

**APLICAÇÃO DE DIRETRIZES DA AGENDA AMBIENTAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:
ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO - UNIDADE
ACADÊMICA DE SERRA TALHADA**

MARIA JAQUELINE DA SILVA MANDÚ
jaquelinesilv@hotmail.com

JOSÉ DE LIMA ALBUQUERQUE
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
limalb44@yahoo.com.br

MANUEL MONTEIRO CUNEGUNDES CAPANO
manuelcunegundes@gmail.com

AGLEILSON SOUTO BATISTA
batista_asb@hotmail.com

APLICAÇÃO DE DIRETRIZES DA AGENDA AMBIENTAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ESTUDO DE CASO NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO - UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA.

RESUMO

A temática da gestão ambiental sustentável vem despertando o interesse dos governos em tornar as organizações públicas mais conscientes de sua responsabilidade ecológica. A Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) surge como consequência dessa preocupação, vista a necessidade de pensar as consequências do consumo descontrolado dos recursos naturais. Considerando a administração pública como grande consumidora desses recursos, ela possui papel estratégico em novos padrões de produção e consumo, devendo servir de exemplo. O objetivo dessa pesquisa foi investigar a questão da sustentabilidade voltada à A3P, focando nos eixos: Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho e Sensibilização e Capacitação dos Servidores, através de um estudo de caso realizado na Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco. A metodologia conteve uma pesquisa exploratória, com aplicação de questionários e observação direta. Pôde-se concluir que o nível de maturidade da instituição estudada acerca da A3P, nos eixos examinados, é baixo, entretanto, há potencial de desenvolvimento devido ao interesse dos servidores e da direção administrativa, que se mostrou disposta a trabalhar na implantação de ações pertinentes ao tema.

Palavras-chave: agenda ambiental na administração pública; sustentabilidade; administração pública; qualidade de vida no trabalho; capacitação.

APPLICATION OF ENVIRONMENTAL AGENDA GUIDELINES IN PUBLIC ADMINISTRATION: CASE STUDY AT THE FEDERAL RURAL UNIVERSITY OF PERNAMBUCO - ACADEMIC UNIT OF SERRA TALHADA.

ABSTRACT

The theme of sustainable environmental management has been raising the interest of governments in making public organizations more aware of their ecological responsibility. The Environmental Agenda in Public Administration (A3P) emerges as a consequence of this concern, given the need to think about the consequences of uncontrolled consumption of natural resources. Considering the public administration as a great consumer of these resources, it has a strategic role in new patterns of production and consumption, and should serve as an example. The objective of this research was to investigate the sustainability issue related to A3P, focusing on the following aspects: Quality of Life in the Work and Awareness and Training of Servers, through a case study carried out at the Academic Unit of Serra Talhada of the Federal Rural University of Pernambuco. The methodology contained an exploratory research, with application of questionnaires and direct observation. It was possible to conclude that the level of maturity of the researched institution about A3P, in the analyzed axes, is low, however, there is potential for development due to the interest of the employees and of the administrative management, who was willing to work in the implementation of actions pertinent to the theme.

Keywords: environmental agenda in public administration; sustainability; public administration; quality of life at work; training.

Introdução

Os problemas ambientais provocados pelos humanos decorrem do uso do meio ambiente para obter os recursos necessários para produzir os bens e serviços de que necessitam e dos despejos de materiais e energia não aproveitados. A maneira como a produção e o consumo ocorrem desde a Revolução Industrial exige recursos e geram resíduos em quantidades significativas, que já ameaçam a capacidade de suporte do planeta (BARBIERI, 2011). A perda de biodiversidade, a diminuição da camada de ozônio, a contaminação das águas, as mudanças climáticas, entre outros, sinalizam que o planeta Terra já está no seu limite para suportar as espécies vivas. A questão é que o crescimento econômico desordenado foi acompanhado de um processo jamais visto pela humanidade em que se utilizavam grandes quantidades de energia e de recursos naturais, que acabaram por configurar um quadro de degradação contínua do meio ambiente (DIAS, ZAVAGLIA E CASSAR, 2008).

Não se pode negar que “atualmente as relações de consumo são desenvolvidas de forma desequilibrada e desigual, consequência do sistema econômico contemporâneo, que proporciona a má distribuição de renda, descartabilidade, manipulação e oferta desenfreada (SILVEIRA et al., 2016)”. Assim sendo, é preciso reeducar as pessoas para a utilização consciente dos recursos naturais.

A temática da gestão ambiental sustentável também vem despertando o interesse dos governos em tornar as organizações públicas mais conscientes de sua "pegada ecológica" e de serem promotoras do desenvolvimento sustentável. A agenda ambiental na administração pública surge como consequência dessa preocupação, pois se faz necessário pensar as consequências do consumo descontrolado dos recursos naturais. As instituições públicas pertencem ao grupo de maiores consumidores do mercado, adquirindo diversos tipos de materiais, desde aqueles de expediente até equipamentos sofisticados para pesquisa científica de modo geral.

Ponderando que a administração pública é grande consumidora e usuária de recursos naturais, ela tem um papel estratégico na promoção e na indicação de novos padrões de produção e de consumo, e deve ser exemplo na redução de impactos socioambientais negativos gerados em suas atividades (BRASIL, 2008). As universidades são exemplos dessas organizações consumidoras. Em suas instalações circulam diariamente milhares de pessoas, sejam servidores, alunos ou visitantes. E como está a conscientização dessas pessoas em relação ao meio ambiente? As pessoas têm qualidade de vida em seu ambiente de trabalho? Este trabalho tem por objetivo investigar a temática da sustentabilidade voltada à Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) com enfoque nos eixos: Qualidade de Vida no Ambiente Trabalho e Sensibilização e Capacitação dos Servidores, tomando como objeto de estudo uma autarquia pública: a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), em sua Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST), localizada no sertão do estado de Pernambuco, região Nordeste do Brasil.

