

AS INTERFACES ENTRE A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL EM UMA EMPRESA DO RAMO QUÍMICO E PETROQUÍMICO SITUADA EM CAMAÇARI - BA

Itamar França Pereira Figueiroa Júnior (*), Luana Cristina Souza Almeida, Raiane Soares dos Santos, Rebeca Ferreira Carvalho Matos, Juliana Freitas de Cerqueira Guedes

* Graduando do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Jorge Amado, juniorfigueiroa@gmail.com

RESUMO

Compreender o papel do setor de recursos humanos é fundamental para entender as formas utilizadas para alcançar o objetivo de interligar os interesses econômicos com as preocupações sociais e ambientais. Redução e reutilização de produtos, metas de remuneração variável, educação corporativa são algumas medidas que podem ser tomadas pelo setor de recursos humanos de empresas comprometidas com a sustentabilidade. Sendo assim, este artigo tem como objetivo analisar a gestão de recursos humanos em uma empresa do ramo químico e petroquímico situada em Camaçari – BA, a partir do ponto de vista da sustentabilidade ambiental. A metodologia adotada é um estudo de caso com múltiplas fontes, tais como: entrevista semi-estruturada, análise das informações a respeito de sustentabilidade nos meios de comunicação oficiais da empresa e revisão bibliográfica. Concluímos que a gestão de recursos humanos é compatível com a política de sustentabilidade ambiental da empresa, mas que pode ser melhorada no quesito recrutamento e seleção.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos, Sustentabilidade, Gestão Sustentável.

INTRODUÇÃO

A sustentabilidade tem relação com os aspectos econômico, social e ambiental. Neste sentido, muitas empresas vêm atentando-se para incluir estes aspectos nos seus negócios. O setor de Recursos Humanos – RH pode ter um papel crucial nesta iniciativa, pois a principal finalidade da área é selecionar, gerir e direcionar os colaboradores no caminho dos objetivos e metas da empresa.

No entanto, segundo Parente e Fischer (2012), a relação entre as áreas de RH e sustentabilidade é considerada uma temática emergente, mas que a produção científica que as envolve cresce a cada ano. Sendo assim, surge a seguinte problemática de pesquisa: A gestão de recursos humanos é compatível com o discurso da sustentabilidade ambiental? A hipótese adotada é que esta relação é compatível.

Optamos pelo recorte apenas do viés ambiental das políticas de sustentabilidade pelo fato de que a revisão bibliográfica considera que é o menos abarcado pela gestão do setor de RH de uma forma geral.

OBJETIVO

Analisar a gestão de Recursos Humanos - RH em uma empresa do ramo químico e petroquímico situada em Camaçari – BA, a partir do ponto de vista da sustentabilidade ambiental.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada é um estudo de caso com múltiplas fontes, tais como: entrevista semi-estruturada com duas funcionárias (Analista Sênior de Relações Institucionais e Desenvolvimento Sustentável e uma Estagiária de Pessoas e Organização) no período de 9 a 19 de abril de 2013, análise das informações a respeito de sustentabilidade nos meios de comunicação oficiais da empresa e revisão bibliográfica.

RESULTADOS OBTIDOS

Entende-se sustentabilidade como a medida que visa melhorias ambientais, sociais e econômicas. Desta forma, a implantação sustentável consiste no crescimento e desenvolvimento, métodos relacionados à preservação dos bens naturais, a viabilidade econômica e a forma como estes métodos tenham impacto em toda a população (VEIGA, 2009).

A ideia de desenvolvimento sustentável tem sido fundamental nas ações empresarias. Isto se vincula a ideia de como o homem pode utilizar os bens naturais no ambiente social e quais medidas a empresa deve tomar para retribuir o que foi retirado ou desenvolver ideias que melhorem o lado ambiental e social. (VEIGA, 2009).

Desta forma, para que uma empresa seja sustentável será crucial estabelecer um equilíbrio entre a sua competitividade no mercado, a sua relação com o meio ambiente natural, e a sua atuação em termos de responsabilidade social (LEAL, 2009). O que muitas vezes pode representar um *tradeoff* para a empresa, ou seja, muitas empresas investem em políticas ambientais até onde os custos destas políticas não sejam exorbitantes.

