

CONTRIBUIÇÕES DO *E-LEARNING* PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

RESUMO O crescente interesse pela Educação a distância ou EAD, na era virtual, também conhecido como *e-learning*, é estimulado pela possibilidade de interação por meio de plataformas de ensino e aprendizagem, nomeadas de Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA). São sistemas de informação que recebem inovações contínuas, multiplicando a oferta de ferramentas e funcionalidades de auxílio aos processos de aprendizagem baseados na plataforma web. Apesar da importância, ainda são esparsas as experiências das organizações, públicas e privadas, no desenvolvimento e aplicação de *e-learning* com foco em sustentabilidade. O presente artigo tem como objetivo identificar práticas promotoras de sustentabilidade nas suas várias dimensões por meio da utilização do *e-learning* voltado para a efetividade de ações que propaguem e incentivem estratégias de sustentabilidade. A pesquisa classifica-se como exploratória e descritiva e como procedimento metodológico foi utilizada a pesquisa bibliográfica. Como resultados, foram identificadas práticas nas áreas de promoção de diversidade; educação; povos indígenas; voluntariado e promoção de eventos. Como contribuição, apresentação de exemplos práticos identificados junto a organizações de diferentes áreas têm como base a crença nos efeitos multiplicadores que podem ser obtidos a partir da análise, para replicação ou benchmarking destas iniciativas, no sentido de colaborar para as necessárias e urgentes transformações sociais.

Palavras-chave: *E-learning*. Sustentabilidade. Responsabilidade Social.

Recebido em 05 / junho / 2014

Aprovado em 26 / fevereiro / 2015

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

Editor Científico: Simone Pereira Silva Bastos

Revista de Administração da UEG – ISSN 2236 1197

Silvia Pires Bastos Costa, graduação em Administração de Empresas (Universidade Federal do Ceará); mestrado em Administração (Universidade Estadual do Ceará). Doutorado em Administração (Universidade Federal do Rio Grande do Norte). E-mail: silviapbcosta@yahoo.com.br

Marcelo Hugo de Medeiros Bezerra, graduação em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte; Técnico em Controle Ambiental pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. E-mail: marcelohugu@hotmail.com

Anatália Saraiva Martins Ramos, Pós-doutorado na Université Pierre Mendès-France (UPMF), França. Mestre e Doutora pela COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Professora Nível Associado IV da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. E-mail: anataliaramos@gmail.com

Denise Pires Bastos Costa, Graduação em Psicologia (Universidade Federal do Ceará); Especialização em Marketing (Escola Superior de Propaganda e Marketing) mestrado em Administração (Universidade Estadual do Ceará). E-mail: denisepbcosta@yahoo.com.br

ABSTRACT The growing interest in distance education or distance learning, at the virtual era, also known as e-learning, is encouraged by the possibility of interaction through teaching and learning platforms, named Virtual Learning Environments (VLE), information systems that receive continuous innovations, multiplying the provision of tools and feature aiding the learning processes based on Web platform. Despite its importance, they are still rare experiences of organizations, public and private, in the development and implementation of e-learning with a focus on sustainability. This article aim to identify promoting sustainability practices in its various dimensions through the use of e-learning for the effectiveness of actions that propagate and encourage sustainability strategies. The research is classified as exploratory and descriptive and the methodological procedure is the literature review. As a result, practices have been identified in the areas of promoting diversity; education; indigenous people; volunteering and promoting events. As a contribution, the presentation of practical examples identified along with areas of different organizations is based on the belief that the multiplier effects can be obtained from the analysis, benchmarking or for replication of these initiatives, in order to contribute to the necessary and urgent social transformations.

Keywords: E-learning. Sustainability. Social Responsibility.

1 INTRODUCAO

O desenvolvimento tecnológico das últimas décadas proporcionou muitos benefícios para a humanidade; no entanto, os efeitos perversos decorrentes colocaram em risco a sobrevivência do planeta. As desigualdades sociais crescentes e a utilização irresponsável dos recursos comprometem a sociedade atual e as futuras gerações. A tomada de consciência quanto à necessidade de mudança aumenta a cada dia, porém a passos lentos. O desafio é imenso, especialmente porque implica em mudanças radicais na forma de pensar e agir, o que exige superar a acomodação, conflitos de interesses e outras resistências às mudanças (SENGE *et al.*, 2009).

Sociedade civil, governo e empresas tendem a desenvolver mais ações colaborativas, políticas econômicas convergentes, sendo que as pressões sociais têm compelido essa colaboração (AUSTIN, 2000). Sustentabilidade social, ambiental e econômica são palavras de ordem, que impulsionam movimentos no mundo todo.

Avanços na área de educação devem ser priorizados neste movimento. A maior parte do ensino oferecido no Brasil é de difícil acesso a pessoas de baixa renda, em especial as que vivem em regiões distantes dos centros ditos desenvolvidos (IPEA, 2009).

É necessário encontrar modelos formativos que atendam também às parcelas da população historicamente negligenciadas. Na sociedade da informação, os que não têm acesso à educação encontram dificuldades ainda maiores de inserção no mundo do

trabalho. Diante desse quadro, a educação à distância, ou EAD, vem despertando crescente interesse nos últimos anos (SILVA, 2012).

Como afirmam Maia e Abal (2001, apud CARVALHO NETO;ZWICKER;CAMPANHOL, 2006), a origem da EAD remete ao século XIX, com a implantação de cursos por correspondência na Europa e nos Estados Unidos e com o surgimento de algumas instituições de renome com atuação destacada (até os dias de hoje) no ensino não presencial.

Oliveira e Ramos (2009, p. 2) explicam que o crescente interesse pela EAD na era virtual, também conhecido como *e-learning*, “é marcado pela incorporação de tecnologias de informação e comunicação (TIC’s) juntamente com métodos didático-pedagógicos de ensino a distância [...] a interação é feita por meio de uma plataforma de ensino e aprendizagem, nomeada de Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)”. Carliner (2005, apud CARVALHO NETO; TAKAOKA, 2010) define o ambiente virtual de aprendizagem como um sistema de informação que oferece ferramentas e funcionalidades de auxílio ao processo de ensino e aprendizagem, baseadas na plataforma web.

