumbram que alguns consumidores estarão mais propensos a inserir em suas decisões de compra os compromissos éticos das empresas, assim como bons profissionais se sentirão mais atraídos pelas organizações que têm um comprometimento com as questões sociais e ambientais.

Embora o termo sustentabilidade seja relativamente novo, as discussões acerca das responsabilidades ambiental e social não são recentes. Em 1979, Carrol apresentou a pirâmide da Responsabilidade Social Empresarial que compreende quatro dimensões: econômica, legal, ética e discricionária. Mais tarde, em 1991, ele substituiu a palavra discricionária por filantrópica. A perspectiva econômica quer dizer que a empresa deve ser lucrativa. A dimensão legal representa a obrigação da organização em seguir as regras e leis estabelecidas pela sociedade. No âmbito da ética, a empresa deve fazer o que é certo, sem causar danos às pessoas. Por fim, a responsabilidade discricionária ou filantrópica refere-se ao compromisso de executar ações e programas voltados para o bem-estar do ser humano.

O modelo piramidal foi questionado por sugerir uma hierarquia entre as dimensões que, na base, trazia a responsabilidade econômica e, no topo, a filantrópica, levando ao entendimento equivocado de que esta última era a mais importante (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2009).

Schwartz & Carrol (2003) propõem um novo modelo de três domínios da responsabilidade social e empresarial, englobando as dimensões éticas, econômicas e legais (sendo que a filantropia já não constava mais neste modelo).

Para Nascimento (2007), não é possível separar a gestão social da ambiental, pois são interdependentes e com isso surge o conceito de gestão socioambiental. Considera o aspecto econômico sendo interligado, e ao mesmo tempo, afetado por questões sociais e ambientais.

Apesar de já ter sido alvo de muitas pesquisas e discussões, ainda não se tem consenso acerca do significado do termo sustentabilidade (CLARO; CLARO; AMÂNCIO, 2008; NASCIMENTO, 2012). Para Freitas (2012, p. 79), “sustentabilidade significa a escolha de um mundo futuro, com o desenvolvimento de espírito de coletividade, de respeito ao espaço público e de participação democrática”.

No Relatório Nosso Futuro Comum ou Relatório Brundtland produzido pela Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, é que se encontra o conceito mais difundido para desenvolvimento sustentável (CLARO; CLARO; AMÂNCIO, 2008; BARBIERI; SILVA, 2011): “aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem às suas necessidades” (COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO, 1991, p. 46).

Para Elkington (2012, p. 52) a sustentabilidade é “o princípio que assegura que nossas ações de hoje não limitarão a gama de opções econômicas, sociais e ambientais disponíveis para as futuras gerações” e surge o chamado *Triple Bottom Line*. Propõe-se então um equilíbrio entre essas três dimensões.

Vários estudiosos defendem que um aspecto central da sustentabilidade é o equilíbrio entre três dimensões: ambiental, social e econômica (CLARO; CLARO; AMÂNCIO, 2008; JACOBI; ARRUDA, 2011; BESSA, 2011; MACHADO *et al.*, 2012).

No presente estudo, tudo que se refere às responsabilidades social e ambiental será tratado como sustentabilidade na noção dada por Elkington, que contempla os aspectos social, ambiental e econômico, considerando a amplitude do conceito e também considerada a indissociabilidade dessas vertentes firmada por Nascimento (2007).

2.1 Sustentabilidade no Setor Público

Na esfera pública, algumas ações vêm sendo implantadas para incentivar práticas sustentáveis. A criação da Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P) é uma delas. Criada em 1999, por meio de um projeto, a Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P), tem como objetivo incentivar os gestores públicos a adotar práticas de gestão socioambiental em suas atividades do dia a dia (MMA, 2009).

Alencastro, Silva & Lopes (2014) afirmam que o sistema de Compras Públicas Sustentáveis (CPS) no Brasil surge em virtude da importância dos órgãos governamentais como consumidores de bens e serviços e com isso a necessidade de criar guias e planos que orientem a gestão ambiental na esfera pública. A Instrução Normativa (IN) nº1 de 19 de janeiro de 2010 dispõe sobre critérios de sustentabilidade na contratação de serviços ou obras e na aquisição de bens pela Administração Pública Federal (BRASIL/MPOG, 2010).

No âmbito educacional, a Constituição Federal (CF) de 1988, no inciso VI do § 1º do artigo 225, impõe ao Poder Público a obrigação de proporcionar a educação ambiental nos diversos níveis de ensino (BRASIL, 1988). Nesse mesmo sentido, a Lei 9.795 de 27 de abril de 1999, que dispõe sobre a Educação Ambiental e institui a Política Nacional de Educação Ambiental, insere a educação ambiental como um componente fundamental e permanente em todas as modalidades e níveis de ensino da educação nacional (BRASIL, 1999). Posteriormente, a Resolução nº 2, de 15 de junho de 2012, estabelece as diretrizes curriculares nacionais para a educação ambiental, que devem ser observadas por todas as instituições de ensino, da educação básica ao ensino superior (BRASIL, 2012).

Atualmente, a inserção da educação ambiental nas instituições de ensino superior é um dos requisitos legais e normativos integrantes do Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação elaborado pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC).

Também é importante lembrar que a Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, lei de criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, objeto deste estudo, traz em seu artigo 6º, entre as suas finalidades, a preocupação com a sustentabilidade:

[...] II – desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas sociais e peculiaridades regionais. [...] IV – orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos arranjos produtivos, sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades de desenvolvimento socioeconômico e cultural no âmbito de atuação do Instituto Federal. [...] IX – promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais, notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente. (BRASIL, 2008).

Sob essa ótica, Palma, Alves & Silva (2013), investigaram como as questões relacionadas ao tema sustentabilidade estavam sendo tratadas no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), nos 17 cursos ligados ao eixo tecnologia, gestão e negócios. Concluíram que embora o IFRS traga em seus documentos a preocupação com o assunto, a inserção do tema acontece de diferentes formas por alguns professores, não havendo uma política que o integre à organização.

Ainda no sentido de incentivar o consumo consciente, mais recentemente, em fevereiro de 2015, foi publicada a Portaria nº 23, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG),

que estabelece boas práticas de gestão e orienta quanto ao uso de energia elétrica e água nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

2.2 Cultura Organizacional

O tema Cultura Organizacional a partir dos anos de 1980 passou a ser enfatizado por meio de pesquisas, conferências, cursos, simpósios e etc. (FREITAS, 1991; BARBOSA, 1996), despertando interesse no ambiente acadêmico e empresarial (FLEURY, 1989). Apesar dos vários estudos sobre o tema, ainda não há concordância quanto ao conceito de cultura (SMIRCICH, 1983; PIRES; MACÊDO, 2006).