Numa empresa um aspecto fundamental são as pessoas e o setor de RH, que por ter uma ligação direta com os funcionários, tem condições de implantar ações sustentáveis dentro das empresas. Entretanto, Parente e Fischer (2012) apontam que a relação entre RH e sustentabilidade é tida como um desafio para a gestão estratégica de RH.

A implementação de políticas de sustentabilidade implica na identificação de processos a respostas de problemas complexos e superação da visão da sustentabilidade no mercado, bem como exercer práticas capazes de substituir modelos de esgotamento. Neste contexto, é necessário preparar os empregados para o diálogo social como forma de efetivação das políticas de sustentabilidade estabelecidas pela empresa (ARRUDA e QUELHAS, 2011).

Este preparo pode ser inserido por meio de incentivo à criação de eventos informativos que tragam à questão da sustentabilidade empresarial, incentivos à contratação de profissionais por meio de recrutamento e seleção que defendam os conceitos e ações sustentáveis, inclusão de metas ambientais vinculadas à remuneração variável dos funcionários, elaboração de guias de sustentabilidade e identificação de oportunidades para projetos ambientais (RECCHIA, 2012).

As principais tendências atuais do setor de RH são: RH e resultados organizacionais, RH e as necessidades dos países emergentes, relação entre matriz e filial, questões de implementação (funcionário entender como contribuir para o objetivo estratégico), questões de fusões e aquisições e capital humano (PARENTE e FISCHER, 2012).

Constata-se que a teoria sobre RH, apesar de possuir um referencial teórico denso, apresenta muitas lacunas para serem exploradas. Entre elas, o papel de RH na promoção da sustentabilidade (PARENTE e FISCHER, 2012).

Os temas de RH explorados para tratar a sustentabilidade são os mais variados, ao todo, pode-se identificar 28 temáticas diferentes. Em termos de categorização, os temas podem ser agrupados em quatro categorias: gestão de RH - GRH, que contempla a gestão estratégica de recursos humanos - GERH, a gestão de talentos, do capital social e intelectual, participativa, por competências. (PARENTE e FISCHER, 2012).

Há também público interno (PI), que trata da responsabilidade social com o público interno, gestão do voluntariado, comprometimento, qualidade de vida no trabalho, etc.; comportamento, que versa sobre comportamento, cultura e clima organizacional, valores, atitude; e práticas e processos (PP), que aborda questões como recrutamento e seleção, remuneração, comunicação (PARENTE e FISCHER, 2012).

Um ponto interessante é um interesse menor em estudar como o setor de RH está adequando práticas e processos aos parâmetros da sustentabilidade. Tal situação pode denotar a imaturidade do tema, que está sendo mais discutido nas perspectivas macro das organizações e ainda é pouco alinhado aos processos operacionais (PARENTE e FISCHER, 2012).

A empresa em questão está situada no Pólo Petroquímico de Camaçari, que está localizado no município de Camaçari – BA. O município está distante 41 km da capital do Estado da Bahia, Salvador. O Pólo Petroquímico de Camaçari é o maior pólo industrial do Estado, com inúmeras indústrias químicas e petroquímicas, bem como uma fábrica de automóveis e uma fábrica de pneus.

Optamos pelo recorte do viés ambiental das políticas de sustentabilidade da empresa pelo fato de que a revisão bibliográfica considera que é o menos abarcado pela gestão do setor de RH de uma forma geral. A empresa não possui um setor específico responsável pelas políticas de sustentabilidade.

No entanto, a sustentabilidade é considerada um valor para a empresa como um todo, estando presente na cultura de todos os setores. A empresa tem como foco contribuir para a transformação da indústria química, além de assumir a liderança global de química sustentável.

A empresa desenvolve projetos tais como Operações e Recursos mais Sustentáveis, em que a forma de produção é tão importante quanto o produto final. Desta forma, há um portfólio de produtos cada vez mais sustentáveis que definem que o resultado do trabalho só tem sentido se os produtos tiverem o impacto cada vez mais positivo na sustentabilidade. Outro compromisso é atuar junto aos clientes no desenvolvimento de soluções que possibilitem as pessoas a reduzirem seus impactos ambientais e sociais negativos, além de potencializar os positivos. Para ampliar a compreensão dos seus integrantes sobre o tema e capacitá-los a analisar e ampliar os princípios relativos ao desenvolvimento sustentável, a empresa elaborou em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA) o Programa de Desenvolvimento de Competências- PDC Sustentabilidade.