Na seção subsequente, são abordados os pressupostos da fundamentação teórica relacionada ao tema da sustentabilidade, A3P e os dois eixos aqui estudados. Posteriormente, expõem-se os aspectos metodológicos da pesquisa, para, na sequência, apresentar a análise e a discussão dos resultados. Para finalizar, na última seção, apresentam-se as considerações finais, assim como as sugestões para estudos futuros.

2. Revisão Bibliográfica

2.1. Sustentabilidade Ambiental

A sustentabilidade ambiental está relacionada a padrões de consumo e de produção sustentáveis, além de uma maior eficiência no uso de energia para reduzir, ao mínimo, as pressões ambientais, o esgotamento dos recursos naturais e a poluição. Os governos, em conjunto com o setor privado e a sociedade, devem atuar para reduzir a geração de resíduos e de produtos descartados, por meio da reciclagem, nos processos industriais e na introdução de novos produtos ambientalmente saudáveis (SOUZA;RIBEIRO, 2013).

Ser sustentável é saber utilizar o que a natureza coloca ao dispor do homem sem comprometer a disponibilidade desses recursos para as gerações futuras. As atitudes que contribuem para o desenvolvimento sustentável do planeta devem partir de cada um e de todos.

O desenvolvimento sustentável constitui-se na adoção de padrões de desenvolvimento requeridos para obter a satisfação duradoura das necessidades humanas, com qualidade de vida. Deve-se utilizar bem os recursos naturais, permitindo que as gerações futuras também possam usufruir dos mesmos. Isto necessariamente implicará na eficácia do uso dos fatores de produção dos recursos naturais e sociais. "O conceito de desenvolvimento sustentável vem atraindo, como poucos, a opinião pública e acadêmica, já que se constitui em um objetivo político para numerosas nações (SEIFFERT, p. 24, 2014)".

2.2. Gestão Ambiental na Administração Pública

O conceito de Gestão Ambiental não é novo, nem é uma necessidade nova, mas algo que foi amadurecendo ao longo dos anos, a partir das contribuições de várias áreas do conhecimento. Evoluiu, historicamente, das demandas associadas aos sistemas de saneamento básico, em virtude do crescimento das metrópoles, para um enfoque propriamente de gestão induzido pelas áreas do conhecimento de engenharia de produção e administração (SEIFFERT, 2014).

Gestão ambiental pode ser entendida como diretrizes e atividades administrativas e operacionais realizadas com o objetivo de obter efeitos positivos sobre o meio ambiente, tanto reduzindo, eliminando ou compensando os danos causados pelas ações humanas, quanto evitando que eles surjam (BARBIERI, 2011). Assim as organizações devem empenhar-se cotidianamente em ações sustentáveis.

A sustentabilidade organizacional, em suma, representa o conjunto de ações corporativas que preconizam simultaneamente a integração social, o equilíbrio econômico e a responsabilidade ambiental (MAZZA; ISIDRO-FILHO; HOFFMANN, 2014).

No que tange à gestão ambiental pública, ela pode ser considerada como a ação do Poder Público conduzida de acordo com uma política pública ambiental. Entende-se por política pública ambiental o conjunto de objetivos, diretrizes e instrumentos de ação que o Poder Público dispõe para produzir os efeitos desejados ao meio ambiente (BARBIERI, 2011). O mesmo autor afirma que o envolvimento cada vez mais intenso dos Estados nacionais em questões ambientais e a diversidade dessas questões fizeram surgir uma variedade de instrumentos de políticas públicas ambientais de que o poder público pode se valer para evitar novos problemas ambientais, bem como para eliminar ou minimizar os existentes.

Nos últimos anos, o conceito de gestão pública vem sendo utilizado para incluir, além da gestão pública do meio ambiente, os programas de ação desenvolvidos por empresas e instituições privadas não governamentais, assim o conceito de gestão ambiental tem evoluído na direção de uma perspectiva de gestão compartilhada entre os diferentes agentes envolvidos e articulados em seus diferentes papéis (SEIFFERT, 2014).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, vigente até a atualidade, incluiu um capítulo específico sobre o meio ambiente, servindo de exemplo para as constituições estaduais e municipais. Assim versa o artigo 225 da Constituição: "Todos têm

direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações(BRASIL, 1988)".

Considerando o aspecto orçamentário, estudos mostram que a utilização de produtos, serviços e obras de menor impacto ambiental reduzem os gastos do governo com políticas de reparação de danos ambientais, além de reduzirem os custos gerais dos órgãos em razão da maior durabilidade desses produtos e do conseqüente menor consumo de energia. Entretanto, passar a adotar uma postura sustentável nos setores públicos não é tão simples quanto parece. A sustentabilidade, em sua concepção geral, traz desafios aos gestores nos campos social, econômico e ambiental e demanda uma profunda educação de todos os atores envolvidos nos processos relacionados com as mencionadas temáticas (VOGELMANN JÚNIOR, 2014).

A legalidade que os atos públicos exigem, embora seja tão necessária e de suma importância para a consecução dos serviços prestados à sociedade com probidade e transparência, demanda muitas vezes a morosidade nos processos, como as compras sustentáveis, por exemplo. Por outro lado, a legalidade governamental influencia mais positivamente ao constituir leis como a que trata da educação ambiental.

A Lei nº 9795/1999, que trata da Política Nacional de Educação Ambiental, em seu artigo 1º, define a educação ambiental como “processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade (BRASIL, 1999)”.

Com a finalidade de promover essa educação, o Governo Federal vem desenvolvendo ações, campanhas educativas e implementando regulamentos nos seus diversos níveis de atuação. A promulgação da Lei nº 6.938/1981, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente, constitui o marco inicial dessas ações, designa os principais conceitos do direito ambiental. Esses conceitos são utilizados até hoje como base ampla e legal, para a atuação da administração na adoção de critérios de sustentabilidade em suas compras e aquisições de modo geral.

Em junho de 2012, o Executivo instituiu o Decreto nº 7.746, que instituiu em seu art. 16, a necessidade de que todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal, direta, autárquica, fundacional e as empresas estatais dependentes, formulem e implementem os seus Planos de Gestão de Logística Sustentável - PLS, contendo, entre outras ações: “práticas de sustentabilidade e de racionalização do uso de materiais e serviços; responsabilidades, metodologia de implementação e avaliação do plano; e ações de divulgação, conscientização e capacitação (BRASIL, 2012)”.

