

# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



**Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:**

**Resumo**

**Relato de Caso**

## **SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL E SUAS RELAÇÕES COM A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

**AUTOR PRINCIPAL:** Manoel Vieira

**CO-AUTORES:** Dra. Anelise Rebelato Mozzato

**ORIENTADOR:** Dr. Rodrigo Angonese

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo - PPGAdm

### **INTRODUÇÃO**

As pessoas querem corporações que consideram as amplas necessidades humanas (social, econômica, cultural e política) e como consequência, há cada vez mais organizações que se revelam minimamente conscientes dos impactos dos seus negócios nas esferas sociais e ambientais. Com isso, avançam na definição de estratégias rumo à sustentabilidade (MAIMON, 1996). É necessário aprofundar o debate sobre a interação entre a área de gestão estratégica de pessoas (GEP) e a sustentabilidade nas organizações (SO), pois, inclusos nessa nova perspectiva, estão os profissionais de gestão de pessoas, que devem atuar também no sentido de responder às pressões globais, como mudanças sociais, tecnológicas, ambientais, políticas, econômicas e demográficas (JABBOUR et al, 2013). O objetivo desse ensaio teórico é buscar maior conhecimento teórico a respeito da temática e, compreender como ocorre essa relação, entre os níveis de sustentabilidade organizacional e as práticas de gestão estratégica de pessoas.

### **DESENVOLVIMENTO:**

Demandas por parte da sociedade, através de movimentos sociais reivindicatórios, resultam em novas pressões e mudanças que afetam de forma intensa o ambiente social e político em que as organizações atuam, criando novas diretrizes e limitações para que possam operar de maneira eficaz e segundo uma ótica que não leve em conta apenas a maximização do retorno financeiro (MAIMON, 1996).



# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



A concepção de sustentabilidade se fundamenta em alguns pilares simultâneos, entre eles: a dimensão social propõe homogeneidade social, distribuição de renda justa, qualidade de vida e igualdade social; a ecológica propõe a preservação do capital natural e a limitação no uso desses recursos; a ambiental engloba o respeito aos ecossistemas naturais (SACHS, 2002).

Em um contexto de globalização e de contínua mudança do ambiente organizacional, a área de Gestão de Pessoas (GP) ganha um novo papel, configurando-se como central para o atingimento das estratégias de negócios, com ênfase na interação com a ambiência externa e interna da organização; ênfase na gestão de mudança; integração das estratégias e dos planos à satisfação dos clientes externos e internos (TEIXEIRA et al., 2006).

A sustentabilidade organizacional (SO) apresenta-se como um território compartilhado pelos interesses das empresas e de seus diferentes públicos – interno e externo, que estimula as companhias a buscarem por novos produtos, serviços, processos, mercados, modelos de negócios, de gestão de comunicação e de informações, o que implica em uma transformação organizacional (SACHS, 2002).

A GEP enfrenta o desafio de cumprir os objetivos associados à sustentabilidade econômica, ambiental e social, desenvolvendo ações de forma sistêmica e de longo prazo, voltadas ao desenvolvimento do público interno, com decisões mais efetivas sobre seu capital humano e sua integração às estratégias organizacionais (JABBOUR et al, 2013).

A área de GEP necessita cumprir um seu papel estratégico para que as organizações obtenham resultados sustentáveis por intermédio das pessoas, mediante práticas socialmente responsáveis, inovação de processos e produtos, gestão da diversidade, inclusão da dimensão ambiental nas atividades da organização (OLIVEIRA et al, 2017). Tal operacionalização poderia ocorrer por meio da realização de mudanças significativas nos subsistemas de GP, tais como recrutamento, seleção e ambientação de novos funcionários, avaliação de desempenho e treinamento e desenvolvimento (TEIXEIRA et al, 2017).

Pesquisas recentes, como de Oliveira et al.(2017), apontam que os baixos níveis de SO são influenciados pelo baixo alinhamento estratégico entre as pessoas da organização. Essa afirmação reforça as pressuposições de que seria improvável organizações apresentarem altos níveis de sustentabilidade organizacional, sem o alinhamento estratégico de gestão de pessoas, pois a prática sustentável se materializa na ação dos indivíduos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS:**

Foi possível estabelecer aproximações entre os temas e perceber a importância de tais estudos para maior desenvolvimento organizacional. Além da inserção do tema em ações periódicas de capacitação, a sustentabilidade deve ser abordada nos processos que contemplam a área de gestão de pessoas, desde o recrutamento e a seleção. Entende-se a necessidade de mais pesquisas, sobretudo empíricas.



# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



## REFERÊNCIAS

MAIMON, D. Passaporte verde: gestão ambiental e competitividade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

SACHS, I. Caminhos para o desenvolvimento sustentável. 3. ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

TEIXEIRA, G. M. et al. Gestão estratégica de pessoas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

JABBOUR, C. J. C.; FREITAS, W. R. S.; SOUZA, M.T. S.; TEIXEIRA, A. A. Produção científica sobre gestão de recursos humanos e sustentabilidade. Revista de Ciências da Administração, v. 15, n. 36, p. 11-27, 2013.

OLIVEIRA, J. M.; ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; COSTA, V. F. Gestão de Pessoas e Sustentabilidade: Construindo Caminhos por Meio das Práticas de Capacitação. Revista de Administração da UFSM, v. 10, n. Ed. Especial, p. 108-126, 2017.

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA ( para trabalhos de pesquisa):** Não é o caso.

## ANEXOS

Sem anexos.