

## **RELAÇÃO ENTRE PRÁTICAS DE GESTÃO AMBIENTAL E PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

Graziela Dias Alperstedt<sup>1</sup>, Bruno Rossetti Leandro<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Orientadora, Departamento de Administração Empresarial - ESAG – [graziela.alperstedt@udesc.br](mailto:graziela.alperstedt@udesc.br)

<sup>2</sup> Acadêmico do Curso de Administração Empresarial - ESAG – bolsista PIBIC/CNPq

Palavras-chave: Desenvolvimento Sustentável. Práticas Sustentáveis. Gestão de Pessoas.

O objetivo desse trabalho é analisar a relação entre as práticas de gestão ambiental e as práticas de recursos humanos adotadas pelas empresas industriais catarinenses. Na fundamentação teórica foram abordados os temas sustentabilidade, práticas sustentáveis e gestão de recursos humanos.

O conceito de sustentabilidade ambiental foi sendo construído e aprofundado nos últimos séculos. As discussões feitas em torno desse conceito têm influenciado a opinião pública em várias partes do mundo. Como consequência, o ambiente empresarial também tem incorporado essas demandas. A discussão iniciada sobre sustentabilidade fez com que o setor privado tivesse que se adaptar para corresponder a essa nova expectativa, tanto do Estado quanto dos consumidores. Assim, as organizações passaram a agir em conjunto com órgãos públicos para desenvolver maneiras de encontrar um equilíbrio ideal de desenvolvimento sustentável.

E para alcançar o desenvolvimento sustentável, torna-se necessário, portanto, a adoção e a aplicação de práticas sustentáveis pela organização. Essas práticas são ações feitas para diminuir, ou acabar, com o impacto prejudicial ao meio ambiente. Apesar de muitas organizações não reconhecerem benefícios para incorporarem essas ações em seu planejamento, os gestores que conseguem utilizar as práticas sustentáveis de forma eficiente alcançam bons resultados a partir dos ganhos econômicos para a empresa de forma direta, além de chamar a atenção do mercado (CNTL, 2003; STOCK; SPEH; SHEAR, 2002; JAIN, 2012). Assim, as práticas ambientais tem sido adotadas pelas empresas, as quais são discutidas nessa pesquisa. Entre elas é possível citar: produção limpa, produção mais limpa, logística reversa, compensação ambiental, gestão sustentável da cadeia de suprimentos e avaliação do impacto ambiental.

A pesquisa utiliza, fundamentalmente, uma abordagem quantitativa, com foco na análise de correlação. Os dados utilizados nesse estudo foram coletados a partir do estudo de Alperstedt (2013), que teve apoio da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC) para o contato com as empresas participantes da amostra. Alperstedt (2013) coletou as informações por meio de um questionário online, enviado aos responsáveis pela gestão ambiental das organizações participantes. O questionário faz questionamentos que visam caracterizar o correspondente e identificar as suas práticas e políticas com relação à gestão ambiental.

Dos 225 questionários respondidos, foram estipulados critérios para realizar uma triagem das respostas que poderiam ser utilizadas para investigar a relação entre Gestão de Recursos Humanos e Práticas Sustentáveis. Para participar desta pesquisa, o questionário deveria ter todas as respostas selecionadas, respondidas pela organização. Ao final da avaliação, vinte questionários foram excluídos da análise por não corresponderem aos critérios estipulados.

No questionário, a cada questão o respondente tinha que caracterizar a sua empresa a partir da utilização de uma escala likert de 5 pontos, que iniciava-se em 1, representando o menor envolvimento com o tema, até 5, representando o maior envolvimento com o tema.

Para a análise feita nesse artigo em específico, foi realizado um recorte da pesquisa utilizando as respostas referentes à Gestão de Pessoas e às Práticas Ambientais e utilizados os softwares Excel, da Microsoft, para organizar os dados, e o SPSS, da IBM, para gerar os resultados de uma correlação canônica. Considerou-se a gestão de pessoas, como variável independente e as práticas ambientais, como variável dependente. Foram identificadas no questionário perguntas correspondentes as variáveis selecionadas. A técnica empregada para identificar a relação entre os grupos foi, portanto, a correlação canônica. A correlação canônica é a correlação entre duas variáveis latentes, que são provenientes de combinações de suas variáveis originais. As formações dessas variáveis latentes permitem a análise de grandes sistemas, pois possibilitam a compreensão da influência mútua de duas variáveis diferentes que são compostas por outras subvariáveis. Dessa forma, as subvariáveis com influências mais fortes localizadas, possibilitando o entendimento da influência da gestão de pessoas na adoção de práticas ambientais.

A partir do resultado da pesquisa quantitativa conclui-se que o coeficiente de dependência em relação às práticas de gestão ambiental com as práticas de gestão de pessoas é de 65%, ou seja, a correlação entre as duas variáveis é forte. Os resultados do estudo permitem afirmar que, pelo menos para a amostra de empresas estudada, as práticas de gestão de recursos humanos podem ser um catalizador para a adesão de práticas sustentáveis dentro das empresas. A partir dos resultados e das dificuldades encontradas durante o desenvolvimento do estudo, propõe-se novos estudos com foco na relação entre as práticas ambientais e os diferentes aspectos da gestão empresarial, com maior abrangência, além de amostras mais significativas.