

**Universidade de São Paulo
Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”**

Identidade de carreira na gestão ambiental: perspectivas e caminhos

Letícia Matheus Baccarin

Trabalho de conclusão de curso apresentado como parte dos
requisitos para obtenção do título de Bacharela em Gestão
Ambiental

**Piracicaba
2018**

Letícia Matheus Baccarin

Identidade de carreira na gestão ambiental: perspectivas e caminhos

Orientadora:
Profa. Dra. **HELIANI BERLATO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como parte
dos requisitos para obtenção do título de Bacharela em
Gestão Ambiental

**Piracicaba
2018**

A todos os gestores e gestoras ambientais do Brasil, que se dedicam incessantemente para tornar o mundo um lugar melhor do que aquele que encontraram.

AGRADECIMENTOS

O meu maior agradecimento é, sem dúvidas, aos meus pais, Maria Célia e Francisco, sem os quais nada disso seria possível, agrago infinitamente pelo amor e pelo apoio que sempre me deram, obrigada por me acompanharem ao longo de cada passo dado. Agradeço também aos meus amados avós Anna Lourdes (*in memoriam*) e Joaquim, Célia e Ricardo (*in memoriam*) pelo amor incondicional ao longo da vida e por sempre valorizarem o estudo e o trabalho e me passarem esses valores.

À Profa. Dra. Heliani Berlato, sou imensamente grata pela valiosa orientação, só tenho a agradecer por ter me acolhido em um de seus projetos e ter me proporcionado a oportunidade de seguir nesta área de estudo, que tanto me inspirou a realizar este trabalho. Tenho certeza que levarei todos os ensinamentos para a vida inteira.

Agradeço à Profa. Dra. Odaléia Queiroz pelos aconselhamentos e pela dedicação ao curso de Gestão Ambiental, sou muito grata por ter tido a oportunidade de tê-la como Professora desde o início até o término da minha graduação.

Às grandes amigas que a ESALQ me proporcionou para toda a vida, Livia, Iune, Cristina, Melina, Bruna, Thamires e Bárbara, obrigada por todos os momentos que tivemos juntas, sempre sorrirei muito ao lembrar. Certamente aprendi muito com vocês e quero continuar aprendendo.

Ao querido Thiago por todo o suporte emocional e por me dar forças nos momentos de preocupação, estando sempre ao meu lado.

Ao amigo Danilo por ter me ajudado durante a elaboração deste trabalho, com importantes conselhos e sugestões.

E, finalmente, à ESALQ que se tornou minha segunda casa ao longo desses anos e a todos que direta e indiretamente apoiaram este trabalho e estiveram comigo durante esta jornada.

“Está tudo dentro de um grande fluxo. Não sei se esse fluxo deve ser chamado de universo ou mundo, mas desse ponto de vista você e eu somos como parte deste todo. Um pequeno indivíduo em um fluxo. Somos só ‘um’ em ‘tudo’, mas só com esses ‘uns’ juntos o ‘tudo’ pode existir (...) por isso o ‘um’ é ‘tudo’ e o ‘tudo’ é ‘um’.”

(Hiromu Arakawa)

SUMÁRIO

RESUMO	9
ABSTRACT	10
1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Contexto da preocupação ambiental.....	12
1.2 Objetivos	16
1.2.1 Objetivo geral.....	16
1.2.2 Objetivos específicos.....	16
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	17
2.1 A Gestão Ambiental enquanto formação acadêmica	17
2.1.1 Aumento da preocupação com as questões ambientais no Brasil	17
2.1.2 A dimensão ambiental e o papel das Instituições de Ensino Superior (IES).....	20
2.1.3 O curso de bacharelado em gestão ambiental no Brasil	22
2.1.4 Bases legais do curso de gestão ambiental no Brasil	32
2.1.5 Perfil dos profissionais em gestão ambiental	38
2.1.6 Localização dos cursos de gestão ambiental no Brasil.....	43
2.1.7 Empregabilidade.....	44
2.2 Identidade de carreira	47
3 METODOLOGIA	57
3.1 Tipo de estudo	57
3.2 Abordagem de pesquisa	57
3.3 Instrumento para coleta de dados	58
3.3.1 Nível de estruturação das entrevistas	59
3.4 Registro das respostas e método de análise.....	60
3.5 Perfil dos entrevistados	61
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	65
4.1 Agrupamentos	65
4.1.1 O gestor não reconhecido.....	65
4.1.2 A identidade de carreira criada na generalidade: a interdisciplinaridade como diferencial e como limitante.....	80
4.1.3 A maturidade como um reforço positivo da escolha	107
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	115
5.1 Limitações da pesquisa.....	116
REFERÊNCIAS	117
ANEXO.....	123

RESUMO

Identidade de carreira na gestão ambiental: perspectivas e caminhos

O presente trabalho teve como intuito compreender como se dá a construção da identidade de carreira dos bacharéis em gestão ambiental do Brasil. Dada a recente trajetória desse profissional, cuja primeira turma se formou em 2005, urge compreender essa atuação desses egressos, do ponto de vista da identidade de carreira, que diz respeito a forma como cada indivíduo entende o trabalho que realiza com base em características pessoais e na interação com o meio externo. Para contemplar a profundidade que este tipo de investigação exploratória requer, a pesquisa contou com a abordagem qualitativa, tendo como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada com 18 egressos de cursos de bacharelado em Gestão Ambiental do Brasil. Ainda que no Brasil existam 14 Instituições de Ensino Superior (IES), esses gestores ambientais são provenientes de nove dessas IES, que são aquelas que já possuem turma formada há pelo menos dois anos. A partir dos resultados obtidos, foram delineados três agrupamentos principais baseados nas tendências verificadas ao longo dos relatos. A concepção de que há uma carência de reconhecimento do gestor ambiental deu origem a um dos agrupamentos. O segundo grupo foi identificado a partir da generalidade da formação em Gestão Ambiental e o terceiro foi concebido com base na maturidade como um reforço de que a escolha atendeu às expectativas diante dessa formação. Verificou-se que a construção da identidade de carreira dos bacharéis entrevistados se pauta nos significados que a questão ambiental já tinha em suas vidas quando ingressaram na graduação, bem como nos significados que passaram a ser atribuídos pelos egressos à gestão ambiental à medida que construíram suas carreiras dentro dessa área.

Palavras-chave: Identidade de carreira; Gestão ambiental; Egressos

ABSTRACT

Career identity in environmental management: perspectives and paths

The purpose of this study was to understand how career identity is built among bachelors in Environmental Management in Brazil. Considering the recent trajectory of this professional, that the first class graduated in 2005, it is urgent to understand the performance of these graduates from the point of view of career identity. This term refers to the way each individual understands the work performed by oneself based on personal characteristics and interaction with the external environment. To regard the depth that this type of exploratory research requires, the research relied on the qualitative approach, in which one the instrument of data collection was the semi-structured interview that was carried out with 18 graduates from Environmental Management baccalaureate. Although in Brazil there are 14 Institutions of Higher Education that offer this course, the environmental managers interviewed came from nine of them, which are that ones that already has graduated class for at least two years. From the results obtained, three main clusters were outlined based on the trends throughout the reports. The concept that there is a lack of recognition of the environmental manager originated the first cluster. The second one was identified through the generality of undergraduate course in Environmental Management and the third cluster was conceived based on the maturity as a reinforcement that the choice met expectations they had before the course. It was found that building the career identity of the bachelors interviewed is supported on the meaning that the environmental question already had in their lives when they started the undergraduate course as well as the meanings that have come to be attributed by graduates to the environmental management as they built their careers within that area.

Keywords: Career identity; Environmental management; Graduated

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com a dimensão ambiental passou a ganhar maior repercussão a partir dos anos 70, ainda que de forma difusa dentre os diversos setores da sociedade. Apesar das universidades possuírem um papel fundamental na formação de profissionais capazes de trabalhar com as instabilidades ambientais, essa questão só passou a ser considerada nos anos 90¹.

Uma das formações acadêmicas voltadas a atuar nesse sentido é a Gestão Ambiental (GA), que após uma série de discussões foi instituída enquanto curso de bacharelado em 2002 no Brasil. Nesse contexto, essa graduação ainda é bastante recente, de modo que o entendimento sobre a identidade desse profissional consiste em objeto de estudo pouco explorado, porém fundamental para o desenvolvimento dessa carreira.

Embora o curso venha ganhando cada vez mais expressividade, ainda são poucos os estudos voltados aos egressos, sendo que a maior parte deles foi realizada apenas com os formados de uma única IES ou em um número restrito delas, não abarcando os egressos das diversas IES que oferecem o curso de GA. Assim, os estudos realizados até o momento envolvendo egressos apresentam caráter mais específico, restringindo a extrapolação de seus resultados (LIMA, 2015), havendo uma lacuna de pesquisas nesse sentido.

Além disso, apesar da expansão de trabalhos relacionados à gestão ambiental e aos egressos deste curso, não há estudos voltados a compreender a construção da identidade de carreira desse profissional.

Tendo em vista que uma das características centrais da formação em Gestão Ambiental consiste na diversidade de áreas de atuação, este é justamente um dos aspectos que torna complexo o entendimento da gestão ambiental do ponto de vista da construção de uma identidade de carreira, pois a interdisciplinaridade é tanto o diferencial quanto o ponto que dificulta a caracterização desse profissional. Nesse sentido, torna-se ainda mais urgente entender melhor a percepção dos egressos desse curso sobre a construção da sua identidade de carreira, uma vez que essa linha de estudo fornece subsídios importantes para essa compreensão (SCHENKEL, CUNHA, 2014).

Para tanto, é necessário reforçar os entendimentos sobre as atribuições do gestor ambiental, sendo o estudo sob a ótica da identidade de carreira uma abordagem que permite

¹ Informações obtidas em: <http://ulsf.org/talloires-declaration/>

delimitar um entendimento mais aprofundado sobre a atuação do gestor ambiental, frente aos demais profissionais de áreas de formação adjacentes.

Tendo em vista esse gargalo, este estudo se justifica pela necessidade de conhecer melhor como se dá a construção da identidade carreira dos gestores ambientais, do ponto de vista dos egressos de cursos de bacharelados de gestão ambiental de todo o Brasil, a fim de compreender de forma mais aprofundada essa atuação profissional.

1.1 Contexto da preocupação ambiental

Um dos meios fundamentais para melhor compreender a gestão ambiental enquanto profissão é conhecendo o contexto no qual o curso foi idealizado, planejado e instituído, isto é, os marcos que levaram a sua construção.

Tendo em vista o cenário global, o marco da inclusão da dimensão ambiental nos diversos processos de tomada de decisão se deu a partir dos anos 70, sendo que a questão foi levantada pelo Clube de Roma, fundado em 1968, que em seu relatório “Os Limites do Crescimento”, em 1972, indicava os possíveis limites do aumento da produção industrial, dado à escassez das reservas de recursos naturais não renováveis, sobretudo dos recursos energéticos (RAYNAUT et al., 2000). O relatório foi elaborado em parceria com uma equipe renomada de cientistas do Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT, na sigla em inglês para Massachusetts Institute of Technology), sendo que o estudo visou simular a situação da relação futura entre a humanidade e ambiente, tendo em vista o crescimento populacional e a finitude dos recursos naturais.

A partir do relatório, foi constatado que a preocupação com o futuro da humanidade em termos de disponibilidade de recursos era legítima, visto que se a sociedade mantivesse o ritmo de consumo de recursos naturais, aliado à industrialização e aumento populacional, esses recursos viriam a se exaurir em cerca de 100 anos (MEADOWS et al., 1972). Por um outro lado, uma das principais críticas a esse relatório é de que ele não considera o avanço e a descoberta de novas tecnologias voltadas ao manejo sustentável dos recursos naturais (McCORMICK, 1992). Apesar das controvérsias, após quatro décadas da publicação do relatório, é possível observar que ele foi essencial para dar início aos debates e aos questionamentos sobre o modelo de produção e consumo então vigentes.

Vale ressaltar que já em 1948 havia sido criada a União Internacional para a Conservação da Natureza (ou IUCN, na sigla em inglês para International Union for

Conservation of Nature) em Fontainebleau, França. Durante a primeira década de sua criação, a IUCN realizou alguns estudos sobre o impacto das atividades humanas nos sistemas naturais, que lançou as bases iniciais para o relatório de impacto ambiental, que se tornou um modelo a ser adotado pelas indústrias por todo o mundo². Os trabalhos seguintes se deram a partir dos anos 60 e 70, convergindo com o despontar da discussão da questão ambiental de forma mais integrada entre os países.

Ainda nos anos 70, deflagrou-se outra grande questão, em nível internacional, que era a disparidade existente entre o crescimento populacional nos países desenvolvidos e nos países em desenvolvimento. Enquanto os países mais desenvolvidos em termos de industrialização possuíam baixa taxa de crescimento populacional, essa proporção era bem diferente para os países em desenvolvimento, sendo então levantada a necessidade de uma política de controle da natalidade. Foi nesse contexto que o Clube de Roma propôs o “crescimento zero”, ainda que pouco aceitável tanto econômica, quanto politicamente, especialmente no curto prazo (LAGO, 2006).

Porém, havia outros fatores envolvidos, como a gritante diferença do nível de consumo entre ambos os países. Essas duas questões foram responsáveis por suscitar diversas discussões sobre os limites do crescimento considerando as peculiaridades econômicas, políticas e sociais de cada país. Assim, diversas conferências internacionais se propuseram a tratar desse embate, ainda muito recente, mas que já caminhava no sentido de gerar informações legítimas sobre a situação dos recursos naturais em cada região do planeta (RAYNAUT et al., 2000).

Essa inquietação motivou a realização da Conferência das Nações Unidas Sobre Meio Ambiente Humano promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), em Estocolmo, Suécia, em 1972, que levantou alguns dos desafios ambientais a serem enfrentados pela sociedade, de modo que a segurança do meio ambiente foi colocada como uma das pautas recorrentes das Nações Unidas (TAKENAKA, 2008).

Um dos resultados da Conferência foi a elaboração de um Manifesto Ambiental, para inspirar as nações a atuarem de forma alinhada à conservação ambiental. A partir desse Manifesto, foi instituída uma agenda ambiental comum a ser seguida pelos membros do Sistema das Nações Unidas. Logo após a Conferência, a Assembleia Geral da ONU criou, ainda em 1972, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (ONU Meio Ambiente),

² Informação obtida em: <https://www.iucn.org/about/union/iucn-brief-history>

que iria coordenar os trabalhos da Organização na área ambiental, em nível global, sendo algumas das suas preocupações as catástrofes ambientais e os conflitos socioambientais³.

Em 1983, a médica Gro Harlem Brundtland, especialista em saúde pública e ex-Primeira Ministra da Noruega, foi convidada pelo Secretário-Geral da ONU para formar e presidir a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento. Brundtland já possuía a compreensão de que a saúde vai além dos domínios da medicina, uma vez que engloba a situação ambiental e o desenvolvimento humano. A partir disso, em 1987, a Comissão Brundtland publicou o relatório “Nosso Futuro Comum”, que cunhou pela primeira vez o conceito de desenvolvimento sustentável, a ser apresentado publicamente. Uma das consequências dessa Comissão foi promover a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, que intensificou a pauta ambiental na agenda pública⁴.

Assim, realizou-se em 1992, no Rio de Janeiro, a Cúpula da Terra, que estabeleceu a Agenda 21, que seria um documento constando as ações a serem adotadas visando o desenvolvimento sustentável nas próximas duas décadas, e ao longo do século XXI, a começar pela Conferência das Nações Unidas Sobre Meio Ambiente Humano de 1972 (LAGO, 2006).

A partir disso, em 1992, houve um reconhecimento mundial que urgia alinhar estratégias no sentido do desenvolvimento sustentável, sendo algumas delas estabelecidas na Agenda 21. Vale destacar que a Agenda inclui não apenas a problemática ambiental, mas também as tendências dos padrões de consumo e produção, a pobreza, o aumento demográfico, bem como da demanda por alimentos e da pressão sobre os sistemas naturais. O programa também se preocupou com a questão da diversidade, ao propor ações para reforçar o papel de grupos amplos como mulheres, agricultores, comunidades indígenas, cientistas, autoridades locais, setor privado e Organizações não Governamentais (ONGs) rumo ao desenvolvimento sustentável⁵.

Essa diversidade de temas correlacionados à temática ambiental ressalta uma característica fundamental da gestão de recursos, que é a transdisciplinaridade, isto é, uma compreensão integrada de diversos aspectos não apenas de ordem ambiental, mas também social, econômico, político e cultural (RAYNAULT et al., 2000).

A revisão e acompanhamento da Agenda 21 foi realizada 5 anos após a sua instituição, portanto em 1997, pela Cúpula da Terra +5, que em seu relatório final apontou a necessidade

³ Informação obtida em: <https://nacoesunidas.org/acao/meio-ambiente/>

⁴ Informação obtida em: <https://nacoesunidas.org/acao/meio-ambiente/>

⁵ Informação obtida em: <https://nacoesunidas.org/acao/meio-ambiente/>

de adotar metas com respaldo jurídico para, sobretudo, diminuir as emissões de gases de efeito estufa, no sentido de mitigar as mudanças climáticas e reduzir as desigualdades socioeconômicas. Para que as metas e compromissos da Agenda fossem de fato cumpridos, a Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, em 2002, ocorreu em Johannesburgo, África do Sul para avaliar os êxitos e os desafios e rever a necessidade de incorporar novas demandas, dado que a Cúpula da Terra havia ocorrido em 1992 (LAGO, 2000).

No contexto das mudanças climáticas supracitadas, em 1988, foi concebido o Painel Intergovernamental para as Mudanças Climáticas (IPCC) pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) e pela Organização Meteorológica Mundial (OMM). Quase uma década depois, em 1997 foi acordado internacionalmente o Protocolo de Kyoto entre os países membros da ONU, que determinou metas para 37 países industrializados e para a comunidade europeia no sentido de diminuir as emissões de gases causadores do efeito estufa⁶.

Finalmente, para concentrar ainda mais os esforços rumo ao desenvolvimento sustentável continuado, a Assembleia Geral estabeleceu o período de 2005 a 2014 como a Década das Nações Unidas da Educação para o Desenvolvimento Sustentável, tendo a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) como uma das principais agências envolvidas. Essa década visava fomentar ações que auxiliassem as populações a adotarem atitudes e buscarem conhecimento para subsidiar a tomada de decisões, considerando tanto benefícios próprios, como da comunidade em que estão inseridas, bem como os impactos dessas decisões para o presente e para o futuro (LAGO, 2000).

⁶ Informação obtida em: <https://nacoesunidas.org/acao/meio-ambiente/>

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Compreender como os egressos do curso de bacharelado em Gestão Ambiental constroem a sua identidade de carreira.

1.2.2 Objetivos específicos

- ✓ Caracterizar a situação profissional dos egressos do curso de gestão ambiental no Brasil, sob a ótica da identidade de carreira.
- ✓ Compreender como os egressos reconhecem sua trajetória na profissão de gestor ambiental.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 A Gestão Ambiental enquanto formação acadêmica

O referencial teórico foi dividido em duas partes, a primeira se dedicou a apresentar o panorama da Gestão Ambiental enquanto curso de graduação, isto é, o contexto da sua criação, situação atual no país, configuração e o embasamento legal. A segunda parte trouxe o aporte teórico sobre a identidade de carreira, enquanto abordagem a ser considerada pelo presente trabalho dentro da gestão ambiental.

2.1.1 Aumento da preocupação com as questões ambientais no Brasil

Em termos de cenário nacional, as três últimas décadas do século passado no Brasil foram marcadas por diversas manifestações de crises ambientais, como por exemplo, na Amazônia, no Cerrado e na Mata Atlântica. O fenômeno da poluição passou a ser considerado tanto em decorrência dos seus impactos diretos, como eutrofização de rios e lagos e prejuízos à saúde humana quanto pelos indiretos, como arrefecimento da camada de ozônio e efeito estufa. Por essa razão, os fenômenos causadores de impactos ambientais negativos passaram a fundamentar políticas públicas. Acompanhando a conjuntura internacional, na década de 70, o Brasil vivenciou uma série de movimentos ecológicos, de modo que a preocupação ambiental passou a ser um dos focos do cenário político (VIOLA, 1987).

Vale destacar que a Conferência de Estocolmo foi fundamental no avanço da incorporação das questões ambientais no Brasil. Porém, à medida que o tema foi se legitimando e ganhando proporções internacionais, ele passou a ser cada vez menos discutido sob a ótica científica, e cada vez mais no sentido político e econômico. Um dos recortes que ilustra essa abordagem foi o relatório da Delegação brasileira referente à Conferência de Estocolmo, segundo o qual o meio ambiente consiste em uma problemática de ordem política, de modo que deve-se saber quem tomam as decisões e quem será beneficiado e onerado por elas (LAGO, 2006).

Assim como no caso global, o Brasil também sediou um evento de suma importância para a discussão das questões ambientais que foi a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em 1992 no Rio de Janeiro, conhecida como Rio-92, como uma forma de reforçar a Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio

Ambiente Humano, realizada em 1972. Não obstante, visou-se ir além dos objetivos já existentes, a fim de acordar uma nova parceria entre os países por meio do estabelecimento de novos graus de cooperação entre os diversos setores da sociedade, como os Estados e as iniciativas privadas, bem como a sociedade civil no geral (SANCHEZ, CROAL, 2012).

Uma década após a Rio-92, ocorreu a denominada Rio +10, que seria a Conferência das Nações Unidas sobre Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, como uma segunda conferência da ONU cuja pauta era buscar mecanismo para implementar, efetivamente, a Agenda 21, acordada em 1992 no Rio de Janeiro. Sediado em Johannesburgo, África do Sul, o evento contou com representantes de 189 países, além de centenas de ONGs, que se debruçaram a avaliar medidas para utilizar os recursos naturais sem degradar o ambiente. Em 1997, durante uma sessão especial da Assembleia Geral das Nações Unidas (chamada de "Rio +5"), percebeu-se que existiam diversas lacunas nos resultados da Agenda 21. Vale destacar que a necessidade de investir em formas de fazer valer a Agenda 21 foi identificada na supracitada Rio+5, sendo que no ano 2000 a Comissão de Desenvolvimento Sustentável da ONU recomendou que fosse realizada uma nova cúpula mundial, que veio a ser a Rio+10 (STEINER, 2003).

A partir do contexto histórico da preocupação com as questões ambientais e do aumento dos movimentos em relação às mesmas, pode-se perceber que a Agenda 21 foi um marco que perpassou diversos eventos sobre a temática, sendo que no Brasil não foi diferente, visto que os objetivos da Agenda repercutiram sobre o cenário político e econômico do país.

Uma dessas repercussões consistiu na criação no Decreto Presidencial de 26 de fevereiro de 1997⁷, que só veio a ser aprovado em 03 de fevereiro de 2004⁸, quando instituiu a Comissão de Políticas de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 21 Nacional (CPDS), no âmbito da Câmara de Políticas dos Recursos Naturais, do Conselho de Governo, que visa coordenar a implementação da Agenda 21 no país, auxiliando a execução das Agendas 21 Locais⁹.

De acordo com o documento brasileiro sobre ações prioritárias para a Agenda 21 brasileira elaborado pela CPDS entre 1997 e 2002¹⁰, uma das ações fundamentais para que a Agenda fosse efetivamente implementada dizia respeito à adoção de um sistema de gestão ambiental, que considerasse as atividades que praticavam e aos tipos de impactos delas

⁷ Informação obtida em: <http://igeologico.sp.gov.br/wp-content/uploads/cea/Dec.1997.pdf>

⁸ Informação obtida em: <http://www.mma.gov.br/component/k2/itemlist/category/107-agenda-21?start=120>

⁹ Informação obtida em: <http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21/comissao-de-politica-de-desenvolvimento-sustentavel-e-da-agenda-21-brasileira>

¹⁰ Informações obtidas em: http://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/acoesprio.pdf

decorrentes. O intuito seria atuar no sentido de atingir o Objetivo 2 da Agenda intitulado “Ecoeficiência e responsabilidade social das empresas”. Outro ponto importante do documento consiste no Objetivo 12 denominado “Promoção da agricultura sustentável”, que propôs a sistematização de pesquisas imprescindíveis à passagem para a agricultura sustentável, considerando a gestão ambiental e o fomento à diversidade biológica dos agroecossistemas, dentre outros aspectos. O Objetivo 15 voltado a “Preservar a quantidade e melhorar a qualidade da água nas bacias hidrográficas” também recomendou a implantação de um sistema de gestão ambiental nas áreas portuárias a fim de gerir os rejeitos e evitar e controlar o derramamento de óleo.

O documento também trouxe à tona a questão de que a gestão ambiental, por meio de ações inovadoras, não deve se concentrar apenas na mitigação ou na reparação da degradação ambiental, mas na prevenção da mesma, por meio de ações no sentido da conservação de recursos naturais, que concilia o uso de recursos em uma taxa compatível com a capacidade de restauração dos mesmos¹¹.

Uma questão interessante contemplada no documento é que em 1995, os cinco bancos controlados pelo Governo Federal (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES; Banco do Brasil – BB; Caixa Econômica Federal – CEF; Banco do Nordeste do Brasil – BNB; e Banco da Amazônia – Basa assinaram a Carta de Princípios para o Desenvolvimento Sustentável. Essa carta, que também foi chamada de “Protocolo Verde”, retrata que essas cinco instituições financeiras de nível federal se comprometem a considerar a dimensão ambiental ao avaliar projetos, bem como dar prioridade às ações de desenvolvimento sustentável. Para tanto, essas cinco instituições juntamente ao MMA acordaram importantes prioridades, em 1996, sendo uma delas incentivar facilidades de crédito para as companhias que implementarem sistemas de gestão ambiental e processos de certificação como a ISO 14000. Aqui, vale destacar que a certificação ISO 14.000 (na sigla em inglês para International Organization for Standardization) consiste em um conjunto de normas que contém diretrizes que assegurem que a companhia em questão possui práticas de gestão ambiental, assim, essas normas formam um Sistema de Gestão Ambiental (SGA)¹².

Um ponto curioso que foi constatado durante a elaboração da Agenda 21 Nacional pela CPDS foi de que o país estava longe de partir da estaca zero, pois desde a Rio-92 o Brasil já vinha aliando políticas, programas e projetos de desenvolvimento sustentável, que visassem

¹¹ Informações obtidas em: http://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/acoesprio.pdf

¹² Informações obtidas em:

https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/theiso14000family_2009.pdf

compatibilizar o progresso econômico, igualdade social e sustentabilidade ambiental, a partir de negociações entre diversos setores da sociedade (LAGO, 2006).

A Figura 1 ilustrou, na forma de linha do tempo, os marcos relacionados ao aumento da preocupação com as questões ambientais no país, que precedeu a criação do curso de gestão ambiental.

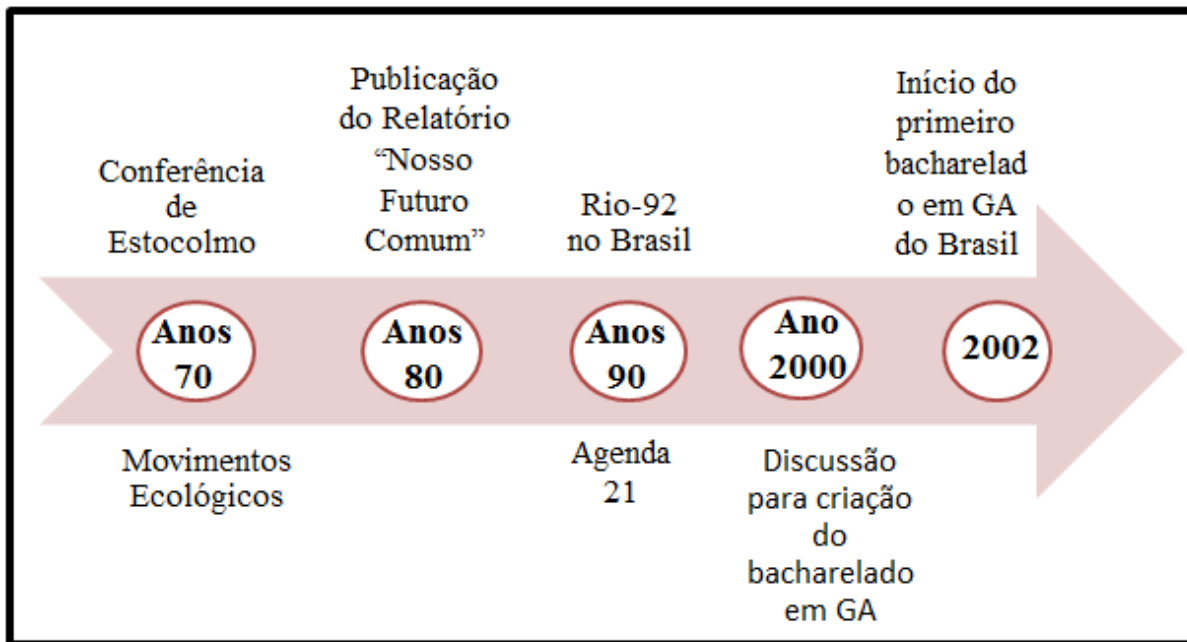


Figura 1 - Contexto da preocupação ambiental até a criação do curso de Gestão Ambiental no Brasil

2.1.2 A dimensão ambiental e o papel das Instituições de Ensino Superior (IES)

De acordo com Tauchen, Brandli (2006), até a Rio-92, sediada no Brasil, as IES não exerciam um papel ativo nos debates sobre desenvolvimento sustentável, ainda que seu envolvimento fosse fundamental para lidar com tal desafio, porque se não se propusessem a usar seus recursos científicos para discutir a problemática ambiental, a sociedade correria o risco de ser liderada por outras instituições que se propusessem a exercer tal papel. Porém, o intervalo de tempo entre a Conferência de Estocolmo (1972) e a Rio-92 (1992) foi caracterizado pelo aumento gradativo de instituições e parcerias dedicadas a orientar as IES para desempenhar seu papel e se envolver nas discussões ambientais.

Um marco nesse sentido foi de que em 1990, foi acordada a Declaração de Talloires, na França, em que reitores e vice-reitores de diversas universidades do mundo manifestaram publicamente seu interesse sobre os rumos da humanidade, em termos de aumento contínuo da degradação ambiental, haja vista a perda da biodiversidade e a ameaça à segurança das presentes e futuras gerações¹³.

Além disso, a Declaração de Kyoto em 1993, também foi responsável para que as IES se reunissem e convocassem seus membros a fim de definir e difundir um entendimento mais claro sobre desenvolvimento sustentável e de utilizar recursos aplicados nas universidades para estimular esse melhor entendimento entre os governos e a sociedade em geral em relação às ameaças vivenciadas pelo planeta em termos de degradação ambiental. Ademais, essa reunião de IES também discutiu a responsabilidade das universidades de ensinar e de incorporar os princípios do desenvolvimento sustentável em suas pesquisas, bem como a responsabilidade das IES de rever suas próprias formas de atuação para ponderar se estavam alinhadas ao entendimento que se tinha sobre práticas sustentáveis¹⁴.

Dois anos depois, em 1995, foi criada a Organização Internacional de Universidades pelo Desenvolvimento Sustentável e Meio Ambiente (OIUDSMAE), em São José na Costa Rica, que trabalha como uma rede de IES, que buscam desenvolver programas e pesquisas na área ambiental e de desenvolvimento sustentável¹⁵.

No cenário nacional, um dos exemplos de maior destaque de uma Instituição de Ensino Superior (IES) brasileira que implementou um Sistema de Gestão Ambiental consiste na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), sendo a primeira universidade da América Latina a receber o certificado ISO 14001. O sistema em questão buscava preservar, melhorar e até recuperar a qualidade ambiental, tendo em vista o desenvolvimento socioeconômico, a segurança no trabalho e a proteção ambiental. Nessa linha, uma das consequências mais importantes desse projeto foi a criação do curso de Gestão Ambiental em 2005, do tipo tecnólogo. A partir disso, a IES passou a investir em laboratórios para estudos ambientais e em ferramentas de geoprocessamento, além de outros recursos técnicos e humanos para a formação de seus graduandos (TAUCHEN, BRANDLI, 2006).

A partir deste ponto, o item seguinte se dedicou a apresentar a trajetória da construção do curso de gestão ambiental no Brasil desde os seus primórdios.

¹³ Informações obtidas em: <http://ulsf.org/talloires-declaration/>

¹⁴ Informações obtidas em: <http://www.iisd.org/educate/declarat/kyoto.htm>

¹⁵ Informações obtidas em: <http://www.ugr.es/~oiudsma/Welcome.htm>

2.1.3 O curso de bacharelado em gestão ambiental no Brasil

É no interior do contexto das instabilidades ambientais supracitadas, que vem despontando diversas novas possibilidades de carreira. Um mapeamento sobre tendências de carreira até 2020, realizado pelo Programa de Estudos do Futuro da Fundação de Instituto de Administração (FIA) apontou que a área ambiental é uma das mais promissoras com profissões consideradas novas¹⁶.

Acompanhando essa tendência, os cursos superiores de Gestão Ambiental, incluindo tecnológico e bacharelado, são relativamente recentes, datando da transição entre o século passado e o presente. O primeiro curso foi concebido na modalidade tecnológica, em 1998, pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (Cefet/RJ), no Rio de Janeiro, inicialmente intitulado Curso Superior de Tecnologia em Controle Ambiental. Enquanto isso, o curso pioneiro de Bacharelado foi criado em 2002, pela Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz” da Universidade de São Paulo (ESALQ/USP), no campus de Piracicaba, interior de São Paulo (SCHENKEL, CUNHA, 2014; LEANDRO, NEFFA, 2011).

