



O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS PARA AS EMPRESAS FRENTE À CRISE DA ÁGUA NO BRASIL

Karina Cardoso Gonçalves¹

Guisela Kraetz²

RESUMO

A água é matéria prima essencial para a maior parte das atividades econômicas, e a boa gestão desse recurso natural é de suma importância na manutenção de sua oferta em termos de quantidade e qualidade. O setor industrial é um importante usuário de água (consumo de 22%). O Brasil vem enfrentando uma crise hídrica desde o final de 2013, que está afetando as atividades empresariais gerando a redução da produção, redução do faturamento, adequação do quadro de funcionários e até mesmo o encerramento de suas atividades econômicas. Diante desse cenário, as atitudes proativas são fundamentais, e nesse sentido, é relevante adotar práticas como o consumo consciente, racional e eficiente da água assim como investir em novas tecnologias e sistemas de reuso da água. Para que as práticas e investimentos gerem resultados é muito importante o envolvimento dos colaboradores de uma empresa na execução de iniciativas para a minimização do problema, pois são eles que fazem com que a organização atinja seus propósitos. Este artigo tem como objetivo evidenciar, por meio de uma revisão de literatura e exemplos práticos, a importância da Gestão de Pessoas para as empresas frente à crise hídrica que se instaurou no país.

Palavras-chave: Consumo Consciente. Crise da Água. Gestão de Pessoas.

1 INTRODUÇÃO

Muitos devem estar se perguntando: o que a Gestão de Pessoas tem a ver com a crise da água no Brasil?

¹ Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba.

² Especialista em Sustentabilidade e Gestão Ambiental Empresarial, Professora dos Cursos de Administração, Ciências Contábeis, Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos e Tecnologia em Gestão da Qualidade das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba.

O problema do esgotamento de água doce já é uma realidade em vários locais do planeta. Vários aspectos dessa crise vêm sendo discutidos na área acadêmica, por organizações não governamentais, por autoridades políticas e pelos meios empresariais.

Apesar de o Brasil possuir 8% de toda a água doce existente no planeta, a crise de abastecimento de água já é uma realidade brasileira e suas consequências já podem ser observadas em diversas localidades e setores do país.

Desde o final de 2013, os principais reservatórios de água brasileiros estão operando em baixa capacidade. A região Sul do país é a única que está funcionando com metade da capacidade. Nas demais regiões os índices preocupam, até mesmo na região Norte, onde está localizada a maior bacia hidrográfica do mundo.

A falta desse recurso natural não é consequência somente de fatores climáticos e geográficos, mas principalmente do seu uso irracional pelas pessoas, empresas e má gestão pública do recurso.

De acordo com o Instituto Akatu (2006), o consumo de água doce se divide em: 22% pelas indústrias, 70% pela agropecuária e 8% pelo uso doméstico. Se para a população o problema de falta de água já é complicado, por meio desses dados apresentados é possível verificar a gravidade do problema para o setor empresarial, pois a crise hídrica pode paralisar as atividades de uma empresa e gerar demissões de funcionários, já que para a realização das suas atividades fabris a água trata-se de um insumo fundamental.

Dessa forma, é possível constatar a urgência das empresas para investir em novas tecnologias e sistemas de reuso de água, de planejar e implementar ações para a prática do reaproveitamento, do uso consciente e de economia de água e na gestão de mudança de atitude de suas equipes de trabalho frente à crise hídrica.

A Gestão de Pessoas pode atuar proativamente para a gestão de mudança de atitude das equipes de trabalho, minimização dos impactos da crise da água na empresa e na potencialização da geração de resultados por meio das tecnologias adquiridas e investimentos realizados.

Nesse sentido, este artigo tem como objetivo, por meio de uma revisão de literatura e exemplos práticos, evidenciar a importância da Gestão de Pessoas para a empresa frente à crise de água que se instaurou no país.

2 CRISE DA ÁGUA NO BRASIL

O problema do esgotamento de água doce já é uma realidade em vários locais do planeta. Vários aspectos dessa crise vêm sendo discutidos na área acadêmica, por organizações não governamentais, por autoridades políticas e pelos meios empresariais.

O excesso do uso de água pode ocasionar a redução do volume ou o esgotamento dos aquíferos subterrâneos, como também dos estoques de água existentes na superfície, em rios e lagos. A água subterrânea é fundamental, pois grande parte da população do planeta depende dessa fonte para seu abastecimento.