Este artigo tem como objetivo identificar contribuições disponíveis e potenciais do sistema de *e-learning* para as iniciativas educacionais com foco na sustentabilidade. Uma das contribuições esperadas pelo presente trabalho, a partir de revisão da literatura especializada e das iniciativas encontradas, é destacar a importância do planejamento criterioso para a efetividade das ações de EAD realizadas.

2 O DESAFIO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Um dos principais debates correntes na sociedade atual é em relação ao desenvolvimento sustentável e a identificação dos passos concretos para de fato alcançá-lo, pois, como relata Trigueiro (2012), ainda estamos em busca de um modelo econômico que promova a geração de riqueza e que ao mesmo tempo preserve o meio ambiente. Friedman (2010) chama a atenção para os desafios a serem superados em um mundo que classifica como “quente, plano e lotado”. Segundo a Organização das Nações Unidas(ONU), em 2050 serão mais 8,5 bilhões de habitantes (KRUGLIANSKAS *et al.*, 2009), de forma que serão bilhões de pessoas utilizando recursos naturais em larga escala, e, grande parte destes, não renováveis. Se a relação entre o homem e a natureza reproduzir no futuro as experiências atuais, isto resultará em impactos que enfatizarão cada vez mais as desigualdades e deixará à margem do processo de “desenvolvimento” milhões de pessoas, o que compromete a sustentabilidade do planeta (FRIEDMAN, 2010).

A contaminação do ar, água e solo com produtos químicos, as catástrofes naturais cada vez maiores, o desmatamento sem controle, a redução da biodiversidade pela extinção de milhares de espécies são alguns entre os muitos fatores que revelam um padrão civilizatório incompatível com o desenvolvimento humano de forma sustentável, conforme relata Oliveira (2005):

O processo de intervenção, que se tornou possível na ecossfera e na biosfera, conduziu a um aumento crescente de bem-estar e uma elevação do consumo, que, por sua vez, provocou tanto uma intensificação enorme do metabolismo com o meio ambiente natural, que é essencialmente limitado em seus recursos, quanto uma desproporção entre a capacidade de produzir e a capacidade de consumir [...] (OLIVEIRA, 2005, p.323-324).

O relatório da Comissão *Brundtland*, elaborado em 1987, representa um marco deste posicionamento, quando foram acordadas medidas que deveriam ser postas em prática pelos países para promover o desenvolvimento sustentável (MARCOVITCH, 2006). Entre elas:

- a) limitação do crescimento populacional;
- b) garantia de recursos básicos (água, alimentos, energia) a longo prazo;
- c) preservação da biodiversidade e dos ecossistemas;
- d) diminuição do consumo de energia e desenvolvimento de tecnologias com uso de fontes energéticas renováveis;
- e) aumento da produção industrial nos países não-industrializados com base em tecnologias ecologicamente adaptadas;
- f) controle da urbanização desordenada e integração entre campo e cidades menores;
- g) atendimento às necessidades básicas (saúde, escola, moradia).

O conceito de desenvolvimento sustentável formulado por esta Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (BORGES *et al.*, 2006, p.146) é tido como aquele “que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras para satisfazer suas próprias necessidades”. De acordo com o Borges (2006), foi a primeira vez na história da humanidade que um relatório oficial de abrangência mundial propôs um objetivo comum de desenvolvimento e redução da pobreza.

A abordagem ambiental nas organizações surge a partir do crescente número de consumidores conscientes sobre o tema da sustentabilidade ocorrido na década de 1970, de

forma que o debate de tal tema vem evoluindo e ganhando importância à medida que crescem os impactos ambientais das atividades humanas (TADEU *et al.*, 2013; RIOS & OLIVEIRA, 2013)

As lideranças empresariais devem internalizar o conceito de desenvolvimento sustentável, compartilhando com os colaboradores e demais *stakeholders* o entendimento da necessidade de produzir sem comprometer o ambiente, avaliando de forma responsável as possíveis consequências dos negócios para a sociedade, levando em conta os impactos de ordem econômica, social e ambiental (FLORES, 2005).

3 O MOVIMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Nos últimos anos, os princípios de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) estão cada vez mais presentes no gerenciamento das organizações, devido à crescente preocupação por parte dos *stakeholders* em relação à importância do desenvolvimento sustentável. Esse desenvolvimento da responsabilidade social corporativa faz com que a empresa tenha melhores relações positivas com clientes, funcionários, fornecedores, colaboradores, acionistas, governo e a sociedade como um todo (TADERKA *et al.*, 2013).

A percepção de valor de mercado das empresas já não reflete apenas a geração de lucros, mas a confiança na integridade e na abrangência de suas políticas, isto é, de sua responsabilidade corporativa. Rios e Oliveira (2013) afirmam que as empresas que possuem uma postura socialmente responsável ganham benefícios econômicos oriundos dessa postura, tais como valorização da marca e diferenciação do produto e *network*.

Programas, projetos e ações pontuais com foco nos *stakeholders* são dirigidos à sociedade em geral se multiplicam continuamente e formam o movimento da Responsabilidade Social Empresarial. A grande meta é atingir a sustentabilidade organizacional dentro da concepção do *Triple BottomLine*, que significa conciliar sustentabilidade econômica, social e ambiental (SAVITZ, 2007).

O movimento da Responsabilidade Social Empresarial deve estar em consonância com as premissas do desenvolvimento sustentável, ao nível das organizações. A exigência cada vez mais crescente dos vários atores do mercado para que as organizações tomem atitudes relacionadas à preservação ambiental faz com que a RSC se torne variável importante para a sustentabilidade organizacional (CRISÓSTOMO *et al.*, 2012).

São crescentes as inovações para produzir sem degradar o meio ambiente, com a adoção de tecnologias adaptadas. Projetos que envolvem o uso de novos materiais na construção, fontes alternativas de energia solar, eólica e geotérmica; redução dos componentes químicos nos alimentos; redução no consumo de água; fabricação de roupas,

móveis e produtos de consumo diversos a partir da reciclagem de materiais. Na área social, empresas apoiam iniciativas que promovem a educação de crianças, jovens e adultos; educação para a cidadania; campanhas de saúde preventiva, entre outras. No aspecto econômico, organizações destinam parte de suas receitas a causas sociais, lançam editais para selecionar Organizações Não Governamentais (ONGs) que receberão recursos para executar projetos dos mais diversos tipos (AFONSO, 2012).