Um importante panorama foi apresentado na dissertação de Neres (2015), em que até 2010 o Brasil possuía 200 cursos superiores em Gestão Ambiental, dos quais 189 eram tecnológicos e 11 eram bacharelados. Enquanto isso, o número atual é de 3.152 cursos, sendo 23 bacharelados, distribuídos em 14 IES (Tabela 1) todos oferecidos por instituições públicas, sete cursos sequenciais e 3.123 tecnológicos, dentre esses 2.805 à distância (EAD) e 318 presenciais¹⁷.

Observa-se ainda que das 14 IES que oferecem o bacharelado em Gestão Ambiental, nove são mantida pelo Poder Público Federal e cinco pelo Poder Público Estadual. Embora ambas as categorias administrativas, federal e estadual, preveem gratuidade da matrícula e ausência de mensalidades, essas duas categorias administrativas são responsáveis por proporcionar os recursos necessários ao funcionamento das Instituições de Ensino Superior.

¹⁶ Informação obtida em: http://www.furb.br/_upl/files/etevi/Carreiras%20do%20futuro.pdf?20121205133134

¹⁷ Informação obtida em: <http://emec.mec.gov.br/>

Tabela 1 - Nome das IES de gestão ambiental e suas respectivas siglas

Nome da IES	Sigla da IES
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA	UNIR
CENTRO UNIVERSITÁRIO ESTADUAL DA ZONA OESTE	UFOPA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE	UERN
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	UNB
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS	UFGD
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL	UEMS
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	USP
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO	UFRRJ
CENTRO UNIVERSITÁRIO ESTADUAL DA ZONA OESTE	UEZO
UNIVERSIDADE DE SÃO CARLOS	UFSCar
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ	UFPR
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	UFPEL
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL	UERGS
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA	UNIPAMPA

Fonte: elaborada pela autora.

Tendo em vista que a ESALQ foi a primeira IES a criar o bacharelado em gestão ambiental, faz-se importante conhecer o histórico da instituição e as motivações por trás da concepção do curso. O curso foi aprovado pela Congregação da ESALQ em fevereiro de 2001 e pelo Conselho Universitário da USP em julho de 2001, passando a funcionar em 2002. Porém, a renovação de seu reconhecimento se deu pela Portaria CEE/GP nº 303 – publicada no Diário Oficial do Estado em julho de 2015, tendo validade de 5 anos¹⁸.

De acordo com o Projeto Pedagógico (PP) do curso de Gestão Ambiental da ESALQ¹⁹, a missão da Escola consiste em “formar profissionais que, ao mesmo tempo em que procuram aumentar a produtividade dos nossos recursos naturais, assim o fazem com visão de longo prazo e de forma a mantê-los pouco degradados”. Em especial nas últimas duas décadas, o uso sustentável dos recursos naturais e o desenvolvimento de métodos produtivos de baixo impacto vêm influenciando na especialização de seus docentes e pesquisadores nas áreas das Ciências Ambientais, além de terem passado a compor o conteúdo programático de quase todas as disciplinas dos cursos existentes na Escola. Até a criação da Gestão Ambiental em 2002, já existiam os cursos de Engenharia Agrônômica (1901), Engenharia Florestal (1972), Licenciatura em Ciências Agrárias (1996), Ciências

¹⁸ Informação obtida em:

http://www4.esalq.usp.br/graduacao/sites/www4.esalq.usp.br/graduacao/files/dados_reconhecimento.pdf

¹⁹ Informações obtidas em:

<http://www4.esalq.usp.br/graduacao/sites/www4.esalq.usp.br/graduacao/files/ProjPedagGestAmb.pdf>

Econômicas (1998), Ciências dos Alimentos (2001), sendo que Ciências Biológicas também foi instituído na ESALQ em 2002, juntamente à Gestão Ambiental. Assim, verifica-se que a incorporação da dimensão ambiental no conteúdo programático das disciplinas oferecidas no campus é válida para todos os cursos existentes até então.

Em relação à ideia de criar o curso de Gestão Ambiental no campus da ESALQ, a discussão inicial se deu durante a reunião do Conselho Técnico Administrativo (CTA) em agosto de 1998, a partir de uma proposta do Departamento de Ciências Florestais, sendo então formada uma Comissão Especial pelo representantes em questão e pelos Departamentos de Economia, Administração e Sociologia; Solos e Nutrição de Plantas; e Engenharia Rural. Ao longo do tempo, a Comissão elaborou várias versões de propostas, a partir dos resultados das consultas feitas aos Departamentos da ESALQ e do Centro de Energia Nuclear para Agricultura (CENA), que consiste em outra unidade da USP em Piracicaba, anexa à ESALQ. Uma vez decorridos alguns meses, foi apresentada ao CTA uma proposta, que o Conselho estipulou que fosse encaminhada para a análise e complementação de estudos por parte da Comissão de Graduação da ESALQ. Após trâmite nas demais instâncias da USP, foi aprovado o primeiro concurso vestibular para a seleção da primeira turma de 40 ingressantes no ano de 2002. A relação candidato/vaga para a primeira turma foi de 17,15, sendo que essa relação para os demais anos pode ser vista na Tabela 2.

Tabela 2 - Relação candidato por vaga do vestibular para o curso de gestão ambiental de 2002 até 2018 dos dois campi da USP

Ano	Relação candidato/vaga	Relação candidato/vaga
	Esalq-USP	USP Leste
2002	17,15	-
2003	21	-
2004	15,27	-
2005	11,72	4,44
2006	9,97	11,1
2007	8,75	6,13
2008	10,9	7,38
2009	9,52	6,87
2010	6,05	5,59
2011	5,40	5,98
2012	4,75	4,16
2013	4,63	3,94
2014	3,83	4,12
2015	3,55	2,86
2016	3,84	6,30
2017	4,03	3,18
2018	2,88	4,1

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados disponíveis em:

<https://www.vestibulandoweb.com.br/concorrencia/relacao-candidato-vaga-fuvest.asp>

Em certa medida, essa queda ao longo dos anos a partir de 2005 se justifica pela abertura do curso no campus da USP da Zona Leste, na capital paulista. Porém, há que se investigar outras possíveis causas para essa evidente queda na procura pelo curso.

A ideia de criar a graduação em Gestão Ambiental na ESALQ buscou formar profissionais que tenham conhecimentos em Administração, Ciências Humanas e Ciências do Ambiente, sendo o objetivo central do curso “propiciar uma formação humanística e sistêmica que habilite o profissional formado a compreender o meio natural, social, político, econômico e cultural no qual está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente”. Assim, a atuação profissional é voltada nas relações humanas com o ambiente, tendo em vista a redução da degradação ambiental, mantendo a viabilidade tanto dos sistemas ecológicos, quanto dos produtivos. Logo, a prática profissional do gestor ambiental abrange o planejamento e a orientação de instituições, públicas e privadas, que buscam atingir metas na área ambiental. Em termos de áreas do saber, o curso é voltado à formação de profissionais da administração de questões socioambientais em atividades

organizacionais e possui cerca de 40% das disciplinas nas áreas da Administração, Economia e Ciências Sociais.

Outra caracterização interessante é de que:

A gestão ecológica (...) é motivada por uma mudança nos valores da cultura empresarial, da dominação para a parceria, da ideologia do crescimento econômico para a ideologia da sustentabilidade ecológica. Envolve uma mudança correspondente do pensamento mecanicista para o pensamento sistêmico e, por conseguinte, um novo estilo de administração conhecido como Administração Sistêmica (TACHIZAWA, 2010).

Retomando o contexto histórico, verificou-se a necessidade da criação do curso para a formação de um profissional capaz de orientar instituições para lidar com a dimensão ambiental, em meio a uma realidade em que os recursos naturais são cada vez mais escassos e que as atividades humanas vêm perturbando a capacidade de suporte dos sistemas ecológicos. Com base nisso, esse profissional deve realizar estudos do ambiente físico, biológico e social, a fim de gerir essa complexidade de ambientes e suas relações com as diversas organizações. O próprio Projeto Pedagógico do curso de Gestão Ambiental da ESALQ cita o capítulo 30 da Agenda 21, que preconiza uma nova ética no sentido de gestão responsável das organizações, no sentido ambiental e comunitário. Segundo essa nova ética, é preciso que as relações comerciais e industriais sejam orientadas a partir de um processo de autorregulação, com base em códigos, princípios e iniciativas que componham o processo decisório, permeado por um diálogo que abranja toda a sociedade.

O Projeto Pedagógico cita ainda o Primeiro Fórum Ambiental Ministerial Global organizado pelas Nações Unidas, ocorrido nos anos 2000 na Suécia, em que diversos ministros do Meio Ambiente de vários países divulgaram a declaração de Malmö que recomenda um maior compromisso das instituições em suas relações com o ambiente, em especial das privadas. Algumas das características desse compromisso seriam fazer valer o princípio do poluidor pagador, adotar e publicar indicadores de desempenho ambiental, além de um maior cuidado na tomada de decisões sobre investimentos e tecnologias a serem utilizadas. Nesse sentido, o uso de tecnologias mais eficientes em relação ao consumo de recursos não renováveis foi amplamente encorajado nessa declaração.

Somados a esses eventos e suas declarações, o aumento da procura por certificação ambiental e por regulamentação junto a lei de crimes ambientais (Lei n.º 9.605 de 1998) reforçam a importância de um curso que capacite profissionais responsáveis pela gestão integrada do ambiente. Assim, além de gerir a relação das organizações com o ambiente, esse

profissional também é responsável por gerir conflitos relacionados ao uso dos recursos naturais.

Para que o gestor ambiental esteja habilitado a gerir esses conflitos multifacetados, ele precisa ter domínio das diversas áreas do saber, necessárias para as tomadas de decisão. Sendo assim, uma das características-chave da sua formação é a multidisciplinaridade, ou ainda a transdisciplinaridade, muito trabalhada nos estudos sobre educação, por propor que as disciplinas sejam interligadas entre si, de modo que a realidade seja melhor compreendida em toda a sua complexidade (BRITO et al., 2010).

Assim, ainda que a transversalidade seja nítida, o curso apresenta uma divisão em três eixos centrais de formação, que são a Administração, as Ciências Humanas e Sociais Aplicadas e as Ciências Ambientais e da Terra. Em relação à Administração, o intuito do curso é oferecer ferramentas básicas na área financeira, mercadológica e de recursos humanos. Quanto às Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, elas visam fornecer um aporte humanístico e uma formação com base no contexto das reais necessidades da sociedade. Enquanto isso, as Ciências Ambientais e da Terra busca fornecer o embasamento para que o profissional tenha uma compreensão clara dos sistemas vivos, de modo que o gestor ambiental tenha subsídio técnico para dialogar com os profissionais das diversas áreas envolvidas em um processo decisório de uma organização.

Tendo em vista as motivações para a criação do curso de gestão ambiental, os diversos Projetos Pedagógicos apresentam um consenso quanto ao despontar da preocupação com as questões ambientais nos anos 70 e a demanda da sociedade em prover subsídios técnicos e científicos, bem como profissionais capacitados para atuar nos conflitos decorrentes da exploração de recursos naturais finitos.

Os PPs dos nove cursos de GA que já possuem egressos foram consultados a fim de melhor compreender a proposta do curso nas diferentes IES que oferecem essa formação.

No que diz respeito aos objetivos do curso, o PP da UERN²⁰ é bastante semelhante ao da ESALQ, acrescentando a questão da tomada de decisões baseada em competências provenientes da multi, da inter e da transdisciplinaridade, que, por sua vez, é cada vez mais considerada fundamental para a integração das diversas ciências. Por ser a única IES na região Nordeste, a UERN considera em seu PP que uma das motivações para a criação do curso de GA na Instituição foi a o aumento na última década das estruturas administrativas

²⁰ [http://www.uern.br/controladepaginas/gestao-ambiental-projeto-pedag%C3%B3gico/arquivos/1316ppcga_mossora%E2%80%9C_2016_em_atualizaa%C2%A7a%C2%A3o_21.08.2016_\(revisado\)_2\).pdf](http://www.uern.br/controladepaginas/gestao-ambiental-projeto-pedag%C3%B3gico/arquivos/1316ppcga_mossora%E2%80%9C_2016_em_atualizaa%C2%A7a%C2%A3o_21.08.2016_(revisado)_2).pdf)

relacionadas à proteção ambiental nos municípios que compõem a Região Oeste Potiguar, bem como a criação de Unidades de Conservação no estado do Rio Grande do Norte.

Nesse sentido, o PP da UFPR²¹ introduziu ainda o caráter não só interdisciplinar e transversal, mas multirreferencial da gestão ambiental, uma vez que o embasamento teórico e prático do curso é baseado em diversas ciências naturais, humanas e sociais, de modo que a natureza complexa dos conflitos que a gestão ambiental se propõe a gerir sejam compreendidos de forma integrada. Reforça-se assim que considerar as variáveis ambientais de forma isolada ou enviesada pode conduzir ao reducionismo da complexidade ambiental. Outro ponto interessante presente nesse PP é a interface com a realidade socioambiental local, isto é, as demandas ambientais, econômicas e sociais da região foram incorporadas à estrutura curricular do curso, demonstrando a importância de se considerar o contexto regional onde a IES está inserida.

Assim, as alternativas discutidas dentro do curso não devem se limitar ao ambiente acadêmico, mas se propor a subsidiar políticas públicas que contribuam para o desenvolvimento sustentável regional. Além disso, o PP esclarece que o curso vai além das necessidades emergenciais do mercado que dizem respeito às formas de exploração dos recursos naturais e padrões de consumo, voltando-se, portanto, à prática da ética e da cidadania, responsabilidade e respeito para com as diferenças culturais.

O PP da USP da capital paulista²² também menciona que a criação do curso se deu de forma oportuna no contexto das demandas locais por alternativas científicas e técnicas voltadas ao melhoramento dos indicadores de qualidade ambiental e social na Zona Leste de São Paulo.

O PP da UFGD²³ agrega subsídios interessantes para o entendimento da dimensão ambiental ao citar o papel das instituições na adesão e difusão de práticas alinhadas ao uso sustentável de recursos naturais, a exemplo da promoção de programas e treinamentos internos voltados ao uso responsável de recursos e métodos de otimização da apropriação de recursos. Assim, o papel das IES vai bem além de oferecer formação na área ambiental, de modo que cabe a elas incorporar os próprios conceitos de gestão ambiental ministrados em seus cursos. Complementando a ideia do PP da UFPR de oferecer uma formação não apenas técnica, mas humana ao egresso, o PP da UFGD também tem como princípio contribuir desde o fornecimento de conhecimentos e habilidades até subsidiar a aquisição de valores e atitudes.

²¹ <http://www.litoral.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2014/12/PPC-Gestao-Ambiental-LITORAL-2015-v2-final-1.pdf>

²² http://www5.each.usp.br/wp-content/uploads/2015/11/PPP_GA_2013.pdf

²³ [http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/COGRAD/GESTAO%20AMBIENTAL%20_PPC%202015\(1\).pdf](http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/COGRAD/GESTAO%20AMBIENTAL%20_PPC%202015(1).pdf)

Conforme PP da UNB²⁴, o bacharelado em Gestão Ambiental visa oferecer uma profissional interdisciplinar que permita entender e intervir nas complexas relações dos meios natural, social, político, econômico, cultural, dentre outros. Tem como intuito também colaborar para a internalização da questão ambiental nas instituições e formar profissionais capazes de diagnosticar, prevenir e mitigar problemas ambientais e mediação de conflitos socioambientais, além de coordenar equipes multidisciplinares, de forma democrática.

Para o PP da UNIPAMPA²⁵, o objetivo do curso é promover a formação de profissionais capazes de compreender o ambiente de forma sistêmica e integrada e de atuar criticamente na identificação e controle dos impactos socioambientais das atividades produtivas. Tendo em vista a perspectiva da sustentabilidade, o curso visa formar gestores ambientais que entendam a diversidade dos meios físico, social, político, econômico e cultural.

De acordo com o PP da UFRRJ²⁶, o curso busca caminhar rumo ao desenvolvimento sustentável, por meio da integração entre as ações de conservação dos sistemas naturais e humanos, também trazendo a questão do diagnóstico e resolução de problemas ambientais e trabalhar em equipes multidisciplinares para desenvolver projetos de maior complexidade e gerenciar processos participativos de organizações públicas e privadas.

Finalmente, o PP da UNIR²⁷ objetiva uma formação de profissionais com conhecimento multidisciplinar, que sejam capazes de atuar em diversos setores e organizações a fim de trabalhar para a qualidade ambiental, por meio das metodologias de gestão ambiental. A finalidade também é de oferecer uma visão holística e questionadora sobre os atuais sistemas de produção, tendo em vista a busca por práticas mais sustentáveis.

A partir desses PPs consultados, foi verificado que existe uma grande similaridade entre os objetivos de IES diferentes, havendo, portanto, bastante concordância em relação à proposta do curso de gestão ambiental dentre os locais onde ele é oferecido no Brasil.

Em relação às áreas de atuação do gestor ambiental, algumas das atividades a serem exercidas por esse profissional no mercado, de acordo com o Plano Pedagógico da ESALQ e de outras IES que oferecem bacharelado em GA são:

²⁴ <http://fup.unb.br/wp-content/uploads/2017/03/ppp-gesto-ambiental.pdf>

²⁵ Informações disponíveis em:

<http://cursos.unipampa.edu.br/cursos/gestaoambiental/files/2011/02/PPC2.pdf>

²⁶ http://www.itr.ufrj.br/portal/wp-content/uploads/cursos/gamb/ppc_gamb_cepe.pdf

²⁷ http://www.dacsagm.unir.br/downloads/3643_ppp_gestao_ambiental.pdf

- Planejamento conservacionista: gestão de solos, florestas, bacias hidrográficas e outros ambientes naturais e construídos;
- Gestão de impactos ambientais: identificação e dimensionamento de impactos ambientais, bem como conhecer a estrutura, realizar e gerenciar Estudos de Impactos Ambientais e seus respectivos Relatórios de Impactos Ambientais (EIA/RIMA). Ou ainda outros documentos correlacionados, voltados à solicitação das licenças prévias, de instalação, de operação ou de ampliação de empreendimento que sejam potenciais ou efetivamente causadores de impactos ambientais negativos ao ambiente e a seus recursos naturais.
- Planejamento e gestão ambiental no espaço urbano.
- Educação Ambiental voltada à prática da cidadania e do consumo responsável;
- Certificação e auditoria ambiental do Sistema FSC de certificação de manejo florestal e dos padrões ISO de Gestão Ambiental (família 14000), como consultor ou auditor ambiental visando assegurar a qualidade da origem e o baixo impacto socioambiental em cadeias de custódia e de rastreabilidade de processos produtivos.
- Minimização e gerenciamento de resíduos e rejeitos, bem como sua reinserção na cadeia produtiva e otimização do uso de energia;
- Manejo e Recuperação de áreas degradadas em ambientes terrestres e marinhos.
- Aplicação de instrumentos da gestão ambiental, como o zoneamento territorial.
- Gestão turística de ambientes naturais
- Gestão e manejo de Unidades de Conservação
- Economia ecológica e planejamento da ocupação territorial

Quanto às organizações de atuação, elas podem ser:

- Instituições privadas: incluindo empresas e organizações industriais, de prestação de serviços, comércio e consultoria.
- Órgãos públicos ou governamentais: incluindo órgãos do poder público aos quais competem a gestão de recursos públicos e a formulação de políticas públicas, como ministérios, departamentos ou secretarias de meio ambiente, de abastecimento e de saneamento, ou órgãos de controle, fiscalização e monitoramento.
- Organizações não governamentais (ONGs) e Organização da sociedade civil de interesse público (OSCIP).
- Área acadêmica: desenvolver pesquisa em universidades e centros de pesquisa nos mais variados temas que permeiam o campo ambiental.

Alguns PPs colocam ainda como opção as empresas consultoras que atuam na preparação de outras organizações para receber a certificação de adequação às normas e selos ambientais.

A partir do exposto, observa-se que o gestor ambiental tem como área de atuação os mais diversos setores da economia, podendo se enquadrar em departamentos ambientais e de sustentabilidade de organizações públicas e privadas, em prefeituras, ONGs, instituições financeiras, de saneamento, de agricultura, de consultoria em estudos de impactos ambientais, em unidades de conservação da natureza e assim por diante. Outro ponto importante abordado no Plano Pedagógico é de que o curso busca ofertar disciplinas obrigatórias e optativas, bem como estágios curriculares que proporcionem vivência profissional. Além disso, a grade curricular visa promover a inter-relação entre elas, de modo que o graduando adquira uma visão abrangente e integrada das diversas áreas do conhecimento que compõem a formação do profissional em gestão ambiental.

Um ponto interessante é que a preocupação com a sustentabilidade vem sendo matéria de artigos de jornais *online*, mostrando que a questão vem sendo, de alguma forma, difundida nos meios de comunicação. Uma dessas matérias foi publicada este ano pelo Estadão²⁸ se propôs a entrevistar gestores de recursos humanos de algumas companhias para investigar a formação dos profissionais contratados para atuar na área de sustentabilidade. A ideia foi justamente entender a diversidade de áreas de formação do profissional apto a trabalhar com a sustentabilidade. Algumas dessas áreas de formação mencionadas pelos entrevistados foi biologia, economia, administração e finanças. De acordo com uma das entrevistadas, “existe uma profusão de carreiras ligadas à área, algumas mais consolidadas e outras 'engatinhando', o que torna essa atuação profissional muito promissora.". Dentre as carreiras consideradas mais tradicionais, a entrevistada citou a agronomia, ciências biológicas e engenharia florestal, sendo as mais novas a gestão ambiental, além da engenharia ambiental, ciências socioambientais, ecologia, engenharia energética, tecnologia de reciclagem, ecoturismo e perícia ambiental.

Apesar da expressividade que a graduação em gestão ambiental vem assumindo, ainda são poucos os estudos sobre a formação nessa área do ponto de vista de uma identidade de carreira.

²⁸ Matéria disponível em: <https://newsstand.google.com/articles/CAIiEGxDrGVipd-bwGahwXRm1poqFwgEKg8IACoHCAowloeoAjCW-Rcw5-cs>, escrita por Cris Olivette.

2.1.4 Bases legais do curso de gestão ambiental no Brasil

Em relação ao embasamento legal do curso de GA, foi a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002 que criou e versou sobre a carreira de Especialista em Meio Ambiente, a qual engloba o gestor ambiental. De acordo com o Artigo 1º desta Lei:

Fica criada a Carreira de Especialista em Meio Ambiente, composta pelos cargos de Gestor Ambiental, Gestor Administrativo, Analista Ambiental, Analista Administrativo, Técnico Ambiental, Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo, abrangendo os cargos de pessoal do Ministério do Meio Ambiente - MMA e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – Ibama.²⁹

Foram criados, assim, 300 cargos efetivos de Gestor Ambiental no quadro de pessoal do Ministério do Meio Ambiente, e 2.000 cargos efetivos de Analista Ambiental no quadro de pessoal da autarquia. Já o Artigo 2º apresenta as atribuições dos profissionais que ocuparem o cargo de Gestor Ambiental, sendo elas:

I - formulação das políticas nacionais de meio ambiente e dos recursos hídricos afetas à:
a) regulação, gestão e ordenamento do uso e acesso aos recursos ambientais;
b) melhoria da qualidade ambiental e uso sustentável dos recursos naturais;
II - estudos e proposição de instrumentos estratégicos para a implementação das políticas nacionais de meio ambiente, bem como para seu acompanhamento, avaliação e controle; e
III - desenvolvimento de estratégias e proposição de soluções de integração entre políticas ambientais e setoriais, com base nos princípios e diretrizes do desenvolvimento sustentável.³⁰

Outro documento legal de suma importância consiste no Projeto de Lei n.º 2.664 (PL 2.664) de 2011³¹, proposto pelo Deputado Arnaldo Jardim do PPS-SP, que visa regulamentar o exercício da profissão de Gestor Ambiental. O PL 2.664 além de especificar a profissão, determina requisitos necessários à formação e as suas atribuições exclusivas. De acordo com o Deputado autor do PL:

²⁹ Trecho extraído da Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10410.htm

³⁰ Trecho extraído da Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10410.htm

³¹ Informações obtidas em:
http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1476299

A regulamentação da profissão de Gestor Ambiental repara uma distorção presente nas políticas públicas para a área. Com sua formação em Ciências Humanas, Exatas e Biológicas, esse profissional está preparado para contribuir na solução de problemas ambientais decorrentes de ações humanas e outras advindas de fenômenos naturais. O gestor ambiental, sem dúvida, está preparado para contribuir com o desenvolvimento sustentável, sinônimo também de soberania do País sobre os recursos naturais, de desenvolvimento científico e tecnológico, com a igualdade social.

O PL foi encaminhado para diversas Comissões que se encarregaram de analisá-lo, sendo elas as Comissões de Educação (CE), Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (CMADS), Comissão do Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) e Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC).

Vale destacar que a Comissão de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável foi criada a partir do desmembramento da Comissão de Defesa do Consumidor, Meio Ambiente e Minorias, por meio da Resolução nº 20, de 2004, sendo mais um exemplo de como a dimensão ambiental passou a obter autonomia na Câmara dos Deputados. As principais áreas de atuação da CMADS consistem na política e no sistema nacional do meio ambiente (SISNAMA), direito ambiental, recursos naturais renováveis, flora, fauna e solo, desertificação, desenvolvimento sustentável, dentre outras³².

O relator da CMADS, Nilto Tatto, que Deputado Federal do PT-SP, em seu relatório sobre a votação do PL na CMADS, compilou diversas informações que resultaram no parecer da Comissão, que votou pela aprovação do PL, com substitutivo, e pela rejeição da Emenda da Comissão de Educação. Isso significa que foi proposta uma emenda que altera alguns pontos da proposta, tendo como autor o próprio relator Dep. Nilto Tatto.

De acordo com o relator, os principais argumentos que justificam a importância das ciências ambientais são assuntos recorrentes tanto nas áreas rurais, quanto nas urbanas sendo alguns deles a questão dos recursos naturais renováveis, área de Reserva Legal, mudanças climáticas, resíduos sólidos, extinção de espécies, serviços ambientais, crise hídrica e uso de transgênicos. Apesar da expressividade dessas questões, a preocupação com o ambiente ecologicamente equilibrado no país possui um histórico bastante atual.

Assim, como já mencionado, foi a partir da década de 70 que foram deflagrados os principais movimentos sociais de cunho ecológico e eventos que trouxeram a dimensão ambiental à tona. Assim, foi citado o relatório da Delegação Brasileira na Conferência de Estocolmo, já apresentado no item 3.2, o qual anunciou que o Brasil investiria em

³² Informações obtidas em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cmads/conheca-a-comissao>

desenvolvimento e empregos a qualquer custo. Por outro lado, o Brasil liderava os países em desenvolvimento para que eles não aceitassem a teoria do Crescimento Zero proposta pelo Clube de Roma. Como já destacado, a dimensão ambiental no país começou a ganhar maior fôlego após a Rio-92, que trouxe à discussão questões da Agenda 21 entre os diversos setores da sociedade, desde pesquisadores e organizações da sociedade civil, até tomadores de decisão na esfera pública.

O relatório cita ainda a revolução industrial enquanto pontapé inicial para o surgimento de unidades fabris e o aumento crescente da produtividade que vem ocasionando impactos negativos sobre as reservas naturais florestais, energéticas e minerais. Outro ponto também trazido pelo relatório é de que os recursos naturais são explorados de acordo com a viabilidade econômica de maximizar os lucros, considerando os mecanismos de mercado da oferta e demanda. Ainda que existam normas para regulamentar a utilização desses recursos, essa é apenas um dos aspectos a serem trabalhados, visto que o uso sustentável requer diversas outras abordagens, como a conscientização coletiva em relação a padrões de consumo e a sua gestão eficiente para que os processos produtivos sejam mais sustentáveis, de modo que as punições por crimes ambientais não sejam necessárias em primeiro plano.

O relatório cita quatro âmbitos principais de degradação, que podem ser do sistema climático, dos sistemas aquáticos, de sistemas terrestres e dos sistemas biológicos. Frente ao aumento do consumo humano por recursos naturais e à degradação por ele causada, ressalta-se a iminência de novas alternativas de extração e manejo de recursos, bem como de comportamento em relação ao seu consumo. O documento cita Sachs (2000), segundo o qual a tão aclamada sustentabilidade consiste em um conceito dinâmico, que considera as diversas demandas humanas, de modo a abranger cinco dimensões fundamentais, que são a sustentabilidade social, econômica, ecológica, geográfica e cultural.

A partir dessa complexidade de variáveis, urge estabelecer meios que assegurem a oferta de recursos, em quantidade e qualidade, para a presente e para as futuras gerações. Assim sendo, a gestão deve ser compreendida como a administração de recursos, sejam eles naturais, financeiros, humanos, dentre vários outros. Ademais, a gestão ambiental enquanto profissão se propõe a apurar alternativas para articular ações que assegurem o melhor aproveitamento possível de recursos naturais, sociais e econômicos, em meio o poder público, os agentes sociais e representantes da sociedade organizada.

Nesse contexto, os planos, diretrizes, princípios e legislações são mecanismos definidores de políticas públicas ambientais, sendo a gestão ambiental consequência da

necessidade de estabelecer e dar continuidade às políticas ambientais através do planejamento, tanto na esfera pública, quanto privada, atuando ainda junto a ONGs, conselhos de classe, dentre outras entidades. Uma vez traçada essa caracterização do profissional em gestão ambiental, o relatório mencionou que segundo o Censo da Educação Superior, do Ministério da Educação, o Brasil possuía, em 2013, 302 cursos de tecnólogo em gestão ambiental, sendo 285 presenciais e somente alguns cursos de Bacharelado em Gestão Ambiental, sendo formados anualmente cerca de 10 mil profissionais nessa área. Nesse sentido, existe uma teia notável de cursos de formação nessa área.

Uma vez apresentadas essas informações contextuais da criação do curso de gestão ambiental, o relator considerou o PL como bem formulado no sentido de regulamentar a profissão do Gestor Ambiental no Brasil, mas propôs ajustes para que não haja sinais de inconstitucionalidade ou de imprecisão nas atribuições, deveres e direitos do profissional e do seu mercado. As alterações propostas, como ajustes, foram feitas com base nas legislações que regulamentam outras profissões associadas à gestão dos recursos naturais e sua relação com a humanidade, sendo algumas delas a engenharia, química, biologia e administração.

O PL em questão será apresentado adiante, mas cabe destacar que as mudanças propostas pela CMDAS colocam que tanto o bacharel quanto o tecnólogo em gestão ambiental consistem em cursos superiores que possuem registro profissional reconhecidos pelas Resoluções Conselho Federal de Administração números 373,374 e 379 de 2009. Desse modo, a CMDAS entende que o gestor ambiental deve se registrar no sistema Conselho Federal de Administração e Conselhos Regionais de Administração (CFA/CRAS). Sugeriu-se também que o gestor ambiental tenha seu registro profissional por meio do Ministério da Trabalho, pois é necessário que haja a fiscalização da conduta ética desse profissional, de acordo com seus direitos e deveres, instituídos pelo PL 2.664. O intuito do registro no Conselho Profissional é proporcionar maior segurança jurídica ao profissional e aos empregadores.

Em relação à emenda proposta pela Comissão de Educação (CE) e que foi rejeitada pela CDMAS e pelas demais Comissões que avaliou o PL, ela defendia que o título de Gestor Ambiental deveria ser obtido por aqueles que tenham pós-graduação, mestrado ou doutorado na área. Porém, a rejeição se justifica pois foi considerado improcedente regulamentar uma profissão de nível superior em que a graduação é a origem da carreira, e, ao mesmo tempo, admitir que quem não tem esta formação na graduação possa ter o mesmo título. Assim, o título profissional é diferente das atribuições, sendo assim, é possível que profissionais de outras áreas executem algumas funções do gestor ambiental devido as suas áreas de formação

específicas, mas isso não irá lhes conferir o título de gestor ambiental. Essa ressalva afastaria o vício de inconstitucionalidade de reserva de mercado profissional e a preocupação do Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea), na Deliberação 503 de 2015 da Comissão de Educação e Atribuição Profissional, segundo a qual:

(...) as atribuições propostas aos Gestores Ambientais já são desenvolvidas por profissionais do Sistema Confea/Crea (...) e extrapolam as habilidades decorrentes de conhecimentos obtidos durante a formação acadêmica dos cursos regulares de Gestão Ambiental³³.

Essa preocupação foi considerada legítima e, por essa razão, os integrantes da CDMAS adequaram o PL, de modo que as atribuições e as competências do gestor ambiental sejam condizentes com a estrutura curricular do curso. Essa adequação se deu com base em consultas às legislações que versam sobre a área das ciências ambientais, humanas e exatas, bem como à Lei de regulamentação da profissão de Arquiteto, que assim como a de Gestor Ambiental apresenta uma complexidade em termos de caracterização da atuação profissional. Finalmente, um trecho que complementa as definições já apresentadas sobre o gestor ambiental pode ser observada no excerto a seguir:

(...) é na conscientização e mudança de atitudes por parte da sociedade, que se espera um novo modelo de desenvolvimento. Assim, o Gestor Ambiental é partícipe fundamental nesta mudança de comportamento, pois une seus conhecimentos na área de administração aos de diversos campos das ciências ligadas ao meio ambiente e à área jurídica. Essa formação lhe permite elaborar programas, projetos e políticas públicas e privadas, buscando implantar práticas que minimizem os impactos ambientais e sociais dos processos industriais e das ações humanas potencialmente causadoras de degradação ambiental, objetivando o bem-estar social, ambiental, econômico, cultural e político para todos.