Apesar de o Brasil possuir 8% de toda a água doce existente no planeta, a crise de abastecimento de água já é uma realidade brasileira e os seus efeitos já podem ser observados em diversas localidades e setores do país.

No Brasil, 49% dos municípios são abastecidos total ou parcialmente com água de poços profundos ou rasos, segundo dados do Atlas do meio ambiente do Brasil (1966), da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa). Além da ameaça do esgotamento de seus estoques, os aquíferos têm sido contaminados por diversos poluentes de origem industrial, agrícola e doméstica. (BRANDIMARTE, 1999).

A falta de água não é consequência somente de fatores climáticos e geográficos, mas principalmente do uso irracional pelas pessoas e empresas e má gestão pública desse recurso natural. Uma auditoria operacional realizada em 2002 pelo Tribunal de Contas da União, já informava que entre as causas de uma crise da água estavam: o fato de que a água não é tratada como um bem estratégico no país, a falta de integração entre a política nacional de recursos hídricos e as demais políticas públicas, os graves problemas na área de saneamento básico, o uso excessivo e irracional pela indústria e agropecuária e a forma como a água doce é vista pelas pessoas, pois muitos a julgam como um recurso natural infinito. (CIDADES DO BRASIL, 2002).

Desde 2013, os principais reservatórios de água brasileiros estão operando em baixa capacidade. A região Sul do país é a única que está funcionando com metade da capacidade. Nas demais regiões, os índices preocupam, até mesmo na região Norte onde está localizada a maior bacia hidrográfica do mundo. (ROCHA, 2014).

Atualmente, o Tribunal de Contas da União informa que a crise no abastecimento de água é uma realidade enfrentada por pelo menos 19 regiões metropolitanas e capitais dos Estados do Brasil, como as de São Paulo, Rio de

Janeiro, Belo Horizonte, Recife, Salvador, Fortaleza, Belém, Curitiba, Porto Alegre, Florianópolis, Natal, Vitória, entorno de Brasília, entre outros. Nessas regiões está localizada um terço da população que corre o risco de passar por um esgotamento de água. Porém, a escassez hídrica tem como núcleo a região Sudeste e tem como possíveis consequências: desabastecimento permanente das regiões, risco de apagão, alimentos mais caros, paralisação das atividades industriais com demissão de funcionários.

2 CONSUMO DE ÁGUA NAS INDÚSTRIAS

A água é um insumo essencial à maioria das atividades econômicas. O setor industrial é um importante usuário de água.

De acordo com o Instituto Akatu (2006), o consumo de água doce se divide em 70% pela agropecuária, 22% pelas indústrias e 8% pelo uso doméstico. Se para a população o problema de falta de água já é complicado, por meio dos dados apresentados é possível verificar a gravidade desse problema para o setor empresarial.

O Departamento de Meio Ambiente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – FIESP (2015) informa que o uso da água pelas indústrias encontra-se nas seguintes aplicações:

- **Consumo humano:** a água é utilizada em cozinhas, refeitórios, bebedouros, vestiários, sanitários, equipamentos de segurança como, por exemplo, o lava olhos;
- **Matéria prima:** é incorporada no produto final de algumas indústrias como, por exemplo, as indústrias de cosméticos, produtos de higiene pessoal, alimentos, conservas, fármacos, cerveja, refrigerante, produtos de limpeza doméstica. A água é também utilizada para a obtenção de outros produtos como o hidrogênio por meio da eletrólise da água;
- **Geração de energia:** pode ser utilizada por meio da transformação da energia cinética (potencial ou térmica) acumulada na água, em energia mecânica e posteriormente em energia elétrica;

- **Fluído de aquecimento e/ou resfriamento:** utilizada para remoção do calor de misturas reativas ou outros dispositivos que necessitem de resfriamento devido à geração de calor ou devido às condições de operação estabelecidas para não comprometer o desempenho de um sistema e danificar um equipamento;
- **Outros usos:** rega de áreas verdes, combate a incêndio, ou incorporação em diversos sub-produtos gerados nos processos industriais (fase sólida, líquida ou gasosa).

Para melhor compreensão, a tabela a seguir indica (em percentual) a distribuição do consumo de água na indústria por atividades.

Tabela 01: Distribuição do consumo de água na indústria por atividades.