Os Planos de Gestão de Logística Sustentável foram regulamentados pela Instrução Normativa nº 010-SLTI de 14 de novembro de 2012. Eles são ferramentas de planejamento que permitem aos órgãos ou entidades criarem práticas de sustentabilidade e racionalização de gastos e processos na Administração Pública (BRASIL, 2012). O artigo 11 dessa IN apresenta que algumas iniciativas poderão ser observadas na elaboração dos PLS, entre elas, em seu inciso III, está a Agenda Ambiental na Administração Pública - A3P, coordenado pela Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental do Ministério do Meio Ambiente - SAIC/MMA.

2.3. Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P)

A Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P) é um programa do Ministério do Meio Ambiente criado como resposta da administração pública à necessidade de enfrentamento das graves questões ambientais. Era preciso pensar em como gastar menos energia para manter as instalações, reduzir os gastos, gerar o mínimo de rejeitos, adquirir

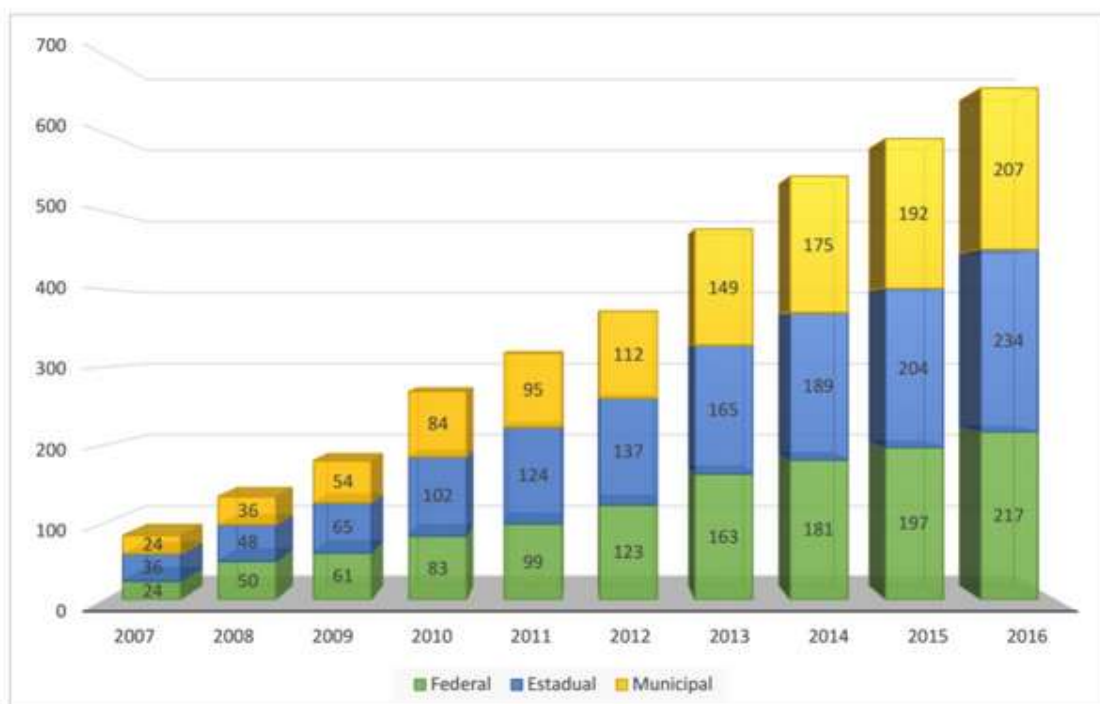
produtos que causassem menos danos ao meio ambiente e promover a qualidade de vida dos servidores, em suma, como implantar um programa de sustentabilidade na administração pública (BRASIL, 2017).

As diretrizes da agenda ambiental na administração pública apontam que as demandas geradas nas três esferas de governo – federal, estadual e municipal, apresentam excessivo consumo de recursos naturais, razão que estaria levando o governo federal a assumir papel estratégico na indução de novos referenciais de produção e consumo, orientados para a sustentabilidade (TEIXEIRA; AZEVEDO, 2013).

Nesse sentido, a A3P surge com o objetivo de estimular a adoção de critérios socioambientais na gestão dos órgãos públicos, visando minimizar e ou eliminar os impactos de suas práticas administrativas e operacionais no meio ambiente, por meio da adoção de ações que promovam o uso racional dos recursos naturais e dos bens públicos, além do manejo adequado dos resíduos (RÊGO; PIMENTA; SARAIVA, 2011).

Embora a A3P tenha sido concebida em 1999, foi oficializada em 2001 e, passadas quase duas décadas, essa ferramenta ainda não é tão expressivamente utilizada pelas esferas governamentais, como pode ser observado na figura 1.

Figura 1 - Adesão à A3P nas três esferas de governo, nos últimos 10 anos:



*Os dados são cumulativos

Fonte: A3P/SAIC/MMA

A Agenda Ambiental na Administração Pública possui seis eixos temáticos: uso racional dos recursos naturais e bens públicos; gestão adequada dos resíduos sólidos; qualidade de vida no ambiente de trabalho; sensibilização e capacitação dos servidores; compras públicas sustentáveis; e construções sustentáveis. Esses eixos são fundamentados nos cinco R's: Repensar, Reduzir, Reaproveitar, Reciclar e Recusar o consumo de produtos que gerem impactos socioambientais significativos.

Neste estudo, decidiu-se dar enfoque aos eixos que estão diretamente relacionados às pessoas: Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho e Sensibilização e Capacitação dos Servidores, pois são as pessoas os principais agentes de transformação do meio em que vivem.

O capital humano é a grande âncora do desenvolvimento na sociedade de serviços, alimentada pelo conhecimento, a informação e a comunicação que se configuram como peças-chave na economia e na sociedade do século XXI (AGENDA 21 BRASILEIRA, 2004).

