

Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade

**COMO O GESTOR DE RECURSOS HUMANOS PODE IMPLEMENTAR A
PRÁTICA SUSTENTÁVEL EM EMPRESA PRODUTORA DE EVENTOS**

**AS MANAGER OF HUMAN RESOURCES CAN IMPLEMENT SUSTAINABLE
PRACTICE IN COMPANY PRODUCER OF EVENTS**

Rosimére Medianeira Hundertmarck Savian e Ivonisa Maria Castagna de Abreu

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo demonstrar conceitos da sustentabilidade ambiental, procurando direcionar este tema na prática dentro das empresas, mostrando como o gestor de recursos humanos pode ser peça vital para transmissão de conhecimento e capacitação de seus colaboradores acerca do tema, focando em empresas produtoras de eventos. Atualmente, a grande importância da maioria da população e das empresas é como trazer na prática diária a questão da sustentabilidade, hoje, pode-se notar diversos casos de sucesso a respeito do assunto, onde muitas organizações estão se dedicando diariamente para ter lucros e ainda cuidar do bem estar da sociedade no qual todos estão inseridos. Desta forma, o estudo tem por objetivo principal demonstrar como o gestor de capital intelectual pode ser de suma importância para a empresa, para propor capacitação e boas práticas sustentáveis dentro desta.

Palavras-chave: Sustentabilidade, Gestão de pessoas, Gestão de eventos.

ABSTRACT

This study aims to demonstrate the concepts of environmental sustainability, seeking to direct this subject in practice within companies, showing how the human resources manager can be crucial for the transfer of knowledge and employee training on the subject, focusing on production of events companies. Nowadays, the priority of most people and companies is how to perform on a daily basis the issue of sustainability. Currently, several success stories on the subject may be noted, where many organizations are dedicating every day to make profits and still looking after the well being of the society in which they are placed. In this way, the study's main goal is to demonstrate how the intellectual capital manager can be very important for the company to propose training and good sustainable practices within the company.

Keywords: Sustainability, People management, Event management.

INTRODUÇÃO

Nas organizações, atualmente, a importância do gestor de capital intelectual tornou-se, de forma mais ampla, ainda maior, seja para atrair e reter bons talentos nas empresas, seja para manter sua equipe capacitada e motivada, e ainda mais que isso, cooperar para transmitir o conhecimento de boas práticas acerca da Sustentabilidade, tema este que a cada ano torna-se indispensável, fazendo com que muitas empresas venham a aderir esta prática em sua estrutura para garantir o bem-estar social de suas comunidades.

As empresas consideradas sustentáveis possuem algumas atitudes, tais como, a redução de impactos ambientais negativos, além de estarem dentro das regulações ambientais (legislação, entre outros), que possuem a cultura de se pensar na responsabilidade social, seja com pequenas atitudes, como economizar luz, água e materiais, saber fazer o descarte de materiais sem utilidade e até grandes campanhas de marketing visando o bem social.

De certa forma, hoje, os clientes observam quais são as empresas que pensam nessa questão, a maioria prefere adquirir produtos e serviços de empresas com esta responsabilidade, associam este fato com qualidade e segurança. Portanto o gestor de pessoas tornou-se parceiro do negócio, atuando também como agente de mudanças, e através da capacitação de seus colaboradores podem colocar em prática a noção da sustentabilidade nas empresas, começando com pequenas ações. Cada segmento de negócio pode afetar em menor e maior grau o ambiente no qual está inserida, dessa forma cada caso pode trabalhar de forma que acreditam ser ideal.

O objetivo principal deste estudo é demonstrar como o gestor de capital intelectual pode ser crucial para propor boas práticas sustentáveis dentro das empresas, neste estudo, de forma específica em uma empresa de eventos.

METODOLOGIA

O presente estudo em questão se caracteriza quanto às técnicas de elaboração, pesquisa bibliográfica, para procurar conhecer a área de abrangência do setor de recursos humanos, através de publicações de autores acerca do assunto, ampliando este para área sustentável. É também um estudo de caso. Trata de forma ampla o sentido da gestão estratégica de pessoas, delimitando o estudo para empresa produtora de eventos, devido a quantidade de empresas deste segmento na cidade de Santa Maria –RS.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As empresas são a base econômica do país e o motor da sociedade, pois, além de prestar os serviços e fornecer produtos, geram empregos, geram lucros, entre outros benefícios para a empresa em si e para a sociedade. Porém, sabe-se que também, que por trás disso, existem os efeitos negativos trazidos por elas, no qual causou o desequilíbrio ambiental no qual todos enfrentam. Daí surgiu a consciência da sustentabilidade ambiental que muitas empresas estão aplicando na prática, para mudar esses efeitos.