Apesar desses impasses, o Conselho Federal de Química (CFQ) bem como o Conselho Regional de Química (CRQ) reconhecem o bacharel em gestão ambiental, sendo que as IES cadastradas no CFQ são: USP, UFFRJ, UERN, UERGS, e UFPR³⁴.

³³ Informação extraída de: http://www.confea.org.br/media/0503_2015_PC_CF_0367_13.pdf

³⁴ Informações obtidas em: http://www.cfq.org.br/DOC/Cadastro_de_Curso_CFQ.pdf

Em relação ao Projeto de Lei nº 2.664 de 2011,³⁵ os principais pontos por ela apresentados no que tange às atividades desempenhadas pelo gestor ambiental são apresentados no Art. 3º, segundo o qual³⁶:

Art.3º Sem prejuízo do exercício das mesmas atividades por outros profissionais igualmente habilitados na forma de sua legislação específica a profissão de Gestor Ambiental é caracterizada pela realização de atividades de gestão, planejamento, de interesse social, humano, ecológico e ambiental que impliquem na realização das seguintes atividades:

I – educação ambiental;

II – gerenciamento e implantação de Sistema de Gestão Ambiental (SGA);

III – gestão de resíduos;

IV – elaboração de políticas ambientais;

V – desenvolvimento, implantação e assinatura de projetos ambientais;

VI – auditorias, elaboração e assinatura de laudos e pareceres ambientais;

VII – avaliação de impactos ambientais;

VIII – assessoria ambiental;

IX – implementação de procedimentos de remediação;

X – docência;

XI – elaboração de relatórios ambientais;

XII – monitoramento de qualidade ambiental;

XIII – avaliação de conformidade legal;

XIV – recuperação de áreas degradadas;

XV – elaboração e implantação de projetos de desenvolvimento sustentável;

XVI – licenciamento ambiental;

XVII – elaboração de plano de manejo.

De acordo com a linha do tempo da tramitação do PL em questão, segundo informações da Câmara dos Deputados³⁷, as três comissões responsáveis por votar sobre o PL já haviam dado seus pareceres até a data de 22 de novembro de 2017. Resta ainda o parecer da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara (CCJC), que aprecia o texto legal e avalia a sua constitucionalidade do PL³⁸. Uma vez aprovado na Câmara, o PL irá para o Senado e, uma vez aprovado, seguirá para o Presidente da República, que irá sancionar ou vetar o PL. Ou seja, ainda há um trajeto considerável a ser percorrido pelo PL em questão, até que a regulamentação da profissão de gestão ambiental seja concluída e oficializada.

³⁵ Informações obtidas em:

<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020160826001480000.PDF#page=602>

³⁶ Informações obtidas em:

<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD0020160826001480000.PDF#page=602>

³⁷ Informações obtidas em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=526823>

³⁸ Informação obtida em: <http://www.politize.com.br/comissao-de-constituicao-justica-e-cidadania/>

Vale destacar que enquanto o PL 2664/2011 não for aprovado, não será possível criar um conselho de classe de gestão ambiental, de acordo com a Associação Nacional dos Gestores Ambientais (ANAGEA)³⁹. Além disso, outro PL que merece ser citado é o PL 5825/2009, segundo o qual as pessoas jurídicas inscritas no Cadastro Técnico Federal de Atividades Potencialmente Poluidoras devem contratar um profissional graduado ou pós-graduado em gestão ambiental, como responsável técnico⁴⁰. Ocorre que esse PL está anexado ao PL 5687/2009, que busca exigir a “comprovação de capacidade técnica e operacional para registro no Cadastro Técnico Federal de Atividades Potencialmente Poluidoras ou Utilizadoras de Recursos Ambientais” e esse PL já foi arquivado. Portanto, o PL 5825 também foi arquivado, após diversas tramitações na Câmara⁴¹.

2.1.5 Perfil dos profissionais em gestão ambiental

No que tange à sistematização dos conhecimentos na área ambiental, há dois conceitos fundamentais que devem ser compreendidos, pois transpassam toda a temática dos cursos voltados ao meio ambiente. O primeiro deles é “desenvolvimento sustentável” e o outro é a “interdisciplinaridade”. A ideia de “desenvolvimento sustentável” possui aproximadamente 60 definições, tendo ganhado maior reconhecimento a partir do supracitado Relatório Brundtland em 1987, que o definia como “um desenvolvimento que satisfaz as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazer as suas” (RAYNAUT, 2000).

Vale destacar que apesar dessa definição ser amplamente consensual nos trabalhos consultados, há uma série de críticas voltadas ao fato de que essa definição pode ser ambígua ao se referir a diversas dimensões da realidade, que pode ser tanto físico-natural quanto social e econômico, além de poder ser aplicado tanto em nível global, quanto local e envolver tanto as gerações presentes, quanto futuras. Essas críticas também colocam em questão a fragmentação do conhecimento e a criação de áreas do saber compartimentalizadas, de modo que esses saberes científicos sejam demasiadamente especializados e sem correlação. Essa problemática é especialmente preocupante no caso dos estudos ambientais, em que a

³⁹ Informações obtidas em: <http://www.anagea.org.br/faq/>

⁴⁰ Informações obtidas em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=446048>

⁴¹ Informações obtidas em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=443624>

separação entre as ciências humanas e as ciências naturais pode ser fatal para a compreensão da complexidade das dinâmicas que compõem a realidade (RAYNAUT, 2000).

Assim, a interdisciplinaridade, enquanto o segundo conceito importante a ser considerado na área ambiental, consiste na capacidade de utilizar as competências disciplinares para dialogar com especialistas de diversas áreas que atuam na relação humana com a natureza, a partir de metodologias das diversas disciplinas envolvidas na formação desses especialistas. Vale ressaltar que a ideia não é estabelecer uma linguagem ou uma competência universal, mas sim uma formação que permita interagir com os diversos modos de compreensão da realidade, juntamente a própria área de conhecimento de cada profissional (RAYNAUT, 2000).

Nesse contexto, retomando o Projeto Pedagógico do curso de Gestão Ambiental da ESALQ⁴² e das demais IES que oferecem o curso, existe um entendimento comum do perfil esperado, como sendo de um profissional habilitado “a compreender o meio natural, social, político, econômico e cultural no qual está inserido, e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente.” Nesse sentido, o gestor precisa dominar a dinâmica dos diversos sistemas que compõem a realidade, visando à sustentabilidade em todas as suas abrangências, para as presentes e futuras gerações.

Assim, reiterando as atribuições profissionais do gestor ambiental já apresentadas, o perfil desse profissional engloba competências administrativas, técnicas, políticas e de relacionamento para se comunicar com todos os envolvidos nos processos que visem à sustentabilidade.

De acordo com o PP da ESALQ, algumas das competências e habilidades gerais previstas são:

- Utilizar metodologias participativas para buscar soluções para os problemas socioambientais relacionados aos processos produtivos, dado os conflitos de uso de recursos naturais, bem como para as demais problemáticas envolvidas na interação com o ambiente.
- Dominar as relações de interdependência entre a multiplicidade do conhecimento e da realidade por ele afetada, de modo que os processos de produção e a tendência de consumo sejam condizentes com a busca por uma sociedade sustentável.
- Conhecer as questões ambientais e seu contexto histórico e social, bem como as suas dimensões políticas e ideológicas.

⁴² Informações obtidas em:

<http://www4.esalq.usp.br/graduacao/sites/www4.esalq.usp.br/graduacao/files/ProjPedagGestAmb.pdf>

- Entender aprofundadamente a problemática ambiental nas organizações, visando inovação em relação aos sistemas e modelos de gestão ambiental a serem implementados.
- Compreender e aplicar a legislação ambiental vigente.
- Atuar em projetos e incentivar o exercício da liderança e do trabalho em equipe.

Já as competências e habilidades específicas englobam:

- Elaborar, executar, acompanhar e avaliar planos, programas, projetos e atividades de gestão ambiental.
- Compreender e monitorar o cumprimento da legislação ambiental na organização em que for atuar.
- Atuar na promoção de atividades de educação ambiental formal e informal nas organizações e nas comunidades.
- Conhecer e saber implementar instrumentos que internalizem os valores de responsabilidade socioambiental e de justiça social e ética às organizações que for atuar.
- Implementar iniciativas empreendedoras que busquem atender às demandas da sustentabilidade.
- Atuar na área de docência e pesquisa na área de Gestão Ambiental e suas áreas correlatas.

De modo geral, ter uma postura fundamentada na ética foi bastante recorrente nos PPs estudados, enquanto uma das competências do gestor ambiental, seja no exercício das atividades profissionais, ou ainda na pesquisas e no relacionamento interpessoal.

A partir das competências apresentadas, uma das características fundamentais do gestor ambiental é a abrangência de atuação, uma vez que a sua formação permite que esse profissional atenda às demandas de planejamento ambiental de diversas organizações, desde públicas e privadas até o terceiro setor. Vale explicitar que terceiro setor consiste em associações e entidades sem fins lucrativos, sendo que o termo terceiro setor diz respeito a sua classificação na sociedade civil, em que o primeiro setor é o Governo e o segundo é constituído pelas organizações privadas. Ao mesmo tempo em que essas associações não visam o lucro, elas conseguem remunerar, em alguns casos, seus membros (FERNANDES, 1996).

Embora não haja menção ao termo carreira, um trabalho realizado por Morgado et al. (2011) caracterizou diversos aspectos da situação acadêmica e profissional de 111 egressos da Gestão Ambiental da ESALQ/USP, que corresponde a 79,3% dos formados na instituição. Os resultados mostraram a amplitude de temas e instituições relacionados à atuação dos gestores

ambientais, bem como as dificuldades e facilidades de inserção desse profissional no mercado de trabalho. O trabalho identificou que 47,7% haviam cursado ou ainda se encontravam cursando a pós-graduação, tanto *strictu sensu* quanto *latu sensu*. A maior parte dos cursos escolhidos foi de Mestrado, que consiste na modalidade *strictu sensu*. Interessante constatar que as motivações para a escolha da pós-graduação foi a busca para aperfeiçoar os conhecimentos em 88,7% dos casos, 37,7% foi pelo propósito de seguir a carreira acadêmica e 26,4% justificou com base nas demandas do mercado de trabalho. A maior parte dos cursos de *strictu sensu* escolhidos pelos egressos da ESALQ, 75% dos casos, se concentra na Universidade de São Paulo.

Em relação à atuação profissional, os respondentes podiam escolher quantas opções quisessem, dentre as 23 atividades apresentadas, sendo que 66,2% declararam que trabalham ou já trabalharam com cinco ou mais atividades profissionais. Dentre os gestores ambientais que estavam atuando no mercado de trabalho, as áreas de atuação mais recorrentes foram educação ambiental (49%) planejamento ambiental, gestão de resíduos (46%), políticas públicas (41%) e certificação e auditoria (38%) (MORGADO et al, 2011).

No que diz respeito aos setores de atuação, mais da metade dos egressos atuam no setor privado (55,9%), seguido pelo setor público (29,4%) e pelo terceiro setor (14,7%). Dentre os que atuam no setor público, 40% diz respeito à Secretaria do Meio Ambiente do Estado de São Paulo, 15% se refere às secretarias municipais de meio ambiente e 15% aos órgãos ambientais da União, a exemplo do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA). Já os egressos que atuam no setor privado, mais da metade (56,4%) trabalha em assessorias e consultorias na área de responsabilidade socioambiental empresarial, inventário de emissões de carbono, e implementação de sistemas de gestão ambiental. Além disso, 25,6% trabalham em indústrias, em sua maioria alimentícia, 5,1% são docentes no Ensino Superior, 2,6% no setor financeiro. Dentre os que atuam no terceiro setor, foram identificadas organizações voltadas à sustentabilidade na Amazônia, sustentabilidade florestal e agrícola e organizações de recursos hídricos em bacia hidrográfica, que é o Consórcio e Agência de Água PCJ, que engloba as bacias do Rio Piracicaba, Capivari e Jundiaí (MORGADO et al., 2011).

Em um estudo, Demajorovic e Silva (2012) com egressos de Administração com Linha de Formação Específica em Gestão Ambiental, também destacou-se a interdisciplinaridade como fator central da formação de um administrador com responsabilidade socioambiental. Todavia, a pesquisa sugeriu dificuldades para esses

egressos, pois o mercado entende os desafios da sustentabilidade como uma questão de cunho tecnológico, em contrapartida às competências de gestão.

Outro trabalho importante encontrado consiste em um artigo sobre os fatores que condicionam a gestão ambiental no meio empresarial, cuja autoria é de Souza (2002), embora também não haja referência à questão da construção de carreira. Apesar de não se referir especificamente ao gestor ambiental, dado que essa profissão existia apenas como tecnólogo até a data de publicação do artigo, ele traz uma importante constatação, de que as decisões estratégicas a serem tomadas em relação ao posicionamento ambiental em cada organização irão depender do entendimento que os gestores têm da questão ambiental. Nesse sentido, os gestores podem enxergá-la como um risco ou uma oportunidade, ou como um custo ou um investimento.

Apesar desses estudos apresentados, são poucas as abordagens dessa temática em trabalhos de conclusão de curso (TCC). Em um levantamento realizado no acervo digital da biblioteca da ESALQ/USP, foi encontrado apenas o de Góes (2016), que realizou um mapeamento das competências envolvidas na gestão de impactos ambientais, através dos conhecimentos, habilidades e atitudes. Embora também não trate a ideia de carreira, apresenta as competências supracitadas como uma das ferramentas utilizadas pelos gestores em seus processos decisórios.

Retomando o objetivo do curso de gestão ambiental da ESALQ/USP, como sendo a primeira IES a oferecer o bacharelado em GA, que é:

(...) propiciar uma formação humanística e sistêmica que habilite o profissional formado a compreender o meio natural, social, político, econômico e cultural no qual está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente. A sua formação profissional é voltada para a administração e procura questionar e transformar processos organizacionais no sentido da sustentabilidade ambiental⁴³

o presente trabalho levantou a necessidade de entender a percepção do gestor ambiental sobre a construção da sua identidade de carreira para fomentar o entendimento desse profissional enquanto aquele que atua de forma interdisciplinar e sistêmica, mas de acordo com uma identidade própria.

⁴³ Informação obtida em:

<http://www4.esalq.usp.br/graduacao/sites/www4.esalq.usp.br/graduacao/files/ProjPedagGestAmb.pdf>

2.1.6 Localização dos cursos de gestão ambiental no Brasil

No Brasil, como já citado, existem 23 cursos de bacharelado em gestão ambiental, situados em 14 IES. Na Tabela 3 foram sintetizadas as IES e os campi onde elas estão localizadas, sendo que os estados que possuem o curso foram ilustrados na Figura 2. De modo geral, observa-se que a maior parte dos campi está localizada na região Sul. Em seguida, a região Sudeste, Norte e Centro-Oeste possuem cinco, quatro e três campi, respectivamente. E finalmente, a região Nordeste com apenas um campus. Porém, em relação ao número de IES, as regiões que mais detêm Instituições que oferecem bacharelado em gestão ambiental são o Sudeste e o Sul, com quatro IES cada uma, seguidas pelo Centro-Oeste com três IES e pelo Norte e Nordeste com duas e uma IES, respectivamente.

Tabela 3 - Localização dos cursos de bacharelado em gestão ambiental no Brasil

Região	UF	Município	Sigla da IES	Nome do Campus
Centro-Oeste	MS	Coxim	UEMS	Unidade Universitária de Coxim
Centro-Oeste	MS	Dourados	UFGD	UFGD - Unidade II
Centro-Oeste	DF	Brasília	UNB	Campus UnB - Planaltina
Nordeste	RN	Mossoró	UERN	Campus Universitário Central
Norte	PA	Santarém	UFOPA	Unidade Amazônia
Norte	PA	Santarém	UFOPA	Unidade Amazônia
Norte	PA	Santarém	UFOPA	Unidade Tapajós
Norte	RO	Guajará-Mirim	UNIR	Campus de Guajará-Mirim
Sudeste	RJ	Rio de Janeiro	UEZO	Campus Campo Grande
Sudeste	RJ	Três Rios	UFRRJ	Instituto Trios
Sudeste	SP	Piracicaba	USP	Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz - ESALQ
Sudeste	SP	São Paulo	USP	Escola de Artes, Ciências e Humanidades - EACH
Sudeste	SP	São Carlos	UFSCar	Unidade Sede - São Carlos
Sul	RS	Três Passos	UERGS	Unidade Três Passos
Sul	RS	Tapes	UERGS	Unidade de Tapes
Sul	RS	São Francisco de Paula	UERGS	Unidade de São Francisco de Paula
Sul	RS	Erechim	UERGS	Unidade de Erechim
Sul	RS	Soledade	UERGS	Unidade Alto da Serra do Botucarai
Sul	RS	Sananduva	UERGS	Unidade de Sananduva
Sul	RS	São Borja	UERGS	Unidade de São Borja
Sul	RS	Pelotas	UFPEL	Unidades Dispersas- MERCOSUL
Sul	PR	Matinhos	UFPR	Campus Litoral
Sul	RS	São Gabriel	UNIPAMPA	Campus Sao Gabriel - Sede Acadêmica

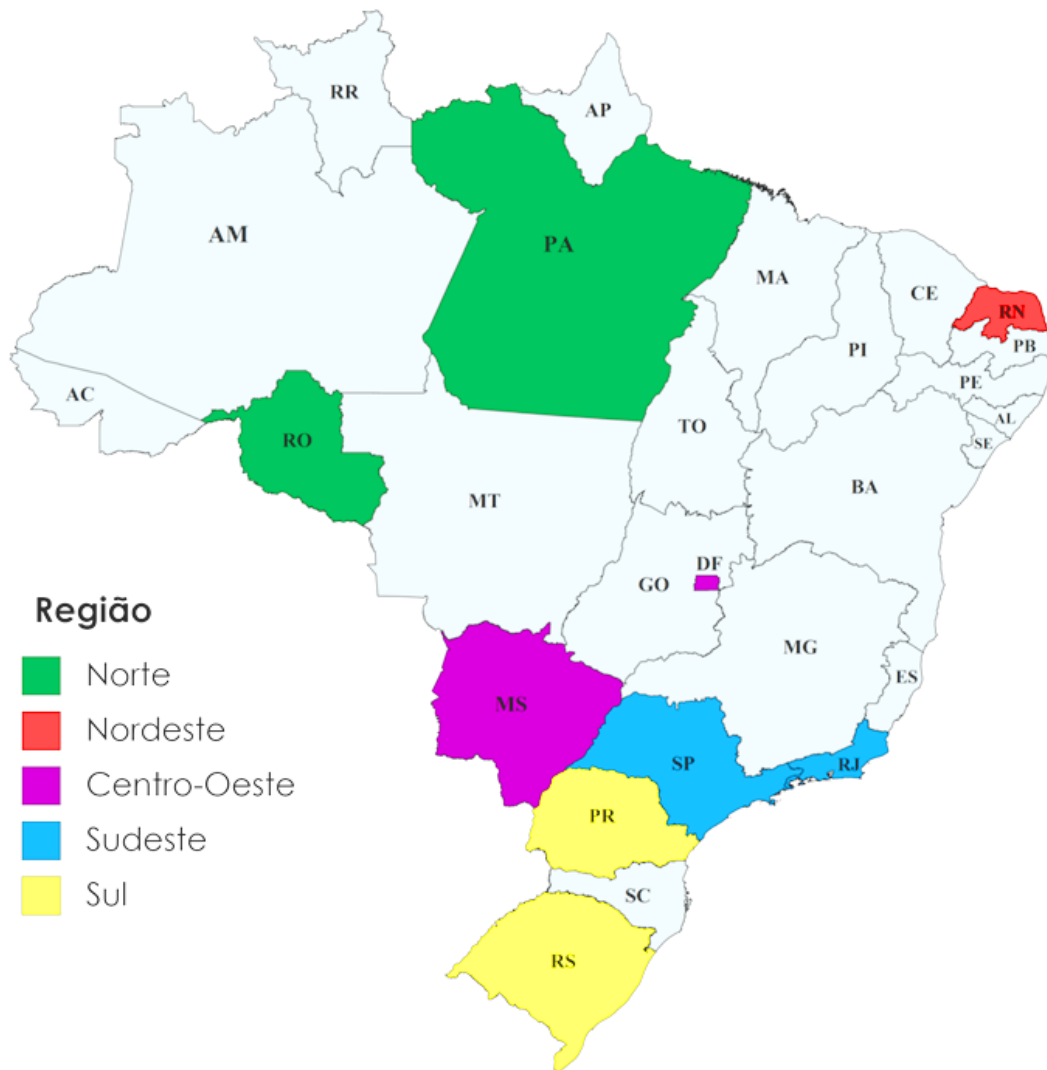


Figura 2 - Mapa do Brasil destacando os estados que oferecem o curso de bacharelado em gestão ambiental. (Fonte: elaborado pela autora por meio do MapChart⁴⁴)

2.1.7 Empregabilidade

Em relação à atuação profissional, no estudo realizado por Morgado et al., (2011) com 111 egressos de gestão ambiental da ESALQ, 61,3% afirmaram trabalhar na área de gestão ambiental, 10,8%, em áreas diversas e 27% não estavam exercendo atividades profissionais. Destes últimos, quase metade (46,7%) estavam cursando pós-graduação e 53% estavam de fato sem emprego. Isto é, ao todo, apenas 14,4% dos egressos encontravam-se

⁴⁴ <https://mapchart.net/brazil.html>

desempregados. Ainda de acordo com a pesquisa, no que tange à satisfação com o exercício profissional, 88,2% se consideraram “Muito Satisfeitos” ou “Satisfeitos” e somente 11,8%, “Pouco Satisfeitos” ou “Insatisfeitos”. No que tange à inserção no mercado de trabalho, 63,1% declararam que encontraram dificuldades de inserção no mercado de trabalho, sendo os principais empecilhos relacionados à falta de conhecimento sobre o que é o curso de Gestão Ambiental por parte dos empregadores, em 60% dos casos. Além disso, 54,4% afirmaram que outra barreira é o curso não ser reconhecido em concursos públicos, nem em programas de trainee, como apontado por 40% dos participantes. Outro entrave citado foi a falta de experiência profissional (58,6%). Além disso, 40% dos egressos considerou o não registro em um conselho profissional como uma problemática de inserção. No entanto, dos 59,5% de egressos que mencionaram ter tido facilidades para adentrar no mercado de trabalho, as principais razões citadas foi o renome da faculdade em 74,2% dos casos, demonstração de postura e perfil profissional apropriado (54,5%), dedicação aos estudos (51,5%) e em 50% dos casos o curso de formação escolhido.

Um ponto curioso é de que dentre os cinco temas com os quais os egressos mais trabalham, três deles – planejamento ambiental, gestão de resíduos e políticas públicas – não são disciplinas obrigatórias no curso de gestão ambiental da ESALQ. Outra informação valiosa levantada foi quanto à satisfação dos egressos diante das suas situações profissionais, em que 88,2% afirmaram estar muito satisfeitos ou satisfeito, enquanto os demais se consideraram pouco satisfeitos ou insatisfeitos (MORGADO et al., 2011).

Ainda no contexto ESALQueano, foi encontrado um trabalho científico desenvolvido por SILVA et al, (2014), que visou entender os diversos aspectos da situação profissional e acadêmica do egresso em Gestão Ambiental pela ESALQ. Em relação à inserção no mercado de trabalho, a principal facilidade apontada nos resultados reiterou o reconhecimento do nome da ESALQ e reforçou a falta de conhecimento do curso por parte das entidades contratantes e a não-aceitação do curso em programas de trainees ou concursos como principais dificuldades de inserção.

De acordo com o estudo de Neres (2015) realizado com egressos e evadidos do curso de gestão ambiental da Faculdade UnB/Planaltina (FUP), a quantidade de egressos trabalhando (49%) foi maior que a dos evadidos (35%) e o número de egressos procurando emprego (27%) foi menor que o de evadidos (40%). Uma das justificativas apresentadas é de que o curso de GA da FUP por ser noturno, permite que o graduando trabalhe durante o dia. Desse modo, caso o egresso não consiga emprego na área de formação, inferiu-se que esse egresso continue trabalhando na mesma ocupação que exerceu durante a graduação. O estudo

identificou que 49% dos egressos estavam exercendo atividades profissionais, enquanto esse número era de 72,1% para os egressos da ESALQ, que seria 61,3% mais 10,8% já mencionados. Uma das razões levantadas para justificar essa diferença foi a maior demanda do setor privado e da indústria em São Paulo, que contratou 56% dos egressos da ESALQ.

Outro ponto apresentado por Neres (2015) foi que apesar dos cursos da FUP serem promissores para o futuro por serem inovadores e multidisciplinares, essas características têm gerado algumas barreiras para a empregabilidade. Alguns desses estraves estão relacionados à credibilidade dos cursos, que têm conduzido o mercado a preferir profissionais de nível técnico em vez de bacharéis em Gestão Ambiental, além de dar prioridade para professores de Biologia, Química, Física e Matemática no ensino de Ciências em detrimento aos licenciados em Ciências Naturais e Educação do Campo, que são outros cursos oferecidos pela IES de Brasília.

Ainda em relação aos egressos de GA da FUP, Almeida (2017) verificou que cerca de 20% estão estudando para valorizar o currículo, incluindo tanto especialização e pós-graduação quanto outra graduação. Participar de projetos de iniciação científica foi um fator de peso para essa continuação dos estudos, sendo que uma das explicações pode estar nos achados de Moraes e Fava (2000), para os quais os estudantes que se engajam nesses projetos estão mais aptos para os processos de seleções de pós-graduação comparados aos que não tiveram o engajamento nessas atividades. Além disso, os estudantes que passaram pela iniciação científica tendem a construir uma afinidade com a pesquisa e, portanto, seguir nessa área.

Ao expandir a busca por trabalhos dessa natureza, foi encontrado o TCC de Lima (2014), que verificou as percepções de um grupo de egressos de Gestão Ambiental da FUP, tendo como amostra apenas 27 egressos, visando fomentar o debate acadêmico sobre os desafios e oportunidades de inserção destes novos profissionais no mercado, considerando sua formação interdisciplinar. Em relação à pós graduação, 11% seguiram a carreira acadêmica, seja em especialização *latu sensu* ou mestrado acadêmico. Além deste, foi encontrado o TCC de Lima (2015), que analisou a influência de atividades acadêmicas na inserção dos formados em Gestão Ambiental, também pela FUP, no mercado de trabalho e na continuação dos estudos.

Ainda de acordo com o levantamento feito por Morgado et al., (2011), a remuneração mensal dos egressos de G.A identificada foi predominantemente (44%) entre R\$ 2041,00 e R\$ 3060,00, ficando a faixa de R\$ 1021,00 a R\$ 2040,00 em segundo lugar (22%).

Além da consulta à literatura, outro recurso para verificar a média salarial desse profissional no mercado foi a Tabela salarial 2017⁴⁵, que divulgou uma tabela salarial que contém o piso, a média e o teto salarial de todas as profissões regulamentadas pelo Ministério do Trabalho (MTE) em 2017 por meio do Código Brasileiro de Ocupações. A tabela foi elaborada por meio de uma pesquisa salarial das profissões com os departamentos de recursos humanos de empresas de pequeno, médio e grande porte nas capitais e em grandes cidades dos 26 estados, além do Distrito Federal. Os valores apresentados na tabela foram compilados a partir do salário que as empresas pagam aos seus contratados formais registrados conforme a legislação trabalhista brasileira.

O piso e o teto salarial consistem nos menores e nos maiores salários pago aos profissionais de cada ocupação, respectivamente, enquanto a média foi calculada a partir do total de salários dividido pelo total de trabalhadores de cada ocupação. Destaca-se que a tabela considera apenas o salário base bruto, não contemplando, portanto, valores relacionados a comissões e bonificações. O piso salarial encontrado para o gestor ambiental foi de R\$ 3226,12, sendo o teto de R\$ 4416,56 e a média R\$ 3584,58. Um dado interessante é de que o piso, o teto e a média salarial do analista ambiental são de R\$ 3125,19, R\$ 4278,38 e R\$ 3472,43, respectivamente.

2.2 Identidade de carreira

Considerando a interdisciplinaridade inerente ao curso de gestão ambiental, um ponto a ser considerado consiste no sombreamento de carreiras, uma vez que várias atuações na área ambiental vêm ganhando espaço e mercado, sendo muitas delas anteriores à gestão ambiental, como é o caso da engenharia ambiental e da ecologia. Assim, é necessário que a gestão ambiental fortaleça sua identidade própria e não às sombras de outras formações já existentes (MORGADO, 2012). Essa problemática já pode ser vista na supracitada Deliberação 503 de 2015 do CONFEA que considera o curso de gestão ambiental como uma reserva de mercado, posto que, de acordo com a entidade, as atividades exercidas por esse profissional já são desempenhadas por outros especialistas.

⁴⁵ Informação obtidas em: <http://www.pisosalarial.com.br/salarios/tabela-salarial/>

No que se refere à carreira e à identidade, alguns entendimentos são fundamentais, de modo que a presente seção se dedicará a tecer considerações sobre o tema. Inicialmente, é importante ponderar que existem diversos entendimentos sobre o que é carreira, sendo que não coube ao presente trabalho a discussão aprofundada sobre esse termo. Assim, um breve panorama foi apresentado a seguir.

Hall (2002), figura importante nas discussões acerca de carreira, realizou trabalhos de grande valia que verificaram as diversas abordagens de carreira. Apesar da diversidade de visões levantadas pelo autor, a que mais se encaixou no presente trabalho foi a ideia de carreira como uma série dos vários trabalhos desempenhados por uma pessoa durante a sua vida, sendo eles vinculados ou não a uma mesma organização, não estando, portanto, relacionada exclusivamente aos cargos e posições nos quais o indivíduo atuou durante a sua trajetória. Nessa toada, a carreira também pode ser entendida como o conjunto das diversas experiências tidas pelo indivíduo, compreendendo a percepção que cada um possui sobre a sua própria trajetória profissional. Assim, a carreira pode designar tanto o início quanto a continuidade dessa sucessão de experiências.

Tendo em vista que a carreira não se refere apenas ao contexto organizacional, ela também pode se estender aos períodos de estudo e considerar todos os tipos de trabalho, sendo eles relacionados ou não a uma instituição (ARTHUR et al., 1989).

A clássica definição de carreira de Hall (2002), que foca na percepção de cada indivíduo sobre sua própria forma de agir diante das suas experiências tanto no trabalho quanto nas diversas atividades que fizeram parte de sua vida é bastante coerente aos preceitos da identidade de carreira, como pode ser visto ao longo dessa seção.

Segundo Hughes (1958), outro expoente nos estudos sobre carreira, existem dois enfoques de carreira: a objetiva e a subjetiva. A primeira é condicionada por fatores externos ao indivíduo, que, por sua vez, desempenha cargos bem delimitados pelas organizações, sendo essa a responsável pela gestão da sua carreira. Por outro lado, a subjetiva é condicionada por fatores intrínsecos ao indivíduo, sendo este responsável por atribuir um sentido próprio a sua carreira (HUGHES, 1958). Essas duas abordagens de carreira não apenas coexistem, mas se influenciam mutuamente (KHAPOVA et al, 2007). Ressalta-se que essas diferentes concepções de carreira são, em linhas gerais, orientadas pelo contexto contemporâneo de dinamicidade relacionado tanto às alterações individuais, como o aumento da expectativa de vida e a busca pela realização pessoal (ALVARENGA, 2015), quanto ambientais, de modo que os indivíduos passam a planejar e a administrar suas carreiras de forma diferente (SULLIVAN, BARUCH, 2009).

Além disso, a delimitação de qual caminho seguir em termos de escolha de carreira vem sendo cada vez mais pautada na busca pelo equilíbrio entre trabalho, lazer e família (SUPER, 1980). Essa diversidade de aspectos a serem considerados na trajetória de cada indivíduo torna cada vez mais complexo determinar a direção a ser seguida. Nesse sentido, a perspectiva da qualidade de vida se configura como um valor chave no que concerne à vida profissional. No estudo de Castro e Souza, (2014), as autoras verificaram que o sucesso na carreira não é associado apenas aos retornos financeiros, pois cada vez mais os indivíduos, sobretudo os mais jovens, consideram valores que indicam que o trabalho pode ter um significado e não ser somente um meio de subsistência, mas também um meio de garantir a autonomia e um espaço na sociedade.

Essa visão também foi corroborada por Hall (2002), para o qual o sucesso nas escolhas de carreira estão ligadas a elementos como valores pessoais, sendo alguns deles a autoconfiança, autorrealização e autodireção.

Nesse sentido, de acordo com Costa e Dutra (2011), vem ocorrendo uma mudança na gestão da carreira, no que diz respeito ao seu foco, de modo que os indivíduos deixaram de delegar suas expectativas de desenvolvimento a uma determinada organização e passaram a assumir essa gestão por conta própria. Considerando que a gestão de carreira deixou de ser uma competência exclusiva das organizações e se tornou responsabilidade do próprio indivíduo, as variáveis pessoais passaram a impactar cada vez mais as decisões relacionadas à carreira. Posto isso, é de fundamental importância entender quais são as características dos indivíduos, visto que sua carreira está diretamente relacionada ao auto entendimento e às interações com as pessoas que os cercam.