Freitas (1991) entende que a cultura organizacional é uma poderosa ferramenta de controle, por meio da qual se busca homogeneizar as formas de pensar e viver na organização, que cria para si uma boa imagem, ao defender que as pessoas são iguais, anulando diferenças e conflitos.

Smircich (1983) apresenta duas maneiras pelas quais a cultura pode ser desenvolvida nas organizações, sendo a primeira delas, como uma variável organizacional. Nessa concepção, o desempenho da organização se dá em razão dos valores e crenças compartilhados entre seus membros e do compromisso que eles assumem. Essa visão pode ser identificada nos trabalhos de Pettigrew (1979) e Schein (2009), para eles, a cultura pode ser gerenciada e o líder tem grande influência sobre ela.

Pettigrew (1979) conceitua cultura como um sistema de significados, público e coletivamente aceito, que agem em determinado grupo em certo momento. Para ele, cultura envolve símbolo, linguagem, crenças, rituais, mitos e ideologia.

Por sua vez, Schein (2009) ressalta que a cultura organizacional é abstração, porém as consequências advindas de sua interferência são bem concretas. Segundo ele, a cultura guia e orienta o comportamento dos membros, por meio de normas que são compartilhadas e adotadas pelo grupo. O autor explica que a cultura pode se manifestar em níveis diferentes, classificados em: 1) artefatos (facilmente observáveis), por exemplo: ambiente físico, linguagem, tecnologia, a maneira como as pessoas se vestem, formas de comunicação, valores, rituais, cerimônias, processos organizacionais etc.; 2) crenças e valores (filosofias da organização) e 3) suposições básicas (que concentram a essência de uma cultura).

A segunda concepção apresentada por Smircich (1983) é a cultura como metáfora, como uma raiz (algo que a organização é), em que as organizações são manifestações da consciência humana. Por sua vez, Morgan (2007) explica que a metáfora é uma forma de simbolismo para o modo como o ser humano desenvolve suas experiências e conhecimentos no meio no qual vive.

Meyerson & Martin (1987), que adotam essa segunda perspectiva, entendem que a organização se constitui de valores, comportamentos e significados. Elas propõem três visões nos estudos sobre cultura organizacional, integração, diferenciação e ambiguidade, sendo que, mais tarde, esta última veio a ser denominada fragmentação (MARTIN; FROST, 2001). As três perspectivas são:

- a) **Integração:** pressupõe a consistência das manifestações culturais e tratam a organização direcionada para o consenso e a transparência. Os líderes são considerados os principais criadores de cultura.
- b) **Diferenciação:** reconhece a consistência dentro de grupos, nos quais há consenso e transparência. Surgem as subculturas em decorrência de variáveis ambientais, sociais, de gênero, profissionais etc. Contradições e diferenças existem entre os grupos e a cultura é formada por influências internas e externas à organização.

- c) Fragmentação: a organização está inserida em um ambiente de diversidade cultural, no qual estão presentes inconsistências entre as manifestações culturais, falta de consenso e ambiguidade. As mudanças acontecem constantemente.

Para Martin & Frost (2001), as perspectivas podem ser adotadas de forma isolada ou em conjunto, pois, existem valores e práticas que geram consenso e outros que provocam conflitos em um ambiente organizacional.

De acordo com Pires & Macêdo (2006) a cultura organizacional é que irá diferenciar uma organização da outra, ela é imprescindível para a formação das estruturas organizacionais e a cultura legitima os valores organizacionais.

Tamayo & Gondim (1996) afirmam que os valores organizacionais são percebidos pelos funcionários como as características da organização e; são os princípios e crenças, que de acordo com seus membros, orientam o funcionamento da empresa. Assim, considerando todo o exposto, o propósito deste trabalho é verificar os valores explícitos em nível de artefatos conforme classificação de Schein (2009), de uma organização pública federal de ensino e se há integração entre tais valores, considerando as perspectivas sobre cultura organizacional propostas por Meyerson & Martin (1987).

2.3 Sustentabilidade e Cultura Organizacional

Nesta seção serão apresentadas pesquisas de alguns autores que têm investigado a relação entre sustentabilidade e cultura organizacional.

Takei, Oliveira & Carniello (2012) analisaram as interações entre cultura organizacional e sustentabilidade, partindo de uma pesquisa exploratória e bibliográfica acerca desses temas. Chegaram à conclusão de que para a prática da sustentabilidade de modo consistente é necessária uma mudança cultural.

Carreira (2011) buscou compreender e conceituar a mudança para sustentabilidade e analisar se a gestão da mudança é capaz de promover essa transformação de forma efetiva. Argumenta que gestão da mudança voltada para a sustentabilidade está fortemente ligada à inovação e ao aprendizado e reforça o papel da liderança no sentido de criar um ambiente favorável para que isso aconteça. A sustentabilidade deve permear a organização como um valor e não se restringir a uma área específica ou processo.

Fenker & Ferreira (2011) estudaram os fundamentos teóricos da sustentabilidade e explicam que de um lado existem as organizações que querem produzir e auferir lucros e do outro a sociedade que deseja consumir produtos e serviços. Esses autores entendem que a cultura e o sistema de crenças e valores da sociedade podem mediar à situação.

Leandro & Rebelo (2011) analisaram a responsabilidade social das empresas e sua relação com a cultura organizacional. Para as autoras, a cultura se constrói por meio de acumulação histórica e assim como Carreira (2011), entendem que a mudança cultural é algo que acontece de forma muito lenta e a cultura organizacional pode facilitar ou inibir as práticas de responsabilidade social.

Munck & Souza (2009) reconhecem a relevância do ser humano para legitimar e institucionalizar um paradigma sustentável e afirmam que uma gestão socialmente responsável só será possível se validada pelos *stakeholders* envolvidos.