O objetivo do programa é mostrar a aplicação das bases do desenvolvimento sustentável para as áreas de apoio e linha, aprofundando a compreensão do funcionamento, interações, conceitos e desafios à gestão da empresa com foco na sustentabilidade.

Para evoluir na estratégia de crescer com sustentabilidade, a empresa conta com uma base sólida de gestão e uma cultura empresarial voltada para este fim. A empresa deseja ser referência em segurança química, reduzir a intensidade e emissão de gases de efeito estufa, aumentar a eficiência hídrica, aumentar a eficiência energética, ser o maior produtor de resinas termoplásticas a partir da matéria prima renovável e contribuir para a redução dos resíduos plásticos pós-consumo.

O setor de pessoas, como é chamado o RH da empresa, é comprometido no incentivo aos colaboradores no entendimento do conceito de sustentabilidade e motivador das práticas sustentáveis na empresa. O setor de pessoas também é responsável por programas de remuneração variável com foco na sustentabilidade.

Em seus programas de ação, os integrantes têm um percentual de resultados SSMA (saúde, segurança e meio ambiente) a serem alcançados, resultados estes que estão compostos na parcela de remuneração que receberão no ano, assim como outros percentuais.

Desta forma, podemos perceber que o RH da empresa não se limita apenas ao incentivo à sustentabilidade e ao diálogo social como forma de efetivação das políticas de sustentabilidade dentro da empresa. É um RH mais ativo que inclui programas de remuneração variável que foca o meio ambiente como forma de ampliar a motivação dos empregados em relação às políticas sustentáveis.

CONCLUSÕES/RECOMENDAÇÕES

Concluimos que a empresa possui políticas de sustentabilidade que estabelecem um equilíbrio entre a competitividade no mercado e a sua relação com o meio ambiente. Além do que, as políticas de sustentabilidade ambiental envolvem as questões internas da empresa em relação aos processos e aos produtos.

É interessante ressaltar também que neste aspecto a empresa possui uma visão empreendedora, pois pretende assumir a liderança global de química sustentável e não ficar estacionada com as políticas de sustentabilidade ambiental que já possui. Outro fator positivo é que as políticas sustentáveis estão disseminadas em todos os setores da empresa.

Creditamos o sucesso em ser uma das empresas referência no assunto “sustentabilidade” ao forte papel estratégico da organização, que com ajuda do setor de pessoas, como é chamado o RH da empresa, dissipa este assunto fazendo com que não seja prática de um setor ou outro, mas sim uma característica própria da cultura organizacional da empresa.

No entanto, para analisar a relação entre o setor de RH e a política de sustentabilidade da empresa de forma mais abrangente seria necessário analisar nos outros dois componentes da política de sustentabilidade: o social e o econômico. Estes dois componentes foram inicialmente deixados de fora pelo fato da revisão bibliográfica considerar que são os mais abarcados pela gestão do setor de RH de uma forma geral em detrimento do viés ambiental.

Constamos que a gestão de recursos humanos é compatível com o discurso da sustentabilidade ambiental e possui um RH mais ativo do que o usual neste aspecto, pois além da educação corporativa inclui programas de remuneração variável como forma de ampliar a motivação dos empregados em relação às políticas de sustentabilidade ambiental.

Em contrapartida, como a empresa possui um RH mais ativo do que a maioria das empresas no quesito políticas de sustentabilidade ambiental, sugerimos que este viés ambiental seja considerado também nos processos de recrutamento e seleção da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ARRUDA, L.; QUELHAS, O. L. G. Desenvolvimento de Pessoas para a Sustentabilidade: Uma Análise Comparativa das Ações Promovidas por Empresas Brasileiras. **Senac**, v. 37, n. 2, p. 27-37, 2011.
2. LEAL, Carlos Eduardo. A era das organizações sustentáveis. **Novo Enfoque Revista Eletrônica**, v.8, n.8, jun. 2009.
3. PARENTE, T. C.; FISCHER, A. L. Recursos Humanos e Sustentabilidade: Uma Revisão Bibliométrica, **XIV ENGEMA**, 2012.
4. RECCHIA, J. G. **Desenvolvimento sustentável também é tarefa do RH.** Disponível em: <<http://www.pautas.incorporativa.com.br/a-mostra-release.php?id=9870>>. Acesso em 14 mar. 2013.
5. VEIGA, J. E. (org.). **Economia Socioambiental**. São Paulo: Senac, 2009.