Tais como as ações supracitadas se poderiam descrever outras tantas iniciativas divulgadas como ações de Responsabilidade Social Empresarial. No entanto, muitos gestores adotam iniciativas de forma fragmentada e desvinculada da estratégia da empresa, muitas vezes fazendo *benchmarking* de ações isoladas que provavelmente não teriam o mesmo resultado em outras circunstâncias, ou talvez mesmo originalmente não estariam calcadas em um planejamento adequado. Dessa forma não seriam maximizados os benefícios para a sociedade nem tampouco os ganhos em competitividade para a organização.

Essa forma de atuação pode ser prejudicial à empresa como relatado por Cruz (2013) através de um estudo exploratório acerca da temática do boicote do consumidor na perspectiva da Responsabilidade Social Corporativa. Tal estudo revelou que a organização poderá sofrer perdas de mercado se os consumidores possuírem informações de que a empresa não se encontra em conformidade com as práticas de responsabilidade socioambiental.

Para desenvolver ações de responsabilidade social empresarial proíficas, as empresas devem incluir, no seu planejamento estratégico, a preocupação com o meio ambiente natural e a responsabilidade social no seu planejamento estratégico, tornando possível identificar oportunidades e priorizar investimentos nestas áreas e, ao mesmo tempo, relacioná-las com o seu desenvolvimento econômico. Embora em princípio pareça muito difícil, é possível vencer o desafio e ser, ao mesmo tempo, economicamente viável; produzir de forma que não agrida o meio ambiente; ocupar posição competitiva no mercado e contribuir para o desenvolvimento social da região e do país onde atua (SAVITZ, 2007).

Infelizmente, até o momento ainda são esparsas as experiências de *e-learning* corporativo com foco na responsabilidade social e desenvolvimento sustentável. A situação se agrava porque as iniciativas existentes ainda são vistas como inovações e em grande parte se limitam à transmissão de conhecimentos. Assim, perdem-se os ganhos que resultariam da construção coletiva em ambientes interativos de aprendizagem.

Assim como é essencial o planejamento criterioso das ações de responsabilidade social empresariais, a partir da elaboração de programas que estejam alinhados à estratégia

e aos valores organizacionais, também as ações de *e-learning* com foco no desenvolvimento sustentável devem ser cuidadosamente avaliadas, para que possam contribuir para as mudanças de posicionamento das organizações em relação aos seus *stakeholders*.

4 E-LEARNING

O crescente interesse pela educação a distância (EaD) nos últimos anos não apenas atingiu pessoas físicas, como também organizações espalhadas pelo mundo todo. Dessa maneira, os altos níveis de investimento no desenvolvimento dos colaboradores faz com que as empresas recorram à EaD porque através dela é possível reduzir custos de viagens e tempo de deslocamento, garantir uma uniformidade no treinamento em várias localidades, além de incentivar maior integração e troca de informações entre funcionários distantes geograficamente (JACOBSON *et al.*, 2002 apud OLIVEIRA; RAMOS, 2009).

Como atesta Cheong (2002 apud GHEDINE; TESTA; FREITAS, 2008), a internet trouxe consigo um item fundamental para o processo de ensino e aprendizagem a distância: a interação entre estudantes e instrutores ou professores. A internet possibilita criar ambientes interativos de aprendizagem, utilizando uma variedade de recursos de comunicação, como chats, videoconferências, fóruns de discussão, e-mails etc.

Com a integração da internet no EAD, começaram a surgir diversos conceitos como *E-learning*, Aprendizado Colaborativo, Comunicação em Grupo (Assíncrona e Síncrona) e Redes Assíncronas de Aprendizado (ALN), que moldam a visão da Educação a Distância nos dias atuais (CARVALHO NETO; ZWICKER; CAMPANHOL, 2006). Esses autores explicam que o EOL ou *e-learning* (nomenclatura muito usada para treinamentos empresariais) consiste no uso da internet no processo ensino e aprendizado, e se apresenta como a mais recente técnica na longa história do EAD. São numerosos os tipos de cursos – no Brasil e exterior – oferecidos essencialmente a distância, com o nome de EAD ou *e-learning* (graduação, pós, extensão, cursos de extensão, dentre outros). Esses cursos se caracterizam pela aprendizagem baseada em tecnologia, onde os materiais de aprendizado são entregues eletronicamente para os alunos via rede de computador.

O EAD pode ser realizado de três maneiras: a) sala de aula a distância, que se refere às aulas síncronas transmitidas via satélite ou internet – salas com pequenos grupos de alunos; b) aprendizagem independente assíncrona, onde os alunos fazem o curso independente de hora e local, de forma que não há aulas, ou seja, o aluno recebe o material (impresso, *CD-Rom* e Vídeo) e deve seguir fielmente o programa do curso; e c) aprendizagem independente mais aula presencial – síncrona e assíncrona, quando os alunos

recebem o material para estudo independente, mas também se encontram periodicamente para receber apoio instrucional (MAIA; MEIRELLES, 2004 apud CARVALHO NETO; ZWICKER; CAMPANHOL, 2006)

Spodick (1995, apud KLERING;SCHROEDER, 2008) apresenta, em síntese, cinco pontos fundamentais para que um programa de EAD atinja satisfatoriamente seus resultados: (1) contato entre o professor e o aluno; (2) aprendizagem ativa por meio de respostas do aluno; (3) realimentação rápida, ao professor, do grau de compreensão do aluno; (4) realimentação rápida ao aluno, de seu próprio desempenho; (5) oportunidade de o aluno fazer revisões e aprender com seus próprios erros.

Entretanto, na visão de Kramer et al(1999, apud KLERING;SCHROEDER, 2008), o ensino a distância, por constituir-se em um novo modelo de ensino-aprendizagem, também pode apresentar desafios, tais como a superação das limitações impostas pela distância;o risco de o uso de EAD assumir características tecnicistas; e o risco de “forçar” o treinando a adaptar-se ao processo educativo.