A pesquisa de Nalesso (2014) corrobora as afirmações de Linnenluecke, Russel & Griffiths (2009), no sentido de que membros de diferentes subculturas apresentam posturas e entendimentos

diversos quanto à sustentabilidade e com relação à relevância da comunicação na difusão do tema. Nalosso ainda afirma que a implantação da sustentabilidade envolve mudanças profundas na forma de atuação das pessoas, tanto em nível individual quanto coletivo. Um ponto de convergência entre os autores é a relação íntima entre sustentabilidade e cultura organizacional.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS

Para alcançar o objetivo geral do estudo foi traçado um caminho a ser percorrido: a) levantar as políticas governamentais sobre sustentabilidade e verificar quais são adotadas pela organização; b) indicar os valores organizacionais presentes em documentos da Instituição; c) estabelecer a hierarquia entre os valores organizacionais; d) identificar projetos de sustentabilidade adotados pela Instituição e analisar o nível de aderência dos servidores aos projetos; e) avaliar a integração do valor sustentabilidade entre os funcionários.

Em relação ao objetivo a pesquisa é de caráter descritivo e o método de abordagem utilizado é o qualitativo, que visa analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano (MARCONI; LAKATOS, 2010). A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa documental, entrevistas e observação não participante. A análise dos dados foi realizada por meio da análise documental e da análise de conteúdo.

O estudo de caso foi realizado no IFG – Campus Itumbiara, instituição pública, que faz parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação e Cultura. O Instituto tem entre seus objetivos formar profissionais cidadãos.

A pesquisa teve início pela análise dos documentos disponíveis no sítio da Instituição. Foram analisados: o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2012-2016), as Resoluções aprovadas pelo Conselho Superior, os Planos Pedagógicos dos Cursos (PPCs), a Minuta do Regimento Geral e a Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008, que criou os Institutos Federais de Educação.

Após a análise dos documentos, realizaram-se as entrevistas semiestruturadas com todos os servidores do Instituto Federal de Goiás – Campus Itumbiara, exceto os que por alguma razão, se encontravam afastados de suas funções ou que optaram por não participar. O tópico-guia utilizado nas entrevistas foi validado por Oliveira (2007), sendo que se entendeu necessário acrescentar mais uma questão sobre sustentabilidade ao final do mesmo.

As entrevistas foram realizadas nos meses de março e abril de 2015, no total foram 84 entrevistas, com uma duração média de 10 minutos, totalizando 14 horas. Também foram realizadas entrevistas com a Diretora de Comunicação da Reitoria e com a servidora responsável pelas aquisições no Campus.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Sustentabilidade no IFG – Campus Itumbiara

Os documentos da organização estão permeados de orientações para a sustentabilidade. Como exemplo, entre os princípios da Instituição elencados no PDI, está prevista a “atuação no desenvolvimento regional/local, privilegiando o atendimento às demandas sociais, a inclusão social e a proteção ambiental”. Consta ainda que, “[...] deve-se compreender como responsabilidade social

do IFG a atuação em prol da inclusão social, do desenvolvimento social e econômico justo e da defesa e da preservação do meio ambiente [...]”.

Diversas ações e projetos são realizados que convergem para a promoção de um desenvolvimento sustentável, englobando as dimensões social, ambiental e econômica. No entanto, na maior parte, tais ações surgem de iniciativas individuais ou de pequenos grupos de servidores. Quanto às ações voltadas para o aspecto ambiental:

- Arborização do Campus: em abril de 2014, foi iniciado um projeto de arborização. O plantio de diversas mudas, que além da finalidade de paisagismo, visa proporcionar um clima mais agradável e contribuir com o meio ambiente. A ação foi proposta pela Direção-Geral e realizada em conjunto com a Coordenação de Administração e Manutenção e com o apoio de duas servidoras da Instituição.

- Palestra “Água: um olhar sobre a situação atual e um apelo pelo uso racional e consciente”: atividade realizada no dia 24/03/2015, direcionada aos alunos e servidores da Instituição, em comemoração ao Dia da Água, que marcou o início de um projeto que está sendo realizado por três professores.

Na data de 20/03/2015 foi lançada a campanha IFG Sustentável, de caráter permanente e com o objetivo de incentivar o consumo consciente de água e energia, conforme disposto na portaria 23 do MPOG. A campanha, desenvolvida pela Diretoria de Comunicação da Reitoria, visa envolver todos os Campus da instituição. A campanha tem sido divulgada nas redes sociais e por meio de *e-mails* direcionados aos servidores da Instituição.

Segundo a Diretoria de Comunicação (DC), o conceito de sustentabilidade está presente no IFG há bastante tempo, porém vem sendo trabalho de forma isolada ou por grupos de servidores nos Campus. Como exemplo, citou a forma como as aquisições vêm sendo realizadas, seguindo o princípio das licitações sustentáveis, quando adota a forma de compras compartilhadas que visa à economicidade e, no caso da DC, a priorização de itens que trabalham com papéis reciclados para a área de comunicação.

A campanha, que visa uma mudança de mentalidade, tem buscado trabalhar de forma lúdica, com a divulgação de *posts* periódicos sobre o tema sustentabilidade, afirma a DC, ao explicar que, além das mensagens estão sendo confeccionados adesivos, que serão afixados em elevadores, impressoras, interruptores, no sentido de conscientizar sobre o desperdício.

Nota-se, pelo depoimento da DC que a campanha visa alcançar uma mudança de hábito, quando diz: “O intuito é esse, uma mudança de mentalidade, de hábitos, de percepção do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, do mundo à volta”. Em uma segunda etapa, a campanha prevê a conscientização quanto à preservação do patrimônio público. A campanha tem sido muito bem recebida pela comunidade acadêmica e a diretoria tem acolhido diversas sugestões.

4.2 Valores Organizacionais

Valores organizacionais podem ser entendidos como tudo aquilo que é considerado importante para o bom desempenho da organização e se tornam guias para o desempenho no dia a dia da instituição (FREITAS, 2012). Conforme Tamayo & Gondim (1996), os valores orientam o funcionamento da empresa, são percebidos como características da organização.

Um dos objetivos específicos desse trabalho foi indicar os valores organizacionais presentes em documentos da Instituição e, para tanto, foi realizada análise dos documentos institucionais e

dos conteúdos publicados na *website*, identificando-se 11 (onze) características citadas com maior frequência: Comunicação, Ética; Formação integral do cidadão, Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, Inovação, Respeito à diversidade, Sustentabilidade, Qualificação dos servidores, Valorização do ser humano, Gestão participativa e Profissionalização das ações. Para fins deste estudo, tais expressões foram assumidas como valores organizacionais.