Quando as pessoas sentem-se bem com o que fazem, onde fazem e estão conscientes de seu papel na construção de um ambiente mais sustentável, consequentemente cooperam para o bem da coletividade.

O avanço da cultura sustentável das organizações deve se direcionar para o aperfeiçoamento das estratégias organizacionais e das práticas de gestão, agregando valor ao capital humano e seu potencial transformador na sociedade. Esse pressuposto torna necessária a promoção da conscientização e valorização das pessoas como atores fundamentais para a efetividade da sustentabilidade (AMORIM et al., 2015).

2.3.1. Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho

Entende-se por Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) todos os aspectos relacionados ao ambiente profissional, sejam eles físicos e ambientais ou psicológicos e sociais. Os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalho mais agradáveis, que proporcionem melhores condições relacionadas a esses aspectos, além de tornar as equipes mais comunicativas, integração entre os diversos níveis hierárquicos, entre outras vantagens favoráveis à satisfação de todos aqueles inseridos na organização (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Existem dificuldades reais no gerenciamento da Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho, como a heterogeneidade de perfis individuais e socioeconômicos das pessoas que formam a força de trabalho de cada empresa, a natureza dos impactos dos sistemas de qualidade no desempenho de bem-estar e saúde da empresa em todos os seus níveis, com impactos político-organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 1996). Contudo, é importante que as organizações de modo geral invistam no gerenciamento da QVT, pois “o paradigma é que o ser humano em condições favoráveis à expressão de sua humanidade gera resultados visíveis na organização como um todo (LIMONGI-FRANÇA, p. 137, 1996)”.

É indispensável que o gestor de pessoas preocupe-se em garantir aos empregados um ambiente de trabalho atraente e capaz de proporcionar-lhes a satisfação da maioria de suas necessidades individuais. É preciso garantir também que o empregado possa confiar na organização (GIL, 2008).

A administração pública deve buscar constantemente uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho para os seus servidores, promovendo ações de desenvolvimento pessoal e profissional. Para tanto, as instituições públicas devem desenvolver e implantar programas específicos que envolvam o grau de satisfação das pessoas com o ambiente de trabalho, melhoramento das condições ambientais gerais, promoção da saúde e segurança, integração social e desenvolvimento das capacidades humanas, entre outros fatores. Também se faz necessário avaliar, de forma sistemática, a satisfação dos servidores com seu ambiente de trabalho, pois, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de opinião interna são uma importante ferramenta para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho (BRASIL, 2017).

Nesse intuito de avaliação, desenvolveu-se uma pesquisa quali-quantitativa para investigar a satisfação dos servidores técnico-administrativos da Unidade Acadêmica de Serra

Talhada com seu ambiente laboral. As decorrências encontram-se explanadas no capítulo referente à discussão dos resultados.

2.3.2. Sensibilização e Capacitação dos Servidores

Esse eixo da A3P também se refere ao gerenciamento de pessoas no sentido de envolvê-las na busca de meios para preservação do meio ambiente e de ações que promovam o desenvolvimento institucional de modo sustentável.

Donaire (1999, p.102) citado por Amato Neto (2011, p. 22) assevera que “se a empresa pretende implantar a gestão ambiental em sua estrutura organizacional, deve ter em mente que seu pessoal pode transformar-se na maior ameaça ou no maior potencial para que os resultados esperados sejam alcançados”.

É necessário encontrar maneiras de capacitar e conscientizar os servidores da importância de sua participação na construção de uma instituição amiga do meio ambiente; de que é preciso utilizar com parcimônia os recursos naturais, uma vez que estes podem se esgotar rapidamente.

As ações de treinamento e desenvolvimento de pessoas, expressas através das suas ações de capacitação, podem ser estratégicas para a melhoria do desempenho organizacional (OLIVEIRA et al., 2017).

A comunidade onde a organização está inserida também deve ser mobilizada para que o crescimento econômico não seja predatório, mas sustentável. Os defensores de uma perspectiva moderna do investimento social de empresas afirmam que atualmente a relação com a comunidade pode ser extremamente frutífera, visto que formas criativas e mais adequadas às realidades sociais com suas especificidades podem surgir do contato entre gerentes e funcionários com indivíduos empreendedores, pertencentes às comunidades atendidas pelos projetos sociais (WILDHAGEN et al., 2015).

As instituições educacionais, entre elas as universidades, estão aptas a cumprir o papel de disseminadoras do conhecimento ambiental, pois, além de terem como função a educação profissional e acadêmica, têm como função a educação para a cidadania das pessoas que ali buscam instrução, para a convivência em comunidade.

Portanto, a investigação da gestão do conhecimento aliada à educação ambiental, nas práticas das universidades, pode proporcionar eficácia na produção e disseminação de informação e conhecimento aos cidadãos, possibilitando a formação de cidadãos conscientes de seu papel através da mudança de hábitos de consumo, contribuindo para um desenvolvimento ecologicamente sustentável (AMATO NETO, 2011).

Quanto a esse eixo temático, encontra-se uma exposição das ações existentes na UAST no capítulo referente aos resultados e discussão dos dados.

3. Metodologia

O presente trabalho se configura como estudo de caso realizado na Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE), mais especificamente em sua Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST), localizada no Sertão do Pajeú do estado de Pernambuco. O estudo foi realizado através de uma pesquisa quali-quantitativa exploratória, que possibilitou o aumento da familiaridade da pesquisadora com o ambiente para a realização da pesquisa mais precisa e a clarificação de conceitos (MARCONI; LAKATOS, 2008), usando procedimentos específicos para coleta de dados. O levantamento de informações sobre o eixo Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho foi realizado através de um questionário estruturado com questões fechadas e uma questão aberta, aplicado durante duas semanas aos servidores técnico-administrativos da UAST, excluída a primeira autora deste trabalho e os servidores

que se encontravam afastados durante a aplicação dos questionários, totalizando cinquenta e seis partícipes.

Os objetivos da pesquisa foram explanados aos participantes pela primeira autora do estudo. As questões procuraram focar os aspectos mais importantes para a caracterização do objeto, tendo sido baseadas principalmente nas sugestões da Cartilha da Agenda Ambiental na Administração Pública (A3P).