Considerando a meta de alcançar um padrão de desenvolvimento sustentável comum a todos, visto que os desequilíbrios econômicos e socioambientais afetam toda a humanidade, a participação das empresas é salutar, especialmente pelo poder de influência junto à ampla diversidade de *stakeholders*.

São muitas as oportunidades para a utilização do *e-learning* como facilitador no desenvolvimento de programas de responsabilidade social empresarial. No entanto, as resistências à adoção do sistema podem vir a ocasionar um efeito perverso, prejudicando a iniciativa como um todo (SILVA, 2012).

Como alertam Vasconcelos e Fleury (2008), a efetivação de seus benefícios depende do grau de adoção desta prática pelos colaboradores. Neste sentido, reforçam o ponto de vista a partir da colocação de Rosemberg (2006, p. 22 apud VASCONCELOS & FLEURY 2008) de que “a mera disponibilização de cursos on-line não é suficiente para o sucesso e [...] levar as pessoas a usar e aceitar o *e-learning*, especialmente em longo prazo, exige muito trabalho em gestão da mudança, comunicação e liderança – e tempo.”

Vasconcelos e Fleury (2008) realizaram estudo em uma grande empresa multinacional de telecomunicações com o objetivo de analisar variáveis do ambiente organizacional que influenciam a utilização do *e-learning* por colaboradores e consideraram a adoção individual um aspecto crítico no sucesso da implementação, explicitando que a sua compreensão fornece subsídios importantes para identificar potenciais resistências à adoção, possibilitando conduzir ações para maximizar a aceitação e aumentar a frequência de uso.

Rogers (1995, p. 16 apud VASCONCELOS & FLEURY (2008) ressaltam que as “inovações percebidas pelos indivíduos como tendo maior vantagem relativa, compatibilidade, possibilidade de experimentação, visibilidade e menor complexidade serão adotadas mais rapidamente que outras inovações”.

A pesquisa possibilitou a identificação de possíveis ações relacionadas ao ambiente organizacional com potencial de ampliar a adoção do *e-learning* pelos colaboradores da empresa pesquisada. A opção por reproduzi-las a seguir se deve à importância de compartilhar iniciativas neste sentido, fundamentais num momento em que as organizações despertam gradativamente para o uso do *e-learning* como ferramenta em favor da gestão da responsabilidade social.

A possibilidade de disseminar informações de forma rápida e interativa através do *e-learning* vem incentivando sua aplicação na execução de estratégias de responsabilidade social empresarial, em prol do desenvolvimento sustentável (NOVO, 2009).

Abbad, Zerbini e Souza (2010) realizaram uma revisão da produção de conhecimento em EaD no Brasil e revelam que ainda são escassos os estudos acadêmicos sobre o tema, apesar do uso crescente do *e-learning* na educação corporativa e em universidades; do aumento do número de instituições de ensino autorizadas pelo governo a oferecer cursos a distância; e do aumento do número de alunos matriculados e dos investimentos nessa modalidade de ensino.

A partir do exposto, evidenciou-se a necessidade de identificar iniciativas de educação a distância que favoreçam práticas de desenvolvimento sustentável nos seus três âmbitos: econômico, social e ambiental. A seguir será apresentado o método utilizado para a identificação de tais iniciativas, assim como os resultados encontrados.

5 METODOLOGIA

Esta pesquisa classifica-se, quanto aos objetivos, como exploratória e descritiva. Segundo Gil (1999, p.41) as pesquisas exploratórias “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses [...] têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”. As pesquisas descritivas de acordo com este autor, “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre as variáveis” (GIL, 1999, p.42).

A partir disso, o método da pesquisa abrangeu três fases (BARDIN, 1994):

Na primeira fase, chamada de pré - análise, foram realizadas inicialmente levantamentos bibliográficos sobre Educação a Distância e sustentabilidade. A escolha

pela pesquisa bibliográfica se deu por sua utilização frequente em estudos exploratórios ou descritivos em que o objeto proposto é pouco estudado Gil (1999). Nestes casos, como assevera o autor, a pesquisa bibliográfica é indicada por possibilitar amplo alcance de informações, além de permitir a utilização de dados dispersos em inúmeras publicações, como foi o caso da pesquisa que serviu de base para este artigo, a qual abrangeu ampla busca em sítios eletrônicos.

Na segunda fase, exploração do material, foram realizadas buscas em periódicos e bases de dados de revistas acadêmicas, bem como em sítios eletrônicos de busca. Utilizou-se como método de coleta o uso das palavras-chave de forma isolada ou em conjunto: Educação a Distância; desenvolvimento sustentável; iniciativas sustentáveis; atividades de EaD sustentáveis.

Na terceira e última etapa, realizou-se a seleção das iniciativas com base em critérios próprios dos autores, tendo como base suas experiências prévias nas duas temáticas, ao indicarem quais iniciativas seriam analisadas e expostas no presente estudo.

A partir dos casos práticos encontrados, as iniciativas foram agrupadas em 8 categorias: promoção da diversidade; gênero; orientação sexual; pessoas com deficiência ou acessibilidade reduzida; povos indígenas; promoção de eventos; voluntariado; e educação. Tal divisão foi realizada para facilitar o entendimento da aplicação da Educação a Distância voltada para práticas de sustentabilidade e também com o intuito de facilitar práticas de benchmark de tais iniciativas.

Na seção seguinte serão apresentados as iniciativas encontradas que utilizam a EaD para promover práticas de desenvolvimento sustentável.

6 RESULTADOS

Welle-Strand e Thune (2003, apud GHEDINE; TESTA; FREITAS, 2008) afirmam que “o aprendizado nas organizações tem como principais objetivos os de servir às metas e às necessidades corporativas e, normalmente, de aumentar a produtividade, o lucro e a eficiência”. Este posicionamento, preponderante no mundo corporativo, evidencia a força das barreiras a vencer neste âmbito, no caso do desenvolvimento e aplicação de *e-learning* com foco em uma nova visão de mundo.