É no interior da necessidade de compreender o auto entendimento e sua relação com a carreira escolhida por cada indivíduo que se coloca a importância do estudo da identidade de carreira. Para esmiuçar a questão da identidade, Malvezzi (2000) faz uma conceituação bastante abrangente, que seria a:

singularidade construída a partir dos movimentos da própria pessoa e dos outros, configurados dentro da relação eu/outro, tomando-se em consideração uma ampla variedade de predicados (históricos, geográficos, biológicos, profissionais, psicológicos e políticos), enraizados, definidos, categorizados, negociados e legitimados dentro de um contexto histórico.

Já uma definição mais voltada à identidade nos estudos de carreira foi dada por Marcia (1980), que trouxe o conceito de status de identidade, de acordo com o qual a identidade seria uma “estrutura do eu”, isto é, uma organização autoconstruída e dinâmica de habilidades,

opiniões e experiências pessoais. Nessa toada, os indivíduos constroem essa identidade por meio da exploração e da experimentação de seu próprio ambiente e, a partir disso, escolhem valores e normas que determinam seu comportamento.

Outra constatação que dialoga bastante com a apresentada é dada por Erikson (1968), segundo o qual os períodos de crise de identidade são superados ao fazer escolhas voltadas ao futuro em várias áreas da vida. Os pontos chave para esse entendimento são comprometimento e exploração. O comprometimento diz respeito à capacidade de considerar determinados valores e normas, sendo que, retomando Marcia (1980), essa preocupação com valores e normas está relacionada à carreira, aos papéis de gênero e às ideologias políticas. Enquanto isso, a exploração se refere à capacidade de enxergar outras referências além das utilizadas até então nas diversas escolhas relacionadas às diferentes áreas da vida, como carreira, ideologia e família. Essas outras áreas da vida são também importantes para a construção da identidade, como crenças religiosas, gênero e, de modo geral, a orientação que a sociedade em geral considera adequada na vida dos indivíduos.

Além disso, a “estrutura do eu” está continuamente em mudanças em termos de identidade, ideologias e visão social sobre si mesmo. Assim, observa-se que as visões que cada indivíduo tem de si é formada a partir das interações com o ambiente, de modo que não existe uma única e absoluta identidade, mas uma pluralidade da mesma. Essa diversidade depende dos papéis demandados por uma determinada sociedade em um determinado período, que influenciará no desenvolvimento de uma identidade em certas áreas por meio dos processos de explorar e escolher. Assim, a identidade de carreira consiste em uma parte da personalidade de cada indivíduo, devido a essa relação íntima com as características pessoais, que interagem com os fatores externos (MEIJERS, 1998).

Para entender o contexto no qual o conceito de identidade de carreira foi construído, Meijers (1998) cita a transição da sociedade industrial para a sociedade cuja economia gira em torno do setor de serviços. Uma das consequências dessa transição consiste na flexibilização do trabalho, visto que as organizações vêm deixando de dar ênfase às habilidades específicas de seus contratados e valorizando características pessoais como adaptabilidade a mudanças e dinamismo. Essas características vêm sendo cada vez mais requisitadas em um mundo que vem constantemente incorporando novas tecnologias e processos que facilitem suas operações.

Nesse contexto de insegurança que essas mudanças causam nos indivíduos e na sociedade, esses devem não apenas se preocupar em desenvolver habilidades específicas requisitadas por certas carreiras, mas devem ser capazes de entender o que o trabalho significa

em suas vidas. Essa questão diz respeito à identidade própria e à percepção que cada indivíduo tem sobre o trabalho, que é a identidade de carreira (GIDDENS, 1991).

Nessa perspectiva, a identidade de carreira não é um conceito acabado em si mesmo, mas uma estrutura de significados em que o indivíduo relaciona sua própria motivação, interesses e competências com carreiras que sejam coerentes nesse sentido. Essa estrutura está constantemente em mudança, visto que as experiências nas diversas esferas da vida geram aprendizados, que, por sua vez, podem conduzir às mudanças, formando assim um processo que se auto alimenta. Assim, a identidade de carreira não é uma somatória de todas essas experiências, mas a compreensão dessas experiências como sendo estruturas significativas. A identidade de carreira seria como uma estrutura de autoconceitos e sua relação com a carreira futura que cada indivíduo identifica para si, sendo preciso levar em consideração o fato de que cada indivíduo desenvolve sua própria estrutura de autoconceitos sobre o trabalho a partir de suas próprias experiências pessoais e com o mundo que o cerca. Portanto, deve ser compreendido o significado que cada indivíduo atribui a si mesmo e ao ambiente onde está inserido (MEIJERS, 1998).

Ainda de acordo com Meijers (1998), a identidade de carreira se propõe a responder duas questões essenciais relacionadas ao significado que o trabalho tem na vida de cada indivíduo e ao que cada indivíduo quer dizer aos outros por meio do seu trabalho. Ambas as questões mostram a capacidade humana de atribuir sentido àquilo que se realiza. Assim, para responder a essas perguntas é preciso ir além de conhecer informações sobre si mesmo por meio de autoconceitos e sobre o trabalho realizado, de modo que o que de fato importa para o entendimento de identidade de carreira é o significado que, criativamente e de forma original cada indivíduo atribui a essas informações.

Tendo essa importância em vista, o processo de atribuir significado possui duas fases, sendo que a primeira consiste em utilizar conceitos para explicar os fatos, de modo a acionar a capacidade de cognição individual. A segunda é o momento em que realmente o indivíduo atribui significado a esse novo fato ao permitir que ele ocupe um lugar significativo na sua história de vida. Essa incorporação se dá, sobretudo por meio das emoções, que indicam o que cada indivíduo considera importante na sua vida, tendo como base suas experiências vividas anteriormente (DEBATS, 1996).

Assim, atribuir significado consiste no balanço entre a cognição, a vontade e a emoção, sendo que balancear esses três elementos é um processo incessante, pois as experiências vivenciadas por cada indivíduo ao longo da vida são incontáveis. Essas experiências, por sua vez, conduzem o indivíduo a reatribuir um novo significado a um ou

mais fatos da sua vida (através da cognição e da emoção), de modo a reescrever a sua própria história. Essa ressignificação é o que irá originar novas motivações para agir (vontade) (MEIJERS, 1998). Nessa linha, de acordo com Ashforth, Fugate (2001), a identidade de carreira envolve atribuir sentido ao passado e ao presente, a fim de orientar o futuro.

Portanto, essas experiências que levam à construção da identidade decorrem tanto da história de cada indivíduo, quanto dos grupos culturais nos quais ele está inserido, sendo necessário considerar, pelo menos, quatro fatores (MEIJERS, 1998). O primeiro deles consiste na variedade de significados, que na sociedade moderna é cada vez mais difícil estabelecer padrões de referência, posto que diversos padrões até então aceitos vêm passando por um processo contínuo de construção e desconstrução (LYOTARD, 1992). O segundo está relacionado às informações disponíveis em uma determinada sociedade em um determinado tempo que devem ser compatíveis com as experiências já vividas por cada indivíduo para que este possa gerar novas formas de compreender o mundo. O terceiro fator diz respeito à influência de conversar com pessoas que sejam importantes na vida de cada indivíduo, pois dialogar sobre questões relacionadas à carreira ajuda a definir conceitos próprios sobre o que o trabalho significa para cada indivíduo. Essa influência do diálogo retrata a relação íntima sobre aquilo que se pensa e aquilo que se fala, de modo que o diálogo interno e o externo coexistam. Nesse sentido, ao comunicar-se com o outro e debater assuntos relacionados à carreira sob diversos pontos de vista, cada indivíduo gera significados que serão por ele incorporados (VYGOTSKY, 1978). O último fator se refere ao ambiente externo, que influencia a forma como cada indivíduo irá apre(e)nder as novas situações que a ele se apresentarem.

Dada à relevância de se considerar o meio externo na compreensão de questões mais interiores, de acordo com Luken (1990), é válido ponderar sobre o fato da atual conjuntura cultural da sociedade ser multifacetada, isto é, existem diversas possibilidades de estilos de vida a serem adotados, de modo que os indivíduos não se reconhecem como tendo personalidades fixas e estagnadas, mas sim como tendo um conjunto de sub identidades. Cada uma dessas sub identidades diz respeito a diferentes possibilidades de carreira. Além de ter que aprender a lidar com a construção da sua própria identidade, os indivíduos devem aprender a perceber quais tipos de trabalhos se adequam a sua própria identidade.

Em consonância com essa visão de que a personalidade não é algo imutável, Ibarra (2004) desenvolveu uma série de estudos relacionados à mudança de identidade e à transição de carreira. Para ela, a concepção da identidade de carreira enquanto uma estrutura construída a partir de crenças, preferências, valores, motivações e outros aspectos pessoais é válida, desde

que os indivíduos busquem constantemente o autoconhecimento a fim de reorientar suas carreiras, se necessário. Além disso, os vários “eu” assumidos ao longo da vida são concebidos pelas expectativas e pelos medos que cada indivíduo tem diante do futuro e também por questões circunstanciais e ainda ligadas ao passado. Nesse contexto, a identidade de carreira é um processo contínuo de experimentar, testar e aprender sobre as diversas possibilidades de ser e agir.

Seguindo a linha de pensamento de Ibarra (2004), Dobrow, Higgins (2005) avaliaram o quanto estudantes de especialização tem claro para si a sua identidade de carreira. Essa avaliação foi realizada por meio de um estudo longitudinal ao longo de cinco anos, que contou com questões relacionadas à satisfação profissional e pessoal diante da carreira, que permitiu compreender como esses estudantes se enxergam dentro da trajetória profissional ao longo do tempo.

Meijers (1998) destaca ainda que a identidade de carreira se difere da identidade vocacional, uma vez que esta trata do aumento das preferências por determinadas atividades, interesses e valores durante a infância e a adolescência, de modo que o tipo de personalidade se constrói nessa diversidade de preferências (HOLLAND, 1985). Todavia, a identidade vocacional não deixa claro quais são os fatores que influenciam nessa diferenciação de preferências, não explicando, portanto, como os tipos de personalidade são construídos e como a identidade vocacional se desenvolve dentro desses diferentes tipos de personalidade.

De acordo com Stringer, Kerpelman (2010), a satisfação com a carreira escolhida é mais provável de ser atingida quando as decisões relacionadas à carreira são tomadas a partir das características de cada indivíduo, como interesses pessoais, habilidades, vocação e personalidade. Isto é, quando a identidade de carreira for integrada às próprias características de cada indivíduo, de modo a fazer sentido para o mesmo.

Apesar das diversas interpretações acerca do que é identidade de carreira, o presente trabalho adotou a definição de Ashforth, Fugate (2001) corroborada por Lysova et al., (2015) e que também sintetiza a visão de Meijers (1998). De acordo com Fugate et al., (2004), a identidade de carreira define "quem sou eu" ou "quem eu quero ser", em que, de uma forma cognitiva, ela motiva os indivíduos a adotarem comportamentos que os permitam identificar ou criar oportunidades compatíveis com suas aspirações de carreira.

Para responder a essa questão de “quem sou eu” é necessário compreender alguns dos elementos que compõem a identidade de carreira, que são as aspirações de carreira, valores e crenças. Esses elementos influenciam no significado que cada indivíduo atribui ao seu trabalho. Nessa toada, o estudo realizado por Lysova et al., (2015) constatou dois

componentes fundamentais da identidade de carreira que são a carreira subjetiva e os valores associados ao trabalho, que pautarão as escolhas relacionadas à carreira.

A identidade de carreira ajuda a compreender as aspirações de carreira, sendo que a questão de “quem sou eu” abrange os objetivos, expectativas, medos, características da personalidade, valores, crenças, normas, dentre outros elementos, referindo-se, portanto, ao modo como as pessoas entendem a si mesmas realizando um determinado tipo de trabalho (ASHFORTH, FUGATE, 2001).

A natureza cognitiva da identidade de carreira combina os diferenciais individuais, como conhecimentos e habilidades e torna mais fácil escolher uma carreira com a qual o indivíduo venha a se sentir realizado. Assim, a identidade de carreira fornece subsídios para substituir a estrutura de gerenciamento da carreira pelas instituições por estruturas gerenciadas pelos próprios indivíduos, com base em suas características psicológicas e motivacionais (ASHFORTH, FUGATE, 2001).

Para responder às questões de “quem sou eu” ou “quem eu quero ser” no que se refere ao trabalho, a identidade de carreira auxilia a traçar possibilidades de ser e agir no trabalho, oferecendo assim objetivos e aspirações pessoais. As diversas possibilidades de ser e agir decorrem da capacidade cognitiva humana de estabelecer o que cada um deseja ou não para si, bem como ideias sobre como realizar, manter ou evitar esses desejos. Nesse sentido, a identidade de carreira, por meio da cognição, fornece subsídios para orientar os indivíduos a assumirem comportamentos consistentes com os seus desejos (ASHFORTH, 2001).

A identidade de carreira é também abordada na forma de narrativas, que são espécies de histórias que os indivíduos criam para organizar e atribuir sentido e continuidade às experiências relacionadas à carreira no passado, em sua articulação com o presente e o futuro. Essas narrativas são formuladas a partir de motivações individuais, baseadas nas diversas possibilidades de ser e agir. Por serem histórias baseadas nas motivações pessoais, as narrativas tendem a selecionar temas de interesse, minimizar erros relacionados às escolhas de carreira e ainda estabelecer bases para futuras movimentações na carreira. Tendo em vista a complexidade da vida, os indivíduos tendem a possuir diversas narrativas de identidade, que proporcionam maior versatilidade para construir ou reconstruir o passado e o presente como substratos para o futuro (ASHFORTH, FUGATE, 2001).

Nesse raciocínio, reforça-se que a identidade de carreira é refletida pela identidade individual, em que há diferenças na percepção que cada pessoa tem sobre os impactos de suas atividades no estilo de identidade que elas detêm. Existe, assim, indivíduos cuja identidade é orientada pela informação, que tendem a procurar e usar informações pessoais relevantes e

indivíduos cuja identidade é orientada normativamente, que tendem a corresponder às expectativas alheias. Há ainda aqueles que evitam quaisquer tipos de orientação, caracterizados por evitar a autorreflexão. Os indivíduos cuja identidade é orientada pela informação são mais inclinados a buscar e incorporar informações que melhorem sua situação profissional no trabalho e na carreira. Assim, o desenvolvimento da identidade pode melhorar a capacidade de identificar oportunidades de carreira compatíveis com a identidade individual (ASHFORTH, FUGATE, 2001).

Retomando os conceitos de carreira objetiva e subjetiva e sua relação com a identidade de carreira, é também interessante levantar se os bacharéis em gestão ambiental consideram ter maior compromisso com o trabalho propriamente dito ou com a organização onde estão inseridos. Em uma pesquisa realizada por Gondin (2002) referente à identidade de carreira, constatou que os estudantes universitários de diversos cursos não conseguiam definir essa identidade devido à incompreensão das próprias habilidades e competências obtidas nos cursos, bem como pela tênue discriminação da demanda de cada profissão no mercado de trabalho. Ainda segundo a autora, o graduando consegue enxergar um perfil generalizado da profissão escolhida, sobretudo tendo como base a forma como ela é divulgada pelos meios de comunicação, mas não consegue identificar como esse perfil dialoga com as habilidades e competências específicas de sua área de atuação.

Schein (1996), outro expoente nos estudos sobre carreira, apresentou oito “âncoras de carreira” que são referenciais nos quais as escolhas de carreira são embasadas, isto é, como os indivíduos se enxergam do ponto de vista profissionais, relacionando-se assim ao sentimento de identidade de carreira. De acordo com o autor, as âncoras são: autonomia e independência; segurança e estabilidade; competência técnica e funcional; competência administrativa geral; criatividade empreendedora; serviço e dedicação a uma causa; puro desafio e estilo de vida.

Um estudo realizado por Lemos et al. (2004) adaptou a metodologia utilizada por Schein (1996) para a população de concluintes de diversos cursos universitários, a partir da qual identificou quatro referenciais de carreira que foram: empreendedorismo, autonomia e liberdade, altruísmo e, por fim, estabilidade e manutenção do estilo de vida. De modo geral, os egressos com inclinação profissional para empreendedorismo demonstraram elevada satisfação com a carreira escolhida, além de alta compreensão sobre a profissão. Já a inclinação para autonomia e liberdade é pautada em escolha profissional caracterizada por notável influência familiar e de amigos e baixa influência da realização profissional e da relevância social da profissão. Por outro lado, os que apresentaram âncora relacionada ao altruísmo almejavam ser úteis à sociedade através da sua atividade profissional. Os egressos

com inclinação para estabilidade e manutenção do estilo de vida demonstrando moderada satisfação com as suas carreiras e tiveram como motivação para escolha o reconhecimento social, status e retorno financeiro. Essa satisfação está, portanto, relacionada à possibilidade de equilibrar o exercício profissional com vida pessoal, bem como prezar por instituições sólidas e renomadas, que tendem a oferecer consideráveis benefícios indiretos.

A partir do exposto até o momento, verificou-se que as diversas variáveis envolvidas na construção da identidade de carreira de cada indivíduo requer um entendimento sobre si mesmo e sobre as possibilidades de escolhas em termos de carreira. Dada essa complexidade, é mais fácil identificar áreas de interesse compatíveis com a identidade e com as aspirações individuais a partir do momento que essas variáveis são bem compreendidas. Nesse sentido, o presente estudo trouxe à tona a importância de melhor compreender a formação em gestão ambiental no Brasil, do ponto de vista da percepção dos egressos sobre a construção das suas identidades de carreira ao longo de suas trajetórias individuais.

3 METODOLOGIA

A metodologia engloba as técnicas por meio das quais o trabalho atingirá os objetivos propostos, por meio da definição do tipo de estudo a ser realizado, da sua abordagem, do instrumento para coleta de dados, do método de análise dos resultados, além de apresentar o perfil do grupo estudado.

3.1 Tipo de estudo

Uma vez delineados os objetivos, o tipo de estudo que melhor se aplica é o descritivo, por permitir caracterizar um grupo de indivíduos ou um fenômeno, bem como o modo como essas características se relacionam com as variáveis analisadas (SELLTIZ et al., 1972). Algumas pesquisas descritivas não apenas verificam se há relações entre os fenômenos observados e as variáveis estudadas, mas se propõem a definir a natureza dessa relação, se houver. Esse tipo de estudo é recomendado para a realização de pesquisas que buscam constatar opiniões, atitudes e crenças de um determinado grupo (GIL, 2008).

Além disso, a pesquisa possui caráter exploratório, pois busca compreender uma temática ainda pouco estudada (GIL, 2008), que é a carreira do gestor ambiental e suas implicações – pessoais e profissionais. O fato de ser um assunto pouco explorado dificulta a elaboração de hipóteses específicas acerca do tema de estudo. De modo geral, as pesquisas exploratórias visam investigar conceitos e ideias, para que estudos futuros venham a formular problemas ou hipóteses. Normalmente, esse tipo de pesquisa envolve levantamento bibliográfico, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. Esse tipo de pesquisa busca também propiciar uma visão ampla e aproximada sobre o fato a ser estudado. Os resultados obtidos nesse tipo de estudo podem levar à identificação de um problema mais estruturado, que poderá vir a ser investigado posteriormente (GIL, 2008).

3.2 Abordagem de pesquisa

A pesquisa qualitativa permite obter um aprofundamento da compreensão do grupo investigado sobre os significados que este atribui ao fenômeno que se busca analisar e que não

pode se restringir a algumas variáveis pré-estabelecidas (MINAYO, 2001). Assim, essa abordagem visa conhecer a experiência individual do grupo de interesse (POLIT, BECKER E HUNGLER, 2004).

Por outro lado, a pesquisa quantitativa permite levantar dados quantificáveis em termos numéricos (FONSECA, 2002), que facilita o levantamento de informações entre o maior número de pessoas possíveis, sobretudo quando estas se encontram geograficamente espalhadas (VERGARA, 2009).

Deste modo, o procedimento metodológico que mais atende aos objetivos e à abordagem do trabalho é a pesquisa qualitativa, que visa obter um entendimento mais aprofundado sobre o tema de estudo (SANTOS, 1999).

3.3 Instrumento para coleta de dados

O instrumento adotado para coleta de dados foi a entrevista, que, dentre outras características, assegura que o pesquisador obtenha os dados de que precisa do pesquisado, por meio de uma série de indagações. A coleta de dados mediante a entrevista é indicada para levantar informações que dizem respeito às crenças, desejos, expectativas, sentimentos e atitudes dos indivíduos, além das explicações para tais aspectos (SELLTIZ et al., 1972).

Os principais pontos positivos da entrevista consistem na amplitude de dados que podem ser levantados e na profundidade desses dados no que se refere às questões humanas. Também possui uma maior capacidade de ser bem entendido, pois é mais flexível, de modo que o entrevistador pode explicar o significado de algumas palavras ou expressões, tornando a pergunta mais clara para o entrevistado. O entrevistado também possui maior abertura para se ajustar à situação no momento da pesquisa, visando assegurar a obtenção das respostas. Finalmente, a entrevista permite perceber outras informações além das informadas verbalmente, como o tom das respostas e as manifestações corporais (GIL, 2008).

Por outro lado, os pontos negativos dessa técnica podem ser a desmotivação por parte do entrevistado para responder às perguntas, bem como a concessão de respostas não verdadeiras por temer julgamentos ou ainda por influências do entrevistador, dado o não anonimato do entrevistado. O entrevistado pode ainda responder de maneira confusa, não permitindo a adequada compreensão da resposta, seja por limitações da fala ou ainda por problemas psicológicos (GIL, 2008).

3.3.1 Nível de estruturação das entrevistas

Dentre os diversos tipos de entrevistas, as denominadas estruturadas são realizadas com base em um roteiro pré-fixado de perguntas, que não devem ser alteradas ao longo da entrevista, sendo utilizada, em maior frequência, quando a pesquisa conta com uma grande quantidade de sujeitos a serem entrevistados. Devido ao seu caráter fixo, essa modalidade de estruturação permite uma rápida sistematização e padronização dos dados obtidos, agilizando assim a análise estatística. Todavia, esse nível de estruturação restringe a obtenção de dados em profundidade (GIL, 2008).

Para balancear as limitações da entrevista estruturada, a entrevista semiestruturada ou conversa guiada foca mais na informação a ser requerida do que na padronização do roteiro de entrevista. Assim, ao término da conversa é necessário ter atingido alguns objetivos bem definidos, para isso, o roteiro sintetiza os tópicos de interesse a serem explorados, podendo ainda contar com perguntas pré-definidas, mas o modo e a ordem que os tópicos serão indagados ao longo da entrevista não são pré-determinados (FONSECA, 2002).

Outra característica importante da entrevista semiestruturada é que ela se pauta em questionamentos básicos que devem encontrar eco na literatura relacionada ao tema do trabalho, de modo que essas questões base gerem novas possibilidades de questionamentos a partir das respostas concedidas pelos respondentes. Nesse sentido, o entrevistador atua como agente ativo e participativo ao longo da coleta de dados (TRIVIÑOS, 1987).

Resumindo, o roteiro semiestruturado se dá a partir de perguntas-chave, que serão somadas a outras questões circunstanciais no momento de realização da entrevista, de modo que tanto as perguntas quanto as respostas são mais livres e não se limitam a alternativas pré-definidas (MANZINI, 1991).

Observa-se, assim, que o roteiro deve se propor a orientar o pesquisador no sentido de ajudá-lo a se organizar para interagir com o respondente. As perguntas-chave, conforme Manzini (1991) e Triviños (1987) devem ser elaboradas com atenção em relação a três pontos principais, que são a linguagem a ser utilizada, forma das perguntas e ordem das perguntas.

A entrevista semiestruturada foi, portanto, a técnica para coleta de dados utilizada no presente estudo, contando com um roteiro pré-estabelecido (Anexo 1), que não se restringiu a si mesmo, de modo que novas perguntas pudessem ser elaboradas ao longo da conversa à medida que a entrevistadora identificasse a importância de novos questionamentos. As questões norteadoras foram abertas, de modo a contemplar a liberdade de resposta dos entrevistados (Quadro 1). Além das questões referenciadas nos autores consultados, foi

também perguntado se o egresso já pensou em fazer outra faculdade e se já pensou em fazer pós-graduação, bem como as motivações por trás da decisão. Perguntou-se também sobre as atividades realizadas atualmente pelos egressos, bem como se eles são vinculados a algum Conselho Regional.

Questões	Autores
Questão 1. O que te levou a escolher o curso de gestão ambiental? Questão 2. Você acha que a história da sua vida te influenciou na escolha do curso? Questão 3. Você enxerga esses motivos da mesma forma hoje? Por que? O que mudou?	Ashforth, Fugate, 2001; Lysova <i>et al.</i> , 2015.
Questão 4. Você chegou a fazer testes vocacionais? Por que? O curso de gestão ambiental apareceu em um deles?	Holland 1985; Stringer, Kerpelman, 2010.
Questão 5. A carreira que você escolheu é realmente o que você queria? Por que?	Meijers, 1998; Ibarra, 2004; Dobrow, Higgins, 2005.
Questão 6. Como você classifica as suas experiências de carreira até hoje?	
Questão 7. Para você, o que significa ser gestor ambiental?	
Questão 8. Como você acha que a sociedade vê o seu trabalho enquanto gestor ambiental?	Meijers, 1998; Debats 1996.
Questão 9. O que te levou a estar na organização em que está hoje? Ou o que te levou a abrir a própria organização?	
Questão 10. O quanto você acha que a sua carreira é responsabilidade sua e o quanto você acha que a sua carreira é responsabilidade da organização?	Ashforth, Fugate, 2001; Lysova <i>et al.</i> , 2015.
Questão 11. Você já pensou em mudar de carreira dentro da gestão ambiental?	
Questão 12. Já pensou em fazer algo diferente do que faz hoje? Por que?	Meijers, 1998; Ibarra, 2004.
Questão 13. Profissionalmente falando, o que o seu trabalho te traz hoje?	Dobrow, Higgins, 2005.

Quadro 1 - Questões do roteiro semiestruturado e os seus respectivos autores utilizados como aporte teórico

A realização das entrevistas se deu pelo meio eletrônico, via *Skype*, que é um *software* que permite conversas instantâneas através de vídeos. A opção pela entrevista não presencial e sim digital decorreu da oportunidade de maior alcance em termos geográficos, otimização de tempo e maior praticidade para os respondentes (FREITAS et al., 2004).

3.4 Registro das respostas e método de análise

Ao se tratar de entrevistas, o meio mais fidedigno de registrar as respostas informadas ao longo da conversa é fazendo uso de gravador, que pode ser acompanhado de anotações. O registro através de gravação eletrônica garante a autenticidade do conteúdo gerado na entrevista. Ressalta-se que o emprego do gravador eletrônico só pode ocorrer com o

consentimento do entrevistado (GIL, 2008), de modo que no presente trabalho os indivíduos entrevistados foram previamente informados sobre o fato de a entrevista ser registrada pelo gravador de voz do aparelho celular.

Uma vez registrada a entrevista, ela foi transcrita a fim de ser digitalizada, sistematizada e armazenada no meio virtual. Além da conversa propriamente dita, foram registradas também as impressões da pesquisadora acerca das reações, do tom de voz e das expressões corporais dos entrevistados (BARDIN, 2011).

Dado o caráter exploratório da pesquisa, a análise por agrupamento teve respaldo nos preceitos da análise de conteúdo, que visa captar o sentido da fala através de itens como palavras-chave, temas e agrupamentos, a fim de verificar a frequência desses termos e, a partir desses indicadores, tecer uma leitura sobre o que foi informado que seja válida e compreendida de maneira semelhante por outros indivíduos (BARDIN, 2011).

O presente estudo foi realizado por meio de uma análise que buscou agrupar as falas dos entrevistados, de modo que favorecesse a identificação de tendências ao longo das entrevistas. Isso possibilitou criar grupos que permitiram a realização de uma interlocução com o referencial teórico e com os objetivos da pesquisa.

3.5 Perfil dos entrevistados

Os indivíduos selecionados para compor o grupo de entrevistados deste trabalho consistiram em egressos do curso de bacharelado em gestão ambiental de IES de todo o Brasil. Para participar da pesquisa, os egressos deveriam atender ao seguinte perfil: ter concluído o curso de bacharelado em gestão ambiental há pelo menos dois anos e estar atuando na área de formação. Destaca-se que foi considerado tanto atuação no mercado de trabalho, quanto pós-graduação, desde que relacionado a áreas dentro da gestão ambiental. Esse perfil foi delineado, pois dois anos de formação representa maiores possibilidades de o egresso já estar mais consolidado na construção da sua trajetória enquanto gestor ambiental.

Tendo em vista o ano de início dos cursos de bacharelado em GA, algumas IES ainda não possuem egressos formados ou possuem egressos formados, mas que ainda não tem dois anos de conclusão do curso, o que resultou no fato de que os egressos de algumas IES não participaram dessa pesquisa. As IES cujos egressos não atendiam ao perfil de interesse podem ser observadas na Tabela 4.

O contato com os egressos se deu via *Facebook*, por meio da busca em grupos de egressos das IES que oferecem o curso (Tabela 4). Uma vez feito o contato com um egresso, este indicava outro egresso potencial que atendesse ao perfil de interesse. Assim, a escolha dos egressos a serem entrevistados foi por conveniência ou por acessibilidade, em que o pesquisador seleciona indivíduos aos quais teve acesso, partindo do princípio de que eles podem representar o universo de interesse. Este método de escolha é amplamente aceito em estudos qualitativos ou exploratórios, que não exigem alto grau de rigor estatístico (GIL, 2008).

Tabela 4 - IES que oferecem o curso de bacharelado em gestão ambiental no Brasil, destacando as que possuem egressos formados há menos de dois anos ou que ainda não possuem egressos

Nome da IES	Sigla da IES	Início do funcionamento
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO	USP	2002
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE	UERN	2003
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ	UFPR	2005
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA	UNIPAMPA	2006
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS	UFGD	2006
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA	UNB	2008
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS	UFSCar	2009
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO	UFRRJ	2010
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA	UNIR	2010
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL	UERGS	2013
UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ	UFOPA	2014
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL	UEMS	2015
CENTRO UNIVERSITÁRIO ESTADUAL DA ZONA OESTE	UEZO	2015
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS	UFPEL	2016

Fonte: elaborada pela autora, com base nos dados do MEC⁴⁶.

A validação do roteiro de entrevista foi realizada por meio de um pré-teste, a fim de verificar os aspectos a serem ajustados para melhor atingir os objetivos da pesquisa (GIL, 2008). O pré-teste foi realizado com um egresso do sexo masculino, de 30 anos, da Universidade de São Paulo, que concluiu o bacharelado em gestão ambiental em 2010 e atua como pesquisador na área de conservação ambiental em um Instituto de pesquisa não governamental.

A partir da entrevista, foi verificado que o roteiro estava compreensível e atendia à proposta do trabalho, tendo sido necessários apenas pequenos ajustes em relação à ordem das questões à medida que o entrevistado socializou seu relato ao longo da conversa.

⁴⁶ Informações obtidas em: <http://emec.mec.gov.br/>

Ao todo, foram entrevistados 18 bacharéis em gestão ambiental, egressos dos nove cursos de graduação já apresentados, sendo que a duração das entrevistas somou 12 horas. Na Tabela 5 foram sintetizadas as informações referentes ao perfil dos entrevistados, como sexo, idade e tempo de formação, realização de pós-graduação, setor de atuação e cargo. Além disso, foi associado a cada participante um código para garantir o seu anonimato.

A idade média dos entrevistados foi de aproximadamente 29 anos de idade e 50% dos participantes eram do sexo masculino e 50% do feminino. No que diz respeito à atuação profissional, 14 entrevistados exercem atividades remuneradas no momento e quatro estão se dedicando exclusivamente à pós-graduação. O setor de atuação foi dividido em privado, público e terceiro setor. Dentre os 14 que estão no mercado de trabalho, seis atuam no setor privado, seis no setor público e três no terceiro setor. Vale destacar que um dos entrevistados (E5) atua no setor público, mas também tem a própria empresa, tendo sido, portanto, contabilizado tanto no setor público quanto no privado. Também foi perguntada a área de atuação dos egressos, mas dada a especificidade das respostas, elas não foram apresentadas no presente trabalho.

Tabela 5 - Resumo das informações sobre o perfil dos egressos de gestão ambiental entrevistados

Universidade onde se formou	Entrevistados	Idade	Gênero*	Tempo de formado (anos)	Pós-Graduação	Setor de atuação	Cargo
USP	E1	32	M	10	Mestrado	Terceiro setor	Diretor Presidente
	E2	35	F	12	Doutorado	Público	Docente do tecnólogo em gestão ambiental da UEMS
	E3	28	F	5	Não tem	Privado	Analista pleno
	E4	30	M	8	MBA (cursando)	Privado	Especialista em Sustentabilidade
UERN	E5	27	M	6	Especialização e Mestrado	Público/Privado	Pesquisador /Consultor ambiental
	E6	26	F	5	Doutorado (cursando)	Cursando pós-graduação	-
UFPR	E7	26	M	5	Mestrado	Privado	Analista de dados
UNIPAMPA	E8	33	M	6	Especialização	Público	Fiscal de meio ambiente
	E9	26	F	4	Doutorado (cursando)	-	-
	E10	27	F	4	Não tem	Privado	Assistente de gestão ambiental
	E11	35	M	8	Doutorado (cursando)	Público	Docente do bacharelado em gestão ambiental da UERGS
UFGD	E12	29	M	7	Mestrado	Terceiro setor	Gestor de projetos
	E13	27	F	5	Mestrado (cursando) e MBA	Público	Analista ambiental
UNB	E14	26	F	3	Mestrado (cursando)	-	-
	E15	30	M	6	Doutorado (cursando)	-	-
UFSCar	E16	25	F	5	Doutorado (cursando)	Público	Consultora e pesquisadora
UFRRJ	E17	31	F	4	Mestrado	Privado	Consultora ambiental
UNIR	E18	24	M	2	Não tem	Terceiro setor	Residente agroflorestal

* F = Feminino; M = Masculino

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir das entrevistas, foi possível observar tendências que permitiram a definição de três grupos principais, bem como alguns subgrupos, que foram apresentados nesta seção.