Referente ao perfil dos entrevistados, dos 111 servidores foram entrevistados 84 (76%), pois alguns se encontram afastados (13 servidores) pelos seguintes motivos: licença maternidade (2), capacitação (1), pós-graduação *strictu sensu* (8), doença (2) e 14 servidores optaram por não responder à pesquisa.

Do total de entrevistados, 41 são técnico-administrativos e 43 são docentes, sendo 43 do gênero feminino e 41 do gênero masculino. A maioria, 54 (64%) dos entrevistados se encontra na faixa etária entre 26 e 36 anos; seguido por 21 (25%) que se encontra na faixa etária entre 37 e 47 anos; 5 (6%) que se encontra com mais de 47 anos e 4 (5%) que se na faixa etária entre 18 e 25 anos.

Com relação ao tempo de serviço, 14% dos servidores até 1 ano, 44% acima de 1 até 3 anos, 20% com mais de 3 até 6 anos e 21% acima de 6 anos de organização, importante recordar que o Campus foi criado em 2008, ou seja, no período da pesquisa tinha sete anos.

A primeira pergunta procurou identificar quais as características (valores) da Instituição eram consideradas importantes para os funcionários. Obteve-se 131 respostas que puderam ser agrupadas em 13 categorias, no Quadro 1 apresentam-se as principais características (valores) mencionadas, “Qualidade do Ensino”, “Verticalização do Ensino”, “Ensino Técnico”, “Qualificação dos Docentes”, “Gratuidade do Ensino” e “Responsabilidade Social”, também se apresenta o significado atribuído, exemplo de citações literais dos entrevistados e o número de comentários registrados para cada valor.

Ressalta-se que o termo sustentabilidade não aparece como uma característica identificada pelos servidores, apenas uma das perspectivas do termo, que é a responsabilidade social, foi mencionada pelos respondentes. Mesmo tendo ficado entre as cinco mais citadas, pode-se dizer que a responsabilidade social ainda está no nível de diferenciação, sob a perspectiva de Martin (2001).

Característica (categoria de análise)	Significado atribuído	Exemplo de citação dos respondentes	Número de comentários
Qualidade do ensino	Diz respeito à preparação do aluno para prosseguir em outros níveis da vida acadêmica, bem como para assumir postos no mercado de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> • “Ensino de qualidade” • “O que nos representa é a qualidade do ensino” • “Ser uma escola técnica que oferece cursos de qualidade” • “Educação de qualidade” • “Oportunidade única de um ensino de qualidade” • “Processo educacional” • “Acho que o mais importante é a educação de qualidade” 	26
Verticalização do ensino	Refere-se à proposta dos Institutos Federais em poder ofertar cursos que vão do ensino médio ao doutorado.	<ul style="list-style-type: none"> • “Na mesma instituição ter tanto o superior quanto o médio integrado” • “Você vai do básico ao último grau, a gente pode chegar ao doutorado” • “Possibilitar para os que desejarem continuar os estudos na universidade através da verticalização do ensino” • “Pode atuar tanto na parte de cursos superiores quanto de cursos técnicos” • “Qualificação profissional em todos os seus níveis • “Formação de alunos tanto em nível médio quanto no superior” 	18 13
Ensino técnico	Refere-se à oferta de cursos técnicos profissionalizantes	<ul style="list-style-type: none"> • “Quando eu penso em Instituto Federal eu penso em ensino profissionalizante e tecnológico” • “O que caracteriza é o foco na educação tecnológica” • “Eu acho que são os cursos técnicos” • “É o ensino técnico” • “Profissionalização seja jovem, seja adulto”. 	12
Qualificação dos docentes	Refere-se à titulação dos professores e ao compromisso desses com a Instituição.	<ul style="list-style-type: none"> • “Professores que são pessoas competentes com formações diversas” • “O quadro de professores” • “Professores qualificados” • “Ter uma equipe boa de professores comprometidos com a instituição” • “O que diferencia é corpo docente” • “Temos bons profissionais tanto em títulos quanto em vontade de fazer” 	

Quadro 1- O que caracteriza o IFG – Campus Itumbiara

Continua...

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Continuação Q-1...

Característica (categoria de análise)	Significado atribuído	Exemplo de citação dos respondentes	Número de comentários
Gratuidade do ensino	Refere-se ao caráter gratuito da Instituição que possibilita o acesso de alunos de diversas classes sociais.	<ul style="list-style-type: none">• “Acho que são os cursos gratuitos para os alunos”• “Ensino gratuito”• “Uma instituição que ajuda a população carente de Itumbiara, porque é gratuito”• “Oportunidade que dá pra algumas pessoas que não têm a condição financeira pra se manter em faculdades particulares”• “Acho que é a questão de ser um ensino gratuito, aberto pra todos”	12
Responsabilidade social	Diz respeito à atuação do IFG no sentido de promover ações que visam à inclusão social e que elevam a qualidade de vida da comunidade.	<ul style="list-style-type: none">• “Eu acredito que seja a humanização do Instituto”• “É o seu veio social, sua interação com a comunidade”• “Público que atende; atingir mais o pessoal de baixa renda; papel social do IFG eu acho importante, acho que é o que destaca”• “Saber que é uma instituição sólida de educação que tem um comprometimento social”• “Viés social que tem”• “Toda uma estrutura para o aluno, assistente social, psicólogos”• “Dá acesso para as pessoas que realmente não podem ter o estudo”	12

Quadro 1- O que caracteriza o IFG – Campus Itumbiara

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

Em seguida, propôs-se aos entrevistados uma hierarquia dos onze valores explícitos da Instituição, os quais foram identificados por meio da análise realizada nos documentos oficiais da organização e do conteúdo veiculado na *website*. Os entrevistados deveriam numerá-los de um a onze, considerando “um” o com maior importância e “onze” o com menor importância. Na Figura 1 apresenta-se a hierarquia de valores.