Foram elaboradas vinte questões para auto-preenchimento pelo público alvo da pesquisa, com um conjunto de afirmações divididas em cinco dimensões que refletiram sobre a satisfação dos indivíduos com seu ambiente de trabalho. As alternativas de resposta, para cada item, distribuíram-se em uma escala tipo Likert de quatro ou cinco graus.

A primeira dimensão do questionário foi composta por cinco pontos: nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre. O objetivo foi avaliar a percepção dos servidores quanto ao uso e desenvolvimento de suas capacidades nas funções que desempenham.

As segunda e terceira dimensões, também compostas pelos cinco pontos citados anteriormente, buscaram investigar sobre a integração social interna entre os pares e a comunidade acadêmica como um todo e o respeito à legislação no que tange à liberdade de expressão, privacidade pessoal e tratamento justo dentro da instituição.

A quarta dimensão foi composta por questões de quatro ou cinco pontos, dependendo de sua finalidade. Os cinco pontos são os mesmos das dimensões anteriores e os quatro pontos foram: sim, parcialmente, não e não sei informar. Seu objetivo foi verificar a percepção dos respondentes sobre as condições de segurança e saúde no trabalho.

A última dimensão objetivou conhecer o nível de satisfação dos servidores quanto ao seu ambiente de trabalho de modo geral, numa escala de 1 a 10, onde 1 significaria que ele estava totalmente insatisfeito com seu ambiente e trabalho e 10 que estava totalmente satisfeito.

O questionário conteve ainda uma questão aberta, disposta ao seu final, a qual averiguou se o respondente tinha considerações a fazer acerca de alguma questão relacionada anteriormente ou sobre o tema Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho da UAST que não tenha sido abordada nesse instrumento.

Posteriormente foram aplicados dois questionários à Direção Administrativa da Unidade Acadêmica, chefia imediata dos servidores em estudo, com a finalidade de levantar dados referentes aos dois eixos aqui tratados.

O primeiro questionário tratou sobre QVT, contendo duas questões abertas sobre quais ações a gestão da UAST tem implantado para desenvolver melhora qualidade de vida no ambiente de trabalho dos servidores técnico-administrativos e se existia algum projeto que envolvesse essa temática.

O segundo, sobre sensibilização e capacitação dos servidores, conteve três questões abertas, as quais perguntaram se a direção tinha conhecimento sobre a A3P, quais atividades a gestão da UAST têm desenvolvido para atender à demanda de sensibilização e capacitação dos servidores em relação à preservação do meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável e se existe algum projeto atual ou futuro com essa finalidade.

Fez-se uso também, para coleta de dados, da observação *in loco* direta. Esse tipo de observação, ao mesmo tempo em que permite a coleta de dados de situações, envolve a percepção sensorial do observador, distinguindo-se, enquanto prática científica, da observação da rotina cotidiana (MARTINS, 2008).

Por último realizou-se a análise dos dados, onde se analisou dados relevantes, com suas respectivas discussões e conclusões.

4. Apresentação e Análise dos Resultados

4.1. Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho

A análise dos dados evidenciou que, para a maioria das questões, os servidores participantes da pesquisa apresentaram respostas com níveis diferenciados, embora concentrados nas posições medianas, sobre a percepção das variáveis independentes que, de acordo com a Cartilha A3P, podem influenciar positivamente na Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho (QVT) e, conseqüentemente, na satisfação dos servidores com a organização. Variável independente é aquela que influencia ou afeta outra variável (tratando-se nesse estudo da QVT); é fator determinante, condição ou causa para determinado resultado (MARCONI; LAKATOS, 2008).

A tabela 1 demonstra que, quanto ao uso e desenvolvimento de capacidades, 31,5% dos servidores acreditam que têm suas habilidades aproveitadas frequentemente, enquanto apenas 8,7% sempre as aplicam. A variável “autonomia” teve resultado similar. Sobre o significado do trabalho, a maioria dos sujeitos respondeu que é positivo. “O significado do trabalho pode ser positivo quando se relaciona à possibilidade de construção, de identidade e de autorrealização. E pode ser negativo ao ser considerado sofrimento, punição, castigo e um peso para quem o realiza (SAMPAIO, p. 08, 2015)”.

Tabela 1 - Resumo das variáveis influentes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho:

| Dimensões | Variáveis | Frequência | N | R | A | F | S |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|-----------------|--------------------|------------|-----------------|----------|
| Uso e desenvolvimento de capacidades | Aproveitamento das habilidades | % | 8,7 | 12,2 | 38,5 | 31,5 | 8,7 |
| | Autonomia nas atividades | % | 8,7 | 5,2 | 36,8 | 40,3 | 8,7 |
| | Variável | Percepção | Positiva | Indiferente | | Negativa | |
| | Significado do trabalho | % | 78,1 | 16,3 | | 5,4 | |
| Integração social e interna | Variáveis | Frequência | N | R | A | F | S |
| | Existência de preconceitos | % | 18,1 | 21,8 | 47,2 | 9 | 3,6 |
| | Senso comunitário | % | 7 | 15,7 | 57,8 | 17,5 | 1,7 |
| Respeito à legislação | Variáveis | Frequência | N | R | A | F | S |
| | Liberdade de expressão | % | 5,2 | 7 | 24,5 | 38 | 24,5 |
| | Privacidade pessoal | % | 0 | 12,9 | 33,3 | 27,7 | 25,9 |
| | Tratamento imparcial | % | 5,3 | 23,2 | 33,9 | 32,1 | 5,3 |
| Condições de segurança e saúde | Variáveis | Existência | Sim | Parcial | Não | Não Sabe | |
| | Controle adequado da jornada | % | 30,3 | 39,2 | 16 | 14,2 | |
| | Ergonomia: equipamentos e mobiliário | % | 14,5 | 45,4 | 32,7 | 7,2 | |
| | Salubridade dos ambientes | % | 34,5 | 32,7 | 29 | 3,6 | |

N = Nunca; R = Raramente; A = Às vezes; F = Frequentemente; S = Sempre.