4.1 Agrupamentos

Para facilitar a visualização dos grupos e subgrupos elaborados, o quadro sintético (Quadro 2) ilustrou essas divisões.

Grupos	Subgrupos
O gestor não reconhecido	i) As inquietações diante da falta de reconhecimento ii) A missão é exclusivamente minha
A identidade de carreira criada na generalidade: a interdisciplinaridade como diferencial e como limitante	i) O gestor que busca a área na qual mais se encaixa ii) A gestão ambiental como vocação
A maturidade como um reforço positivo da escolha	i) Perspectiva júnior ii) Perspectiva sênior

Quadro 2 - Síntese dos grupos e subgrupos criados para análise dos resultados

4.1.1 O gestor não reconhecido

Uma das linhas de convergência mais perceptível ao longo das falas dos entrevistados foi a questão do gestor ainda carecer de reconhecimento nos mais diversos sentidos por parte dos mais diversos segmentos da sociedade. Apesar dessa visão, foram apresentadas também falas que destacaram o papel de cada gestor de protagonizar as mudanças que desejam para si e para a profissão. Assim, os dois subgrupos a seguir articularam as discussões relacionadas ao reconhecimento do gestor e às perspectivas mostradas por esses profissionais em meio às dificuldades encontradas.

As inquietações diante da falta de reconhecimento

O que mais justificou a criação desse grupo foi o fato de 15 entrevistados terem feito menção às dificuldades encontradas pelo gestor ambiental em termos da falta de (re)conhecimento, seja por parte das organizações, da legislação, da sociedade em geral ou até mesmo das universidades. Os três egressos que não abordaram essa questão, falaram das dificuldades do gestor ambiental enquanto profissional da área ambiental, no que se refere à sustentabilidade ainda não ser considerada uma das prioridades nas organizações e aos conflitos de interesses tidos nesse contexto.

Infelizmente, grande parte da sociedade vê a gente como a pessoa que vai colocar areia na ideia dos outros. Sempre o empresário acha que estamos lá para gerar mais burocracia ou ainda pra gastar mais dinheiro. (E5).

Para entender a questão norteadora desse agrupamento, foi importante constatar que 14 entrevistados (77,8%) disseram já ter pensado em fazer outra faculdade ou ainda já ter iniciado uma faculdade diferente antes ou depois da GA. Porém, um dado interessante foi que, com apenas uma exceção, nenhum respondente chegou a concluir algum curso além do bacharelado em GA. Essa exceção diz respeito a um egresso que concluiu um curso privado de Gestão Pública de curta duração (2 anos).

Dentre os 14 egressos que já se imaginaram fazendo outra faculdade, a principal motivação, em 50% dos casos, foi a pretensão de se vincular ao CREA ou ainda a outros conselhos de classe para realizar trabalhos que demandam o registro. A empregabilidade, concorrência com outros profissionais, inserção no mercado de trabalho e falta de (re)conhecimento do bacharel em gestão ambiental também foram apontados por metade dos egressos, como a fala da E6 de que “todo mundo pode concorrer para as nossas vagas”.

Olha, eu pensei algumas vezes, mas não por causa da minha formação, a minha formação eu acho excelente e ela sempre foi um diferencial em todos os lugares que eu já atuei, mas pela dificuldade de você ser reconhecido. Eu pensei algumas vezes já em fazer engenharia ambiental né, apesar de eu tá trabalhando atualmente eu também tô fazendo doutorado e a minha intenção sempre foi seguir carreira acadêmica. Mesmo assim, os concursos pra professor que abrem muitas vezes eles não têm como descrição do profissional que

pode prestar um gestor ambiental e aí isso se torna um limitante muito grande porque às vezes tem coisas no edital que a gente domina até melhor que um engenheiro ambiental que às vezes tem uma formação mais sanitária. Mas a gente não pode prestar, ou então se prestar tem que entrar na justiça e tal. (E16)

Sim. Devido à dificuldade de inserção no mercado de trabalho, em grande parte por não haver um conselho direcionado para o curso. Pensei em fazer algum curso à distância para ter algum registro em algum conselho de classe. (...). Pensei em trocar no primeiro ano de curso para a Engenharia Florestal, mas não por não gostar da área, e sim pela falta de reconhecimento da profissão e da maioria das pessoas não saber direito o que é o curso. (E9)

Esse argumento refletiu o fato de que esses egressos enxergaram a necessidade de realizar outro curso para serem reconhecidos por um Conselho Regional, dado que a Gestão Ambiental ainda não dispõe deste tipo de Conselho de Classe, pois, como já apresentado, a legislação que reconhece o profissional ainda está em trâmite.

O segundo motivo, que deteve 43% dos casos que já pensaram em outra faculdade, foi buscar complementar os conhecimentos obtidos na GA e não substituir essa graduação.

Sim, na verdade venho buscando informações sobre o bacharelado em ciências biológicas (...). E já pensei em geografia também, mas mais como um complemento a gestão ambiental e a biologia também como um complemento a gestão ambiental e não como substituta (E11).

Além disso, 21,4% dos entrevistados afirmaram já ter iniciado outro curso antes da GA, mas não explanaram os motivos para tal. Cabe dizer que as razões que levaram os participantes a escolherem a gestão ambiental foram apresentadas mais adiante. Outros 21,4% disseram ter começado outro curso após a conclusão da GA. Neste caso, as principais motivações estiveram relacionadas a gostos pessoais e não à intenção de seguir na área.

Assim que eu saí da EACH, prestei para Relações Internacionais e fiz cerca de 3 a 4 meses. Mas como o trabalho estava no início, o ritmo era diferente, complicado de conciliar. Hoje eu faço MBA em Gestão Empresarial na FGV e consigo administrar melhor o meu tempo pra conciliar, além de uma graduação ser bem mais exigente do que um MBA. Mas eu fazia por um gosto pessoal mesmo, não tinha pretensões

profissionais nesse campo, era mais para não parar de estudar, eu gostava, mas não deu certo e eu acabei saindo. (E4)

A questão específica sobre o vínculo a algum conselho regional também trouxe elementos interessantes, pois apenas uma entrevistada afirmou estar vinculada, devido ao enquadramento da atividade realizada pela empresa onde ela trabalha. Dentre os 17 participantes que declararam não possuir o registro, oito comentaram que estavam a par das discussões sobre os Conselhos Regionais aos quais o gestor ambiental pode se vincular, que está relacionado ao projeto de lei que regulamenta a profissão, que ainda não foi aprovado.

De modo geral, o vínculo a um Conselho Regional não foi considerado algo necessário para a atuação dos egressos entrevistados, mas também foi visto como algo que precisa continuar sendo discutido a fim de conquistar um reconhecimento próprio do bacharel em gestão ambiental.

Percebeu-se que os motivos para realizar outro curso não estiveram relacionados ao desejo de migrar para outra profissão, mas sim a fatores externos, como busca pelo reconhecimento de algum Conselho Regional e das organizações contratantes. Destaca-se que apesar de terem sido citados fatores internos, como busca por complementar os conhecimentos obtidos até então e gostos pessoais, as questões relacionadas ao reconhecimento foram predominantes

No caso da busca por uma nova faculdade por razões externas para obter reconhecimento, a questão aqui colocada é de como fica a percepção da identidade de carreira do gestor ambiental ao ter que adentrar outra área do saber movido por pressões externas. Essa problemática se sustenta, pois ainda que a interação com o ambiente externo seja fundamental para a construção da identidade de carreira (MEIJERS, 1998), o que de fato irá contribuir para que os erros relacionados às escolhas de carreira sejam reduzidos são as motivações individuais (ASHFORTH, FUGATE, 2001).

Outra questão que também ajudou a definir esse agrupamento foi a de como os entrevistados acreditam que seus trabalhos enquanto gestores ambientais são vistos pela sociedade. Primeiramente, foi importante constatar que 66,6% dos egressos delimitou sobre qual parte da sociedade iriam se referir, sendo que nos outros casos os egressos falaram da sociedade de forma mais geral. Dentre os que especificaram, foi citado o mercado de trabalho, amigos e familiares, ambiente de trabalho onde atuam, empresas e a universidade.

O fato de o curso ainda ser novo e pouco conhecido, bem como de a sociedade não saber ou não entender o que é o gestor ambiental, ou entender de forma superficial ou não compreender as ações práticas desse profissional foram citados dez vezes. Vale destacar que metade desses 10 entrevistados mencionou que parte da sociedade enxerga o trabalho do gestor ambiental com bons olhos, ainda que não compreenda muito bem o que esse profissional faz.

A minha mãe só no dia da minha formatura descobriu que eu era gestora ambiental porque ela nunca tinha ouvido falar né, então quando perguntavam pra ela ela falava “ah é um negócio de meio ambiente aí”. Então muita gente não sabe o que é o gestor ambiental e não sabe quais são as nossas possibilidades de atuação, a gente tem aí uma galera casca grossa pra enfrentar que é o pessoal das engenharias, da biologia e sei lá, das ciências agrárias que são cursos que estão aí há mais tempo e que são respeitados e a gente é muito novo então a gente vai precisar falar muito até conseguir o respeito que esses caras têm. (E17).

Eles não entendem. A maioria das pessoas até no trabalho, pessoas de outras áreas e pessoas na época do curso não entendiam o que eu faço, achavam que era um tipo de administração pra questões ambientais, mas não entendiam exatamente a aplicação disso. Acham legal, acha nobre, bacana, acham lindo mas na hora de pensar na aplicação e aonde se encaixa no mercado as pessoas não entendem e de um tempo pra cá com a questão da sustentabilidade nas empresas e responsabilidade social corporativa as pessoas entendem como a galera da sustentabilidade, mas não entendem o que são essas coisas de sustentabilidade. Relacionado ao planeta, mas tá o que você faz exatamente? (...) Elas tem uma visão muito superficial sobre o que o gestor ambiental pode fazer. (E3)

Depende de qual parte da sociedade tem uns que tem menos contato com a gente que é mais leigo esses de forma geral somos bem vistos como profissional de meio ambiente porque tem a cultura de proteger o meio ambiente é muito importante. Por ser uma profissão nova temos muitos profissionais que a população deposita pouca confiança em nós. Eles confiam mais num engenheiro ambiental ou num biólogo que são profissionais mais reconhecidos. Quem já conhece nosso trabalho já aceita melhor nossos serviços. Tem uns também que veem o meio ambiente como inimigo em especial aqueles que têm vários problemas ambientais, alguma multa, crimes ambientais entre outros. (E13)

Interessante mencionar que um entrevistado, E8, expressou que sente que o gestor ambiental é visto com desconfiança, complementando que “(...) como se nós não representássemos a sociedade ainda.”. Cinco pessoas também citaram uma dupla visão sobre o gestor ambiental, como sendo tanto aquele que coloca obstáculos nos projetos, aumentando burocracias e gastos, quanto aquele responsável por projetos importantes de sustentabilidade. A dupla visão pode ser vista a seguir.

Existe uma falsa percepção de nós, de que sustentabilidade é mal vista, é segundo plano, não é algo legal. Mas eu acredito que não, recentemente tive um trabalho com um pessoal de vendas para discutir aspectos de como levar os planos para os clientes, colocar sustentabilidade na mesa com eles. Se por um lado existe o lado questionador, que trata como uma área acessória, que não gera lucro para a empresa, por outro lado existe um grupo muito grande que acredita na necessidade e vê como fundamental dentro da empresa. Não é fácil, mas há a percepção que isso é importante e dá um valor diferente pra empresa. (E4).

(...) Eu acho que as grandes empresas já se conscientizaram sobre o papel do gestor ambiental, eu vejo que as elas tem algum sistema de gerenciamento ambiental, por mínimo que seja, elas fazem isso seja lá por qual motivo for, por multa, economia de recursos, então elas já estão com essa visão da importância e da necessidade de um gestor ambiental, talvez não necessariamente de um profissional com este título, o que a gente vê são outras áreas atuando dentro da gestão ambiental, engenheiros agrônomos, biólogos, ecologistas. Já a sociedade acho que ainda existe uma visão de que a gente é ecologista e veio pra atrapalhar, não sei, talvez eu esteja enganada, mas onde eu tô é o que eu vejo, o município em que eu resido é uma área de preservação ambiental, é uma região que deveria se preocupar muito mais com a questão ambiental, (...), mas a sociedade não dá a importância que deveria pra essa profissional. A gente é visto como o chato ecologista, infelizmente. (E2).

A questão de que o olhar que se tem sobre a profissão depende do nível de educação da população e da economia do país também foi colocada por quatro entrevistados, assim como o fato de que as pessoas precisam ser melhor politizadas. A diferença entre as gerações e entre o Brasil e alguns outros países também foi trazida à tona. Essas constatações apontaram que a visão que esses entrevistados têm sobre como a sociedade enxerga os seus trabalhos estão diretamente relacionadas ao contexto no qual essa sociedade está inserida. Essa visão corroborou os achados de MEIJERS (1998), para o qual a construção da identidade

de carreira decorre tanto da trajetória individual, quanto do contexto e dos grupos culturais nos quais cada indivíduo está inserido.

Além disso, essa construção também se dá a partir dos padrões de referência que uma determinada sociedade possui em um dado período de tempo, isto é, a visão social acerca do gestor ambiental depende do conhecimento prévio que essa sociedade possui no que diz respeito às atribuições desse profissional, que devem ser compatíveis com as experiências já vividas pelos indivíduos dessa sociedade (LYOTARD, 1992). Isso significa que o entendimento social sobre o que faz o gestor ambiental estaria diretamente relacionado ao contato que esses indivíduos tiveram ao longo das suas vidas com a temática ambiental no que tange às preocupações com a conservação e uso sustentável dos recursos naturais. Apesar da falta de reconhecimento externo ter sido um problema acentuado dentre os entrevistados, o apoio do núcleo familiar foi de grande importância para a escolha da profissão, de modo que os egressos encontraram suporte para realizar o curso, o que pode ter favorecido a permanência na área, apesar das dificuldades encontradas em termos de reconhecimento externo.

Ao investigar sobre o que levou a estar na organização em que estão hoje (perguntada apenas aos 14 egressos que trabalham), as respostas também contribuíram para a criação desse agrupamento. Oito (64,3%) deles já tinham interesses específicos sobre em qual área desejavam atuar, de modo a ter em vista oportunidades mais bem delimitadas. Nos outros seis casos, os entrevistados não tinham muito claro em que gostariam de trabalhar. Foi mencionada, em cinco casos, diretamente a questão do reconhecimento e da valorização do profissional por parte da organização como critério para a opção.

Olha, em termos de concurso público a gente não tem muito opção pra docência, então a gente meio que vai aonde abrem os concursos públicos né, (...). Então o reconhecimento passa um pouco pelas instituições de ensino reconhecerem que existe esse profissional e que ele tem capacidade de ministrar aulas pro curso de gestão ambiental e também pra outros cursos. Então no primeiro momento foi pela abertura da vaga e no segundo momento se abriu vaga pra universidade federal eu vou pleitear essa vaga também. Eu sou o único professor gestor ambiental de toda a universidade.(E11).

(...) lá na UEMS o que me atraiu mais foi que existem dois cursos de gestão ambiental, que é o bacharelado e o tecnólogo, (...). Eu acabei indo pra UEMS porque eles estavam procurando efetivamente gestores ambientais. Então o edital que eu entrei para concurso pedia

formação em gestão ambiental. Não tinha áreas afins, porque geralmente a gente entra como áreas afins. (...). Então assim, eu fui porque eles estavam priorizando gestor, então eu achei interessante e achei que a minha atuação seria muito mais valorizada dentro dessa universidade. Claro que além disso tem os atrativos de salário, o município que eu gostei bastante, então eu acabei juntando tudo isso e indo pra lá. Então como profissional eu me vejo valorizada por ser gestora (...). E a gente não tem diretrizes nacionais pra formação, então o que a gente procura seguir o que vem nas diretrizes do ENADE, então os cursos variam muito, o projeto pedagógico dos cursos são totalmente diferentes, (...) (E2).

A questão que visava medir as expectativas diante da carreira escolhida também trouxe respostas interessantes, pois metade dos entrevistados passou ou ainda passa por momentos de crise e de refletir sobre os rumos da carreira, mas hoje podem afirmar que se consideram satisfeitos ou realizados.

Os principais motivos para esses momentos de repensar as escolhas de carreira estiveram relacionados a sentir uma carência de reconhecimento do gestor ambiental, seja em termos financeiros ou de realmente as pessoas não saberem do que se trata a profissão, como no caso da E8: “Eu não me arrependo. O que me deixa triste é sentir que estamos “patinando ainda”, enquanto outros cursos novos já possuem mais reconhecimento”.

Passei por momentos de arrependimento, depois passei por momentos que eu fiquei muito feliz com a minha carreira e hoje eu tento dar uma certa orientação pros meus alunos com base nos colegas que eu tenho e vejo eles trabalhando pra saber onde eles podem atuar porque eu acho que a gente ficava meio perdido nisso quando a gente se formou. Mas assim, eu lembro que na época muitos colegas ficaram meio desgostosos com o curso porque a gente ia numa entrevista e tinha que explicar o que era a profissão, porque ninguém sabia né, então assim, nesse período eu passei por um momento conturbado de realmente pensar em fazer outro curso, mas depois eu acabei indo pra área acadêmica e depois quando eu terminei o meu doutorado é que eu vi a vantagem de ter feito esse curso, mestrado e doutorado porque aí começaram a abrir os concursos para gestores e poucos gestores tinham o mestrado e doutorado já prontos, então aí eu fiquei mais contente com a profissão, mas inicialmente eu tive uma crise mesmo. (E2)

Sim, mas eu fico me perguntando nas sessões de terapia, porque não sei se estou feliz porque eu não conheço outras escolhas profissionais em que eu pudesse ter sido feliz também ou se é porque eu realmente sou feliz no que eu faço. Eu penso que eu gosto muito do que eu faço

porque eu vejo propósito, uma causa nobre, tem todas as questões que me motivam, mas às vezes eu olho colegas meus que seguiram outros caminhos e entraram num programa de trainee e nem trabalham com a questão ambiental mais, e hoje em dia são gerentes de grandes empresas e ganham bem mais do que eu, questões de reconhecimento mesmo sabe, eu fico pensativa, (...) Mas como a questão financeira não é o que mais pega, se surgir oportunidade de mudar de área, que às vezes eu nem goste muito e que vai prejudicar minha qualidade de vida e me estressar pra ganhar mais, eu já cheguei a recusar propostas assim. Porque em primeiro lugar eu quero tá feliz e realizada com o que eu faço, ter qualidade de vida e não me estressar tanto, fazer as coisas com prazer mesmo e viver minha vida pessoal. Sou feliz, mas se eu olhasse só pro lado financeiro e de reconhecimento de mercado eu não estaria feliz não. (E3)

A qualidade de vida, citada em um total de seis casos, foi considerada um valor fundamental na busca pela realização pessoal, demonstrando que as escolhas relacionadas à carreira foram influenciadas pelo equilíbrio entre trabalho e as outras áreas da vida (ALVARENGA, 2015). Nessa perspectiva, a satisfação na carreira não está atrelada apenas aos retornos financeiros, mas a valores que indicam que o trabalho traz consigo um significado, que permite ao indivíduo atuar naquilo em que acredita e vê sentido (COSTA, DUTRA, 2011).

Essa satisfação diante da escolha da carreira também esteve relacionada à avaliação realizada pelos egressos, que ao longo de suas falas fizeram um balanço geral sobre suas trajetórias, pontuando tanto as dificuldades e desafios da profissão quanto a realização sentida por entender o propósito maior de seus trabalhos (DOBROW, HIGGINS, 2005).

Apesar dessa satisfação apresentada, mudar de carreira dentro da gestão ambiental foi uma possibilidade considerada por dez entrevistados, sendo que metade desses afirmou que esse pensamento se deu apenas no passado, não se mantendo mais. O motivo mais citado foi a decepção com a área ou estresse e desgaste decorrentes da ocupação atual, também ligados à falta de reconhecimento, tanto dos que já estão atuando profissionalmente, quanto dos que ainda estão na pós-graduação, como na fala do E15 “Sim, pois o cansaço emocional na pós-graduação faz com que duvide do caminho escolhido de fazer a pós”.

Ah, foi bem no início, eu até prestei outro vestibular, mas era porque justamente eu achava que ia ser muito difícil de conseguir trabalhar depois e aí você passa 4 anos, você sai não tem perspectiva de trabalho nenhum, (...) então era meio que frustrante (...) você vê um

concurso pra dar disciplina na área de gestão ambiental, mas que você não pode fazer, porque só pode pessoas de outras áreas e aí você ter que entrar com mandado de segurança e todas essas questões burocráticas, então é bem desgastante. Hoje eu vejo que área de administração seria uma possibilidade pra continuar trabalhando na área que eu enveredei, é sempre uma área que a gestão ambiental tá sempre muito ligada, é muito complementar e nessa perspectiva de que a gente precisa arrumar um emprego e talvez abrisse mais portas (...). Mas não mudando de profissão, tendo uma nova graduação apenas pra facilitar o andamento de emprego, mas pra continuar na área de gestão ambiental, porque eu adoro essa área. (E6).

Ainda sustentando essa justificativa do gestor não encontrar o devido reconhecimento, outra entrevistada também disse que gosta do que faz, mas que mudaria de área para agregar novas experiências profissionais para fins de reconhecimento por parte de outras organizações, desde que seja algo que se encaixe ao que ela gosta de fazer.

Já sim, eu gosto muito dessa parte que eu faço hoje, mas muitas vezes eu já pensei em ir pra outras áreas, desde uma área tradicional de meio ambiente em uma grande empresa mais por uma questão não tanto pessoal, mas profissional que lá eu vou ter mais experiências de mercado que possam ser mais bem aceitas por outras empresas mundo afora. Como também já pensei em ir pra área de sustentabilidade e comunicar resultados, (...). Mas sempre dentro da área ambiental. Tanto que uma das propostas que já me apareceram foi de ser uma compradora de suprimentos normal de embalagem por exemplo, tipo eu ia ganhar mais, mas eu ficava imaginando que meu trabalho no dia a dia ia ser mega não realizador e não gratificante, então eu preferi ficar onde estou e fazendo o que eu gosto até surgir uma oportunidade em que eu possa ganhar, ter um crescimento profissional, subir de cargo e fazendo o que eu gosto. (E3).

Sobre fazer algo diferente do que se faz hoje, apenas um entrevistado, E8, já pensou em fazer algo fora da gestão ambiental, movido pelo fator salarial: “também já quis trabalhar na área de administração do Detran, que é bem diferente, por conta do salário que é bem atrativo”. Outros achados sobre essa questão foram abordados adiante, mas o que cabe pontuar foi que apesar da falta de reconhecimento ter sido algo acentuado dentre os entrevistados, o E8 foi o único que se vê atuando fora da gestão ambiental. Esse achado se respalda nos achados de Castro e Souza (2014), para os quais o sucesso na carreira não é associado apenas aos retornos financeiros, pois o significado associado ao trabalho que realizam foi um fator expressivo considerado para dar continuidade à carreira.

✚ A missão é exclusivamente minha

Esse subgrupo foi estabelecido, pois apesar dos desafios apresentados pelos entrevistados, houve falas que retrataram abordagens diferentes ao dizer que cabe ao próprio gestor ambiental buscar esse reconhecimento.

Em relação a buscar outras faculdades por razões relacionadas ao reconhecimento, dos 14 entrevistados que já pensaram em fazer outra faculdade, somente dois chegaram a de fato cursar outra faculdade e outros dois apenas planejaram. Dentre os dez que apenas pensaram, mas não planejaram ou realizaram outra graduação, os motivos foram considerar que estes desafios enfrentados são inerentes à profissão em razão, dentre outras justificativas, do pouco tempo de existência do curso, que ainda está se consolidando.

Depois que me formei não tive muito tempo pra pensar e logo entrei no mestrado e em seguida no mercado de trabalho, tive vontade de fazer outros cursos entre eles Engenharia Ambiental, Direito mas resolvi ficar mesmo na área ambiental apesar da Gestão Ambiental ser pouco conhecida ainda e uma carreira e qual ainda deixa muito a desejar (E12).

Essa fala retratou a opção pela pós-graduação dentro da GA, que foi objeto de discussão no próximo agrupamento e demonstrou proatividade por parte dos egressos no que tange a encontrar o próprio espaço dentro da gestão ambiental. A gestão da carreira como algo que depende do próprio profissional também foi considerada por vários egressos. Vale ressaltar que essa questão também foi indagada aos egressos que ainda fazem pós graduação. Nestes casos, eles foram solicitados a falar sobre o papel das suas respectivas IES nas suas carreiras. Houve ainda uma entrevistada que falou sobre a importância de que cabe a ela mesma expressar o que é a profissão. O recorte a seguir foi representativo para a criação desse subgrupo.

Olha, a carreira docente acaba sendo um pouco diferenciada do profissional liberal ou do que atuar numa empresa privada, então no caso da docência, por ser professor efetivo e concursado depende totalmente de mim me dedicar as minhas horas de aula, preparar os projetos de pesquisa e extensão e participar aqui da universidade, caminha muito mais de forma individual do que a instituição reconhecer o meu papel de gestor ambiental ou algo assim. (E11).

Dentre os sete egressos que disseram que a responsabilidade é totalmente deles, um dos motivos foi de que algumas organizações dispõem de planos de carreiras que devem ser estudados a fim de saber se os objetivos de cada um estão alinhados ao que a organização busca e oferece. Além disso, compete ao profissional saber sua maneira de ser e agir, como no caso da E10: “Penso eu que é total responsabilidade do gestor, pois se eu passar alguma responsabilidade pra empresa estou me omitindo porque sei da minha conduta e responsabilidade e desafios”. Também é responsabilidade do profissional saber os próprios objetivos e a busca-los dentro da organização, como visto na fala do E4: “Zero da empresa. Totalmente minha. A empresa não sabe das minhas ambições, posso compartilhar, mas só eu posso traçar o caminho pra chegar lá. Não posso esperar que a empresa me conduza, isso é ingenuidade”.

A gestão de carreira acho que é o profissional que tem que fazer, quando o profissional vai entrar numa empresa ele tem que saber previamente se a empresa tem um plano de cargos e salários, qual a atividade que ele vai realizar na empresa e qual o potencial de crescimento dentro da empresa e a partir disso ele vai julgar se vale a pena ou não entrar na empresa, qual que é o objetivo dele de entrar na empresa, se vale a pena ou se vale mais a pena esperar um pouco e arrumar outra coisa mais a ver com o perfil dele. Acho que a gestão de carreira é 100% responsabilidade do profissional. (E7).

Dentre os nove egressos que disseram que a carreira é uma responsabilidade mais deles do que da organização, em seis casos foi citada a importância de ir atrás da especialização por conta própria, bem como de se empenhar em busca do que se quer para a carreira. Além disso, foi falado também que cabe à organização colocar o profissional no lugar certo e oferecer estrutura para que ele se desenvolva. Finalmente, apenas dois entrevistados acreditaram que a responsabilidade é meio a meio entre eles e a organização, justificando que ambos os lados têm seus papéis de igual importância para as suas carreiras.

É, vamos por partes. Da ONG sempre me dar oportunidade pra trabalho, porque como é sem fins lucrativos, os projetos que vão aparecendo eu sou indicado e nesses projetos eu consigo tirar o meu sustento, porque cada projeto tem o seu orçamento e tudo mais. A ONG sempre me dando essas oportunidades e da minha parte é eu sempre realizar esses projetos e essas atividades com perfeição pra que eu continue sendo indicado, porque lá é muito, não digo concorrido, mas lá existem muitas pessoas voluntárias, e as

contratações via carteira assinada e tudo mais são a partir de projetos (...) dependendo do meu desempenho ali dentro e das atividades que me são direcionadas, eu vou fazendo, concluindo e sempre com qualidade né (...) Aí todo mundo sai feliz. (E18).

Um ponto interessante foi que nenhum dos entrevistados acreditou que a responsabilidade pela carreira cabe mais à organização do que a eles mesmos e nem que a organização tem a total responsabilidade. Ao trazer para si próprios a gestão de suas carreiras, esses egressos se colocam como agentes ativos no sentido de mostrar o que é o seu trabalho como gestor ambiental em vez de esperar que o reconhecimento ocorra espontaneamente. Essa visão foi bastante ao encontro da carreira subjetiva de Hughes (1958), em que a gestão da carreira se dá a partir das características de cada indivíduo, sendo este o responsável por atribuir sentido a sua própria carreira.

Os argumentos apresentados pelos entrevistados demonstraram que cabe a eles gerir suas trajetórias tendo em vista o autoconhecimento que possuem de seus próprios interesses, objetivos e conduta (COSTA, DUTRA 2011), que são fatores que dialogam com Meijers (1998), de acordo com o qual a identidade de carreira é construída a partir de autoconceitos que cada indivíduo estabelece sobre o trabalho e sobre si mesmo.

Assim, o maior compromisso desses egressos é com o trabalho em si e não necessariamente com a organização onde atuam, evidenciando os componentes primordiais da identidade de carreira que, de acordo com Lysova et al., (2015), são a subjetividade da carreira e os valores associados ao trabalho, sendo alguns deles a busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional, que já foi mencionado e será retomado adiante.

Apesar das visões sobre como a sociedade vê o trabalho dos entrevistados enquanto gestores ambientais terem sido de um profissional pouco reconhecido socialmente e pelo mercado de trabalho em pouco mais da metade dos casos os entrevistados apresentaram contraponto a essa visão.

Eu acho que esse é o ponto mais crítico assim quando a gente sai pro mercado (...) porque vai depender de como esse profissional se apresenta, se você se apresenta como profissional que vai desenvolver atividades que outros profissionais já desenvolvem, aí nesse caso você tá se colocando em uma posição de desvantagem né. Acho que o mercado não tem uma visão pronta do que é o profissional de gestão ambiental, então o profissional tem que se colocar no mercado como diferenciado em determinada atividade em determinado setor. Acho que a ideia da formação em gestão ambiental é justamente você encontrar dentro das diferentes possibilidades que a gestão ambiental

te oferece algo que você se encaixa, se sintam bem fazendo e que vai ser diferenciado. Socialmente falando o profissional é menos conhecido ainda, geralmente quando você vai conversar com alguém e a pessoa pergunta o que você faz, aí você fala gestão ambiental a primeira pergunta que a pessoa faz é 'ah engenheiro ambiental?' aí você fala 'não, é gestor mesmo'. A sociedade conhece muito pouco ainda a profissão e eu acho que é por ser uma profissão muito nova, pouco divulgada, acho que não é nem ruim e nem bom, acho que é natural e acho que com o tempo o profissional vai se tornar mais conhecido pela sociedade, (...) provavelmente que o profissional vai criar um perfil, uma característica que a sociedade consiga definir ou enxergar o gestor ambiental em um determinado padrão do gestor. (E7).

(...) o problema não tá só nos outros que não sabem o que a gente é, tá também nos calouros não sabem o que tá fazendo ali, então acho que as universidades tem que fazer um trabalho mais forte de identificar melhor o que é gestão ambiental e situar esse aluno que tá chegando melhor. E que não dá pra gente achar que só porque a gente existe as pessoas tem que saber que a gente existe, acho que é muita ingenuidade, inclusive, achar isso (...) o nome gestão ambiental ele tá muito em voga, mas a profissão gestor ambiental, gestora ambiental ela não é tão óbvia quanto o conceito de gestão ambiental então tá aí algo que todo mundo que começou e tá entrando na gestão ambiental tem o dever de consolidar a sua profissão né, de fazer ela ser lembrada e existir de fato então tá aí um desafio de todo mundo.(E17).

Diante das expectativas em relação à carreira escolhida, as falas a seguir mostraram a ideia sobre dar a volta por cima, superar os desafios e encontrar o lugar de cada um dentro da gestão ambiental e se encontrar como gestor ambiental.

Foi uma grande surpresa porque sou muito idealista acredito muito no que faço, quando saí da faculdade com todo o conhecimento e engajamento próprio de quem está leigo no assunto e quer trabalhar. Fui pro mercado de trabalho e recebia muitos "nãos" porque é um mercado de trabalho difícil e desconhecido. Hoje já está mais fácil consigo lidar melhor com a situação. Estou muito feliz na área em que estou atuando.(E10).

Sim, de vez em quando o pessoal da rural me chama pra ir lá falar com os alunos, com o pessoal que tá chegando e eu sempre falo de como eu amo ser gestora ambiental, a gestão ambiental mudou inclusive o jeito que eu enxergo o mundo, eu era muito limitada antes e a gestão ambiental me proporcionou uma capacidade não de saber tudo, mas de entender o quanto eu não sei nada e como que eu posso

sempre tá aprendendo alguma (...). Acho que o problema é muito mais de fora da gestão ambiental, do que da gestão ambiental. Mas eu não me arrependo da gestão ambiental eu não acho que é um curso supérfluo, eu acho que a forma como se vê a gestão ambiental é um problema muito maior do que a gestão ambiental em si. Se não fosse isso eu tenho certeza que todo gestor ambiental estaria empregado antes de sair da faculdade. (E17)

Dentre os oito entrevistados que disseram nunca ter pensado em mudar de carreira dentro da gestão ambiental, as principais justificativas, em metade dos casos, foram gostar daquilo que faz, estar satisfeito e acreditar que está no lugar certo.