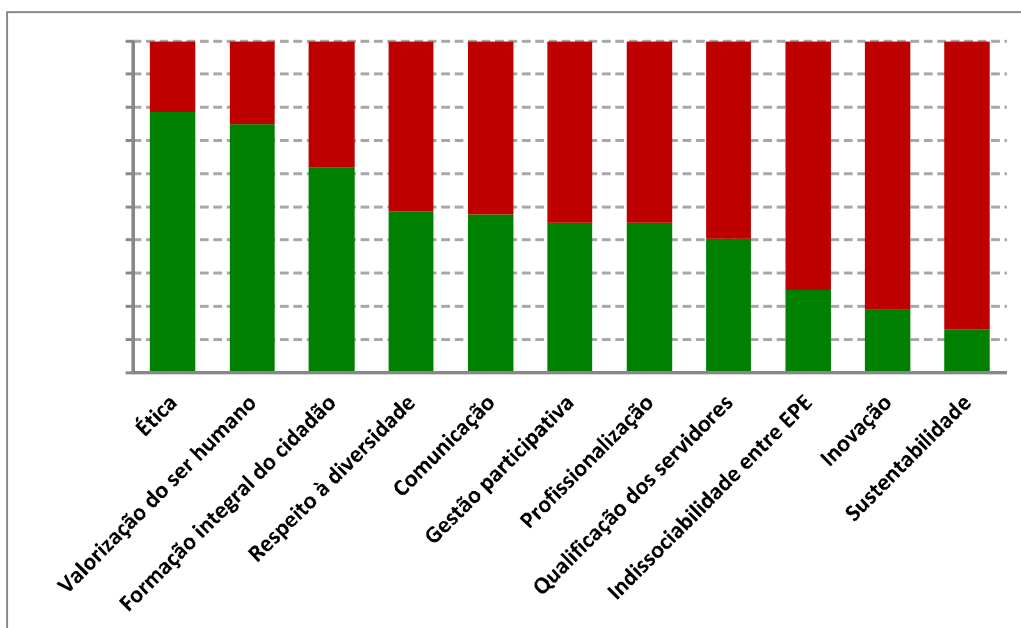


Figura 1- Hierarquia de Valores

Fonte: Dados da pesquisa (2015)

Os mais votados entre as cinco primeiras colocações, com mais de 50% das citações foram: Ética (78,6%), Valorização do ser humano (75%) e Formação integral do cidadão (61,9%).

Do lado oposto, os valores classificados entre as posições 6 a 11, com soma superior a 50%, foram: Respeito à diversidade (51,2%), Comunicação (52,4%), Gestão participativa e Profissionalização, ambos com a mesma pontuação (54,8%), Qualificação dos servidores (59,5%), Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão (75%), Inovação (81%) e na última posição a Sustentabilidade com (86,9%).

De acordo com os dados é possível perceber que a sustentabilidade não é um valor reconhecido pelos servidores, pois somente 13,1% dos entrevistados (11 servidores) a classificaram entre os cinco primeiros lugares. Nas citações espontâneas, a sustentabilidade não é citada pelos entrevistados como uma característica importante da Instituição, apenas uma de suas perspectivas é mencionada.

Muito embora a sustentabilidade seja um valor explícito nos documentos da organização, ela ainda não é reconhecida pelos membros da organização, assim como detectado no trabalho de Oliveira (2007) e Nalesso (2014).

Outro objetivo específico que buscou ser alcançado nesta pesquisa foi identificar projetos de sustentabilidade adotados pela Instituição e analisar o nível de aderência dos servidores aos mesmos. No entanto, o que se constatou é que, praticamente, não existem projetos ou ações institucionais sobre sustentabilidade. Existem sim projetos e ações nesse sentido, mas em sua grande maioria partem de iniciativas individuais de servidores, seja por meio de projetos de pesquisa, de ensino, de extensão ou de ações vinculadas à atividade da área ou setor. No entanto, tais ações, muitas vezes, não chegam ao conhecimento dos demais servidores (74% responderam que não conhecem os projetos de sustentabilidade e nem mesmo ação ou iniciativa neste sentido).

Dentre os que responderam que conheciam os projetos e ações, as ações mais mencionadas foram a de conscientização em relação ao consumo de energia elétrica (8,3%) e, em seguida, a de arborização do Campus (4,7%). Também foram mencionadas as seguintes ações: conscientização em relação às cópias e impressões e do uso de água; aproveitamento de *banners* como cortinas; compras

compartilhadas e uso de lixeiras para coleta seletiva, estes todos com uma menção cada. Duas pessoas disseram que não sabiam de projetos de sustentabilidade, mas que, no passado, houve coleta seletiva de lixo. No entanto, apesar do Campus já ter adquirido e instalado as lixeiras para tal procedimento, não tem sido realizada nenhuma campanha de incentivo a essa prática e nem está sendo atendido totalmente o que prevê o Decreto 5.940/2006, que é a destinação a associações ou cooperativas de catadores de lixo.

O IFG Sustentável foi citado por duas pessoas, mas é importante ressaltar que mais de 70% das entrevistas foram realizadas quando o projeto ainda não havia sido divulgado fato este que aconteceu em 20/03/2015.

Similar ao que acontece no IFG, Palma, Alves e Silva (2013) também identificaram que, mesmo constando a preocupação com a sustentabilidade nos documentos do IFRS, não há uma política que integre o tema à organização, o qual vem sendo trabalhado de forma isolada por meio de ações individuais.

Algumas ações institucionais que vêm sendo praticadas de forma contínua são: Projeto Conhecendo o IFG, Passeio Ciclístico e Compras Compartilhadas. Com relação à última, percebe-se que não há nenhuma divulgação fora da área específica de aquisições e contratos e só foi apontada como uma ação sustentável por uma servidora que trabalha diretamente nessa atividade.

Foi feito um desdobramento dessa pergunta no sentido de aferir se as pessoas conhecem o sentido pleno do conceito de sustentabilidade. Questionou-se, então, se tinham conhecimento de algum projeto ou ação de responsabilidade social promovida no Campus. Dos 62 entrevistados (74%) que haviam dito não conhecer projetos ou qualquer ação de sustentabilidade, apenas 27 não mencionaram alguma ação de responsabilidade social. A Tabela 1 apresenta as ações de responsabilidade social e a quantidade de menções.

Tabela 1 - Nível de conhecimento sobre projetos e ações de responsabilidade social

Projeto ou ação	Menções
Mulheres Mil	19
Atividade com Qualidade	14
Coral	9
Semana Solidariedade Literária	9
Arborização	9
Conhecendo o Instituto Federal de Goiás (IFG)	6
Violão	6
Passeio Ciclístico	5
Musculação para servidores, alunos e terceirizados	4
Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec)	4
Campanha de Arrecadação Dia das Crianças	3
Conscientização Consumo Energia	3
Dança	3
Educação de Jovens e Adultos (EJA)	3
Energia Fotovoltaica	2

Continua...

Continuação Tabela 1...

Forma	2
IFG Sustentável	2
Bolsas	1
Compras compartilhadas	1
Doação de sangue	1
Palestra Prevenção ao Uso de Drogas	1
Saúde em Foco	1
Transformação de sabão em óleo	1

Fonte: Dados da pesquisa (2015).