Segmento Industrial	Distribuição do Consumo de Água (%)		
	Resfriamento sem Contato	Processos e Atividades Afins	Uso Sanitário e Outros
Carne enlatada	42	46	12
Abatimento e limpeza de aves	12	77	12
Laticínios	53	27	19
Frutas e vegetais enlatados	19	67	13
Frutas e vegetais congelados	19	72	8
Moagem de milho a úmido	36	63	1
Açúcar de cana de açúcar	30	69	1
Açúcar de beterraba	31	67	2
Bebidas maltadas	72	13	15
Indústria têxtil	57	37	6
Serrarias	58	36	6
Fábricas de celulose e papel	18	80	1
Cloro e álcalis	85	14	1
Gases industriais	86	13	1
Pigmentos inorgânicos	41	58	1
Produtos químicos inorgânicos	83	16	1
Materiais plásticos e resina	93	7	+
Borracha sintética	83	17	+
Fibras de celulose sintética	69	30	1
Fibras orgânicas não celulósicas	94	6	+
Tintas e pigmentos	79	17	4
Produtos químicos orgânicos	91	9	1
Fertilizantes nitrogenados	92	8	+
Fertilizantes fosfatados	71	28	1
Refinaria de petróleo	95	5	+
Pneus	81	16	3
Cimento	82	17	1
Aço	56	43	1
Fundição de ferro e aço	34	58	8
Cobre primário	52	46	2
Automóveis	28	69	3

+ Valor inferior a 0,5% do volume total de água consumido

Fonte: CIRRA, FCTH e DTC (2006).

Dessa forma, é possível constatar a urgência das empresas para investir em novas tecnologias e sistemas de reuso de água, de planejar e implementar ações para a prática do reaproveitamento, do uso consciente e de economia de água.

3 AÇÕES PARA ECONOMIA E REUSO DA ÁGUA NAS INDÚSTRIAS

Por meio dos dados apresentados e devido à crise hídrica que o Brasil vem enfrentando, as empresas estão sentindo nos negócios a importância da água em seus processos produtivos e prestação de serviços. Diante dessa percepção, estão mobilizando esforços e investindo em novas tecnologias e sistemas para reaproveitar a água. Exemplos disso são:

- **Empresa Volkswagen:** No Brasil, a economia de água na montadora ocorre devido a uma série de ações que envolvem reaproveitamento de água usada no processo industrial, captação de chuva em todas as unidades e uso de novas tecnologias que reduzem o consumo desse recurso natural na fabricação de produtos. Em 2014, na unidade de São José dos Pinhais (PR), toda água utilizada em testes semanais de equipamentos contra incêndio passou a ser coletada em tanques e reaproveitada para resfriar máquinas no processo produtivo. Celso Placeres, diretor de engenharia de manufatura da Volkswagen do Brasil diz que “Com essa medida simples vamos economizar 16 mil metros cúbicos de água por ano, volume que era simplesmente tragado pelo ralo”. No setor de pintura da fábrica da Volkswagen em Taubaté (SP), o uso de uma nova tecnologia chamada de E-Scrub (investimento de 427,8 milhões de reais), gerou a economia de 20% de água e 30% de energia na fabricação de um automóvel da marca. Ela permite a limpeza dos resíduos de tinta por meio de um processo a seco com uso de eletrostática. “A água é um bem escasso e caro, e a economia traz, sim, retorno no longo prazo, pois nossa conta de água está sempre diminuindo” informa Placeres. (COSTA, 2014);
- **Empresa Itambé:** sua unidade de Sete Lagoas (MG) adotou a estratégia de reuso da água. Toda água utilizada pela empresa vem de poços artesianos: “Ali fabricamos leite condensado e leite em pó, produtos que

resultam da extração da água do leite in natura”, afirma Mauricio Petenusso, gerente de sustentabilidade da empresa. (COSTA, 2014);

- **Empresa Adidas:** Inventou um sistema de tingimento de seus produtos que não usa água. “Em escala, isso traz uma economia absurda”, diz Julia Rosemberg, coordenadora de Educação Corporativa do Instituto Akatu (AKATU, 2015);
- **Grupo Boticário:** em 2014, o grupo reutilizou 22.971 metros cúbicos de água em descargas de sanitários, lavagens de piso, jardinagem e nas torres de resfriamento dos empreendimentos de São José dos Pinhais (PR). Esse número representa 70% do efluente (água considerada contaminada pelo processo produtivo da empresa) tratado que foi reaproveitado pela empresa em suas atividades. Já no Centro de Distribuição em Registro (SP), a empresa utilizou 23% de volume de água proveniente da chuva coletada por meio de um sistema de captação. No novo Centro de Distribuição de São Gonçalo dos Campos (BA) a empresa utilizou aproximadamente 1.700 metros cúbicos de água de chuva coletados pelo sistema de captação. (GRUPO BOTICÁRIO, 2014).