Não, não me vejo trabalhando, pelo menos dentro da gestão ambiental, com outra coisa. Então me dei bem assim, me enquadrei bem no mercado por conta justamente da minha escolha profissional e não me vejo trabalhando com outra coisa, (...) não me vejo fazendo essa migração profissional não. (E7).

Quatro egressos disseram que nunca pensaram em mudar de carreira dentro da GA, mas reconhecem uma diversidade de atuações em áreas complementares àquelas em que estão hoje, sendo que duas entrevistadas frisaram a importância de não perder o foco daquilo que realmente se quer alcançar. Apesar desses interesses diversos apresentados pelos entrevistados, nenhum demonstrou que está de fato buscando concretizar essa mudança, de modo que não estão efetivamente planejando fazer algo diferente do que fazem hoje.

Dentre os dez egressos que afirmaram não pensar em fazer algo diferente em relação ao que fazem hoje, sete disseram que consideram apenas a possibilidade de se dedicar a novos projetos ou novas frentes dentro da área que já atuam ou que tem interesse, como visto na fala da E13: “não, o plano B seria a carreira acadêmica que no momento não é prioridade, mas é um objetivo para o futuro, mas dentro da Gestão Ambiental”.

A busca por novos conhecimentos, vivências e especialização relacionada à área em que já atuam também foi citada, como no caso do E5, para o qual: “Não. Eu sempre procuro buscar novos conhecimentos, mas ligados ao que eu já trabalho. Gosto de estudar informática, programação, mas sempre voltado para o que eu já domino (...)”. A busca pela especialização dentro da área em que for atuar foi considerada como uma das formas para contornar a desvalorização da área ambiental.

É, o que às vezes eu sinto um pouco falta, até porque eu ministro aula disso né, e eu não tenho essa vivência, (...) é talvez prestar uma consultoria pra uma empresa que esteja em processo de implantação do sistema de gestão ambiental, porque assim, a gente sabe os problemas teóricos e explica pros alunos e tenta fazer atividades práticas, mas claro que sentir na prática eu acho que aprende muito, mas atualmente eu não tenho horário pra fazer isso, porque o meu cargo é 40 horas semanais. Então dentro da docência eu tô bem satisfeita e eu tento ser aquele professor que eu gostaria de ter tido na minha graduação, então aquele que mostra onde os gestores ambientais podem estar atuando meio que tentando animar os alunos pra essa profissão, mas eu nunca pensei em fazer algo diferente, ainda não. (E2).

Todos os dias, não brincadeira. Assim, não mudar, mas assim, a gente pensa em partir mais pro lado industrial, como gestão de qualidade, a gente pensa em mudar mais pro lado de licenciamento ambiental, o negócio é se especializar na área, porque a área ambiental agora além de tá muito desvalorizada, não pelos clientes que nos procuram, mas por outros profissionais na área que acabam baixando seu preço nessa área de licenciamento. A área de gestão de qualidade é bem mais industrial, é bem mais empresarial. Especialização também, você tem que estudar pra isso, tem que mostrar que você sabe isso. (E18).

Essas perspectivas apresentadas no sentido de se propor a tornar a imagem do gestor ambiental mais reconhecida demonstraram que tão importante quanto ter claro para si o que é a gestão ambiental em suas vidas, é agir no sentido de disseminar no que consiste essa formação. Os estudos sobre identidade de carreira permitiram verificar que essa capacidade de abraçar a causa pode ser justificada pelo fato desses egressos terem de fato internalizado a gestão ambiental, não apenas no âmbito profissional, mas também no pessoal, o que reforçou a ligação estabelecida com o curso e o auto entendimento dentro da gestão ambiental (LUKEN, 1990).

4.1.2 A identidade de carreira criada na generalidade: a interdisciplinaridade como diferencial e como limitante

Esse agrupamento foi identificado a partir da visão dos entrevistados da gestão ambiental enquanto curso e profissão ampla, que comporta diversas possibilidades de atuação. Dentro dessa generalidade, houve uma tendência entre os entrevistados de entender que cada gestor deve se encaixar dentro da área que mais se identificou ao longo da carreira na gestão

ambiental. Para articular a discussão desses resultados os dois subgrupos a seguir abordaram a questão da visão multidisciplinar da gestão ambiental e do papel da gestão ambiental na vida dos entrevistados, respectivamente.

O gestor que busca a área na qual mais se encaixa

A questão sobre o que levou os entrevistados a escolherem o curso de gestão ambiental foi fundamental para compreender este agrupamento, pois resultou em respostas bastante alinhadas aos fundamentos da identidade de carreira. Quinze entrevistados escolheram o curso a partir da sua trajetória de vida, sendo que apenas três afirmaram ter entrado no curso por razões circunstanciais no momento em que se inscreveram no vestibular. Desses três entrevistados, uma delas disse que apesar de entender que a escolha foi algo momentâneo e não vinculado a sua história de vida, ela também citou a gestão ambiental como sendo a profissão do futuro. Os outros dois casos dizem respeito a ter escolhido a gestão ambiental por ser o curso que mais se aproximava do curso de interesse.

(...) como a minha mãe trabalhava na secretaria da gestão ambiental da UERN ela me falava muito bem do curso e dos professores, que eles falavam que era a profissão do futuro, que era um curso muito bom, que era o que mais iam precisar no futuro, então tentei pra ver, mas não foi aquela paixão, foi mais por curiosidade. Acabou sendo mais pelo momento mesmo, até porque é um curso novo, tinham poucos cursos no país e no Nordeste, o único era o da UERN. (E6)

Na verdade eu caí na gestão ambiental bem por acidente, a minha primeira opção de vestibular era pra geologia e eu acabei não sendo chamado (...) e eu fiz gestão ambiental porque era o mais próximo da geologia que tinha né. Aí eu fiz só pra não ficar parado, aí entrei no curso e gostei da proposta e acabei ficando. (...) eu acho que eu acabei ficando na gestão ambiental porque muita coisa da parte de solos que eu teria na geologia eu tive na gestão ambiental e eu acho que eu acabei me identificando com o curso por conta disso. (E7)

Observou-se que apesar das razões iniciais terem sido situacionais, esses entrevistados não só permaneceram no curso, mas também continuaram atuando na área por terem se identificado à medida que se envolviam com a GA.

Já nos 15 casos que consideraram a história de vida como decisivo para a escolha do curso, o motivo mais mencionado (60%) consistiu no fato de gostar da área ambiental, tendo afinidade com a mesma. A influência de familiares e do lugar de origem também apareceu fortemente.

Então eu tive na adolescência um contato muito próximo com a natureza, sempre foi muito íntima minha relação com a natureza, então eu acho que no fim das contas eu nem tinha dado certo nas outras coisas que eu tinha começado a fazer porque nada disso fazia eu entrar em contato comigo mesma. (...) Acho que é o que me fez dar certo dentro da gestão ambiental, porque eu me identifiquei de verdade. (E17).

Já estava fazendo biologia e desde criança sempre gostei da natureza, meus avós moravam em fazenda e nas férias sempre ajudava a cuidar de hortas, ajudava na preparação da terra, ia pescar com meus primos e tios e sempre gostei de ver bichos e ter muito contato com a natureza (...). (E12).

Em seguida, foi mencionado em cinco casos o fato de se tratar de um curso novo que suscitou a curiosidade pelo mesmo, por ser algo diferente dentro da área ambiental, já remetendo ao perfil interdisciplinar do curso.

Pelo fato de ser um curso novo sempre gostei da área da biologia e questão de conservação do meio ambiente, só que não me identificava totalmente com a biologia ou com a química, daí vi na gestão ambiental um meio termo. (E14)

Então eu não tinha muito claro sobre como seriam os desafios, então eu fui mais pela perspectiva de algo diferente da área ambiental que é bastante ampla do que tendo já uma visão de perspectiva futura depois de formado né. (E11)

O mesmo entrevistado desta última fala ao ser questionado se enxerga esses motivos da mesma forma hoje em dia, comentou sobre os desafios intrínsecos à profissão e à área ambiental, bem como outros três egressos, ainda que não tenham sido considerados como motivo para repensar a permanência na gestão ambiental. Um desses desafios que representa esse agrupamento foi a falta de diferenciais competitivos para executar atividades mais específicas, dada à amplitude de áreas de atuação que a formação em GA oferece.

Eu tenho percebido uma certa dificuldade da atuação do gestor ambiental e eu como gestor ambiental se eu tivesse que abrir mão da carreira docente, o que eu vislumbrava lá no começo do curso hoje não se tornariam realidade tão fácil assim, porque talvez tivesse que ter um nível de especialização porque a gente da gestão ambiental tem um mercado muito amplo né e a gente não consegue se inserir às vezes em termos de trabalhos mais específicos porque outros profissionais da área da biologia, da engenharia ambiental acabam tomando esse nosso espaço. (...) então eu sinto um pouco de defasagem em termos técnicos pra poder competir. (E11).

Retomando o que levou os entrevistados a escolher a GA, o gosto por disciplinas na área de humanas e biológicas também foi citada por seis entrevistados, sendo que alguns também destacaram as questões humanas trabalhadas no curso como fator importante para a escolha. Essa diversidade de disciplinas envolvidas também ressaltou a abordagem interdisciplinar do bacharelado em GA.

Não sei responder, li um guia sobre profissões de São Paulo, tipo guia do estudante, escolhi por achar que era um curso mais de humanas e que eu combinava com ele na época. (...) fiz um memorial da vida no final da graduação e percebi que minhas vivências acabaram por ajudar a escolher o curso, bem como a permanência no mesmo. (E15).

As visões apresentadas foram bastante condizentes aos autores que afirmam que a construção da identidade de carreira é influenciada pela trajetória de vida. Isso se deu, pois o fato de gostar do contato com a natureza e a preocupação com as questões ambientais despertaram o lado desses egressos relacionado às emoções, que são fundamentais ao processo de atribuir significado. Uma vez que esses elementos da história de vida foram tidos como significativos para esses entrevistados, a identificação com o curso de gestão ambiental ocorreu (DEBATS, 1996). Mais do que isso, foi verificado que esses significados foram mantidos à medida que esses egressos deram continuidade e se envolveram cada vez mais com a carreira ambiental.

A questão do vínculo a algum conselho regional também trouxe aspectos interessantes, pois apenas uma entrevistada afirmou estar vinculada, devido ao enquadramento da atividade realizada pela empresa onde ela trabalha. Dentre os 17 participantes que declararam não possuir o registro, nove justificaram que nunca precisaram de tal vínculo para atuar na área em que atuam, pois, dentre outros motivos, a atuação do gestor ambiental é mais ampla e vai além das especialidades que os conselhos aos quais o gestor pode se filiar oferecem.

Não, nunca precisei, em nenhum trabalho que eu realizei (...). Então eu acabei participando de alguns projetos um pouco mais técnicos também, a equipe tem que ser diversificada, então vai ter alguém que assinie, mas a gente fazendo nosso trabalho de gestor ambiental coordenando equipe obrigatoriamente não precisa ser a gente que assina (...) não vejo a gente precisando tanto quando for exercer as funções de gestor ambiental. (E1).

Houve ainda quatro entrevistados que disseram não ter se identificado com nenhuma das possibilidades de Conselhos Regionais aos quais os gestores ambientais podem se vincular atualmente, como o caso da E10: “Não sou, tem a questão que envolve o Conselho da Gestão Ambiental é muito instável ainda, mas me limito a não entrar, pois ainda não achei um que me atraia”. Dois egressos também afirmaram que suas IES de formação não eram reconhecidas por Conselhos Regionais.

Não, (...) eu sinceramente nunca fui muito atrás desses conselhos porque eu acho que o que mais me interessa dentro da gestão ambiental que é a recuperação de áreas degradadas nenhum desses conselhos me dá a chancela pra eu trabalhar com isso, então eu não acho interessante. Então eu tô atuando em equipes multidisciplinares, porque acho que o mais legal do curso de gestão ambiental é que ajuda a gente a aprender mais rápido, porque a gente não tem uma visão tão focada, é mais abrangente, mas o encontro com essas áreas mais específicas auxiliam bastante na nossa profissão, acho que por isso a gestão ambiental foi o primeiro curso que eu quis terminar. (E17).

Os relatos supracitados reforçaram a importância de trabalhar em equipes compostas por profissionais de várias áreas, que condiz com uma das atribuições do gestor ambiental de coordenar equipes multidisciplinares a fim de gerir interesses diversos e por vezes conflitantes. Essa visão interdisciplinar do curso e das equipes a serem integradas pelos gestores ambientais é coerente com vários PPs consultados e também com a visão TACHIZAWA (2010) sobre a formação em gestão ambiental.

Outra questão que também permitiu perceber esse interesse pela diversidade de áreas do saber dentro de um único curso foi sobre ter pensado em fazer outra faculdade. Um dos motivos mencionados que condiz com esse agrupamento foi que apesar de 14 egressos já terem pensado em realizar outra graduação, esse pensamento, em onze casos, se deu apenas no começo ou em momentos pontuais do curso, tendo se dissolvido à medida que os entrevistados começaram a se envolver em atividades de pesquisa e a demonstrar inclinação

para a pós-graduação. Como no caso do E5, para o qual “Já pensei, mas como eu já tinha a especialização em meio ambiente e maior possibilidade de mestrados e doutorados na área desisti e me mantive no curso de Gestão Ambiental”.

Em relação aos cursos de interesse, os mais citados foram Engenharia Ambiental e Biologia (4 vezes cada um), seguido por Direito (3 vezes) e Administração, Agronomia, Engenharia Cartográfica, Economia e Geografia, que foram citados uma única vez. Além desses, Relações Internacionais, Gestão Pública, História, Jornalismo e Psicologia foram os cursos que chegaram a ser parcialmente realizados pelos entrevistados que chegaram a iniciar outros cursos.

Já dentre os que afirmaram não ter pensado em fazer outra faculdade (4 casos), a razão apontada foi o fato de vislumbrar a especialização dentro da GA como uma alternativa mais atrativa em relação a cursar outra graduação, a exemplo da E3, para a qual: “Não, queria focar em trabalhar, mas depois de 2 anos de conclusão pensei em me especializar em algo dentro da GA”.

Em termos de graduação não, mas pretendo sim fazer pós-graduação. Não tenho um motivo, mas acho que vale mais fazer uma pós-graduação ou um mestrado que estou fazendo agora, porque acho que tem muito mais valor (E14).

Outro ponto de vista apresentado por três entrevistados foi de que o curso ofereceu uma boa base a partir do momento em que ele se sentiu engajado no mesmo e passou a entender melhor o papel do gestor ambiental. Uma das entrevistadas que também nunca pensou em fazer outro curso, alegou que apesar de sentir falta de alguns pontos específicos na sua formação, considera como opção estabelecer parceria com outros profissionais.

Não, mas sinto que falta porque pra trabalhar licenciamento ambiental precisa de algumas ferramentas, mas eu não pretendo fazer outra faculdade e sim parceira com alguma pessoa ou alguma empresa.(E13).

Tendo em vista essa tendência de gostar da interdisciplinaridade, mas ao mesmo tempo querer se especializar em alguma área de interesse, a continuação dos estudos foi uma realidade para quase 85% dos entrevistados, sendo que os egressos que ainda não realizaram a pós-graduação pensam ou já fazem planos dentro dessa possibilidade.

A maior motivação, em quase 80% dos casos foi abrir portas para trabalhos de interesse. Essa abertura de portas diz respeito a optar pela pós visando conseguir colocações e oportunidades específicas no mercado, com base nos interesses pessoais e afinidade com a área escolhida. Dentro desse fator foi citado o desejo de se especializar em determinada área, dada à amplitude de campos que compõem a gestão ambiental.

Transitar entre as áreas. Ampliar a conversa com alguns grupos, mesmo com o marketing, (...) na questão de liderança de pessoas. O MBA abrange essa questão da liderança e como eu almejo entrar em cargos de liderança, eu acho que é um caminho natural que eu tenho que seguir, então fui buscar essa ferramenta administrativa pra empresa, como contabilidade, coisas básicas pra subir na carreira (E4)

Sinto que sabemos um pouquinho de tudo, mas não sabemos muito de alguma coisa, tem coisa que perguntam para o engenheiro florestal, tem coisas que perguntam pro agrônomo, pro advogado, mas e para o gestor sabe? Por isso penso no mestrado para me especializar em alguma coisa e ser referência naquilo que eu faço para criar um pouco da minha identidade e da minha profissão. Dar uma cara menos generalista e mais especialista. (E3)

O interesse pela carreira acadêmica como docentes em cursos de gestão ambiental foi citado em oito casos (45%), sendo que dois entrevistados já são docentes para cursos de bacharelado e de tecnólogo em GA.

Na minha pesquisa de monografia eu comecei a entrar mais pro viés social dentro da gestão ambiental e eu achei que o curso não me deu o bastante e que eu precisava aprender mais. Então eu entrei num programa que é multi, inter e transdisciplinar. E o meu interesse maior em fazer o mestrado era ir pra uma área que é uma coisa minha porque eu tenho bastante interesse nessas questões sociais e também porque a minha maior vontade é entrar pra universidade de novo como professora do curso de gestão ambiental (E17)

Houve ainda dois casos em que as motivações pela pós foi considerar, também, que ela facilitaria a inserção no mercado de trabalho, como exposto abaixo.

Logo que eu entrei na graduação eu comecei a participar de grupo de pesquisa e me envolver e vi que era um campo bem instigante pra gestão ambiental (...). Então eu resolvi entrar pra pós graduação

porque eu achei até que seria mais fácil pra depois conseguir um emprego. Se você for tentar o setor privado, poucos colegas meus trabalham hoje na área. (E6)

Durante a graduação, eu e meus colegas já sentíamos as dificuldades para a inserção no mercado de trabalho. Além de não ter um conselho de classe próprio, a universidade não encaminhou documentos para que todos os formandos saíssem registrados em algum conselho de classe específico. Assim, a primeira opção que tive foi optar fazer um mestrado e doutorado. Eu optei pela área das agrárias. Fiz essa escolha muito devido a uma professora do tempo da graduação (...). Adorei trabalhar com isso e por isso optei por esta área.(E9)

Esse último trecho também retratou um aspecto que metade dos entrevistados mencionou que foi o incentivo de professores e o gosto por determinadas disciplinas. O envolvimento em atividades de pesquisa durante a graduação também subsidiou essa opção de ingressar e permanecer na pós, como mostra o trecho que segue.

Bom, quando eu tava pra me formar eu tinha intenção de fazer mestrado, eu já tinha feito uma iniciação científica e me dei muito bem nessa área e eu fiz um estágio no meu último ano, mas mesmo assim eu comecei o mestrado e eu sempre me identifiquei muito mais com a carreira acadêmica do que com trabalhar em uma empresa, enfim, aí o mestrado ocorreu tudo bem, eu continuei me dando bem na área e aí agora eu tô no doutorado. (E16)

As motivações encontradas foram bastante próximas ao encontrado por MORGADO et al., (2011), em que a principal razão foi a busca por aprofundar conhecimentos na área de interesse e a segunda e terceira justificativas foram seguir a carreira acadêmica e se adequar às demandas do mercado de trabalho, respectivamente. Os achados também foram ao encontro de ALMEIDA (2017), pois o envolvimento em atividades de pesquisa durante a graduação também influenciaram na escolha de dar continuidade aos estudos. Além disso, essa busca por se aprofundar na área de interesse é bastante compatível aos preceitos da identidade de carreira de MEIJERS (1998), de acordo com o qual o indivíduo é movido pelas suas próprias motivações e interesses para buscar movimentos de carreiras alinhadas a eles.

A questão dos testes vocacionais revelou aspectos interessantes, pois metade dos entrevistados afirmou ter feito algum tipo de teste vocacional, mas apenas para uma

entrevistada o resultado influenciou consideravelmente na escolha do curso. Outro caso singular foi da E3, que realizou o teste oferecido pelo cursinho, “(...) mas eles foram tão destoantes do que eu realmente sabia que eu gostava que eu acabei nem dando credibilidade pra eles”. Dois entrevistados chegaram também a informar que realizaram o teste, mas que não se lembravam do resultado.

Houve ainda cinco casos em que os entrevistados realizaram o teste vocacional e o resultado foi representativo, mas não foi citado como decisivo para a escolha do curso. A fala do E15 também mostrou um ponto importante a ser considerado que é o fato de provavelmente a GA não constar nas opções de curso, por ainda ser uma profissão relativamente nova. De acordo com o entrevistado, “(...) o resultado ficou para ciências políticas e geologia, gestão ambiental não apareceu como resultado. Acredito que não estava na lista de possíveis resultados por ser um curso recente”.

Já dentre os nove entrevistados que não realizaram o teste, seis afirmaram que não o fizeram por falta de oportunidade ou porque não lhes ocorreu de ir atrás, não entrando em maiores justificativas a respeito. Duas pessoas disseram não ter realizado porque já sabiam ou tinham alguma ideia do que queriam e já estavam alinhadas à ideia de um curso interdisciplinar que era a GA e uma afirmou que não tinha conhecimento sobre o que eram esses testes na época do ensino médio.

Não, eu admito que eu gostava de um pouquinho de tudo assim na época, gostava de várias matérias. (...) o curso de gestão ambiental me mostrou assim que eu poderia trabalhar com um pouquinho de cada coisa e até pelo que eu já vinha fazendo, essa questão de trabalhar a coleta seletiva, (...) me mostrou que o curso de gestão ambiental poderia me atender bem. Então eu acabei não fazendo nenhum teste porque eu já tava bem direcionado.(E1)

Acho que não fiz na época. Eu sabia o que não queria, pois fazia um curso técnico em eletromecânica, então sabia que não queria essas engenharias, justamente por causa do curso técnico. Essas coisas não eram pra mim. Eu pensava no direito, mas hoje acredito que eu não tivesse gostado. E hoje, eu gosto de trabalhar na área que estou. Vejo que tomei uma decisão acertada, meio que na sorte, não foi algo pensado. (E9)

Os testes vocacionais não foram fundamentais para que esses egressos optassem pela GA, o que foi na contramão aos achados por Stringer, Kerpelman (2010) e Holland (1985), para os quais a satisfação com a carreira escolhida pode ser mais provavelmente obtida

quando as decisões são tomadas a partir do conhecimento que se tem sobre as habilidades e a vocação de cada indivíduo. Apesar deste tipo de teste que mede esses aspectos não terem sido consideráveis nas escolhas de carreira dos entrevistados, 17 deles se consideram satisfeitos dentro da profissão, ainda que o curso tenha sido escolhido sem respaldo nestes tipos de exame. Uma das justificativas, como apresentada pelo E15 foi que o curso de GA especificamente não constava nas opções dadas pelos testes, por ainda ser uma profissão muito recente. Nesse ponto, coloca-se que apesar da escolha ter sido sem a mediação desses testes, o fato de muita coisa da GA já fazer sentido para os entrevistados foi motivo suficiente para que esses ingressassem no curso e permanecessem na área (MEIJERS, 1998; ASHFORTH, FUGATE, 2001).

O significado da gestão ambiental para os entrevistados também contou com diversas respostas relacionadas ao entendimento multidisciplinar da profissão. Pouco mais da metade dos participantes (10 egressos) fez menção à formação interdisciplinar e holística da gestão ambiental, como no caso da E10, em que: “A Gestão Ambiental me ensinou a pensar de forma holística que as decisões têm que se tomar em conjunto que não prejudique ninguém, temos que ser bem ponderados”. A E13 também se referiu especificamente à abordagem multidisciplinar do curso: “(...) numa visão mais profissional ser gestor ambiental é ser mais multidisciplinar que traz soluções para o meio ambiente”.

Pessoalmente, talvez não é como eu me entendia quando eu me formei, mas hoje é muito como eu me entendo (...) eu vejo que a maior parte dos ambientes de trabalho de uma pessoa da área ambiental é dominado por engenheiros (...). Daí eu vejo muito que o meu papel enquanto gestora ambiental é de tentar abrir mais a cabeça, porque é aquela coisa né, o gestor ambiental tem uma amplitude do conhecimento, a gente pode não ter tanto aprofundamento em certas áreas, mas a gente tem uma visão muito holística das coisas. Então eu acho que o meu papel é muito esse de levar essa visão holística e muitas vezes mostrar pontos de vista ou ângulos das questões que não vão ser vistos porque o pessoal acaba sendo um pouco limitado pra solucionar os problemas nas abordagens, então hoje eu acho que o meu papel hoje, até pelas experiências de amigos que eu tenho, é muito relacionado com esse papel de ser um profissional que entra e tem essa capacidade de enxergar as coisas de uma forma ampla e de enxergar a ligação entre as áreas. (E16).

(...) a nossa formação em gestão ambiental deixa a gente com uma sensibilidade pra enxergar os problemas ambientais e suas reais causas e resolver da melhor forma possível, em muitos casos a gente

não vai conseguir resolver, mas pelo menos atenuar, então a minha ideia é que a gente veio pra fazer esse meio de campo, pelo fato da nossa formação ser multidisciplinar a gente consegue conversar com vários setores. (...) E outro ponto importante também é na mediação do diálogo entre as diferentes partes. (E12).

Essa última fala trouxe à tona outro aspecto citado por mais dois entrevistados que é a busca por uma situação em que todos os atores envolvidos tenham suas expectativas atendidas, cabendo ao gestor ambiental equacionar essas demandas. A fala do E1 retratou bem essa visão do gestor ambiental de mediar conflitos e conciliar interesses, que também consiste em uma aptidão decorrente da interdisciplinaridade propiciada pela graduação em GA. Por essa razão, a visão do entrevistado foi trazida quase que em sua totalidade.

Ufa, essa é profunda. Acho que eu sempre vi o gestor ambiental como uma pessoa que consiga entender bem todas as relações, dentro de um contexto, uma cidade por exemplo, todos os atores, todas as demandas desses atores, então a gente tem que lembrar que tem cidadãos, ONGs, empresas, governos, politicagens e interesses diversos, acho que o gestor ambiental é aquele profissional que consegue observar todos esses atores, entender a realidade, o contexto de cada um deles e aí quando senta pra conversar ou pra articular um grupo bem diverso consegue facilitar essa conversa e encontrar os objetivos comuns e seguir um caminho comum. Consegue conciliar bastante todas essas demandas e angústias também e consegue casar demandas e ofertas de recursos, sabendo que recursos são escassos, sabendo que você vai ter que priorizar escolhas e ações. (...) E isso me marcou muito, até a primeira consultoria que eu fiz pra ONU (...) a gente tentava ao máximo possível agregar ideias e mostrar pras pessoas que a gente tá incorporando a ideia de todo mundo e que estava todo mundo ganhando, é muito engraçado, quando fala que alguém tá perdendo parece que os conflitos aumentam, então na verdade o gestor de um jeito ou de outro vai sempre tentar mostrar que todo mundo tá ganhando. (E1).

Querer fazer algo pelo próximo. É um espaço virtual onde você tem a expectativas de todo mundo atendida ali. É empurrar todo mundo para chegar lá. Negociar, abrir mão de algo e ter o melhor resultado pra todo mundo. É legal levar essas perspectivas para a empresa e verem o que eles esperam da gente. Mudar esse olhar. (E4)

Essas falas também retrataram a versatilidade de atuações do gestor ambiental, além de reforçar a questão da interdisciplinaridade dentro da GA, assim como a fala da E14, para a

qual: “A principal vantagem do Gestor Ambiental é que nós podemos nos encaixar em qualquer lugar. Fiz vários cursos na Gestão Ambiental e hoje trabalho com biogeoquímica”. Além disso, metade dos entrevistados também colocou que o gestor ambiental possui a capacidade de abordar problemas com um olhar diferenciado, sobretudo no que tange a enxergar a complexidade e a conexão entre diversos eventos e fenômenos.

É você olhar as perspectivas do mundo sempre numa visão bem diferente de qualquer outra área de formação, porque eu já passei pelo mestrado, tive algumas experiências já tô no doutorado e uma coisa muito rica de discussão é sempre ver as coisas em outra ótica. Sempre que tem um problema e o pessoal fala que é um problema ambiental, às vezes por trás tem um problema muito maior social ou econômico, eu acho que a gestão ambiental me possibilitou isso de ver o mundo de uma forma bem diferente. (E6)

(...) eu acho que ser gestora ambiental é conseguir olhar o mundo de uma forma diferente, não só as questões ambientais, se eu ouço alguém falar ah esse vazamento tá acontecendo por causa disso, eu como gestora ambiental acredito que tem várias coisas que podem ter levado ao vazamento, (...). Eu me considerava uma pessoa muito limitada antes de ser gestora ambiental e hoje eu consigo ter consciência dessa minha limitação toda e que quer superar isso. (...) Você ter uma visão mais crítica, mais ampla, você entender o meio ambiente não só como ramo de atuação ou meio de exploração, mas como um meio ambiente do qual nós somos parte e que existem relações dentro desse ambiente que não podem ser negadas, então ser gestor ambiental pra mim é conseguir enxergar a complexidade da vida real e entender que talvez eu não consiga entender a complexidade, mas que eu consigo pelo menos entender que é complexo e que não dá pra gente atuar tipo dois e dois são quatro porque não é só isso, acho que me preparou pra vida ser gestora ambiental. (E17).

É uma coisa bem particular mesmo o Gestor Ambiental está no meio de uma matriz enorme de ciências, o gestor pode ser qualquer coisa pode estar na empresa privada pode estar na academia ele se adapta em qualquer lugar, até numa padaria. A Gestão está muito presente em mim e o engajamento social também. (E14).

Esses recortes mostraram um achado de grande importância para este estudo que consiste em ser gestor ambiental na vida, isto é, não só no contexto profissional, mas também nos demais aspectos da vida. Esse achado recebeu tratamento especial no subgrupo seguinte.

Esse entendimento da GA enquanto uma formação que permite uma compreensão e uma atuação versátil foi decisiva para que esses egressos investissem na carreira dentro da

GA. Apesar dessa versatilidade ter gerado, em alguns momentos, a dúvida sobre o que exatamente o gestor pode fazer sem sobrepor outros profissionais, esses egressos foram capazes de reforçar ou reatribuir novos significados a sua atuação enquanto gestor ambiental, que permitiu continuar na área, mas sob uma nova perspectiva (ASHFORTH, FUGATE, 2001). Ressalta-se aqui a busca da pós-graduação, já apresentada, como uma das atitudes tomadas por quase 85% dos egressos para encontrar dentro da amplitude da GA aquilo com o que mais se identificam. Uma das falas que ilustrou esse aspecto consistiu na visão do E15 sobre o que a GA significa para ele.

Ser um catalisador, de forma que possa fomentar processos no ponto de vista de integrar as áreas. Pessoa disposta que tem de ser apaixonada pela profissão para lidar com todos os problemas a serem resolvidas, disposta a ouvir, construir, dar a cara a tapa e resignificar várias coisas. (E15).

Seis participantes falaram sobre a confusão entre a gestão ambiental e outras áreas de formação mais consolidadas, como engenharia ambiental, florestal e agrônômica, bem como a biologia, a geografia e a ecologia. Em dois casos também foi mencionada a confusão entre o bacharelado e o tecnólogo em gestão ambiental.

Perguntam se é geógrafo (...) é muito, muito desgastante você ter toda hora que explicar que não é ambientalista, ecologista, eu acho que ainda tem um caminho muito grande pra ser trilhado pra se formar um senso comum do que de fato é gestão ambiental e que não é apenas tratar de impacto ambiental e poluição (...) dentro da própria universidade é muito complicado porque todos os professores ou são geógrafos, ou sociólogos ou economistas e ainda tem pouca abertura para os próprios egressos retornarem, entendeu? Eles acham que aqui os professores têm que ser de determinadas áreas, porque eles acham que o gestor ambiental que se forma não tá preparado pra aquilo ali, cada um quer meio que defender a sua área. (E6).

Eu acho que a sociedade não sabe o que é o curso. Poucas pessoas realmente sabem o que é. Porque todo mundo diz ah você fez engenharia ambiental, florestal, você é técnica, tecnóloga. Até meu orientador às vezes me confunde com engenheira ambiental. Sou gestora e há uma grande diferença nisso. Talvez por ser um curso novo, que ainda está se inserindo no mercado de trabalho. Mas acho que com o passar do tempo, se as leis ambientais continuarem cobrando, os órgãos ambientais fiscalizando cada vez mais, vai ser requerido o gestor ambiental (...). Eu acho que temos potencial para trabalharmos.(E9).

O reconhecimento é mais evidente por causa das demandas que a sociedade pede ao gestor, contudo a profissão do gestor é muito confundida com engenharias ambientais, ecologias e outras que seguem áreas ambientais de estudo. (E15).

Então, olha essa é uma pergunta difícil. Eu acho que a sociedade ainda não tem muito reconhecimento, por exemplo, no meu trabalho todo mundo acha que eu sou engenheira por mais que eu diga que eu sou gestora ambiental, as pessoas meio que ignoram isso, porque eu tô no meio todo mundo acha que é a mesma coisa, então eu acho que a sociedade pelo menos no Brasil ainda tá um pouco imatura pra entender essa profissão, ou porque é nova, enfim. (E16).

A questão sobre mudar de carreira dentro da GA também mostrou algo interessante coerente com o norte desse subgrupo, pois dentre os oito egressos que nunca pensaram nisso, seis deles reconhecem uma diversidade de atuações em áreas complementarem àquelas em que estão hoje.