A falta de clareza quanto à amplitude do termo sustentabilidade foi mais uma vez constatada com as respostas à última pergunta do tópico-guia. Alguns entrevistados demonstraram um desconhecimento em relação aos fatores ligados ao tema. Na maioria das vezes, se limitaram ao aspecto ambiental, como se pode perceber:

Creio que é trabalhar tentando gerar o menos de resíduo possível, tentar otimizar toda a matéria-prima, os recursos que a gente tem e assim, pra preservar o meio ambiente mesmo, seja papel, energia, tentar economizar e utilizar de melhor forma, não só economizar, mas usar certinho o que a gente tem, sem desperdícios (ENTREVISTADO 26).

Pra mim é a integração do ser humano com o meio ambiente, usufruindo dos recursos naturais degradando o menos possível, fazendo um reaproveitamento dos recursos (ENTREVISTADO 42). Entendo que é a relação do ser humano com os recursos naturais, eu imagino que é nesse sentido (ENTREVISTADO 68).

Sustentabilidade pra mim é usar os recursos naturais com mais racionalidade (ENTREVISTADO 78).

Eu entendo que é um meio que você não vai agredir a natureza, que você vai promover as ações, as melhorias, os projetos, mas que você vai ter condições de manter algo, mas sem agredir a natureza, então essa é a minha visão de sustentabilidade (ENTREVISTADO 84).

Alguns entrevistados enfatizaram mais para o aspecto econômico do conceito:

Sustentabilidade é a gente conseguir fazer as coisas, usando alternativas pra poder economizar (ENTREVISTADO 48).

Eu acho que é tipo reaproveitar os recursos que a gente tem... Tipo não desperdiçar (ENTREVISTADO 51).

Sustentabilidade é gerir bem uma empresa pra ela produzir mais, gastando menos, assim, aplicando bem os recursos para não haver desperdício, pra aplicar nas coisas certas (ENTREVISTADO 83).

Resultado semelhante a esse foi percebido no trabalho de Nalesso (2014). Para Carreira (2011) a falta de consenso sobre tema é algo que torna mais complicada a mudança para a sustentabilidade.

A pesquisa buscou investigar também se os entrevistados já haviam participado de alguma capacitação sobre o tema e foi constatado que 100% dos entrevistados não tiveram capacitação sobre esse assunto no IFG e apenas 14% informaram já ter feito algo nesse sentido fora da instituição.

Alguns autores afirmam que o envolvimento dos *stakeholders* é fundamental na implementação da sustentabilidade (LEANDRO; REBELO, 2011; MUNCK; SOUZA, 2009). Nesse sentido, talvez uma das ações iniciais a serem adotadas pelo IFG seja abordar o assunto junto à comunidade acadêmica por meio de cursos, palestras ou treinamentos.

Quanto à verificação das políticas governamentais sobre sustentabilidade adotadas pela organização, que também é um dos objetivos específicos desse estudo, percebe-se que alguns esforços estão sendo despendidos nesse sentido, porém ainda há muito a ser feito.

No que tange às Compras Públicas Sustentáveis (CPS), a Instituição como um todo já adotou algumas práticas que visam contribuir com essa ação, dentre elas as compras compartilhadas e a utilização da modalidade de registro de preços nas licitações.

Em entrevista realizada com a servidora responsável pelas licitações, esta citou algumas leis e decretos voltados para a inserção da sustentabilidade nas contratações públicas. Comentou sobre o art. 3º da Lei 8.666/1993, os decretos 8.194/2012 e 7.746/2012 e a Instrução Normativa 02 de 04 de junho de 2014 da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Ficou clara a preocupação em atender o que está previsto na legislação, porém explicou que algumas vezes as leis são muito superficiais e difíceis de serem atendidas.

Fez referência à Instrução Normativa 02/2014 da SLTI, que dispõe sobre as regras para aquisição ou locação de aparelhos consumidores de energia e uso da Etiqueta Nacional de Conservação de Energia (ENCE). De acordo com essa Instrução, deve ser exigida a classe de eficiência “A” da ENCE nos instrumentos convocatórios para as máquinas e aparelhos que estejam regulamentados pelo Programa Brasileiro de Etiquetagem (PBE).

Foi questionada então, se os requisitantes já não inserem nas especificações dos produtos essa classificação e ela disse que não. Explicou que pode ser por falta de conhecimento da legislação mesmo. Nota-se uma fragmentação, pois as pessoas envolvidas com as aquisições se preocupam com essa questão da sustentabilidade, porém as que requisitam os produtos muitas vezes não têm essa preocupação.

Em relação ao Decreto 5.940/2006 que dispõe sobre a separação e destinação de recicláveis, o Campus já instalou as lixeiras para que seja feita a coleta seletiva, no entanto esse material não está sendo destinado a associações ou cooperativas, conforme prevê o decreto.

No tocante à Portaria nº 23 do MPOG, que estabelece boas práticas de gestão e orienta quanto ao uso de energia elétrica e água, o Campus já vinha direcionando alguns esforços nesse sentido, como a conscientização em relação ao consumo de energia. Assim que foi publicada, a portaria foi divulgada a todos os servidores por *e-mail* e afixada nos murais.

No que diz respeito ao previsto no inciso VI, do §1º, do art. 225 da Constituição Federal (1988) e na Lei 9.795/1999, quanto à inserção da educação ambiental nos diversos níveis e modalidades de ensino, pode-se dizer que o Campus está cumprindo. Nos Planos Pedagógicos dos Cursos (PPCs) de Engenharia Elétrica, Licenciatura em Química e EJA em Agroindústria, as questões ambientais foram

inseridas nas matrizes curriculares. Os PPCs dos cursos integrados de Química e Eletrotécnica não foram disponibilizados para análise e o do curso de Engenharia de Controle de Automação ainda está em fase de aprovação pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão.

Nas pesquisas de Oliveira (2007) e Nalesso (2014), a sustentabilidade faz parte de uma política organizacional. No caso do IFG - Campus de Itumbiara, isso ainda não está consolidado, de forma a integrar as ações institucionais. Por outro lado, a campanha IFG Sustentável pode ser um marco para essa mudança, pois ela visa disseminar os conceitos de sustentabilidade em todos os Campus da Instituição.