Segundo Lang (2009) o conceito de sustentabilidade é considerado assunto de debates constante tanto nas empresas, quanto no meio acadêmico e além de governamental, não sendo somente no Brasil mas em todos os países, pois cada vez mais se observa as cobranças acerca das questões socioambientais principalmente das organizações que fazem uso dos recursos naturais e do meio social para que assim possam permanecer em nosso mercado cada vez mais complexo e competitivo.

Para o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2010, p. 22):

O desenvolvimento sustentável, como forma alternativa de desenvolvimento, foi delimitado por uma evolução conceitual que há muito antecedeu e subsidiou bastante os trabalhos da Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (CMMAD).⁵ Os primeiros estudos científicos sobre o tema vieram a aparecer a partir do século XVIII. Thomas Robert Malthus é considerado o primeiro economista a sugerir existência de limites ao crescimento derivado da escassez dos recursos.

Portanto esta abordagem não é recente, porém ganha força a cada ano e a cada novo projeto que as empresas implantam em suas organizações afim de expandir essa ideia.

A sustentabilidade empresarial vem ganhando força ano após ano, devido a diversos estudos que comprovam o efeito das empresas, indústrias e demais agentes percussores de mudanças no meio ambiente mundial. Com isso surgiram também a legislação, que norteia as diversas organizações acerca de como utilizar de maneira legal o ecossistema geral, evidenciando regras e posturas éticas das mesmas.

Mais do que ter conhecimento sobre o assunto, deve ser colocado em prática, começando com pequenas atitudes. Existem empresas que colocam em risco o meio ambiente em maior grau e aqueles em escalas menores, mas sempre cabe a cada uma ter o cuidado necessário para que não afete o meio. Além de ser uma questão ética, os clientes também preferem comprar e consumir produtos ou serviços de organizações que possuam responsabilidade social, visto que atualmente a maioria das empresas participam e/ou criam programas sociais para demonstrar sua real preocupação com a sustentabilidade. No caso desta pesquisa, empresas produtoras de eventos, muitas possuem projetos sociais acerca do tema.

É importante o entendimento da gestão de pessoas além das fronteiras da própria área. Vista de forma sistêmica e estratégica, a gestão de pessoas pode ser “compreendida como um conjunto de políticas e práticas definidas por uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho”. (FLEURY E FISCHER, 1998, p. 91)

Para Lepak e Shaw (2008) o sistema de gestão de pessoas é formado por um conjunto de políticas e práticas. As políticas representam a intenção da organização quanto seus programas, processos e técnicas, enquanto as práticas consistem nos atuais programas, processos e técnicas existentes na empresa.

Conforme diz Friend (2009) que pensar em sustentabilidade não tem apenas a ver com o ambiente e sim que representa uma nova forma de olhar para o seu negócio e para os desafios que representa – uma nova forma de olhar que tanto pode trazer para a linha da frente os riscos como as oportunidades. No caso de empresas que produzem produtos e serviços, mais especificamente, produtoras de eventos, como é o exemplo deste estudo, pode começar com atitudes que vão desde da marcenaria, onde são fabricados estruturas decorativas, quadros, entre outros, podendo se estender até os diversos setores das empresas (lavanderia, laboratório, assessoria, administrativo, etc.). O responsável pelo setor de recursos humanos, juntamente com os proprietários e diretores desta, podem contribuir muito para a prática sustentável, devido ao fato de que dentro das empresas, possuem pessoas com o mais variado conhecimento, algumas com maior acesso a este outras nem tanto, daí surge a necessidade de intervenção deste profissional para dar suporte a esta prática.

Diante do exposto acima, para que as empresas possam colocar suas ideias sustentáveis em prática, precisa-se possuir o conhecimento sobre o assunto e repassar este conhecimento para seus colaboradores, para que assim estes consigam colocar na prática seu projeto sustentável e assim aumentarmos a consciência ambiental na demais pessoas no microambiente empresarial.