Fonte: Dados da pesquisa

Entre os fatores apresentados na dimensão de integração social, destacamos um ponto crítico: a percepção da existência esporádica de senso comunitário entre os colegas por quase 58% dos entrevistados, pois, quando se tem o apoio dos pares, o trabalho torna-se mais agradável.

Dentro dessa dimensão, cabe ressaltar que a Unidade Acadêmica não dispõe de áreas comuns para integração dos servidores na maioria dos seus prédios, como uma copa ou refeitório coletivo, por exemplo. Sobre esse ponto seguem algumas observações coletadas nos questionários: considerando que a UAST se localiza distante da cidade, muitos servidores sentem a necessidade de espaços para alimentação adequada, o que promoveria integração entre os colegas ao passo que traria mais qualidade de vida ao ambiente de trabalho; para promoção dos relacionamentos interpessoais foi sugerido por alguns dos participantes da pesquisa a realização de eventos institucionais promotores de integração, como comemorações de datas festivas, aniversários, entre outros; ações de recepção para servidores recém-chegados com apresentação da Unidade, esclarecimentos sobre suas funções, direitos e deveres para com a instituição; e promoção de eventos que envolvam a sociedade de Serra Talhada como um todo através do desenvolvimento de projetos que aproveitem o conhecimento de seu quadro técnico-administrativo.

Em se tratando da infraestrutura física da UAST, percebeu-se a necessidade de espaços mais adequados (amplos) para alguns setores, a fim de melhorar a realização das atividades administrativas.

Sobre a terceira dimensão do questionário, os resultados se mostraram mais positivos que negativos, no que tange à liberdade de expressão, privacidade e tratamento imparcial. Quanto às questões de saúde e segurança, na quarta dimensão, a percepção da maioria dos servidores é de que os fatores influentes existem parcialmente na Unidade Acadêmica. O acesso aos portadores de deficiência física existe, mas não é adequado à diversidade de deficiências e não contempla toda a sua estrutura.

As ações de promoção de ginástica laboral e outras atividades relacionadas são raras, assim como a formação de grupos de apoio anti-tabagismo, alcoolismo, drogas, entre outros; e os servidores não dispõem de orientação nutricional.

Na Unidade Acadêmica não há uma Comissão Interna de Saúde do Servidor Público – CISSP, no entanto, planeja-se implantá-la como uma ação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, criada pelo Artigo 6º, inciso VI, da Portaria nº 3, de 7 de maio de 2010, da Secretaria de Recursos Humanos vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Essa informação foi obtida em um dos questionários aplicados aos técnicos administrativos.

Quanto à existência de um setor específico para tratamento de saúde ocupacional, a Unidade dispõe do Núcleo de Apoio e Promoção à Saúde (NAPS), entretanto, 28% dos participantes consideram que as atividades desenvolvidas no setor não contemplam o tratamento de saúde ocupacional como um todo. Observou-se o anseio por políticas que incentivem a prática de atividades físicas e o acompanhamento da saúde dos servidores pela instituição, bem como atividades de relaxamento e ginástica laboral.

Também foi citado como fator a ser considerado, a sobrecarga de trabalho em alguns setores onde apenas um servidor esteja lotado e a demanda de atividades é alta.

Corroborando com o estudo realizado por Hipólito *et. al.* (2017) verificou-se um número inexpressivo de programas voltados para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, sendo que a implantação de políticas eficientes — estruturadas, com objetivos definidos — na Unidade Acadêmica poderia minimizar tal situação.

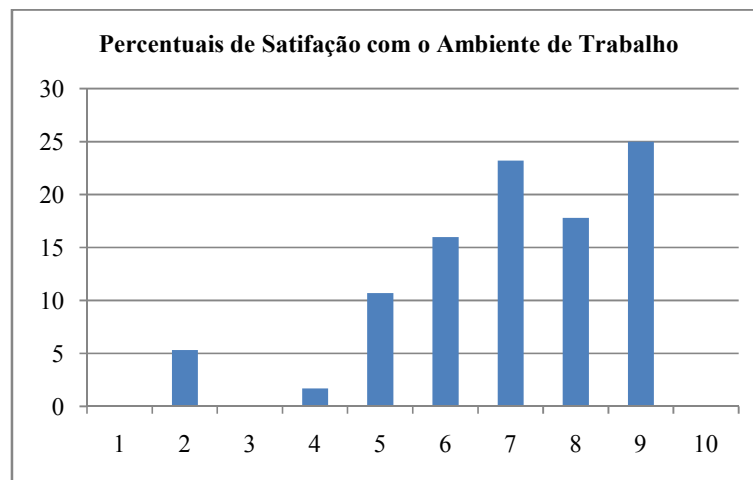
Constatou-se junto à direção administrativa da UAST que realmente não existem projetos em funcionamento. Porém, a administração atual declarou estar trabalhando na implantação de alguns projetos, tais como programas de ginástica laboral, ergonomia mais adequada, treinamento e desenvolvimento profissional e ações que trabalhem a melhoria do clima organizacional na instituição.

Uma ação interessante que ocorre desde o final do ano de 2016 na organização em estudo são reuniões mensais onde são escalados setores administrativos para apresentar quais

as atividades desempenhadas por cada setor, demonstrando aos pares como está a situação atual e qual é a situação almejada. Dessas reuniões devem participar todos os servidores do quadro administrativo da UAST, quando não for possível, deve comparecer um representante de cada setor. Observa-se que essa é uma iniciativa simples, porém proveitosa no sentido de que, ao mesmo tempo em que os servidores têm uma visão do que ocorre na organização em que trabalham, podem ser promovidos momentos de integração entre os colegas nos intervalos da reunião, como no *coffeebreak*, por exemplo.

A última dimensão pesquisada, com dados expostos no gráfico 1, diz respeito ao nível de satisfação dos servidores no ambiente de trabalho. O termo satisfação no trabalho refere-se a um conjunto de sentimentos que um indivíduo nutre em relação ao seu trabalho. Uma pessoa com alto nível de satisfação com seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto aquela insatisfeita apresenta atitudes negativas (Robbins, 2009).