Felizmente, apesar das dificuldades, as iniciativas em prol de uma sociedade sustentável se multiplicam. São apresentados a seguir alguns exemplos práticos da utilização do *e-learning* com foco na sustentabilidade econômica, social e ambiental.

Promoção da diversidade

O *e-learning* pode ser usado como elemento facilitador das mudanças no meio corporativo, no que se refere à gestão da diversidade.

A Constituição Federal de 1988 declara, no artigo 5º, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...” (BRASIL, 1988). No entanto, diariamente são registradas queixas envolvendo preconceito. Diante deste quadro, as empresas, em suas políticas de responsabilidade social, devem contemplar ações que possam se somar aos esforços empreendidos nas mais diversas instâncias para a superação deste grave problema.

As políticas de diversidade têm por objetivo "a adoção de iniciativas, atividades e medidas que reconheçam e promovam a diferença entre pessoas ou grupos como um valor positivo a ser desenvolvido como instrumento de integração social, em benefício da produtividade da empresa e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho" (ALEXIM, 1999).

A diversidade, portanto, deve ser vista como benéfica à organização, proporcionando crescimento através da troca de experiências e pode gerar impacto muito positivo nas organizações.

Souza e Themé (2009) mencionam a utilização de personagens e cenários em ambientes digitais de treinamento, representando a realidade da empresa. Explicam que a prática constitui uma maneira de evidenciar os valores que a organização deseja manter e aqueles que se deseja modificar no meio corporativo, afetando a cultura organizacional.

Iniciativas de *e-learning* que colocam em pauta o respeito à diferenças de gênero, raça, orientação sexual e às pessoas com acessibilidade reduzida, estimulam a reflexão e abre espaços para a transformação. Habermas (1982), filósofo integrante da escola de Frankfurt, afirma que são as etapas progressivas de reflexão que demarcam o progresso da formação social, não a tecnologia, e que elas suprimem o caráter dogmático das formas de comunicação e ideologias superadas. Ele enfatiza a importância do exercício da teoria crítica, no sentido de pensar como a sociedade poderia ser e não é, não de forma utópica, mas de modo a buscar respostas alternativas, potencialidades que poderiam levar ao alcance desta sociedade de fato, na prática.

Apresenta-se a seguir algumas evidências empíricas que fortalecem o *e-learning* como instrumento viável para a promoção da diversidade e que envolvem vários aspectos, a começar pela questão de gênero.

Gênero

Segundo Souza e Themé (2009), este é um tema que tem sido frequente em cursos de *e-learning* aborda assuntos relacionados à inclusão e valorização da mulher no mercado de trabalho, assédio moral e sexual e violência doméstica. Destaca-se a colocação de Bulgarelli (2008, p. 85 apud SOUZA; THEMÉ, 2009), para quem “as mulheres brasileiras sabem o quanto seria importante ter um documento que tratasse sobre o assédio sexual e respeito às pessoas em geral no ambiente de trabalho e na relação com os diferentes públicos da empresa.” Ressalvam que, enquanto o assédio moral ocorre com quaisquer grupos que representem as minorias, dentro do universo de assediados sexualmente, as mulheres são as maiores vítimas, por razões culturais.

A empresa White Martins é citada como pioneira ao fazer um *e-learning* sobre assédio moral e sexual, na busca de melhorar as relações de trabalho entre pessoas da mesma hierarquia e entre chefes e subordinados. O treinamento é baseado em situações que deveriam ser avaliadas e refletidas pelos funcionários levando a uma maior conscientização (SOUZA; THEMÉ, 2009). Outro caso destacado por esses autores como inovador refere-se ao *e-learning* utilizado pela Polícia Civil para conscientizar a população em relação à Lei Maria da Penha, com o objetivo de coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

Souza e Themé (2009) também citam ainda a importância da inclusão de personagens que retratam mulheres em cargos de liderança, como forma de apresentar exemplos de mulheres bem sucedidas profissionalmente. Assumir que existem pessoas como essas personagens nas empresas, que conversam com outras em capacitação e transmitem-lhe conhecimentos, contribui para a valorização da mulher por todos que integram a organização.

Orientação sexual

Um dos desafios para a gestão da diversidade consiste na superação dos preconceitos relacionados ao homossexualismo. Pela pesquisa realizada no presente trabalho, identificou-se poucas iniciativas de *e-learning* no meio corporativo que englobem essa temática.

O Ministério da Justiça criou, em 2005, a Rede Nacional de Educação a Distância, através da qual são ofertados mais de vinte cursos de capacitação destinados aos profissionais de segurança pública no Brasil (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, 2014). A iniciativa está presente em 27 unidades da Federação por meio de 257 tele centros

instalados nas capitais e principais municípios do interior. São mais de vinte tipos de cursos disponibilizados, dentre estes o de Segurança Pública sem Homofobia (SPSH), que reúne informações e reflexões destinadas à articulação e ao desenvolvimento de estratégias com vistas o enfrentamento à discriminação e à violência contra a comunidade GLBT (gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais). Os profissionais especializam-se para diagnosticar as situações de violação dos direitos e crimes que envolvam a questão da orientação sexual. Eles devem saber registrar os tipos de violação, o perfil dos autores e assegurar a orientação e o direcionamento das vítimas aos serviços de assistência e proteção. Para estarem aptos a participar deste curso, os profissionais precisam ter concluído o curso de Integração das Normas Internacionais de Direitos Humanos na Área de Segurança Pública (IIDH).

Na área de saúde, muitos profissionais não estão capacitados para lidar com grupos homossexuais, principalmente quando isto é visível, como no caso dos transexuais. Não recebem orientação, por exemplo, quanto aos riscos da utilização do silicone industrial não medicinal (JONES et al. apud UNAIDS, 2009). A capacidade do *e-learning* de disseminar informação rapidamente e chegar a todos os públicos, independentemente de sua orientação sexual, levou o Ministério da Saúde a desenvolver capacitação sobre doenças Sexualmente Transmissíveis e a AIDS, como a construção do curso de EaD “Juventudes, sexualidades e prevenção das DST/Aids” em parceria com a Unesco, o Ministério da Educação e o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) (UNESCO, 2014).