Em entrevista com a Diretora de Comunicação do IFG, ela ressaltou que a campanha é de caráter permanente e visa alcançar uma mudança de hábitos e de mentalidade, ao evidenciar que:

A questão da sustentabilidade nesse primeiro momento a gente vai fazer por etapas, é uma primeira etapa, mas é uma ação permanente. Na segunda etapa a gente já observou a necessidade de fazer, porque também é sustentabilidade, uma vez que eu não estou desperdiçando o recurso público e financeiro eu estou tornando aquilo sustentável, permanente, que é pra preservação do nosso patrimônio, então pra que os alunos não riskem carteiras, paredes, não destruam portas, tenham cuidado no trato dos equipamentos que usam e não destruam [...] chega um ponto que fica inviável, então esse também não é um comportamento sustentável. [...] a gente vai fazer isso sempre pra mudar essa mentalidade, pra pessoa não esquecer, que não é pela Portaria, é algo constante, o dia que não tiver a Portaria mais, a questão energética do Brasil e de água tiverem melhores do que tiveram agora na seca né, que as pessoas não se esqueçam disso, isso é uma ação permanente, a redução de consumo é permanente, então vai sempre tá invocando isso daí, mas toma tempo.

A campanha IFG Sustentável, da forma como está proposta, pode alcançar bons resultados nesse sentido. Palma, Alves & Silva (2013) entendem que as estratégias de sustentabilidade devem ser inseridas gradualmente na instituição.

Carreira (2011) explica que, de fato, não é simples realizar mudanças organizacionais e ressalta que as práticas sustentáveis surgirão naturalmente se a sustentabilidade permear a organização como um valor.

Enfim, os dados analisados parecem confirmar a perspectiva da diferenciação, apresentada por Meyerson & Martin (1987).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a sustentabilidade como valor entre os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – Campus Itumbiara. Para tal, foram consideradas as perspectivas propostas por Meyerson & Martin (1987).

Buscou-se com a pesquisa ampliar a discussão sobre a influência da cultura organizacional na construção de um significado para a sustentabilidade, assim como já proposto por Oliveira (2007) e Nalesso (2014). O diferencial do presente estudo foi à realização da análise de um caso na esfera da Administração Pública Federal.

Alguns objetivos específicos foram traçados para se alcançar o objetivo geral dessa pesquisa. O primeiro deles foi levantar as políticas governamentais sobre sustentabilidade e verificar quais são adotadas pela organização. Constatou-se que o IFG está caminhando para inserir tais políticas em seu

cotidiano organizacional. Parte delas já foi inserida, a exemplo da educação ambiental nos conteúdos dos cursos. Em relação às compras sustentáveis, algumas práticas estão sendo adotadas nesse sentido.

O segundo objetivo foi indicar os valores organizacionais presentes em documentos da Instituição e, assim, foram identificados onze valores. O terceiro objetivo foi estabelecer a hierarquia entre os valores organizacionais, que foram assim classificados: 1º) Ética; 2º) Valorização do ser humano; 3º) Formação integral do cidadão; 4º) Respeito à diversidade; 5º) Comunicação; 6º e 7º) Gestão participativa e Profissionalização das ações empáticas; 8º) Qualificação dos servidores; 9º) Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; 10º) Inovação; e 11º) Sustentabilidade.

O quarto objetivo foi identificar projetos de sustentabilidade adotados pela Instituição e analisar o nível de adesão dos servidores aos projetos. Foram identificadas diversas ações voltadas para a sustentabilidade, no entanto, na maioria partem de iniciativas individuais de servidores ou de pequenos grupos. Normalmente, são projetos de ensino, pesquisa ou extensão propostos pelos professores. Existem também ações propostas por servidores técnico-administrativos, dentro de suas respectivas áreas de atuação. Foi constatado ainda que algumas ações são pontuais, só aconteceram uma única vez, e que muitos projetos não são conhecidos e outros nem identificados como voltados para a sustentabilidade.

O quinto objetivo foi avaliar se há integração do valor sustentabilidade entre os funcionários, foi identificado que, no caso do IFG – Campus Itumbiara, a sustentabilidade está no nível da diferenciação, não estando, no período de realização da pesquisa, ainda integrada entre os servidores da instituição.

Outra constatação do trabalho foi não haver clareza quanto ao significado integral do tema sustentabilidade. Na maioria das vezes, ela é reconhecida na perspectiva ambiental, algumas vezes na econômica e raramente na social. Nota-se que há uma necessidade de disseminar o tema em sua plenitude. As capacitações ou treinamentos, nesse sentido, podem influenciar na participação dos servidores nos projetos ou ações sustentáveis.

Ao comparar os dados dessa pesquisa com as de Oliveira (2007) e Nalesso (2014), que também analisaram a sustentabilidade como valor em duas empresas, constatou-se que, nas três organizações pesquisadas, a sustentabilidade ainda não é um valor integrado entre os membros destas. O baixo envolvimento nos projetos de sustentabilidade é um ponto de convergência, o que pode demonstrar a dificuldade em inserir a sustentabilidade como valor na cultura organizacional.

Espera-se com essa pesquisa ter contribuído para o debate acerca da sustentabilidade como um valor e a influência da cultura organizacional para que isso ocorra.

Uma recomendação à organização é que sejam promovidas capacitações aos servidores, no intuito de disseminar o conceito de sustentabilidade dentro das perspectivas do *Triple Bottom Line* de Elkington (2012). Sugere-se ainda um maior apoio por parte da Reitoria no sentido de promover ações voltadas às práticas sustentáveis nos Campus, tal qual está sendo feito com a campanha IFG Sustentável.

Uma limitação do estudo pelo fato de ser um estudo de caso, é que não se podem generalizar os resultados para outras organizações. Como oportunidade para novas pesquisas, em outras instituições de ensino da Rede Federal de Educação, realizar estudos com intuito de comparar os resultados encontrados.

REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, M. A.; SILVA, E. V.; LOPES, A. M. D. Contratações sustentáveis na administração pública brasileira: a experiência do poder executivo federal. **Revista Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n.1, p. 207-35, 2014.

BARBIERI, J. C.; CAJAZEIRA, J. E. R. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável**: da teoria à prática. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

BARBIERI, J. C.; SILVA, D. Desenvolvimento sustentável e educação ambiental: uma trajetória comum com muitos desafios. **Revista Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 51-82, Edição Especial, 2011.

BARBOSA, L. N. H. Cultura administrativa: uma nova perspectiva das relações entre antropologia e administração. **Revista Administração de Empresas**, v. 36, n.4, p. 06-19, 1996.