O gestor de recursos humanos pode ser peça fundamental para buscar meios de capacitação de seus trabalhadores, através de cursos, palestras, seminários, etc. além de propor boas práticas sustentáveis, para que se possa trabalhar diariamente com este pensamento e passar a imagem real de uma empresa moderna que se preocupa com os efeitos negativos que o trabalho possa trazer para a sociedade e com isso buscar se antecipar a este reduzindo os impactos nesta. Empresas produtoras de eventos devem se preocupar, por exemplo, com a questão do descarte de móveis inutilizadas, madeiras, materiais de câmeras que já não são mais usados devido a depreciação, se os veículos não estão poluentes demais, se a água utilizada na lavanderia ou banheiros vem de alguma fonte natural (chuvas) e são evacuadas de forma correta após utilização. Além desses exemplos, temos outros que são simples e podem ser colocados em prática em qualquer empresa, como economia de água, energia, folhas A4, evitando o desperdício.

Todas essas questões, o responsável pelo recursos humanos, juntamente com a direção e proprietários, podem fazer a diferença no dia a dia. Trazendo o conhecimento e passando para sua equipe e estes repassam para seus conhecidos.

DISCUSSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto, apesar do tema gerar grandes debates em Fóruns mundiais, sabe-se que muito pode ser feito, e as empresas podem agregar e muito para que mais pessoas se conscientizem que pequenos atos podem mudar muitas situações, e mais do que isso, o Gestor de Recursos Humanos, junto com o apoio da direção, pode fazer a diferença capacitando e motivando a equipe a participar dessa atitude social, criando projetos sustentáveis, iniciativas de conscientização.

Atitudes como esta pode ajudar a melhorar o clima organizacional da empresa visto que desta forma poderá unir a equipe numa só ideia, mostrando que juntos eles podem melhorar seu ambiente de trabalho, familiar e social.

Muitas corporações possuem projetos para benefício ambiental, mas a intenção da pesquisa é mostrar que pequenas atitudes podem fazer a diferença, e o RH pode auxiliar na implantação desses pequenos gestos, fazendo com que se mude a cultura de que apenas grandes empresas podem realizar projeto sustentável e somente estes surtem efeito, este pode atuar, dentro das empresas, num contexto maior de sua competência, fazendo a diferença dentro das organizações, pois cada vez mais se faz necessário de um Gestor de Capital Intelectual, para capacitar, nortear e qualificar ainda mais o trabalho de sua equipe, seja na área de eventos (onde precisa-se de colaboradores capacitados e motivados para realização de um sonho de seu cliente) ou seja em outros segmentos.

Atitudes como economizar a água, criar estrutura de captação da água da chuva, economia de energia, materiais etc. podem ajudar e muito, desde que todos comecem a fazer sua parte. Mais do que essas ações, devem também buscar conciliar o “gerar lucros” com a preocupação socioambiental, e usar este feito como vantagem competitiva para ela mesmo diante de seus clientes.

As empresas que tiverem a preocupação somente em vender e não se preocupar com a questão sócio ambiental, poderão perder mercado para seus concorrentes que possuem essa mentalidade com a sociedade, pois ser sustentável é um diferencial levado a sério para a maioria das pessoas.

Portanto, após o exposto anteriormente, conclui-se que o Gestor de Capital Intelectual se faz necessário dentro da empresa, como precursor de capacitação intelectual de sua equipe, mais especificamente, para promover a prática sustentável dentro da mesma. Aliado com a direção, este pode desenvolver cursos, palestras, debates, fóruns e mais além

disso, implantar ações ambientais afim de se ampliar o conhecimento da equipe acerca do assunto, de forma prática, que é de interesse de todos.

REFERÊNCIAS

- LANG, J. **Gestão ambiental: estudo das táticas de legitimação utilizadas nos relatórios da administração das empresas listadas no ISE. Dissertação de mestrado.** Universidade Regional de Blumenau, 2009.
- FLEURY, M. T. L. E FISCHER, R. M. **Gestão de pessoas: os desafios de aproximar a teoria da prática e vice-versa. Revista de Administração de Universidade de São Paulo.** São Paulo. V. 33: 1998.
- FRIEND, GIL. **O segredo das empresas sustentáveis: A vantagem das estratégias ‘verdes’.** 1.ª edição: 2009.
- LEPAK, D. P; SHAW, J. D. **Strategic HRM. The internacional journal management.** V. 19: 2008.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Sustentabilidade ambiental no Brasil: biodiversidade, economia e bem-estar humano.** – Brasília: Ipea, 2010.