Pessoas com deficiência ou acessibilidade reduzida

Nas últimas décadas, a questão da inclusão de pessoas com deficiência física tem sido preocupação crescente e envolvido diversos segmentos da sociedade. O termo acessibilidade reduzida foi criado a partir de associações formadas por pessoas que possuem algum tipo de deficiência física, familiares e amigos, por acreditarem que as maiores dificuldades que tais pessoas enfrentam se devem ao fato de não contarem com meios que facilitem o seu acesso às oportunidades de trabalho e aos bens públicos, em especial e aos produtos e serviços disponíveis, em geral, para a sociedade.

Quando se trata de gestão da diversidade, não se pode deixar de considerar esta questão. A contratação de pessoas com deficiência física pelas empresas está prevista em lei e, portanto, o número de contratações vem crescendo progressivamente. Cabe ressaltar que existem diversas iniciativas empresariais que vão além do número de contratações exigido por lei, como é o caso da URANET Projetos e Sistemas, especializada em soluções para *contactcenter* (SINTELMARK,2010). A empresa criou o projeto de *home office* com

o objetivo de incentivar e facilitar a inserção do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho.

Os 159 atendentes especiais conseguem trabalhar de suas casas graças ao IntergrALL, uma solução virtual de gerenciamento inteligente de *contact centers* desenvolvida pela empresa URANET, 100% web, que pode ser utilizada em qualquer computador. As facilidades do software permitem que toda a configuração física de atendimento seja instalada nas residências. Além da infraestrutura de que precisam para trabalhar, como telefone, computador, *rack*, conexão em banda larga e aplicativos de *front-end*, eles recebem treinamento por meio de sistemas de *e-learning*, que, democraticamente, lhes garantem o mesmo nível de acesso à informação e ao conhecimento dos colaboradores que trabalham nas dependências físicas da empresa. Projetos como este contribuem também para a sustentabilidade ambiental, devido à economia de energia elétrica e transporte.

A Rede Senai de EAD, através do Projeto de Qualificação de Deficientes Auditivos desenvolvido pelo Núcleo de EaD do Senai da Bahia utiliza ferramentas de informática básica para Linux, na plataforma *Moodle*. Através do projeto os alunos, em ambiente virtual, utilizam recursos multimídia, executam tarefas e avançam nos módulos até estarem aptos a disputar vagas no mercado de trabalho (SENAI, 2014)

Merece destaque, também, o trabalho da rede Saci, que oferece, desde 1999, cursos de capacitação para o uso da internet e informática através de softwares alternativos adaptados aos diferentes tipos de deficiência (REDE SACI, 2014). A rede é um exemplo da integração de diferentes atores e é promovida através da aliança entre a Coordenadoria Executiva de Cooperação Universitária e de Atividades Especiais da Universidade de São Paulo (CECAE-USP), a Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP), o Amankay Instituto de Estudos e Pesquisa, e o Núcleo de Computação Eletrônica da Universidade Federal do Rio de Janeiro (NCE-UFRJ)

A rede Saci difunde informações sobre o tema através de cursos e grupos de discussão que envolve familiares, amigos, profissionais especializados, formuladores de políticas públicas, instituições de ensino e pesquisa e organizações da sociedade civil. Dessa forma, alcança parcela significativa da população envolvida, direta ou indiretamente, com a questão da deficiência.

Povos indígenas

Várias ações de qualificação alcançam a população indígena através do *e-learning*. O Programa Rede Floresta *Tapowa Ka* é uma delas. Desenvolvido pela Eletronorte em

parceria com o Instituto Nacional de Tecnologia da Informação, tem como objetivo a implantação de núcleos de inclusão digital gerenciados pelas comunidades de moradores (ITI, 2014). Os softwares utilizados foram traduzidos para linguagens e dialetos indígenas. Os integrantes da comunidade recebem gratuitamente cursos de capacitação via *e-learning*.

Promoção de eventos

O primeiro grande evento brasileiro de EAD com foco na sustentabilidade aconteceu em Campo grande (MS), na Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal-UNIDERP promovido pela Associação Brasileira de Educação a Distância-ABED (COSCARRELLI, 2004).

Segundo afirmou o presidente da ABED à época, a escolha da região para sediar o evento foi proposital, na tentativa de descentralizar esse tipo de ensino. "A intenção é focar mais o interior do Brasil onde a EAD ainda não foi muito difundida [...] a educação a distância pode ajudar na conscientização a respeito da seriedade da questão do desenvolvimento sustentável."(COSCARRELLI, 2004).

Foram apresentados casos regionais de sucesso no encontro da ABED, sendo também destaque a discussão sobre a importância do foco no usuário final, que nem sempre é lembrado durante o processo de desenvolvimento dessas tecnologias, sendo forçado a imposições.

Voluntariado

O Portal Voluntários *OnLine* (2014) incentiva o voluntariado a distância e disponibiliza capacitação *online* através do Curso Força Voluntária e, em 2012 o Portal alcançou 40 mil cadastros. O curso tem duração de três semanas, sendo oito dias reservados a *chats* e plantões de dúvidas. Além do curso básico, são disponibilizados através do *e-learning* os cursos “Defesa civil e os desastres naturais” e “Voluntários em situações de desastre”. O portal propicia oportunidades de voluntariado on-line para várias atividades, entre as quais se ressalta: design: criação de logomarcas, sites e folders; coordenação de equipes de voluntários online; desenvolvimento de tecnologias de informação; pesquisas, formação e treinamento; comunicação e divulgação; consultoria de comunicação, jurídica e contábil; desenvolvimento e gerenciamento de projetos.

Educação

O SENAI por meio da sua rede de EaD, oferece mais de 300 opções de cursos em mais de 20 áreas tecnológicas (SENAI, 2011). Em 2009, a Rede Senai de EaD contabilizou 280 mil matrículas em todo o país, incluindo as de Competências Transversais. Esse resultado representa mais de 10% do total realizado em 2009 pelo Senai em todas as suas modalidades de ensino. Em 2009, a rede recebeu reconhecimento como Referência Nacional pelo programa Educação para a Nova Indústria – Ações Senai de Aprendizado Baseado no *e-Learning* e no *Blended Learning*.