Para que esses investimentos em sistemas de reuso de água, novas tecnologias para redução do consumo desse recurso natural e a busca de novas fontes de abastecimento gerem resultados e possam contribuir com a melhoria desse cenário de escassez de água, é necessário uma gestão de mudança no comportamento das equipes de trabalho. É preciso conscientizar, capacitar e treinar essas equipes para o uso consciente e econômico desse recurso natural para melhorar o cenário ruim para as empresas. Para isso, a Gestão de Pessoas tem papel essencial para as empresas frente à crise da água no Brasil.

4 O PAPEL DE GESTÃO DE PESSOAS FRENTE A CRISE DA ÁGUA NO BRASIL

A Gestão de Pessoas pode atuar proativamente para minimizar os impactos da crise hídrica nas empresas, pois é o centro do engajamento na empresa para a gestão de mudanças de atitude e comportamento dos colaboradores com relação ao consumo consciente e economia da água. Ela é responsável pela mobilização dos

colaboradores para atingir um objetivo organizacional e por gerar um sentimento de pertencimento, fazendo com que os mesmos se unam e se sintam parte de uma equipe que atua em prol da melhoria de um cenário ruim, como é o da crise hídrica para uma empresa. Mas, quais são os impactos da crise hídrica para a empresa?

Quando se tem escassez de água as indústrias, como por exemplo, as de laticínios, um dos segmentos mais dependentes de água no processo de pasteurização e resfriamento de leite, acabam por reduzir a sua produção e faturamento e, conseqüentemente, a adequação do quadro de funcionários. Empresas menores que têm atividades que consomem grande quantidade de água, como por exemplo, lavanderias e lava rápido, podem encerrar suas atividades comerciais.

Indicadores, publicados pelo departamento de Economia da Federação das Indústrias de São Paulo (FIESP), demonstraram que em 2014 o nível de atividade industrial em São Paulo recuou 5,9% em relação a 2013, com destaque para a redução de horas trabalhadas, cujo declínio foi equivalente a 6,6% no ano. Um dado agravante é que as duas regiões mais afetadas pela crise da água nesse momento, as bacias hidrográficas dos rios Piracicaba, Capivari e Jundiaí e do Alto Tietê, abrangem as regiões metropolitanas de São Paulo e de Campinas, que respondem por cerca de 50% do PIB da indústria do Estado de São Paulo. A FIESP realizou um levantamento em julho de 2014 com empresas da região de Campinas e estima que três mil postos de trabalho já tinham sido fechados por falta da água. Portanto, o impacto econômico de uma eventual paralisação da produção nessa região por falta ou mesmo restrição de uso da água é muito representativo (COSTA, 2014).

Diante disso, a coordenadora de Educação Corporativa do Instituto Akatu, Julia Rosemberg, diz que para auxiliar a empresa a enfrentar a escassez de água, inicialmente as práticas mais comuns da Gestão de Pessoas são as de conscientização das equipes de trabalho para economizar água como: promover campanhas para melhor uso da água em refeitórios, sanitários, realizar manutenção preventiva de encanamentos, não deixar as torneiras abertas sem necessidade, pedir para observarem torneiras gotejando (uma única torneira gotejando tem um gasto de 45 litros de água por dia), divulgar o conceito de “água virtual” que é aquela que as pessoas não veem, mas que foi utilizada para a produção de cosméticos, pneus, automóveis, alimentos, copos, sapatos, entre outros. Durante o processo de Recrutamento e Seleção, Julia diz que a Gestão de Pessoas deve verificar se os candidatos têm valores e princípios coerentes com o meio ambiente. Durante a

capacitação e treinamento dos colaboradores devem ser exibidos vídeos e informações sobre as melhores atitudes com relação ao planeta.

A coordenadora informa também que as ações para a economia da água devem estar focadas não apenas na água em si, mas em tudo que possa atingi-la, como: descarte correto dos resíduos, atuar com fornecedores locais, incentivar o uso de caronas ou campanhas para o uso integral dos alimentos. São atitudes simples, mas que minimizam ou evitam a poluição das águas, do solo e também mudanças climáticas que colaboram para a ocorrência da crise da água. A coordenadora explica ainda que é preciso incentivar a produção e consumo mais conscientes: “Ou as empresas buscam novas alternativas de inovação, com menos recursos, ou a conta não vai fechar – e, no âmbito do RH, o que pode acontecer é a demissão de mão de obra, já que não vai haver recursos para a produção”. (INSTITUTO AKATU, 2014).