BARBOSA, F. N. B.; CÂNDIDO, G. A. Práticas ambientais e suas relações com a competitividade e a sustentabilidade: um estudo de caso em empresa agroindustrial. In: XXXVI ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2012, Rio de Janeiro. **Anais... EnANPAD**. Rio de Janeiro, 2012.

BESSA, F. L. B. N. Gestão pública orientada ao desenvolvimento sustentável e indicadores de desempenho socioambiental. **Cadernos de Finanças Públicas**, Brasília, n. 11, p. 159-185, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei n° 9.795 de 27 de abril de 1999**. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a política nacional de educação ambiental e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1999.

BRASIL. **Declaração de Joanesburgo sobre desenvolvimento sustentável**: das nossas origens ao futuro. Ministério do Meio Ambiente. Brasília, MMA, 2002. (Relatório técnico).

BRASIL. **Lei n° 11.892 de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 2008.

BRASIL. **Resolução n° 2 de 15 de junho de 2012**. Estabelece as diretrizes curriculares nacionais para educação ambiental. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 2012.

BRASIL/MPOG - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instrução Normativa No 01 de 19 de janeiro de 2010**. Brasília. Disponível em: <<http://cpsustentaveis.planejamento.gov.br>>. Acesso em: 30 ago. 2014.

CARROLL, A. B. A. Three-dimensional conceptual model of corporate performance. **Academy of Management Review**, v. 4, n. 4, p. 497-505, 1979.

CARROLL, A. B. A. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. **Business Horizons**, v. 34, n. 4, p. 39-48, 1991.

CARREIRA, F. C. Sustentabilidade: é possível gerir essa mudança? In: XXXV ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO -EnANPAD, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** EnANPAD. Rio de Janeiro, 2011.

CLARO, P. B. O.; CLARO, D. P; AMÂNCIO, R. Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações. **Revista de Administração**, São Paulo, v.43, n.4, p. 289-300, out./nov./dez. 2008.

DNUEDS. Década das Nações Unidas da Educação para um Desenvolvimento Sustentável, 2005-2014: documento final do esquema internacional de implementação. Brasília: UNESCO, 2005. 120p.

ELKINGTON, J. **Sustentabilidade, canibais com garfo e faca**. São Paulo: M. Books, 2012.

FENKER, E. A.; FERREIRA, E. Sustentabilidade: economia e ecologia sustentáveis? In: XXXV ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO- EnANPAD, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** EnANPAD. Rio de Janeiro, 2011.

FLEURY, M. T. L. Cultura organizacional: os modismos, as pesquisas, as intervenções: uma discussão metodológica. **Revista de Administração**, v. 24, n.1, p. 3-9, 1989.

FREITAS, M. E. Cultura organizacional grandes temas em debate. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 73-82, 1991.

_____. **Cultura organizacional: evolução e crítica**. São Paulo: Thomson Learning, 2012.

GUIMARÃES, R. P. A ecopolítica da sustentabilidade e tempos de globalização corporativa. In: GARAY, I.; BECKER, B.K. (Orgs.). **Dimensões humanas da biodiversidade**. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 23-56

JACOBI, P.; RAUFFLET, E.; ARRUDA, M. P. Educação para a sustentabilidade nos cursos de administração: reflexão sobre paradigmas e práticas. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n. 03, p. 21-50, Edição Especial, 2011.

LEANDRO, A.; REBELO, T. A responsabilidade social das empresas: incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional. **Revista Exedra**, Edição Especial, p. 11-39, 2011.

LINNENLUECKE, M. K.; RUSSELL, S. V.; GRIFFITHS, A. Subcultures and sustainability on understanding corporate sustainability. **Business Strategy and the Environment**, v.18, p. 432-452, 2009.

MACHADO, D. Q. et al. Desenvolvimento sustentável e responsabilidade social: um estudo da produção científica brasileira. **Revista Brasileira de Administração Científica**, Aquidabã, v. 3, n. 3, 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTIN, J.; FROST, P. Jogos de guerra da cultura organizacional: a luta pelo domínio intelectual. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais: reflexões e novas direções**. São Paulo: Atlas, 2001, v. 2, p. 219-251.

MEYERSON, D.; MARTIN, J. Cultural change: an integration of three different views. **Journal of Management Studies**, v. 24, n.6, p. 623-647, 1987.

MORGAN, G. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra cabeças na teoria das organizações. In: CALDAS, M. P.; BERTERO, C. O. **Teoria das organizações**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 12-33.

MUNCK, L.; SOUZA, R. B. A relevância do ser humano no contexto de institucionalização e legitimação do paradigma da sustentabilidade. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 1-14, 2009.

NALESSO, A. C. **Cultura organizacional e sustentabilidade: integração, diferenciação ou fragmentação?** 2014.139f. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Administração). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia.

NASCIMENTO, E. P. Trajetória da sustentabilidade: do ambiental ao social, do social ao econômico. **Estudos Avançados**, v. 26, n. 74, 2012.

NASCIMENTO, L. F. Quando a gestão social e a gestão ambiental se encontram. In: XXXI ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO- EnANPAD, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** EnANPAD, Rio de Janeiro, 2007.

OLIVEIRA, A. C. de. **Responsabilidade socioambiental e integração: o caso Cargill Agrícola S/A - complexo industrial de Uberlândia - Minas Gerais**. 2007. 126 f. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Administração). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia.

PALMA, L. C.; ALVES, N. B.; SILVA, T. N. Educação para a sustentabilidade: a construção de caminhos no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS). **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 83-118, Edição Especial, 2013.

PETTIGREW, A. M. On studying organizational cultures. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 4, p. 570-581, 1979.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

SACHS, I. **Caminhos para o desenvolvimento sustentável**. Organização Pauka Yone Stroh. Rio de Janeiro: Garamond, 2002. 96 p.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

SCHWARTZ, M. S.; CARROLL, A. B. Corporate social responsibility: a three-domain approach. **Business Ethics Quarterly**, v. 13, n. 4, p. 503-530, 2003.

SMIRCICH, L. Concepts of culture and analysis organizational. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, n. 3, 1983.

TAKEI, R. B.; OLIVEIRA, A. L.; CARNIELLO, M. F. Interações entre sustentabilidade e cultura organizacional. **The 4th International Congress on University Industry Cooperation** – Taubaté, SP, 2012.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 31, p. 62-72, 1996.

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