Em 2010, a rede foi premiada pelo programa Competências Transversais, reconhecido como Referência Nacional pela Comissão de Notáveis do Prêmio e-Learning Brasil 2010-2011. O case Competências Transversais: cursos a distância que atravessam toda a vida foi premiado na modalidade Relevante Contribuição Social (SENAI, 2011).

Os cursos de Competências Transversais são gratuitos e abrangem temas como educação ambiental, empreendedorismo, legislação trabalhista, segurança do trabalho, tecnologia da informação e comunicação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face de desequilíbrios econômicos, sociais e ambientais mundiais que comprometem não apenas a sociedade hoje, mas também as futuras gerações, o desafio da sustentabilidade implica em mudanças radicais dos modos de pensar, agir e produzir. Neste contexto de alta complexidade, a integração dos esforços é fundamental para subsidiar a atuação integrada dos diversos segmentos que compõem a sociedade.

Apartir de estudos anteriores sobre EAD, foram evidenciados aspectos importantes que devem ser levados em consideração com vistas a maximizar a adoção do sistema por pessoas envolvidas em programas de responsabilidade social e ações com foco no desenvolvimento sustentável.

A partir da análise das práticas apresentadas, pode-se ressaltar o importante papel que o *e-learning* desempenha na promoção de práticas sustentáveis garantindo o acesso à diversos recursos de uma forma universalizada, como por exemplo o acesso à educação de qualidade, onde o avanço dos números de pessoas no Brasil que usam tal ferramenta de aprendizagem é notoriamente crescente (RISS et al., 2012).

O artigo exorta a importância do planejamento criterioso de ações desta natureza que envolvam o *e-learning*, sob pena de comprometer a efetividade de esforços

empreendidos na direção de uma nova sociedade, mais equânime, para esta e as próximas gerações.

No método de coleta utilizado, não foi encontrado nenhum artigo acadêmico em algum periódico classificado como *Qualis* pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal no Nível Superior (Capes). Tal fato, pode ser ocasionado pelo incipiente número de pesquisas acadêmicas sobre EaD no Brasil (ABBAD; ZERBINI; SOUZA, 2010) e principalmente pela possível pequena quantidade de publicações acadêmicas relacionando EaD e sustentabilidade.

Como contribuição, a presente pesquisa ao relacionar o uso do *e-learning* aos aspectos teóricos e práticos referentes ao desenvolvimento sustentável e à responsabilidade social empresarial, identificando diversos exemplos de contribuições do sistema de *e-learning* para as iniciativas com foco na sustentabilidade, pode suscitar *benchmarkings* e oportunidades de replicação no âmbito acadêmico e empresarial.

Como limitação do trabalho, além da inexistência de trabalhos acadêmicos sobre o tema, os autores consideram que uma pesquisa em periódicos e plataformas de busca acadêmicas de forma mais detalhada e metódica é necessária para alcançar um resultado mais robusto. Recomenda-se como pesquisas futuras, a realização de um estudo com técnicas de análise bibliométrica com o objetivo de analisar a produção científica nacional, utilizando a classificação *Qualis*, da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal no Nível Superior (Capes), relacionando iniciativas práticas de Educação a Distância com sustentabilidade.

REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia da Silva; ZERBINI, Thaís; SOUZA, Daniela Borges Lima de. **Panorama das pesquisas em educação a distância no Brasil**. *Estud. psicol. (Natal)* [online]. 2010, vol.15, n.3, pp. 291-298.

AFONSO, Rita de Cassia Monteiro. *Jogo de sombras: um estudo sobre diálogos entre empresas e comunidades no Brasil*. 2012. 289f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, 2012.

ALEXIM, J. (1999). A diversidade no âmbito da educação profissional e do mercado de trabalho. **Revista Internacional do Trabalho**. Brasília, Ed. Projeto OIT/TEM.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENSINO A DISTÂNCIA – ABED. Disponível em: <www.abed.org.br/congresso2004/por/ultimas.htm>. Acesso em: 03 jul. 2014.

AUSTIN, R.M. Collaborative advantage: the art of alliances. **Harvard Business Review**. Abr.2000. Disponível em: <<http://www.utexas.edu/courses/streeter/393T19/JAustin.pdf>>. Acesso em: 12 jul.2009.

BORGES, César; CORTEZ, Fátima; PONTES, Raquel. **Desenvolvimento: formas e processos**. Fortaleza: Fundação Konrad Adenauer, 2006.

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

CARVALHO NETO, S.; ZWICKER, R.; CAMPANHOL, E. Ensino On-line na Graduação de Administração: um estudo de prós, contras e da possibilidade de implantação de um ambiente virtual de aprendizagem em uma IES do estado de São Paulo. In: ENCONTRO ANPAD, 30., 2006, Salvador. **Anais...**, Salvador, 2006.

CARVALHO NETO, S.; TAKAOKA, H. Dimensões de Qualidade em Ambientes Virtuais de Aprendizagem: Estudo de um Modelo de Relações entre Qualidade da Informação e do Sistema, Satisfação, Uso e Benefícios Percebidos por meio de Aplicação de Modelagem de Equações Estruturais. In: ANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...**, Rio de Janeiro, 2010.

COSCARELLI, Crislaine. Educação à distância e sustentabilidade. **Universia**, 05 abr. de 2004. Disponível em: <<http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2004/04/05/519613/ducao-distncia-e-sustentabilidade.html>>. Acesso em: 05 de julho de 2014.

CRISÓSTOMO, Vicente Lima; SOUZA, Jackeline Lucas; PARENTE, Paulo Henrique Nobre. Possível efeito regulatório na responsabilidade socioambiental da empresa brasileira em função da lei nº 10.165/2010. **Revista de Gestão Social e Ambiental – RGSA**, São Paulo, v.6, n.3, p.154-167, set./dez. 2012.

CRUZ, Breno de Paula Andrade. Boicote de consumidores em relação à responsabilidade social corporativa: proposições a partir do contexto brasileiro. **Revista de Gestão Social e Ambiental – RGSA**, São Paulo, v.7, n.1, p.19-34, jan./abr. 2013.