Gráfico 1 - Nível de satisfação dos servidores com ambiente de trabalho:



Fonte: Dados da pesquisa

A partir dos percentuais apresentados acima, percebe-se que 25% dos participantes atribuíram pontuação 9 ao seu nível de satisfação, enquanto os valores mais próximos se concentraram nos níveis 6, 7 e 8. A média do nível de satisfação dos servidores foi de 6,9 pontos na escala de 1 a 10.

Apesar da ausência de alguns fatores importantes para a qualidade de vida no ambiente trabalho, percebeu-se que os servidores estão relativamente satisfeitos, contudo almejam melhores condições em sua QVT. Alguns participantes destacaram a importância da criação de programas de desenvolvimento de potenciais (desenvolvimento pessoal e gestão de pessoas) e da capacitação dos seus quadros em suas áreas de atuação.

4.2 Sensibilização e Capacitação dos Servidores

A sensibilização busca criar e consolidar a consciência cidadã da responsabilidade socioambiental entre os servidores. O processo de capacitação contribui para o desenvolvimento de competências institucionais e individuais, fornecendo oportunidade para os servidores desenvolverem atitudes para melhorar o desempenho de suas atividades dentro e fora das organizações em que trabalham (BRASIL, 2009).

Recentemente realizou-se na UAST um curso de capacitação em “Responsabilidade Socioambiental nas Organizações”, tendo como público alvo os professores e técnicos administrativos lotados na Unidade Acadêmica. Através da observação e do contato com o agente de capacitação do curso, constatou-se que houve poucas inscrições e frequência ínfima ao referido curso.

Diante disso, sugere-se que se busquem maneiras de atrair mais pessoas para esse tipo de evento, pois se nota a falta de interesse ou disponibilidade para tratar dessa tão importante temática. É necessário pensar o futuro, “pensar verde”.

Faz-se mister a conscientização e o desenvolvimento de uma abordagem integrada entre a função de recursos humanos e a gestão ambiental, uma vez que a introdução da variável ecológica na instituição gera mudança organizacional (SEIFFERT; LOCH, 2005 apud AMATO NETO, 2011).

Questionada sobre o conhecimento da A3P, a gestão afirmou conhecer parcialmente. Quanto a isso, procurou implementar cláusulas de sustentabilidade nas compras e contratação de bens e serviços pela instituição, orientar a gestão adequada de reciclagem dos resíduos gerados na unidade e promover a economia de recursos naturais e a redução de gastos institucionais.

Em se tratando das ações de sensibilização e capacitação dos servidores em relação à preservação do meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável, a direção administrativa não estava desenvolvendo qualquer ação no momento da pesquisa, entretanto, abordada sobre ações futuras de sustentabilidade na Unidade Acadêmica, assegurou que, atualmente, há em execução um projeto de gestão na reciclagem dos resíduos gerados na unidade, com a criação de uma comissão gestora, envolvendo todos os seguimentos da comunidade acadêmica.

Além disso, existem dois projetos de execução futura. O primeiro, de redução do consumo de energia elétrica, iniciando pela troca de todas as lâmpadas fluorescentes por lâmpadas de *Light Emitting Diode* (LED) de menor consumo. Como também, pretende-se realizar campanhas educativas pela prática do consumo consciente pelos usuários. Atualmente, o sistema de LED é muito comum e mais econômico do que antigos modelos de iluminação. O segundo projeto, diz respeito à instalação de um sistema de captação de águas das chuvas vindas dos telhados dos prédios, para um grande reservatório que será utilizado para irrigação de plantas e para o consumo pelos animais dos projetos realizados pela Unidade Acadêmica.

Vale salientar que as mudanças de paradigmas para temas ambientais exigem transformação de velhos hábitos e formas de estruturas burocráticas por organizações mais flexíveis e adaptáveis ao momento atual. Para isso, alguns fatores precisam ser considerados: criatividade, fortalecimento institucional, motivação e formação de pessoal para a gestão ambiental (SEIFFERT, 2014).

5. Considerações Finais

Este trabalho teve como objetivo verificar a aplicação das diretrizes da A3P no que compete aos eixos Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Sensibilização e Capacitação dos Servidores na Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST). Através da observação direta e da análise dos dados, pode-se afirmar que o nível de maturidade da instituição estudada quanto a essas temáticas ainda é baixo, no entanto, há potencial de aplicabilidade no sentido de que seu corpo técnico-administrativo tem consciência sobre os pontos que precisam melhorar na sua QVT e podem ser capacitados e sensibilizados quanto à sustentabilidade no seu trabalho.

A direção administrativa se mostrou aberta a trabalhar na implantação de algumas ações nesse sentido. Atitudes que proporcionem mais bem-estar aos servidores, recursos

essenciais ao funcionamento da instituição, só tendem a fazer a universidade prosperar. Os resultados aqui apresentados provam isso e podem contribuir para a concretização desse objetivo, no sentido de que alguns entraves foram expostos.

Sugere-se que sejam consideradas as observações aqui expostas na elaboração de projetos futuros de intervenção na QVT dos servidores. Intervenções voltadas para a promoção da capacidade do trabalho, interação com os pares, prevenção de doenças, entre outros, têm efeitos benéficos para os trabalhadores desde que sejam planejadas, implementadas e avaliadas (HIPÓLITO et al., 2017).

Quanto às ações que incentivem a capacitação e sensibilização dos servidores enquanto responsáveis pela sustentabilidade do ambiente em que vivem, constatou-se que são isoladas e a UAST carece de práticas mais efetivas. O fato de a gestão estar buscando implementar novas práticas é um passo importante para o alcance desse propósito.

Para pesquisas futuras, sugere-se que os demais eixos da Agenda Ambiental na Administração Pública possam ser explorados e analisados, considerando sua importância para a construção de instituições socioambientalmente responsáveis.

É necessário pensar global e agir local para agir de maneira proativa em defesa dos bens naturais comuns a todos os seres dessa geração e das que virão.

