



# 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**

## **O Papel da GP para o Desenvolvimento do Tripé da Sustentabilidade nas Organizações.**

**AUTOR PRINCIPAL:** Rangel de Matos.

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

**ORIENTADOR:** Rodrigo Angonese.

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo.

### **INTRODUÇÃO**

A degradação ambiental, a crise econômica, os problemas sociais, enfim, são diversas as deteriorações ocorrentes no âmbito econômico, social e ambiental que afetam a todos. As organizações necessitam de resultados e as pessoas precisam repensar questões também relacionadas ao bem estar pessoal e social. Por isso, o presente ensaio teórico tem como objetivo salientar a gestão estratégica de pessoas (GEP) no desenvolvimento do tripé da sustentabilidade nas organizações. Para tanto, realizou-se pesquisas em bases científicas para identificar a importância da GEP na sustentabilidade ambiental, social e econômica. Uma vez que o desenvolvimento sustentável visa satisfazer as gerações presentes sem comprometer as gerações futuras. Assim, entende-se que a GEP tem influência no comportamento das pessoas, devendo atuar estrategicamente no que tange a sustentabilidade. Este ensaio não esgota as pesquisas relacionadas a este tema, mas servirá de consulta a futuras pesquisas.

### **DESENVOLVIMENTO:**

Rimanoczy e Person (2010) acentuam que a contribuição estratégica dos recursos humanos (RH) pode e deve ser sentida em todas as áreas da organização. Dessa forma, reduzir custos de recrutamento, reduzir os custos de atrito e aumentar a produtividade dos funcionários torna-se responsabilidade da GP. Nesse aspecto, o profissional do RH define-se como um parceiro de negócios estratégicos, pois,



# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



relaciona-se com todas as funções da empresa a fim de desempenhar padrões que possibilitem um ambiente agradável, ético e justo, contribuindo diretamente com os resultados operacionais.

O vasto crescimento do interesse na gestão estratégica de pessoas está de acordo com Guest (1987) diretamente ligado a estudos de excelência, pois, ao mesmo tempo, as mudanças tecnológicas e as tendências de mercado proporcionam uma oportunidade para melhor desenvolver alguns trabalhos que se encontram mais exigentes e flexíveis. Estas tendências exigem uma nova forma de GP integrada nas decisões centrais da gestão e, com isso, aparenta a GP apoiar-se fortemente em teorias de compromisso e motivação ligadas a outras ideias que são derivadas do campo do comportamento organizacional. Trata-se de uma mistura sutil de alguns dos melhores elementos da ciência da gestão com as relações humanas.

Considerando os contextos acima descritos, Gutierrez (1991), descreve que a multiplicidade de papéis vivenciados pelos profissionais de RH aumenta a sua importância para as organizações. Assim, as várias áreas de atuação como recrutamento, seleção, treinamento, salários, sindicatos, legislação trabalhista, entre outras, aumentam ainda mais a complexidade e diversidade dos papéis vivenciados pela GP. Nesse sentido, dar-se-á a importância do papel da GP para o desenvolvimento do tripé da sustentabilidade nas organizações.

Neste aspecto, Elkington (1998), estabelece que para alcançar um alto desempenho organizacional, é preciso novos tipos de economia, parceria social e ambiental. As parcerias ajudarão cada parceiro a executar tarefas de uma maneira mais eficiente, da qual se pode chegar a objetivos que nenhum dos parceiros poderia esperar para alcançar por conta própria. Assim, parcerias eficazes e de longo prazo são cruciais durante a transição da sustentabilidade para o alcance do equilíbrio ambiental, social e econômico.

Portanto, conforme salienta Sachs (2000), o desenvolvimento como crescimento econômico necessita ser revisto de maneira que se possam diminuir os impactos ambientais negativos e que questões sociais sejam revistas a fim de aumentar a igualdade da qualidade de vida entre as pessoas. Logo, percebe-se a necessidade de utilizarmos os recursos naturais de maneira adequada, pois o caminho para um desenvolvimento sustentável perpassa pela necessidade de uma mudança considerável de hábitos adaptando-os para um desenvolvimento social aliado ao natural.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS:**

Portanto, a sustentabilidade é um construto que tende auxiliar a GP a gerenciar melhor o comportamento humano dentro do ambiente organizacional, concebendo as necessidades das atuais gerações sem comprometer as gerações futuras. Logo, mediante colocações realizadas durante o estudo, se existir iniciativas por parte da GP em práticas sustentáveis, a tendência de os funcionários iniciarem processos equivalentes é muito maior.



# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



FAPERGS



## REFERÊNCIAS

GUEST, D. E. Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies*, 1987.

RIMANOCZY, I.; PEARSON, T. Role of HR in the new world of sustainability. *Industrial and Commercial Training*, v. 42, n.º 1, p. 11-17, 2010.

GUTIERREZ, L. H. S. Enfoque estratégico da função recursos humanos. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, São Paulo, p. 63-72, 1991.

ELKINGTON, J. Partnerships from Cannibals with Forks: The Triple iottom line of 21 st=Century Business. *Environmental quality management*, Autumn 1998.

SACHS, I. *Caminhos para o desenvolvimento sustentável*. Rio de Janeiro: Editora Garamond, 2000.

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA ( para trabalhos de pesquisa):** Número da aprovação.

## ANEXOS

Aqui poderá ser apresentada somente uma página com anexos (figuras e/ou tabelas), se necessário.