FLORES, Shana Sabbado. Sustentabilidade como Direcionador Estratégico: um Estudo de Caso sobre as Políticas e Práticas da Copesul. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 29., 2005, Brasília. **Anais Eletrônicos...** Brasília: ENANPAD, 2005.

FRIEDMAN, Thomas L. **Quente, plano e lotado: os desafios e oportunidades de um novo mundo**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.

GHEDINE, T.; TESTA, M. G.; FREITAS, H. Educação à distância via internet em grandes empresas brasileiras. **RAE**, v. 48, n. 4, out/dez, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

HABERMAS, Jürgen. **Conhecimento e interesse**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – ITI. Disponível em: <www.iti.gov.br>. Acesso em: 04 maio 2014.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Brasil em desenvolvimento: estado, planejamento e políticas públicas. v.3. Brasília: IPEA, 2009. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/bd/pdf/2009/Livro_BrasilDesenvEN_Vol03.pdf>. Acesso em: 10 jul.2014.

KLERING, Luiz Roque; SCHOROEDER, Christine da Silva. Desenvolvimento de uma plataforma virtual da aprendizagem. Uma contribuição conceitual e tecnológica, do campo da administração, à educação a distancia. In: ENCONTRO ANPAD, 22., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...**, Rio de Janeiro, 2008

KRUGLIANSKAS, Isak; ALIGLERI, Lilian; ALIGLERI, Luiz. **Gestão socioambiental: responsabilidade e sustentabilidade do negócio**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARCOVITCH, Jacques. **Para mudar o futuro: mudanças climáticas, políticas públicas e estratégias empresariais**. São Paulo: Saraiva, 2006.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/data/Pages/MJE9CFF814ITEMIDD9B26EB2E3CD49B79C0F613598BB5209PTBRIE.htm>>. Acesso em: 12 jul. 2014.

NOVO, Luciana Florentino. Um olhar sob o prisma da responsabilidade social da universidade e a função do EaD como agente responsabilizador da IES perante a sociedade. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 9., 2009, Florianópolis. **Anais eletrônicos...** Florianópolis, 2009.

OLIVEIRA, Bruna Miyuki Kasuya de; RAMOS, Anátalia Saraiva Martins. Utilidade percebida, facilidade de uso e auto-eficácia na intenção de continuidade de utilização do moodle: uma pesquisa com alunos de um projeto piloto da Universidade Aberta do Brasil. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO DA INFORMAÇÃO, 2., 2009, Recife. **Anais...** Recife, 2009.

OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. Ética e Técnica. **Kairós – Revista Acadêmica da Prainha**, ano 2, p.322-360, Jul./Dez. 2005.

PORTAL VOLUNTÁRIOS ON LINE. Disponível em: <www.voluntariosonline.org.br>. Acesso em: 04 jul. 2014.

REDE SÁCI. Disponível em: <www.redesaci.org.br>. Acesso em: 03 jun. 2014.

REDE SENAI DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA. Disponível em: <<http://www.senai.br/ead/>>. Acesso em: 05 jun. 2014.

RIOS, Rafael Sales; OLIVEIRA, Sara Silva. A responsabilidade social empresarial e a responsabilidade civil ambiental: uma aproximação neoinstitucional. **Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade - GeAS**, São Paulo, v.2, n.1, p.74-96, Jan./Jun. 2013.

RISS, Luciana Aita; GROHMANN, Márcia Zampieri; BATTISTELLA, Luciana Flores. Produção em administração sobre e-learning no Brasil: dissonância com os hot topics internacionais. **Teoria e Prática em Administração**, v.2, n.1, p.29-55, 2012.

SAVITZ, André. **A empresa sustentável**: o verdadeiro sucesso é o lucro com a responsabilidade social e ambiental. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SENAI. Relatório anual 2010. 76p. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/canal/ead-cursos/>>. Acesso em: 01 maio 2014.

SENGE, Peter. et al. **A revolução decisiva**: como os indivíduos e as organizações trabalham em parceria para criar um mundo sustentável. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SINTELMARK. Disponível em: <http://www.sintemark.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=354:ura-net-aposta-na-responsabilidade-social&catid=97:outubro2010&Itemid=158>. Acesso em: 18 jul. 2014.

SILVA, César Augusto Barreto da. Arquitetura empresarial: um estudo de caso sobre a integração entre a plataforma Moodle e o SIGAA da UFRN. 2012. 141f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

SOUZA, Tatiane R.; THEMÉ, Alexandre W. E-Learning: uma possível ferramenta de gestão da diversidade. In: V CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 2009, Niterói. **Anais...** Niterói, 2009.

TADERKA, Gisele; RIEDNER, Lilian Navrotzki; BERTOLINI, Geysler Rogis Flor. Responsabilidade social: a postura das empresas agroindustriais com seus fornecedores. **Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade - GeAS**, São Paulo, v.2, n.1, p.26-44, Jan./Jun. 2013.

TADEU, Hugo Ferreira Braga; SILVA, Jersone Tasso Moreira; BOECHAT, Cláudio Bruzzi; CAMPOS, Paulo Március Silva; PEREIRA, André Luiz. **Logística reversa e sustentabilidade**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

TRIGUEIRO, André. **Mundo sustentável 2**: novos rumos para um planeta em crise. São Paulo: Globo, 2012.

VASCONCELLOS, Lilian; FLEURY, Maria Tereza Leme. A relevância do ambiente organizacional na adoção de inovações: a utilização do e-learning por colaboradores de uma empresa de telecomunicações. In: SIMPÓSIO DE GESTÃO E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA, 25., 2008, Brasília. **Anais...** Brasília, 2008.

UNAIDS. **Derechos humanos, salud y VIH**: Guía de acciones estratégicas para prevenir y combatir La discriminación por orientación sexual e identidad de gênero. Disponível em: <<http://www.abglt.org.br/port/homofobia.php>>. Acesso em: 18 fev. 2014.

UNESCO. Curso a distância “juventudes, sexualidades e prevenção das DST/aids. Disponível em: <http://www.unesco.org/new/pt/brasil/education/health-education-in-brazil/sexuality-education-in-brazil/online-course-on-sdtaids-prevention/>. Acesso em: 28 jun. 2014.