Não, agora o que aconteceu é que dentro da gestão ambiental eu passei por muitas coisas né, (...). Então na verdade o que eu percebi foi que eu até entendo que o gestor ambiental pode focar em uma área bem específica, (...), mas acho que na minha área como consultor eu tive que diversificar bastante então eu considero a minha carreira bastante ampla então eu não vejo uma mudança, mas algo que complementa a carreira.(E1).

Tendo em vista o significado que os egressos atribuem à gestão ambiental em termos de uma formação que oferece difusas possibilidades de atuação, à medida que eles vão se encontrando dentro dessas possibilidades, esses gestores passam a agir de forma compatível aos seus interesses dentro da GA e identificar oportunidades condizentes as suas aspirações de carreira. Assim, a construção da identidade de carreira em meio a essa versatilidade se dá pelo processo contínuo de enxergar sentido no trabalho realizado, de modo que este venha a orientar os comportamentos a serem adotados ao longo da trajetória profissional, no que diz respeito, por exemplo, às movimentações dentro da carreira (ASHFORTH, FUGATE, 2001; IBARRA, 2004; LYSOVA et al., 2015).

✚ A gestão ambiental como vocação

O que mais contribuiu para a definição desse subgrupo foi que quinze egressos destacaram que se identificam com a proposta do curso de Gestão Ambiental, tendo incorporado às diversas áreas da vida os aprendizados tidos ao longo da formação. Deste ponto de vista, esses egressos demonstraram que a gestão ambiental exerce um papel importante nas suas vidas.

Dentre esses quinze egressos, doze disseram ter escolhido o curso por ter gostado da proposta e ter se identificado com o mesmo. Sete desses quinze egressos falaram da trajetória de vida como um dos fatores que pesaram para a identificação com o mesmo.

No começo porque eu gostava bastante da área ambiental, na verdade eu sempre gostei muito de geografia, biologia e tinha vontade de resolver problemas da cidade assim, a gente já tinha um grupo na escola que a gente resolvia na época problemas de coleta seletiva. E aí quando surgiu o curso justamente em 2002 eu fiquei encantado pela proposta e eu sempre gostei um pouco de cada matéria então eu ia poder continuar em contato com elas e aprofundar um pouco mais e não ia precisar me especializar tanto dentro da graduação. (E1).

Valores e características pessoais também foram citados em seis casos, juntamente aos propósitos pessoais, como vontade de mudar o mundo, ser professor e resolver problemas, a exemplo da E14, que viu na gestão ambiental a oportunidade de ser parte das soluções que ela queria ver para as crises ambientais:

(...) quando estava no ensino médio eu comecei a escutar sobre a crise no aquecimento global na época tinha acontecido o acidente no Golfo do México e isso mexeu muito comigo. Queria muito que os cientistas dessem uma solução para isso e percebi que eu podia fazer parte ou ajudar nessas situações. (E14)

Pergunta difícil de responder. Durante o ensino médio, eu fiz curso técnico de informática e acabei não gostando da área, necessitava de algo com humanidade, sentir que estou fazendo algo importante. Todo mundo que trabalhar nessa área tem aquele sonho de mudar o mundo um pouco mais forte que os demais. Todo mundo tem esse sonho, mas nós temos mais forte esse sonho e queremos fazer isso de alguma forma ou outra. (...) acho que tudo que vem influencia. Não tem como dissociar todas as nossas experiências das decisões que tomamos. Eu tinha um olhar técnico, informático, mas sempre tive um lado muito humano, de querer ajudar. Meus pais são muito religiosos, e acredito

que isso acaba influenciando na empatia, altruísmo etc. Então busquei algo que pudesse me ajudar a mudar o mundo. (E4)

O envolvimento desde cedo com projetos na área ambiental e a preocupação com o desenvolvimento sustentável também foram considerados em cinco casos, tendo sido um dos motivos que despertou o interesse por seguir a carreira de gestor ambiental.

Nossa essa é uma pergunta complexa, mas na verdade eu sempre gostei da área ambiental e sempre me envolvi em projetos desde a escola, e no cursinho eu fiz um teste vocacional que dizia que ou eu deveria ir pra área de biológicas ou pra área de exatas né, então eu comecei a pesquisar sobre engenharia ambiental, engenharia florestal, essas carreiras que já existiam há mais tempo e aí quando eu peguei o manual da Fuvest eu vi que tinha esse curso que era o primeiro ano que iria abrir essa turma e o que me atraiu na verdade foi essa parte de humanas envolvida, essa parte de gerenciamento de equipes, que eu achei que seria uma carreira diferente do que a gente já tem. (E2).

(...) eu me preocupava muito com a qualidade da água e do solo que nós utilizamos, eu sempre pensei no desenvolvimento humano casando com o desenvolvimento ambiental. (...) eu sempre me preocupei com o crescimento das cidades com relação ao meio ambiente. (...) sempre tive essa preocupação de como a cidade de Guajará vai se desenvolver tendo esse monte de Unidade de Conservação e tudo mais, e assim você pode usar a sustentabilidade, tem inúmeras alternativas, sempre me preocupou. (E18)

Outro fator muito importante citado foi a influência da família na escolha em um total de seis casos, sendo que foram citados os pais, os avós, a irmã e o sogro. O professor também foi mencionado uma vez, bem como os amigos.

Bom, eu sou de São Paulo capital originalmente e daí eu fiz ensino médio e queria fazer ensino técnico e próximo da escola onde eu fazia o ensino médio gestão ambiental me chamou bastante atenção, foi na escola técnica de São Paulo, passei no vestibulinho e fui fazer o técnico. E aí lá eu conheci mais a área, você vai se habituando mais, conhecendo mais o que tem e eu gostei muito da área, então foi o curso técnico que me levou a escolher essa profissão (...). Olha, pra falar a verdade isso é uma coisa que eu ainda me pergunto [sobre a influência da história de vida na escolha], porque eu cresci em São Paulo capital né, então a minha relação com meio ambiente sempre foi muito pequena né, nunca tive ninguém na família que gostava de fazer trilha, no máximo pegar praia né que é bem coisa de paulistano.

Então eu acho que a minha família, o núcleo familiar com quem eu morava, sempre foi muito consciente, apesar de não ter essas questões incorporadas no discurso. Então eu sempre aprendi que tinha que economizar água, que não podia ficar deixando a luz acesa, então acho que tudo isso foi se estruturando na minha cabeça e aí quando eu cheguei no curso de gestão, muita coisa já fazia sentido pra mim.(E16).

Não havia muita opção, então eu escolhi o que mais combinava comigo. Eu não me encaixava em mais nenhum curso, então decidi fazer Gestão mesmo. Eu escolhi gestão porque minha irmã já trabalhava na área e decidi seguir seus passos. (E8)

Outro achado interessante foi que a Gestão Ambiental foi a primeira opção de curso para metade dos entrevistados. As outras opções foram Direito, Administração, Engenharia Ambiental e Engenharia Florestal (citados duas vezes cada), seguidos por Biologia, Geologia, Agronomia e Economia, que foram citados uma vez. Vale lembrar que três entrevistados já haviam iniciado outros cursos antes de ingressar na GA.

Essa visão dos entrevistados sobre as características pessoais e influências externas como fatores que contribuíram para a escolha do curso dialogaram com os fatores envolvidos na construção da identidade de carreira, que são os padrões de referência existentes em uma determinada sociedade; as informações disponíveis em um determinado momento que devem fazer sentido para os indivíduos; a influência de conversar com pessoas que sejam importantes sobre questões relacionadas à carreira; e o ambiente externo (MEIJERS, 1998; LYOTARD, 1992; VYGOTSKY, 1978). Esses fatores foram verificados à medida que os entrevistados falaram que enxergam a GA como profissão capaz de lidar com a problemática ambiental; entrar em contato com a proposta do curso e encontrar sentido dentro da mesma; dialogar com familiares e amigos sobre a escolha da GA e sobre as demandas de se atuar na área ambiental, uma vez que ela já fazia sentido para os egressos entrevistados.

Tendo em vista essa identificação com o curso, a expectativa em relação à carreira foi atendida em relação a todos os entrevistados, tendo apenas uma exceção, o E8, ao afirmar que: “não escolheria o curso, porque não há mercado para esse tipo de curso. Principalmente depois do curso técnico. Os profissionais de Gestão não são levados a sério hoje”. Esse argumento corroborou a problemática relacionada ao reconhecimento do gestor, que já foi tratada anteriormente.

Dentre os 17 participantes que acreditam que a carreira que escolheram é de fato o que queriam, quinze disseram estar felizes, realizados ou satisfeitos com a escolha e que

trabalham com aquilo que gostam, bem como terem conseguido realizar sonhos, atingir objetivos, ter os propósitos concretizados e ter encontrado o que gosta dentro das possibilidades que a gestão ambiental oferece.

Hoje depois de formado estou muito satisfeito, pois posso expor minhas ideias e ideais apesar que no começo foi difícil, (...) eu estou me sustentando, é o meu perfil até por ser um bom comunicador tenho vários contatos que me ajudam muito no relacionamento do trabalho e por estar ajudando muito na preservação do meio ambiente (...) Estou muito contente, às vezes estou lá no meio do mato vendo cachoeiras, dar-se-á impressão que estou passeando mas na verdade estou trabalhando. É uma profissão bem dinâmica e estou contente. (E12)

Sim, eu tinha dois grandes sonhos quando eu entrei na gestão ambiental. Um deles era fundar uma ONG e eu acabei fundando duas. Então acho que era um sonho bem legal, acho que o terceiro setor é bem legal e te dá muita liberdade pra trabalhar, te abre portas porque você consegue dialogar com todo mundo (...) todo mundo te recebe bem, porque sabem que o objetivo é trazer benefício pra sociedade e pro meio ambiente. (...). E eu tinha outro sonho que era trabalhar na ONU né, (...) ao mesmo tempo que eu achei que isso ia demora bastante, acho que chegou um momento que eu achei que tava demorando um pouco, mas eu acho que foi no tempo certo, (...) então eu acho que consegui alcançar bem assim os meus objetivos profissionais e aí pretendo dar continuidade porque eu tô gostando bastante dessa dinâmica.(E1)

Sim, principalmente quando me envolvi com Geoprocessamento pois a G.A. é muito ampla a gente fica procurando onde nos encaixamos melhor. Principalmente quando comecei com geoprocessamento e no mestrado me identifiquei mais ainda. (E13).

Na UFPR a gente teve bastante a liberdade de trilhar um caminho bem próprio assim, do pessoal que formou comigo cada um tá trabalhando numa área assim. No meu caso eu sempre fui muito focado nessa parte de geoprocessamento. Então toda a minha carreira profissional eu sempre trabalhei com essas ferramentas de geoprocessamento, então pra mim foi muito natural eu me identifiquei muito bem com as ferramentas e com o curso em si. (E7).

Essa fala do E7 mostrou a importância e a influência das experiências extracurriculares para selecionar ou reforçar as escolhas sobre a área de atuação dentro da gestão ambiental. A fala do E15 também mostrou o fato de se enxergar dentro da diversidade

do curso de GA, ao dizer que se vê como “um cientista multidisciplinar por conta da vivência multidisciplinar durante o curso”.

Tendo em vista esse cenário de expectativas correspondidas, todos os entrevistados classificaram suas experiências de carreira de forma favorável. Apesar dos momentos de questionamentos e incertezas, as experiências foram consideradas positivas ou válidas e a realização e satisfação com a carreira foram mencionadas dez vezes. Um dos exemplos foi o E5, segundo o qual “considero bem satisfatório, realizado. E também por conseguir abrir uma consultoria ambiental. Me sinto bem realizado, especialmente nessa área que eu gosto muito. Até agora, não me arrependo de nada”. Outro aspecto citado em quatro casos foi que a atuação na GA foi positiva por ter oferecido uma boa visão de mundo.

Eu acho que tudo que eu fiz como gestora ambiental trouxe um ganho pessoal imenso, eu sempre fui muito fiel àquilo que eu acreditei na gestão ambiental, no que são boas práticas de gestão ambiental e eu sempre estive muito satisfeita com a minha atuação na gestão ambiental, (...) sempre soube que cada caso é um caso e essas especificidades todas a gente não consegue ter dentro do curso então eu tenho essa ideia de que eu sempre preciso saber mais pra trabalhar (...). (E17)

Eu classifico como uma excelente escolha, se eu pudesse voltar atrás talvez eu não teria escolhido a profissão, pensando no lado mais prático e nas dificuldades que eu poderia encontrar no futuro e por uma questão de medo talvez eu escolhesse uma engenharia ambiental ou uma biologia. Mas olhando pro meu lado mesmo por satisfação e realização eu escolheria de novo fazer a graduação de GA, me sinto muito realizada, até com o que eu estudei na graduação, a graduação me deu uma visão de mundo muito boa e uma visão de sociedade muito boa e muito alinhada ao que eu me interessei pessoalmente por estudar. Pelo lado financeiro nem tanto, mas pelo lado pessoal acho que não poderia ter escolhido outra coisa melhor. (E3)

Essa última fala refletiu outro aspecto abordado que foram os desafios da profissão ligados ao fato de ela ainda estar se consolidando, incluindo novamente fatores relacionados ao reconhecimento. Por outro lado, um dos entrevistados, E4, comentou que “a remuneração é bem positiva, dentro do padrão do mercado”. Cinco pessoas mencionaram os colegas e a situação profissional dos mesmos, sobretudo no que diz respeito aos desafios por eles encontrados para atuar na área de formação. Esses entrevistados utilizaram a situação dos colegas como referência para falar das próprias expectativas diante da profissão.

Tô satisfeito demais, porque assim, quando você trabalha com recuperação de área, é muito gratificante, você passa pelo perrengue todo que é a parte do plantio ou antes mesmo no planejamento (...) você passa pela execução do projeto (...) aí passa um ano, um ano e meio aí você retorna a área e vê que aquelas mudas que tão ali desenvolvidas foi você que plantou, é muito gratificante, de verdade assim, você se sente muito feliz mesmo, é bem legal. O ruim é uma coisa que hoje eu fico triste em relação a isso é que da turma que eu formei se não me engano formaram comigo quase 40 pessoas e apenas eu tô na área, o restante não tá trabalhando na área e isso me deixa mais triste. É um cenário bem drástico assim. (E18)

Essas visões foram bastante pertinentes ao que diz os estudos sobre identidade de carreira, pois ela diz respeito a forma como cada indivíduo entende a escolha da própria profissão, reconhecendo que os desafios ao longo do caminho fazem parte da caminhada profissional. Nessa perspectiva, apesar dos desafios, os entrevistados caminharam no sentido de se ajustar às situações de adversidade, a fim de construir uma trajetória compatível com a identidade de carreira construída ao longo do curso e das experiências depois de formados. Assim, essa adaptação frente às adversidades foram fundamentais para a persistência dentro da gestão ambiental e, portanto, para a construção da identidade de carreira dos entrevistados (LUKEN, 1990; MEIJERS, 1998; ASHFORTH, FUGATE, 2001).

Em relação ao significado da gestão ambiental na vida dos entrevistados, oito deles entendem a gestão ambiental como uma forma de minimizar os impactos das atividades humanas sobre o meio e maximizar benefícios para todas as espécies, demonstrando, portanto, uma preocupação com o bem estar maior.

Buscar, diariamente, resposta para eventos que estão acontecendo, e pensar soluções futuras, novas tecnologias, prevenções. Em um nível pessoal, eu achava que seria um curso mais ambientalista, mas percebi que é mais difícil que isso, pois une o meio ambiente, a economia e o social. (E5).

Eu acho que ser gestor ambiental é, acima de tudo, trabalhar com a prevenção de possíveis catástrofes, possíveis danos que seriam piores de se lidar depois. (...) Ser gestor ambiental também é ter possibilidade de trabalhar com diversas áreas. A gente vê um pouco de tudo, não é um “tudo” aprofundado. Acho que cabe se dedicar um pouco mais dentro da área que vai seguir. (E9).

Nossa, bom, é uma pergunta difícil, o que hoje eu tenho como visão é que embora seja uma profissão relativamente recente a gente lida

com problemas bastante antigos da humanidade, que é de gerenciar o que a gente mesmo tá gerando como resíduos, as necessidades, (...). No momento econômico que nós estamos a gente não vai conseguir gerar impacto zero, (...) mas eu vejo que a gente tem como pelo menos minimizar os impactos que a gente gera no ambiente em que a gente vive. (...) então pra mim ser gestora ambiental hoje é o tempo todo tá gerenciando os impactos que a gente tá gerando na sociedade, então eu procuro tá sempre atenta e trabalhando pra mostrar pros meus alunos que o gestor ambiental ele se encaixa em qualquer local da sociedade, qualquer emprego a gente precisa de um gestor ambiental. (...). Então talvez como eu não tenha tido isso na graduação, eu levo isso muito a sério nos ambiente onde eu tô. Porque o gestor ele não pode atuar só nos impactos, mas também na divulgação de que o profissional pode atuar em qualquer campo de trabalho. Porque os alunos acabam tão perdidos como nós que entramos na primeira turma. Então eu acho importante a gente ter essa missão como gestor ambiental. (E2).

O entendimento sobre ser gestor ambiental na vida foi mencionado em dez casos, sendo que sete falaram sobre a relação entre o pessoal e o profissional dentro da gestão ambiental. Outros dois casos ainda comentaram a importância de divulgar o que o gestor pode fazer. Quatro pessoas associaram o significado da gestão ambiental ao prazer e satisfação proporcionados pela formação, bem como características pessoais relacionadas a ser gestor ambiental e enxergar a responsabilidade inerente a sua atuação como gestor, dado que ainda é uma área de formação recente.

Uma dessas características foi o comprometimento da E9 como gestora ambiental tanto na vida pessoal, quanto profissional, ao dizer que “Eu me vejo trabalhando na área. Eu me cobro muito nas questões de meio ambiente, de tentar ser o mais correta possível, cuidar de coisas simples, então eu acho que se encaixa no meu modo de ser, como pessoa”.

Eu gosto muito da profissão porque ela visa o bem coletivo, o bem estar do planeta e das outras espécies e dos problemas ambientais que a gente vem lidando tão frequentemente. É que eu sou muito engajada em fazer trabalhos voluntários e outras experiências. Eu como gestora ambiental pra mim é muito poder alinhar o que eu gosto com o que eu realmente faço, tanto na minha vida pessoal como profissional. (...). Tô conseguindo colocar o profissional na prática e a prática no profissional e o hobbie também estando ligado no profissional. (E3)

Olha, isso é interessante porque como eu formo gestores ambientais hoje em dia eu acho que a gente tem que tá bem firma assim do papel

do gestor ambiental, então o gestor ambiental pra mim é algo que não pode ser superficial, tem que ser dia e noite gestor ambiental e tu tem que ter um compromisso não só com o teu, mas como dos outros vamos dizer. Então pra mim a gestão ambiental acaba influenciando no meu dia a dia, não só como profissional, mas como pessoa mesmo. (...). Então é algo que eu vivo no dia a dia assim, não é algo que eu desligo depois de sair da sala de aula, eu tô continuamente vivenciando e tentando me aprimorar como gestor ambiental. (E11).

Vejo que é uma grande responsabilidade por ser umas das primeiras turmas a se formar no curso, pois pra você representar um profissional tem muito peso principalmente diante de biólogos, engenheiros ambientais e administradores. Recebo muitos alunos estagiários na G.A. e sempre digo como nossa profissão não é muito reconhecida, temos que dar sempre o melhor de nós, ser sempre responsável pelo que faz (...). (E12).

Esse entendimento da gestão ambiental do ponto de vista da atribuição de significado também reforçou elementos da identidade de carreira, pois, segundo Giddens (1991), os indivíduos devem compreender o que o trabalho significa em suas vidas, tendo claro o espaço ocupado por ele.

Nesse sentido, a identidade de carreira dos entrevistados tem sido construída a partir desses aspectos relacionados ao modo como eles se compreendem enquanto indivíduos e a forma como a gestão ambiental confere sentido e perspectiva às suas aspirações de carreira (ASHFORTH, FUGATE, 2001; LYSOVA et al., 2015).

Em relação ao que levou a estar na organização, o motivo mais mencionado pelos egressos para a escolha, em oito casos, foi ter se identificado com a vaga proposta, sendo que as razões foram as mais variadas.

Na época da graduação eu fiz estágio nesse órgão público e me chamou a atenção porque trabalha com muitas coisas que estudei na graduação. É diferente de uma indústria que talvez iria trabalhar com coisas mais específicas e onde estou já está relacionada mais ao meu curso. (...) me interessei mesmo porque era o meu primeiro emprego e era relacionada ao meio ambiente. E o que me motivou a continuar a trabalhar foi porque era o tema que eu mais queria e estava em ascensão (E13).

Seis casos disseram ter se identificado com as características da organização escolhida, pelo fato de os valores, a visão e a conduta serem condizentes àquilo que esses egressos acreditam.

É de conhecimento que a Empresa X é a empresa mais sustentável do Brasil e uma das dez maiores empresas que lidam com o tema de sustentabilidade no mundo, dá a devida importância para o tema ambiental leva em consideração na tomada de decisões. Os valores e a conduta da empresa, a visão estão muito ligados ao que eu acredito e internamente eu vejo que as ações são realmente tomadas, eu sempre falo para as pessoas quando elas me questionam se a Empresa X é realmente sustentável ou se é só greenwashing⁴⁷ ou se é marketing...eu falo gente a Empresa X é muito mais sustentável do que ela fala. (E3)

Bom, primeiro que a gente precisa trabalhar né, então a gente não tem muita opção de escolha e durante o mestrado eu conheci muito gente em Porto Alegre, fiz vários contatos e logo que eu terminei o mestrado passaram uns três ou quatro meses e um colega meu de mestrado tava trabalhando já nessa empresa e ele me mandou e-mail perguntando se eu não tinha interesse. E foi assim que eu entrei na empresa, por indicação na verdade. E tô bem satisfeito sim, a empresa é start-up então o pessoal tem a cabeça mais aberta, que acabou de sair da academia, então é um ambiente bem interessante de trabalho. (E7).

Eu desde os meus 13/14 anos mais ou menos eu fiz trabalhos voluntários, era uma ONG voltada pra área social e aí eu comecei a perceber como na verdade a gente a princípio entra pensando 'ah quero ajudar alguém né', mas no final você começa a perceber que você tá ganhando mais que as outras pessoas que participam dos projetos e aí eu comecei a perceber que talvez na área ambiental a gente também pudesse ter esse resultado né, eu acho que o lado social é mais rápido pra perceber esse resultado, mas o lado ambiental também, um outro ponto é que eu não me vejo trabalhando só pra ganhar dinheiro ou em uma instituição que tá pensando só no dinheiro no final do mês. (...) às vezes sem dinheiro vi ONGs fazendo trabalhos magníficos, trazendo retornos fantásticos pra sociedade e pro meio ambiente e claro isso potencializou a entrada de dinheiro depois, (...) já vi trabalhos bem feitos de forma voluntária, articulando pessoas e otimizando os usos de recurso, (...) que às vezes as consultorias e empresas não conseguiam. Então acho que teve esses lados assim da gente ganhar mais do que quem tá sendo beneficiado e saber que na rotina do seu dia a dia você vai tá sempre podendo manter seus valores, fazendo trabalhos éticos, moralmente adequados e podendo fugir de corrupção e fazer algo que tá gerando benefício pros outros. (E1).

⁴⁷ *Greenwashing* é um termo utilizado para designar o comportamento de organizações que dizem ser responsáveis do ponto de vista socioambiental, mas na verdade agem de forma oportunista, sem ter como comprovar suas ações de boas práticas socioambientais. (Fonte: <http://www.coletivoverde.com.br/o-que-e-greenwashing/>).

Além dos valores, essa fala também retratou outro aspecto abordado em mais dois outros casos que foram os propósitos pessoais por trás da escolha da organização. Vale pontuar que o E1 é um dos casos que abriu a própria ONG, inserida no terceiro setor, tendo como motivos principais um casamento entre propósito pessoal de contribuir para a sociedade e fazer jus aos próprios valores e àquilo que ele acredita.

Então o que acontece na realidade é a ideia desse profissional é clara, mas como formar esse profissional não é tão claro e aí as universidades vão dando ênfase pro corpo técnico que elas já têm. (...) por isso que eu acho que os profissionais gestores ambientais são muito importantes dentro das universidades, porque eles sabem sair um pouco daquela linha específica da biologia, da agronomia e da floresta, ele tem uma visão um pouco mais macro do ambiente e eu acho que isso diminui muito essa variação na formação desses profissionais, ou poderia diminuir né, acredito eu. (E2).

Essa fala da E2 sobre a importância dos gestores ambientais na formação de outros gestores dialogou com o trabalho de Gondin (2002), no que diz respeito às dificuldades de definir a identidade de carreira dada à incompreensão das próprias competências adquiridas ao longo do curso e pela sobreposição das atribuições de profissões ligadas à área ambiental. Assim, ainda que o egresso consiga enxergar um perfil mais generalizado da profissão escolhida, persiste a dificuldade de entender como esse perfil pode ser atingido a partir das habilidades e competências específicas aprendidas durante a sua formação.

Dentre os que não tinham bem delimitado com o que queriam trabalhar, motivos como inserção no mercado de trabalho, necessidade de trabalhar e ainda a busca por experiência foram utilizados como justificativa da escolha em um total de cinco casos.

Tinha saído de um emprego há dez dias, daí surgiu uma vaga aqui e já havia conhecido a instituição anteriormente e não podia ficar parado, pois não queria voltar pra casa de meus pais, apesar do salário não ser muito atrativo, mas tinha que me inserir no mercado de trabalho. A ONG também procura cativar a todos que por aqui passam. (E12).

O que me levou a fazer esse processo foi a parte de conhecer o secretário do meio ambiente e por estar fazendo pesquisas. E também a bolsa e a remuneração. E um terceiro critério seria aplicar o que eu aprendi na graduação na cidade. Já pra abrir a minha empresa foi por essa vontade de melhorar a renda, e pela carência de serviço na

cidade que eu morava e seria um viés de experiência em licenciamento. (E5).

Essa identificação do indivíduo com a vaga oferecida reflete o como ele se enxergou diante da proposta de trabalho, trazendo à tona elementos utilizados na discussão da identidade de carreira como as características e valores pessoais como fatores decisivos sobre em qual organização atuar. Isso se verifica, pois ao escolher a organização com base na identificação com a vaga proposta e com a conduta da organização, o gestor passa a entender o ambiente de trabalho como uma projeção de si mesmo enquanto indivíduo. Assim, a atuação profissional é tida a partir das expectativas de carreira que cada um apresenta, tendo em vista seu auto entendimento consigo mesma, enquanto gestor ambiental (HUGHES, 1958; COSTA, DUTRA, 2011).

Em relação a fazer algo diferente do que faz hoje, oito entrevistados afirmaram já ter pensado nisso e dez disseram que não. Dentre os oito que já pensaram, três ressaltaram que apesar das mudanças continuariam fazendo algo dentro da GA, dois fariam algo fora e três deixaram em aberto se o que viriam a fazer estaria dentro da gestão ambiental ou não.

O principal motivo apontado foi mudar caso tudo desse errado na área em que estão hoje, como retratada na fala do E18 “Então, o meu plano B de vida, se der tudo errado nessa, é fazer Direito, aí sim partiria não só pro Direito ambiental, mas pras outras áreas do Direito”.

Outro aspecto, também dentro da perspectiva de se tudo der errado, foi empreender, tendo em vista características e questões pessoais.

Já, eu sou uma pessoa bem complexa viu, já me passaram várias vezes pela cabeça, até em algumas questões que eu fui fazer trabalho voluntário na Índia em 2015, era uma ONG de meio ambiente que a gente plantava árvore lá e nesse momento me abriu muito a cabeça de que o mundo não precisa ser uma coisa só que as profissões não precisam ser algo focado dentro de uma empresa, aquela coisa formal, assalariada, entrei numa onda de pensar ah se tudo der errado na minha empresa eu vou montar um food truck vegetariano em algum lugar do mundo, empreender outras coisas em projetos pessoais meus, mais focado no que eu gosto de fazer mesmo no meu lado pessoal, mas na parte profissional mesmo pensando dentro de uma empresa, assalariada, sem ser empreender, não, sempre foi na área ambiental mesmo. Acho que até você que tá terminando agora, a gente sai querendo muito trabalhar na área, mas chega um momento que a gente se decepciona com o mundo corporativo e até com o nosso trabalho e aí dá vontade de empreender algum projeto pessoal, alguma coisa que você veja retorno e seja autoral sua. (E3).

Essa fala também expressou outro ponto abrangido em mais um caso, que foi a decepção com algumas questões relacionadas ao trabalho ou ainda ao ambiente de trabalho.

Olha, sabe que a carreira docente é bem estressante (...) se eu não fosse mais docente uma das possibilidades seria trabalhar com agroecologia, então trabalhar com algum sistema de plantio orgânico, agroecológico e tentar viver disso assim, me desvincular completamente da docência e tentar desenvolver algo prático que traga um benefício pra sociedade assim. (E11).

Outro elemento presente nesta última fala diz respeito a fazer algo que acarrete benefícios para a sociedade, sendo que essa intenção também esteve presente na fala da E3, ao citar o impacto da sua vivência em trabalhos voluntários. Além dessas duas falas, uma terceira também mencionou esse tipo de trabalho, bem como tratou sobre características pessoais.

A complexidade e a dinamicidade de interesses dos entrevistados em termos de atuação profissional foram bastante coerentes com a proposta do curso de gestão ambiental, enquanto uma profissão versátil, que oferece possibilidades dentro das mais diversas áreas (RAYNAUT, 2000; MORGADO, 2012). A questão do trabalho voluntário e de empreender, enquanto uma forma de empreendimento social conversou com o que foi encontrado por Schein (1996), para quem a inclinação profissional para empreendedorismo demonstra elevada compreensão em relação à profissão escolhida, que foram os casos apresentados de que, apesar de pensarem em empreender em áreas não necessariamente vinculadas à GA, eles tem claro para si o que é a profissão.

Outra questão que também resultou em respostas bastante alinhadas ao impacto da gestão ambiental na vida dos egressos foi aquela que avaliou o que o trabalho traz hoje aos entrevistados. Apesar de reconhecerem os problemas e os desafios, o trabalho trouxe bem mais ganhos positivos, sendo que dez entrevistados falaram da felicidade que o trabalho lhes traz, bem como sobre a satisfação e a realização. Falaram ainda da satisfação tanto pessoal quanto profissional trazida pelo trabalho.

Olha, meu trabalho me traz muita felicidade, porque apesar de eu não atuar em campo, eu atuo com pesquisa, que é algo que me deixa muito contente, eu me sinto contribuindo efetivamente com a sociedade, agora que eu trabalho com saneamento, pra melhorar a condição de vida das pessoas (...) eu me sinto muito feliz podendo contribuir dessa forma e aí eu sinto que meu trabalho tem algum

valor como se eu não tivesse sei lá trabalhando pra produzir um produto que as pessoas vão comprar e descartar. (E16).

Para onze egressos, a gestão ambiental trouxe aprendizados e descobertas, além de ter proporcionado uma mudança de percepção e de perspectiva de mundo.

Me traz uma perspectiva de mundo bem diferente, uma visão de questões que eu nunca tinha imaginado que eu pudesse ver e discutir como a questão da alimentação em si dentro da gestão ambiental e hoje isso é possível. Então eu acho que a gestão ambiental é muito, muito abrangente, eu acho que é um mundo, fazer gestão ambiental é descobrir um mundo de oportunidades que eu acho que poucas profissões te dão. Poucas profissões saem da sua caixa e vão circular nas caixas de outras áreas como a gestão ambiental faz. (E6).

Além disso, oito entrevistados falaram da satisfação tanto pessoal quanto profissional trazida pelo trabalho, além de valorizar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (SUPER, 1980), sendo um dos motivos a flexibilidade do trabalho, por ser *home-office*. A questão de atribuir valor ao próprio trabalho, e sentir que seus trabalhos estão sendo úteis para a sociedade também foram achados interessantes.

A gestão ambiental hoje me traz satisfação em vários aspectos da minha vida, porque eu sempre quis atuar dentro da área ambiental, eu sempre tive essa preocupação, desde a quinta série quando começaram aqueles projetos de coleta seletiva na escola eu sempre me encantei por isso, eu acho que é uma área de formação importantíssima, então hoje poder atuar dentro dessa área, ganhar minha vida com o que eu gosto é muita satisfação. Porque eu tô contribuindo com a sociedade, com a universidade, atuando na formação de pessoas que eu acho que é o emprego melhor que a gente pode ter, formando não só profissionais, mas também cidadão. Então hoje eu tô extremamente satisfeita com a minha profissão. (...). Então eu vejo que ela me satisfaz tanto pessoalmente, quanto profissionalmente. (E2).

Ah, acho que de forma bem resumida em uma palavra, muita felicidade, acho que vem final de ano você reflete um pouco como foi o ano, acho que é um pouco a cabeça do gestor ambiental (...) tô podendo hoje ter a liberdade que eu tenho pra trabalhar, estabelecer a minha rotina, essa questão de poder trabalhar home office (...) isso aumenta a qualidade e a eficiência do trabalho. (...) e isso faz com que a gente consiga conciliar também as outras partes da nossa vida né então isso também proporcionou pensar a questão da casa, a questão da família, amizades, momentos de lazer, parte cultural. Então eu acho que hoje se eu tivesse que fazer uma análise geral é que eu to conseguindo dar uma equilibrada na vida no geral, o

profissional não tá atrapalhando tanto as outras áreas da vida, essa dinâmica de trabalho tá permitindo que o equilíbrio aconteça, automaticamente o fato da sua vida tá equilibrada profissionalmente isso também te traz vários benefícios. (E1).