Em entrevista concedida para a revista Profissional & Negócios (RH HOJE, 2015), o diretor da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) no Brasil, Luiz Edmundo Rosa, diz que:

A atitude das pessoas é fundamental. E todas as ações que as empresas realizam a fim de educar, informar e gerar mudança de hábito em seus colaboradores faz com que eles levem isso para casa e compartilhem suas experiências nesses locais, fortalecendo as ações do RH. [...] Outra medida que pode gerar uma corrente favorável de boas práticas é a divulgação de depoimentos no jornal ou outro meio de comunicação da empresa sobre o que os funcionários estão fazendo para economizar água [...]. As empresas devem abrir espaço para que todos possam falar sobre isso e transformar toda essa energia em novos processos e ideias para a economia.

Para a Gestão de Pessoas do Grupo Boticário, os colaboradores devem se envolver no planejamento e na execução das iniciativas relacionadas ao tema, pois eles compõem os grupos de trabalhos (GTs) e atuam diretamente no desenvolvimento e na geração de resultado desses grupos. Para isso, são motivados continuamente a contribuir em projetos de sustentabilidade e têm a missão de sensibilizar os outros colaboradores que não estão diretamente envolvidos nos processos. Para aproximar ainda mais os colaboradores das estratégias, são realizadas duas reuniões especiais com os diretores responsáveis pela sustentabilidade dos grupos de trabalho (Café com o Diretor) para que juntos possam pensar em melhores soluções para os problemas do meio ambiente. Em 2014, o tema esteve presente na Semana de Desenvolvimento, evento anual organizado pela área de Gestão de Pessoas, com duas turmas (uma em São José dos Pinhais e outra em São Paulo) e totalizou oito

horas de capacitação e treinamento sobre a sustentabilidade aplicada ao dia a dia de cada setor da empresa. Por meio disso, a expectativa da empresa é capacitar 100% dos colaboradores no tema em dois anos. (GRUPO BOTICÁRIO, 2015).

A Gestão de Pessoas da empresa Adidas realiza palestras e oficinas com todos os seus colaboradores sobre água, energia, papel e resíduos. Depois das palestras, os próprios funcionários apresentam sugestões de ações envolvendo melhorias de atitudes e processos de curto e médio prazo, com baixo investimento, e de longo prazo, com alto investimento. Portanto, a Gestão de Pessoas deve trazer informações claras e objetivas, para que os colaboradores, com o pouco que conhecem, possam mudar suas atitudes.

O Departamento de Meio Ambiente da FIESP destaca que muitas empresas estão trabalhando com a alternativa de *home office* (escritório em casa), quando o ofício permite, para cooperar com a melhoria da locomoção na cidade e com a qualidade de vida dos colaboradores. Se houver a necessidade de interrupção das atividades da organização por escassez de água, a opção de ampliar o trabalho para um *home office* é, sim, uma alternativa de grande importância para a empresa para não haver demissão de funcionários. Ainda segundo o Departamento, outra alternativa que se tem destacado como eficiente em algumas organizações é o programa de bonificação por projetos apresentados e colocados em prática pelos próprios colaboradores, conforme os temas definidos pela empresa. Os temas são relacionados ao engajamento dos funcionários para redução de custos, resíduos, água, energia, entre outros. Nesses projetos são apresentados a descrição do tema, as ações necessárias, valoração dessas ações, tempo de retorno do investimento e quais são os benefícios ambientais e econômicos para a empresa. Conforme os ganhos e eficiência, o colaborador ou equipe que apresentou a ideia recebe uma bonificação como forma de reconhecimento e incentivo. (RH HOJE, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crise da água evidencia um cenário crítico para a maioria das empresas já que essas dependem da água para exercício de suas atividades econômicas. Isso faz com que as empresas criem programas e invistam em novas tecnologias para gerenciar a falta de água.

Dentre os meios para resolver o problema da crise hídrica, estão o investimento em implantação de sistemas de reuso de água nos ambientes corporativos, sistemas de captação de água de chuva, entre outros.

Para que as empresas obtenham a geração de resultados, por meio desses investimentos, é necessária uma gestão de mudança de comportamento das pessoas que irão atuar com essas novas tecnologias.