REFERÊNCIAS

AGENDA 21 BRASILEIRA: **ações prioritárias / comissão de políticas de desenvolvimento sustentável e da agenda 21 nacional**. 2. ed. Brasília, 2004. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21/agenda-21-brasileira>>. Acesso em 13. ago. 2017.

AMATO NETO, João (Org.). **Sustentabilidade e produção: teoria e prática para uma gestão sustentável**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de et al. **Capital humano e sustentabilidade: uma proposta de abordagem multidisciplinar**. *Gestão & Regionalidade* - Vol. 31 - Nº 92 - maio-ago/2015. Disponível em: <http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/3161> Acesso em: 30. set. 2017.

BARBIERI, José Carlos. **Gestão Ambiental Empresarial: conceitos, modelos e instrumentos**. 3. ed. atual e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13. ago. 2017.

BRASIL. **Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7746.htm>. Acesso em 13. Ago. 2017.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 10, de 12 de novembro de 2012**. Disponível em: <<http://www.mme.gov.br/documents/10584/1154501/Instruxo-Normativa-10-2012.pdf/228ebf79-20dc-4e74-b019-8cc613338950>>. Acesso em: 13 ago. 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.795 de 27 de abril 1999**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9795.htm>. Acesso em 13. ago. 2017.

BRASIL. Ministério de Meio Ambiente. **Agenda Ambiental na Administração Pública**. 5. ed. rev. e atual. Brasília, DF: [s. n.], 2009. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/estruturas/a3p/_arquivos/cartilha_a3p_36.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2017.

BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. **O que é A3P?** Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/a3p>>. Acesso em: 13 jul. 2017.

BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. **Portaria nº. 217, de 30 de julho de 2008**. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/estruturas/a3p/_arquivos/36_09102008033030.pdf>. Acesso em 21. jul.2017.

BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. **Qualidade de vida no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/a3p/eixos-tematicos/item/527>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

DIAS, Reinaldo; ZAVAGLIA, Tércia; CASSAR, Maurício. **Introdução à administração: da competitividade à sustentabilidade**. 2.ed. Campinas, SP: Alínea, 2008.

GIL, Carlos Antônio. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2008.

HIPÓLITO, Maiza Claudia Vilela. et al. **Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção**. Revista Brasileira de Enfermagem [Internet]. 2017 jan-fev;70(1):189-97. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>>. Acesso em 26 jul. 2017.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) –FEA-USP, São Paulo-SP, 1996. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/pt-br.php>> Acesso em: 21. jul. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**.7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAZZA, Chael; ISIDRO-FILHO, Antonio; HOFFMANN, Valmir Emil. **Capacidades dinâmicas e inovação em serviços envolvidas na implementação e manutenção de práticas de sustentabilidade empresarial**. Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v. 11, n.1, p.345-371, jul./set. 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rai/article/view/110245>>. Acesso em: 30 set. 2017.

OLIVEIRA, Jefferson Menezes de. et al. **Gestão de pessoas e sustentabilidade: construindo caminhos por meio das práticas de capacitação**. Rev. Adm. UFSM, Santa Maria, v. 10,

Edição Especial, p. 108-126, Ago. 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/viewFile/24801/pdf>> Acesso em: 30. set. 2017.

RÊGO, Giovanni S.; PIMENTA, Handson C. D.; SARAIVA, Vanda M. **Agenda ambiental na administração pública - A3P: um estudo sobre a potencialidade de aplicação no município de São Gonçalo do Amarante/RN**. HOLOS, Ano 27, Vol 4, 2011. Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/655/462>> Acesso em: 13. jul. 2017.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. *Revista de Iniciação Científica*. RicCairu. Jun. 2015, Vol. 02, N° 02, P. 75-96, Issn 2258-1166. Disponível em: <http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em 21. Jul. 2017.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. Americana. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SAMPAIO, Mara Elaine de Castro. **A percepção de qualidade de vida no trabalho de empreendedores iniciantes no estado de São Paulo**. *Revista Brasileira de Psicodrama*, São Paulo, v. 23, n. 1, 6-13, 2015. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/10316745-A-percepcao-de-qualidade-de-vida-no-trabalho-de-empreendedores-iniciantes-no-estado-de-sao-paulo.html>>. Acesso em: 20. jul. 2017.

SEIFFERT, Mari Elizabete Bernardini. *Gestão ambiental: instrumentos, esferas de ação e educação ambiental*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SILVEIRA, Lisilene Melo da. et al. **Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando?** REGE - *Revista de Gestão* 23 (2016) 298–305. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616306063?via%3Dihub>>. Acesso em: 30. set. 2017.

SOUZA, Maria Tereza Saraiva de; RIBEIRO, Henrique César Melo. **Sustentabilidade ambiental: uma meta-análise da produção brasileira em periódicos de administração**. RAC, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, art. 6, pp. 368-396, Maio/Jun. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-552013000300007&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 20 jul. 2017.

TEIXEIRA, Maria Gracinda Carvalho; AZEVEDO, Luís Peres. **A agenda ambiental pública: barreiras para a articulação entre critérios de sustentabilidade e as novas diretrizes da administração pública federal brasileira**. REAd, Porto Alegre – Edição 74 - N° 1 – jan/abr 2013 – p. 139-164. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?Pid=S1413-23112013000100006&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 20 jul. 2017.

VOGELMANN JUNIOR, Jorge Carlos. **Roteiro prático de ações sustentáveis na administração pública**. Porto Alegre: ESAF, 2014. Disponível em: <http://cpsustentaveis.planejamento.gov.br/assets/conteudo/uploads/roteiro-pratico-de-acoessustentaveis-na-adm-publica.pdf>>. Acesso em: 09 ago. 2017.

WILDHAGEN, Raquel Oliveira. et al. **Novas fronteiras teóricas para a responsabilidade social empresarial: o papel das empresas no desenvolvimento sustentável dos territórios.** Revista de Gestão Social e Ambiental - RGSA, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 3-23, set./dez., 2015. Disponível em: Acesso em: 30. set. 2017.