Finalmente, uma fala interessante foi a exposta abaixo, segundo a qual a gestão ambiental é considerada um estilo de vida, tendo sido incorporada a todos os aspectos da vida do entrevistado.

Olha, na verdade a gestão ambiental pra mim hoje é tudo né, então desde a minha escolha que talvez não tenha sido com uma certeza absoluta no início da graduação, hoje eu tenho total certeza de que eu gosto de ser gestor ambiental, de que eu acho que eu sou um bom gestor ambiental, passando também pelo fato de que é algo que não pode ser superficial né, tem que ser gestor ambiental o tempo todo, então isso assim eu acho que é o fundamental e a gestão ambiental pra mim hoje é um estilo de vida, não seria só uma carreira, pra mim é isso e eu não percebo isso em outros colegas meus que tenham se formado, acho que eu internalizei bem a questão da gestão ambiental. (E11)

Esse entendimento da gestão ambiental presente nos mais variados aspectos da vida mostrou que essa identificação com a área de formação está diretamente relacionada à rede de significados que a gestão ocupa na vida desses egressos, com base nos valores pessoais, experiências vividas, crenças, opiniões, motivações, significado atribuído ao trabalho, busca pela autonomia na sociedade, expectativas, dentre outros fatores relacionados à construção da identidade de carreira (MARCIA, 1980; GIDDENS, 1991; DEBATS, 1996; MEIJERS, 1998; ASHFORTH, FUGATE, 2001; CASTRO, SOUZA, 2014).

4.1.3 A maturidade como um reforço positivo da escolha

O tempo médio de término da graduação foi de seis anos, sendo que o egresso com mais e com menos tempo de formação concluíram o curso há 12 e há 2 anos, respectivamente. Tendo em vista que o perfil dos entrevistados foi bastante heterogêneo em relação ao tempo de formação, outra tendência verificada ao longo das entrevistas e que justificou a elaboração desse agrupamento foi que existe uma linearidade dentre pessoas com tempos de formação parecidos. Como essas tendências foram verificadas ao longo dos dois agrupamentos já

apresentados, o presente agrupamento se dedicou a evidenciar algumas dessas tendências. Para tanto, esse grupo foi dividido entre aqueles que concluíram o curso há menos e há mais de 5 anos.

Perspectiva júnior

Um total de dez entrevistados integra esse grupo que se formou há menos tempo. Uma das questões que mais forneceu elementos que subsidiaram a identificação desse agrupamento foi se os egressos enxergam hoje da mesma forma os motivos que os levaram a escolher o curso de gestão ambiental. Isso se deu, pois tão importante quanto saber o porquê eles ingressaram na GA, foi entender o que os levou a permanecer na área.

Dentre esses dez egressos, nove afirmaram que ainda enxergam da mesma forma os motivos pelos quais escolheram a GA, sendo que a principal justificativa foi de que o curso apenas reforçou o que já esperavam, além de ter aprofundado e agregado conhecimentos.

Assim, só concretizou o que eu já achava, concretizou todos os pensamentos que eu já tinha e me deu mais fôlego e vontade de estudar sobre sabe, porque você vai do ensino médio pensa “poxa, meio ambiente, legal, vamos estudar isso”, aí você entra na faculdade e tem vários entraves, mas mesmo assim você concretiza o que já sabia e me deu um up pra pensar mais sobre o meio ambiente e o desenvolvimento regional, ambiental e social. (E18)

Sim, essa ideia pra mim se manteve de uma profissão promissora. Temos que lidar com grandes áreas com questão política de enfrentar bancada ruralista enfrentar o agronegócio nesse ponto é muito difícil porque os profissionais de meio ambientes não são encarados com o devido respeito por esse pessoal que fazem parte dessas grandes potências econômicas. Por outro lado eles precisam de nós e recorrem para atender a legislação. (E13).

Metade desse grupo afirmou que em grande medida ainda enxerga os motivos da mesma forma, mas com mais maturidade e com uma visão mais crítica após ter concluído a graduação, como é o caso da E16, segundo a qual “eu acredito que sim, claro que eu vejo eles com mais profundidade e até mesmo a gente acaba compartilhando isso com a família e com as pessoas que a gente mora na universidade (...) Então eu encaro da mesma forma, só que, sei lá, com mais maturidade.”

Eu acho que sim, acho que aconteceria da mesma forma hoje, porque é um curso que eu gostei de fazer. Hoje eu olho o processo da graduação com outros olhos, tenho um olhar bem mais crítico do que eu tinha na época porque óbvio a gente vai ficando mais velho, mais maduro, trabalha, sai da academia e olha como as coisas realmente funcionam, mas eu acho que eu faria o curso novamente se tivesse a oportunidade.(E7).

Acho que sim. Eu não tinha algo claro em mente. Se eu tivesse o amadurecimento de hoje, talvez faria uma decisão mais pensada, do que com 18 anos. Com a maturidade que tenho hoje seria mais fácil fazer uma escolha, teria mais capacidade e certeza. (E9).

Alguns entrevistados, mais especificamente três deles, comentaram sobre ter passado por momentos de instabilidade no sentido de rever a visão que tinham inicialmente sobre a área ambiental, como na fala da E14: “hoje estou menos emocional penso que não posso resolver tudo, mas posso colaborar em desenvolver linhas de raciocínio que pode eventualmente ajudar em pequenos aspectos”.

Sim enxergo sim, isso me motiva e gosto muito, mas às vezes dá até raiva porque trabalho em empresa que vende sustentabilidade que é algo muito difícil de se vender, então misturo um pouco de rebeldia e de amor também .(E10)

A pós-graduação também permitiu evidenciar algumas diferenças em relação ao tempo de formação. Dentre os egressos deste subgrupo, metade mencionou a questão da pós facilitar a inserção no mercado de trabalho, bem como facilitar a consolidação do reconhecimento profissional, a partir da identificação e do aprofundamento em alguma área dentro da GA. Complementarmente à questão da pós-graduação, a expectativa desses egressos também variou em relação ao tempo de formação, pois 60% dos que se formaram há menos tempo ainda trazem à tona as dificuldades e os desafios da profissão, de forma que esse questionamento ainda foi bastante evidenciado nas falas desses entrevistados. Um dos exemplos foi a E6, para a qual: “Eu acho que não, mas depois que eu entrei eu realmente abracei a causa e fiz dela a minha carreira, mas não era a perspectiva que eu tinha”.

A forma como os entrevistados desse subgrupo acham que a sociedade enxerga os seus trabalhos enquanto gestores ambientais também foi vista diferentemente. Todos os egressos que se formaram há menos de 5 anos atrás acreditam que a sociedade não entende o que faz o gestor ambiental ou confundem com outras profissões mais consolidadas no mercado. Ainda que alguns deles tenham citado os dois lados, isto é, que parte da sociedade

reconhece a importância do gestor e parte não, os relatos desses egressos penderam para o descontentamento diante desta questão.

Assim, existem pessoas que sabem mais ou menos o que é o trabalho do gestor ambiental, que não confundem a gente com biólogo, nem com engenheiro florestal ou com engenheiro ambiental, essas pessoas que é mais simples explicar, ou que não precisa nem explicar, só exemplificar algumas coisas. E existem as pessoas que não fazem ideia do que é o gestor ambiental, principalmente aqui no estado e na região Norte (...). Aqui as pessoas confundem muito com várias coisas. As pessoas assim sinceramente não sabem a atuação do gestor ambiental não terem noção do que que é. (E18).

A mudança de área dentro da GA também foi vista de forma diferente entre os dois subgrupos. Dentre os dez egressos com menos tempo de formação, sete ressaltaram que gostam do que fazem hoje, mas que já pensaram nessa possibilidade. Dentre os três que não se veem mudando de área, o motivo foi ter se encontrado dentro da gestão ambiental fazendo o que gosta (MEIJERS, 1998). Quanto a fazer algo diferente do que faz hoje, metade ainda pensa em fazer algo diferente.

Sim, ano passado estava com esse conflito de mudar de área, mas era muito superficial nada de concreto, pensava numa administração mais convencional. Porque eu via muitos casos de greenwashing e eu pensei nossa se tudo se resume a isso e pra mim isso não é o tudo, eu vou ficar dando murro em ponta de faca. (E10).

Ah vender minha arte na praia essa coisa que a natureza me dá, brincadeira, ah não, eu gosto muito de educação assim (...) eu leio bastante sobre educação ambiental (...) então eu sempre penso se tudo der errado, por que eu não viro professora? Mas aí é só se tudo desse errado mesmo na minha vida, meu interesse em ser professora, uma gestora ambiental professora dentro do curso de gestão ambiental, que eu tô sendo professora, mas dentro da gestão ambiental, (...) aí eu acho que seria inclusive uma satisfação imensa fazer isso. (E17).

As respostas sobre enxergar da mesma forma hoje os motivos que levaram à escolha da GA e as visões sobre mudar de carreira encontraram respaldo em Ibarra (2004), para a qual os indivíduos devem buscar reiteradamente o autoconhecimento a fim de reorientar suas carreiras, se assim acharem necessário. Além disso, essas transições profissionais se dão em meio às expectativas e aos medos que cada indivíduo tem frente às possibilidades de futuro,

sendo que a identidade de carreira é um processo constante de experimentar, testar e aprender sobre as diversas possibilidades de se identificar com determinados trabalhos.

Os relatos apresentados nesse subgrupo demonstraram que apesar desses egressos terem claro para si o quanto gostam de suas profissões, a insegurança diante da falta de reconhecimento e medo de não conseguir se inserir profissionalmente (IBARRA, 2004; ASHFORTH, FUGATE, 2001) foram os fatores que fizeram com que esses egressos pensassem na migração de carreira, seja ela dentro ou fora da gestão ambiental.

Perspectiva sênior

Oito egressos foram contemplados neste subgrupo, por terem se formado há mais de cinco anos. Ao questionar se os entrevistados enxergam da mesma forma hoje em dia os motivos que os levaram a escolher a GA, apenas um egresso afirmou que não vislumbra mais os motivos para permanecer na gestão ambiental. Os demais respondentes afirmaram que ainda enxergam da mesma forma os motivos que os levaram a escolher o curso de GA, sendo que a principal justificativa foi de que o curso apenas reforçou o que já esperavam, além de ter aprofundado e agregado conhecimentos, assim como visto no subgrupo anterior.

Sim, acho que continuo com o mesmo olhar. O curso na verdade ele aprofunda essa vontade de atuar cada vez mais com pessoas, de defender nossas cidades, defender o mundo, o curso te leva a entender muito melhor a relação das pessoas com o meio ambiente, (...) então aquilo que eu gostava em geografia ficou muito mais complexo e aí ganhou essa escala de políticas públicas, então eu acho que só fortaleceu na verdade esses gostos. (E1)

(...) Se eu tivesse a escolha, faria esse curso novamente, por tudo que tem ofertado para a cidade, os professores, e também pelo conhecimento adquirido. Tudo também para melhorar o meio ambiente como um todo. (E5)

Assim como para os egressos que se formaram há menos tempo, os entrevistados desse subgrupo também afirmaram que em grande medida ainda enxergam os motivos da mesma forma, mas com mais maturidade e com uma visão mais crítica após ter concluído a graduação.

Na realidade hoje, claro que eu acho que entra também a maturidade e tudo que a gente já viu, mas eu encaro esse curso de uma maneira

muito mais tranquila assim e eu consigo ver bem a diferença entre um engenheiro e um gestor, essa preocupação com as relações humanas que é um pouco diferente do que a gente tinha quando eu terminei a graduação. (...) eu acho que os motivos que me levaram a escolher por fim são os mesmos motivos que eu vejo hoje, como esse cuidado com a área ambiental, com essas relações ser humano e ambiente então aquilo que eu pensava que seria quando eu escolhi a profissão eu vejo hoje alguma aplicação disso, eu acho que ninguém tem maturidade aos 18 anos pra escolher a profissão, então talvez hoje eu veja um pouco diferente, mas eu acho que eu não tava tão longe do que eu imaginava. (E2).

Alguns entrevistados, mais especificamente três deles, comentaram sobre ter passado por momentos de crise, frustração e de se auto repensar, mas sempre persistindo em continuar atuando na gestão ambiental. Conflitos pessoais também foram citados, como foi o caso do E12 ao dizer que “até seis meses atrás tinha meus conflitos, mas são coisas que todo mundo passa. Estou sim trabalhando muito e vejo que é uma área a ser muito explorada. Esbarramos ainda muito na questão ambientalista denegrindo muito o profissional”.

O brilho nos olhos vai se apagando com o tempo, né. Mas ainda mantenho. Porém, muitas coisas acabam nos frustrando. A sustentabilidade está longe de ser prioridade em alguns lugares (...). Mas a empresa em que eu estou hoje me dá bastante orgulho do que a gente tem feito. Mas não estou frustrado com as decisões ao longo da minha vida. Se eu tiver opção de poder fazer mais, eu faço. Sou feliz pela minha decisão de carreira (E4).

A partir do que foi visto até aqui, apesar de ambos os subgrupos enxergarem os mesmos motivos hoje em dia, mas com mais maturidade a questão das dificuldades enfrentadas pelo gestor ambiental apareceram em menor intensidade dentre os egressos com mais tempo de formação. Além disso, estes egressos falaram mais sobre a relação da gestão ambiental tanto na vida pessoal quanto profissional, seja em termos de satisfação, quanto de ter incorporados os fundamentos da gestão ambiental na vida.

Em relação à pós-graduação, o que se diferenciou do subgrupo anterior para este foi que os egressos com mais tempo de formação não abordaram, pelo menos não nessa questão da pós, as dificuldades ligadas ao reconhecimento e à busca de inserção profissional do gestor ambiental. O que esses egressos citaram como motivo da escolha foi a vontade de se aprofundar nas áreas de interesse em decorrência do envolvimento com atividades de pesquisa.

E eu já tinha feito iniciação científica, gostava muito dessa parte de (...) então em várias conversas que eu tive com ele após a minha formação aí ele me incentivou a fazer o mestrado, então conversando com ele e com meus pais a gente chegou a conclusão que seria melhor eu me especializar mais e mesmo pela minha afinidade seguir a carreira acadêmica, então depois que eu tomei essa decisão foi sequencial, o mestrado e o doutorado. (E2).

A expectativa em relação à carreira ainda esteve repleta de elementos relacionados às dificuldades nas falas dos que se formaram há menos tempo, enquanto que entre os egressos com mais tempo de formação apenas 37,5% mencionaram a questão dos desafios, sendo um dos exemplos a fala do E15: “Olha, eu parto do princípio que nunca será, por idealizar a profissão, mas acredito em um trabalho constante para que chegue mais próximo do ideal”. Enquanto isso, os demais falaram apenas das vivências positivas ao longo das suas trajetórias, como no caso do E5: “Eu me sinto muito realizado, porque eu não sou profissional de escritório. Estou sempre viajando, coletando dados em campo, isso é meu estilo”.

Neste subgrupo, a forma como os egressos entendem que seus trabalhos são vistos pela sociedade é bem mais positivo, sendo que três pessoas que se formaram há mais de cinco anos mencionaram que são vistos apenas com bons olhos.

Olha, em geral eu acho que gosta bastante, aí eu tô pensando sociedade em vários aspectos, comunidades que eu já fiz trabalhos, ONGs, instituições de ensino, empresas, dentro do poder público (...) principalmente dessa postura que a gente vai tentar ao máximo aumentar esses benefícios pra todos, mesmo nas situações mais delicadas a gente vai sempre tentar conciliar e atender o máximo possível das demandas, então eu acho que veem com bons olhos. (E1).

Em relação a mudar de área dentro da gestão ambiental, apenas três egressos se veem mudando de área. Quanto a fazer algo diferente do que faz hoje, também foram três egressos que já pensaram nessa possibilidade. Como já apresentado nos agrupamentos anteriores, as principais causas para essas mudanças estiveram atreladas à busca por maior reconhecimento, ou fugir do estresse decorrente da atual atuação.

Esses achados encontram suporte em Ibarra (2004), pois ao mesmo tempo em que o curso reforçou e aprofundou a visão que elas já possuíam sobre si mesmas e sobre o curso, o envolvimento com a gestão ambiental levou ao autoconhecimento, sendo este um processo contínuo de se encontrar e reencontrar dentro da profissão escolhida.

Assim, os egressos, sobretudo aqueles com mais tempo de formação, incorporaram constantemente os preceitos da gestão ambiental na vida, o que influenciou nas tomadas de decisão ao longo da carreira, principalmente em relação a se manter na área (MEIJERS, 1998).

Essas percepções reforçam que a construção da identidade de carreira é estruturada e reestruturada a todo momento a fim de permitir que o indivíduo se encontre dentro da sua trajetória. Desse modo, essa construção contínua requer que esses egressos compreendam as experiências vividas em termos pessoais e profissionais, tendo em vista que essas duas abordagens, o indivíduo consigo mesmo e sua visão sobre o trabalho, não podem ser dissociadas, sendo que o pessoal e o profissional coexistem (LUKEN, 1990; MEIJERS, 1998).

A questão temporal trazida por este agrupamento realçou a importância da gestão ambiental na vida dos entrevistados à medida que avançavam na carreira, sendo que diante dos desafios da profissão, o olhar dos egressos com mais tempo de formado pontuou que a gestão ambiental assume um papel fundamental em suas vidas. Essa compreensão se deu ao verificarem que ao longo de suas trajetórias o saldo das experiências vividas até o momento na gestão ambiental foi mais positivo e trouxe mais ganhos pessoais e profissionais do que frustrações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo compreender como os egressos do curso de bacharelado em Gestão Ambiental constroem a sua identidade de carreira. Para tanto, o trabalho contou com pesquisa qualitativa, na qual foram entrevistados 18 bacharéis em Gestão Ambiental formados em nove IES do Brasil.

A análise dos resultados se deu por meio da criação de três agrupamentos, cada qual com dois subgrupos. O primeiro agrupamento foi identificado, pois apesar de não terem sido questionados especificamente sobre os desafios e dificuldades encontrados no exercício da profissão, praticamente todos os entrevistados citaram os problemas que tiveram em algum momento do curso, sendo um dos motivos a falta de reconhecimento, que culminou em incertezas diante da escolha pela gestão ambiental.

Outro motivo amplamente mencionado foi a generalidade e a amplitude da gestão ambiental, que levou à concepção do segundo agrupamento, no qual a multidisciplinaridade do curso foi vista tanto como um diferencial, quanto como um fator limitante na hora de buscar uma colocação profissional. Verificou-se ainda uma grande tendência de transitar pelas diversas áreas da gestão ambiental, reforçando uma das características fundamentais dessa formação que é justamente a transdisciplinaridade que confere essa possibilidade de migrar pelos diversos campos nos quais os gestores ambientais podem atuar.

Perpassando esses dois agrupamentos, o tempo de formação dos entrevistados também foi observado como uma tendência, pois à medida que os egressos detinham mais tempo de conclusão do curso, mais claro tinham para si como enxergam a construção de suas identidades de carreira.

Em termos de construção da identidade de carreira, o significado atribuído à Gestão Ambiental por parte dos egressos a partir das suas trajetórias pessoais foi fundamental para a identificação com a área, bem como para a percepção do papel da Gestão Ambiental nas diversas áreas da vida. Essa atribuição de sentido ao trabalho que realizam se deu a partir de um emaranhado de razões, como interesses e motivações pessoais e aspirações de carreira, sendo, portanto, aspectos condizentes com a construção da identidade de carreira. .

A subjetividade dos motivos que levaram à escolha da profissão também dialogou com os preceitos da identidade de carreira, estando muitas vezes relacionadas à trajetória de vida, em termos de conexão com a natureza, preocupação ambiental, gosto pela área de biológicas e de humanas e propostas pessoais de mudar o mundo de alguma maneira. Essas motivações, de modo geral, se mantiveram ao longo do tempo, sendo este um achado de grande valia, pois

tão importante quanto entender o que fez os egressos escolherem a gestão ambiental foi entender o que os fez permanecer na área, apesar dos desafios encontrados.

A construção da identidade carreira dos bacharéis entrevistados se deu, portanto, a partir do significado que a questão ambiental já tinha em suas vidas no momento da escolha somado aos significados que passaram a ser atribuídos pelos egressos à gestão ambiental à medida que se envolviam com a área ao longo de suas carreiras.

Os relatos demonstraram que, para os egressos, existe um entendimento bastante claro do que é a gestão ambiental, sendo que esta vai além de uma profissão, ao assumir um papel repleto de significados na vida dos entrevistados. Portanto, os egressos entendem tanto que a gestão ambiental está nas suas vidas, mas também que eles são parte da gestão ambiental, isto é, são agentes ativos nas mudanças que querem ver no mundo.

5.1 Limitações da pesquisa

A pesquisa contou com algumas limitações, sendo que estudos posteriores são necessários para que os resultados possam ser extrapolados.

Uma das limitações foi que devido ao caráter exploratório da pesquisa, os resultados não podem ser generalizados aos egressos cujas trajetórias se diferenciam das apresentadas pelos entrevistados. Por essa razão, o número de egressos precisaria ser ampliado para que os resultados pudessem ser estendidos a uma parcela maior de bacharéis em gestão ambiental.

Faz-se necessário também diversificar o perfil dos entrevistados a fim de contemplar visões mais variadas acerca de como os egressos enxergam a construção de suas identidades de carreira. Um aspecto a ser considerado por estudos futuros seria a construção da carreira do ponto de vista dos egressos que não atuam na área de formação. Essa diversificação permitiria aprofundar ainda mais a compreensão e as perspectivas sobre essa profissão.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. N. Determinantes da situação do egresso de gestão ambiental da Universidade de Brasília – UnB. **Revista Eletrônica de Educação**, v.11, n.3, p.862-875, 2017.
- ALVARENGA, M.A.; LEITE, N.P. O Papel dos Valores nas Escolhas de Carreira de Jovens Discentes/Trabalhadores. **Gestão & Regionalidade**, v. 31, n. 92, p. 86-102, 2015.
- ARTHUR, M. B. et al. **Handbook of Career Theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- ASHFORTH, B. E; FUGATE, M. Role transitions and the life span. In B. E. Ashforth (Ed.), *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*, p. 225–257. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. 2001.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Ed. 70, 2011.
- BRITO et al. Importância das aplicações da transdisciplinaridade na educação humana. **Revista Graduando**, n.1. 2010.
- COSTA, L.V.; DUTRA, J. Avaliação da carreira no mundo contemporâneo: proposta de um modelo de três dimensões. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 1, n. 1, p. 1-22, 2011.
- DEBATS, D. *Meaning in Life; Psychometric, Clinical and Phenomenological Aspects* (Ph.D. thesis). Groningen: University of Groningen. 1996.
- DEMAJOROVIC, J.; SILVA, H. C. O. Formação interdisciplinar e sustentabilidade em cursos de administração: desafios e perspectivas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 5, p. 39-67, 2012.
- DOBROW, S.R; HIGGINS, M. C. Developmental networks and professional identity: a longitudinal study. *Developmental Network*, p. 567-583. 2006.
- ERIKSON, E. *Identity: Youth and Crisis*. New York: Norton, 1968.
- FERNANDES, R. C. Privado. Porém Público - O Terceiro Setor na América Latina. **Relume Dumará**. 28 ed., 1996.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- FUGATE, M., KINICKI, A.J. AND ASHFORTH, B.E. Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65 No. 1, pp. 14-38. 2004
- GIDDENS, A. *Modernity and Self-identity; Self and Society in Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press, 1991.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GÓES, F. G. Conhecimentos, habilidades e atitudes fundamentais no processo de gestão de impactos ambientais: as competências humanas nesse processo. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Gestão Ambiental) – Universidade de São Paulo, 2016.

GONDIM, S. M. G. Perfil Profissional e Mercado de Trabalho: Relação com Formação Acadêmica pela Perspectiva de Estudantes Universitários. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.7, n.2, pp.299-309, 2002.

HALL, D. T. *Careers in and out of organizations*. London: Sage, 2002.

HOLLAND, J. L. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1985.

HUGHES, E.C. **Men and Their Work**. Glencoe: Free Press, 1958.

IBARRA, H. *Our Many Possible Selves: Re-working our Identities to Reinvent our Careers*. **Working Paper Series**. 2004.

KHAPOVA, S.N; ARTHUR, M.B; WILDEROM, C. P. M. The subjective career in the knowledge economy. *In*: GUNZ, H; PEIPERL, M. **Handbook of career studies**. 2007.

LAGO, André Aranha Corrêa. **Estocolmo, Rio de Janeiro, Johannesburgo: O Brasil e as Três Conferências Ambientais das Nações Unidas**. Brasília: Instituto Rio Branco, Fundação Alexandre de Gusmão – FUNAG, 2006.

LEANDRO, L.; NEFFA, E. *A formação do gestor ambiental no Brasil – Considerações sobre estratégia e sustentabilidade*, Rio de Janeiro - RJ, 2011.

LEMOS, C.G.; BALÃO, S. M.S.; LEAL, S.B.; MASCHIETTO, R.W.; GUIMARÃES, C.A.; SILVA, P.L.; SILVA, L.B.; GENICOLO, V.C.; RANIERI, P.F.T.G.; SILVA, S.M.; HONDA, A.K.; TOYOSHIMA, P.Y. e MORIMOTO, H.K. Estudo das Propriedades Psicométricas de uma Escala de Inclinações Profissionais. Trabalho apresentado na X Conferência Internacional sobre Avaliação Psicológica: Formas e Contextos. Braga, Portugal, 2004.

LIMA, M. S. DETERMINANTES DA SITUAÇÃO DO EGRESSO DE GESTÃO AMBIENTAL DA FACULDADE UNB DE PLANALTINA. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Gestão Ambiental) – Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

LIMA, N. F. M. *A Formação Acadêmica em Gestão Ambiental: desafios e perspectivas de uma nova profissão*. Trabalho de Conclusão do Curso (Bacharelado em Gestão Ambiental) - Faculdade UnB Planaltina, Planaltina – DF, 2014.

LUKEN, T. Zelfconceptverheldering. In R. Spijkerman, A. Vincken & M. Weekenborg (red.), *Handboek Studie- en Beroepskeuzebegeleiding* (pp. 1050/1–25). Alphen a/d Rijn: Samsom H.D. Tjeenk Willink. 1990.

LYOTARD, J-F. *The Postmodern Explained to Children*. Minneapolis: Minnesota University Press. 1992

LYSOVA, E. I; RICHARDSON, J; KHAPOVA, S. N; JANDEN, P. G. W. Change-supportive employee behavior: a career identity explanation. **Career Development International**, Vol. 20. Issue: 1, pp.38-62, 2015.

MALVEZZI, S. A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira. **O&S**, v.7, n.17.2000.

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. *Didática*, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1991.

MARCIA, J. E. Identity in adolescence. In J. Adelson (ed.), **Handbook of Adolescent Psychology**, p. 158–187. New York: Wiley. 1980

McCORMICK, John. **Rumo ao Paraíso: A História do Movimento Ambientalista**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1992.

MEADOWS, Donella H.; MEADOWS, Dennis L.; RANDERS, Jorgen; BEHRENS III, W. W. **Limites do Crescimento: Um relatório para o projeto do Clube de Roma sobre o dilema da humanidade**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1973

MEIJERS, F. The development of a career identity. **International Journal for the Advancement of Counselling**, 20: 191–207, 1998.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORAES, F. F.; FAVA, M. A Iniciação Científica: muitas vantagens e poucos riscos. **São Paulo Perspec**, São Paulo - SP, v. 14, n. 1, p. 73 - 77, 2000.

MORGADO, Renato Pellegrini. A formação de bacharéis em gestão ambiental: complexidade e os desafios socioambientais contemporâneos. 2012 156 f. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-graduação em Ciência Ambiental) - Universidade de São Paulo

MORGADO, Renato Pellegrini; GEROTO, Carol Garcia; RAMALHO, Ariane Carvalho Gonçalves. AVALIAÇÃO DO CURSO E DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL E ACADÊMICA DOS EGRESSOS DA GESTÃO AMBIENTAL DA ESALQ/USP. **REMEA - Revista Eletrônica do Mestrado em Educação Ambiental**, [S.l.], v. 27, 2011.

NERES, I.V. **Comparação do Perfil e da Situação Entre o Aluno Evadido e o Egresso da Faculdade UnB de Planaltina – FUP**, 2015, 92 p. Dissertação (Mestrado profissional) em Gestão Pública, Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

POLIT, D. F.; BECK, C. T.; HUNGLER, B. P. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização**. Trad. de Ana Thorell. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

RAYNAUT, C.; LANA, P. C.; ZANONI, M. Pesquisa e formação na área do meio ambiente e desenvolvimento: novos quadros de pensamento, novas formas de avaliação. **Desenvolvimento e Meio Ambiente**, n. 1, p. 71-81, jan./jun. 2000. Editora da UFPR.

SACHS, I. **Desenvolvimento Sustentável, bio-industrialização e novas configurações rural-urbanas**. In: VIEIRA & WEBER. *Gestão dos Recursos Naturais Renováveis e Desenvolvimento*. São Paulo: Cortez, 2000.

SANCHEZ, L, E; CROAL, P. Environmental impact assessment, from Rio-92 to Rio+20 and beyond. **Ambient. soc.**, São Paulo , v. 15, n. 3, p. 41-54, Dec. 2012 .

SANTOS, A. R. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SCHEIN, E. H. *Identidade Profissional: Como Ajustar suas Inclinações e suas Opções de Trabalho*. São Paulo: Nobel, 1996

SCHENKEL, C. A.; CUNHA, A. M. D. O. *Gestão Ambiental: Perfil Profissional e Formação em Cursos Superiores de Tecnologia e Bacharelado*. B. Tec. Senac, Rio de Janeiro, Rio De Janeiro - RJ, v.40, 2014.

SELLTIZ, Claire et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: Herder, 1972.

SILVA, R.C.F; OLIVEIRA, I; GARCIA, L.A; SIMÕES, P. D. T. A; QUEIROZ, O. T. M. M. Análises das atividades acadêmicas e profissionais desenvolvidas pelos egressos do curso de gestão ambiental da ESALQ-usp. In: III SIGA Ciência (Simpósio Científico de Gestão Ambiental) V1.2014.

SOUZA, M. G. C; CASTRO, L. R. O projeto profissional de jovens das classes médias: orientações normativas e estratégias de inserção. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 2, p.161-175, 2014.

SOUZA, R. S.. Evolução e condicionantes da gestão ambiental nas empresas. **Revista Eletrônica de Administração**. Edição Especial 30, v.8, n. 6, p. 85-112, 2002.

STEINER, M. NGO Reflections on the World Summit: Rio + 10 or Rio – 10?. **Review of European Community & International Environmental Law**, 12: 33–38. 2003.

STRINGER, K.J; KERPELMAN, J. L. Career Identity Development in College Students: Decision Making, Parental Support, and Work Experience. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 10:181–200, 2010.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Future Exploration Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. **Journal of Management, Southern Management Association**, v. 35, n. 6, 2009.

SUPER, D.E. A life-span, life-space approach to career development. **Journal of Vocational Behavior**, v. 16, 1980.

TACHIZAWA, T. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. São Paulo: Altas, 6º ed. 2010.

TAKENAKA, E.M.M. Políticas públicas de gerenciamento integrado de resíduos sólidos urbanos no município de Presidente Prudente-SP. Tese (Doutorado em Geografia) - Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, p. 232, 2008.

TAUCHEN, J; BRANDLI, L. L. A Gestão Ambiental em Instituições de Ensino Superior: Modelo para Implantação em Campus Universitário. **GESTÃO & PRODUÇÃO**, v.13, n.3, p.503-515, 2006.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

VIOLA E. J. **O movimento ecológico no Brasil (1974-1986)**: do ambientalismo à ecopolítica. In:PADUA, J. A (Org.). Ecologia e Política no Brasil, 1987.

VYGOTSKY, L. S. Mind in Society. The Development of Higher Psychological Processes. Cambridge (Mass.): Harvard University Press. 1978.

ANEXO

Roteiro de entrevista – identidade de carreira na gestão ambiental

Caracterização do egresso

Qual é a sua idade?

Em qual cidade você mora atualmente?

Formação

Em qual Universidade você se formou?

Qual o seu ano de ingresso e de conclusão do curso?

Você já pensou em fazer outra faculdade?

Por quê?

Pós Graduação

Você já pensou em fazer ou está fazendo pós-graduação? Qual tipo?

Quais foram as motivações?

Atuação profissional

Você está trabalhando no momento?

Qual é o seu setor, cargo e área de atuação?

Você é vinculado a algum Conselho Regional? Qual?

Identidade de carreira

1. O que te levou a escolher o curso de gestão ambiental?
2. A história da sua vida te influenciou na escolha do curso?
3. Você enxerga esses motivos da mesma forma hoje? Por que? O que mudou?
4. Você chegou a fazer testes vocacionais? Por que?

5. A carreira que você escolheu é realmente o que você queria? Por que?
6. Como você classifica as suas experiências de carreira até hoje?
7. Para você, o que significa ser gestor ambiental?
8. Como você acha que a sociedade vê o seu trabalho enquanto gestor ambiental?
9. O que te levou a estar na organização em que está hoje? O que te levou a abrir a própria empresa?
10. O quanto você acha que a sua carreira é responsabilidade sua e o quanto você acha que a sua carreira é responsabilidade da organização?
11. Você já pensou em mudar de carreira dentro da gestão ambiental?
12. Já pensou em fazer algo diferente do que faz hoje? Por que?
13. Profissionalmente falando, o que o seu trabalho te traz hoje?