A Gestão de Pessoas das empresas tem papel de grande importância nessa gestão de mudança de atitude e comportamento dos colaboradores, pois é o centro do engajamento, de mobilização dos funcionários para a realização do consumo consciente e economia da água. Para atingir esses objetivos, deve-se adotar práticas como: conscientização das equipes de trabalho para economizar água, promover campanhas para melhor uso da água em refeitórios e sanitários, realizar manutenção preventiva de encanamentos, não deixar as torneiras abertas sem necessidade, divulgar o conceito de “água virtual” (aquela que as pessoas não veem, mas que foi utilizada para a produção de cosméticos, pneus, automóveis, alimentos, copos, sapatos, entre outros). Verificar durante o processo de recrutamento e seleção de pessoas, se os candidatos têm valores e princípios coerentes com o meio ambiente. Capacitar e treinar os colaboradores por meio da exibição de vídeos e informações sobre as melhores atitudes com relação ao planeta. Envolver a equipe de trabalho no planejamento e na execução das iniciativas relacionadas ao tema para que possam pensar em melhores soluções para os problemas do meio ambiente. Incentivar os colaboradores para a apresentação de ideias que ajudem a minimizar ou solucionar o problema de falta de água.

Dessa maneira, a Gestão de Pessoas contribui positivamente para a empresa no enfrentamento da crise hídrica e deixa um legado, uma lição: há a necessidade de adequação à necessidade, mudança nas atitudes e comportamento das pessoas, na forma de consumir a água para que a situação não se repita e gere impactos negativos para a organização.

REFERÊNCIAS

BRANDIMARTE, Ana Lúcia. Crise da água: modismo, futurologismo ou uma questão atual. Departamento de Ecologia Geral, Instituto de Biociências, Universidade de São Paulo. **Ciência Hoje**. Rio de Janeiro, vol. 26, nº 154. Out. 1999.

CIDADES DO BRASIL. **Crise da água**. Julho de 2002. Disponível em: <<http://cidadesdobrasil.com.br/cgi-cn/news.cgi?cl=099105100097100101098114&arecod=7&newcod=187>>. Acesso em: 03/05/2015.

CIRRA (Centro Internacional de Referência de Reúso da Água); FCTH (Fundação Centro Tecnológico de Hidráulica); DTC Engenharia. **Manual de conservação e reúso de água para a indústria**. FIESP/CIESP: São Paulo, 2006.

COSTA, Renata. Os gestores da água. **Planeta Sustentável**, Desenvolvimento. Dezembro de 2014. Disponível em: <<http://planetasustentavel.abril.com.br/noticia/desenvolvimento/os-gestores-da-agua-revista-exame-838063.shtml?func=1&pag=0&fnt=14px>>. Acesso em 22/04/2015.

FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo). **Aplicação da água nas atividades industriais**. Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/guias-para-a-producao-mais-limpa/>>. Acesso em: 03/04/2015.

GRUPO BOTICÁRIO. **Sustentabilidade no Grupo Boticário**. Disponível em: <<http://www.grupoboticario.com.br/pt-br/sustentabilidade/Paginas/sustentabilidade-no-grupo-boticario.asp>>. Acesso em: 30/04/2015.

INSTITUTO AKATU. **Setores industrial e agropecuário são campeões no consumo de água**. Cadeias Produtivas. 23 de novembro de 2006. Disponível em: <<http://www.akatu.org.br/Temas/Cadeias-Produtivas/Posts/Setores-industrial-e-agropecuario-sao-campeoes-no-consumo-de-agua>>. Acesso em: 01/05/2015.

_____. **Funcionários da Adidas participam de oficina de consumo consciente**. Ações de apoiadores. 22 de Setembro de 2014. Disponível em: <<http://www.akatu.org.br/Apoiadores/AcoesdeApoiadores?pagina=7>>. Acesso em: 22/04/2015.

RH HOJE. Crise hídrica. **Profissional & Negócio**. 26 de Março de 2015. Disponível em: <http://www.profissionalenegocios.com.br/materias/materia.asp?cod_materia=1186>. Acesso em: 28/03/2015.

ROCHA, Amanda. Hidrelétricas do país estão com baixo níveis de água e térmicas são as saídas. Economia, **Jornal do Brasil**. 11 de Janeiro de 2014. Disponível em: <<http://www.jb.com.br/economia/noticias/2014/01/11/hidreletricas-do-pais-estao-com-baixos-niveis-de-agua-e-termicas-sao-a-saida/>>. Acesso em: 14/04/2015.