

Administração, Empreendedorismo e Inovação

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)

Atena
Editora

Ano 2019

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)

Administração, Empreendedorismo e Inovação

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Natália Sandrini e Lorena Prestes

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

A238 Administração, empreendedorismo e inovação [recurso eletrônico] /
Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa
(PR): Atena Editora, 2019. – (Administração, Empreendedorismo
e Inovação; v. 1)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-314-9

DOI 10.22533/at.ed.149190805

1. Administração. 2. Empreendedorismo. 3. Inovações
tecnológicas. I. Silva, Clayton Robson Moreira da. II. Série.

CDD 658.421

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Administração, Empreendedorismo e Inovação” compreende uma série com três volumes de livros, publicados pela Atena Editora, os quais abordam diversas temáticas inerentes ao campo da administração. Este primeiro volume é composto por vinte e três capítulos desenvolvidos por pesquisadores renomados e com sólida trajetória na área.

Dessa forma, esta obra é dedicada àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos e percepções sobre Administração, Empreendedorismo e Inovação, por meio de um arcabouço teórico especializado. Ainda, ressalta-se que este livro agrega ao campo da Administração, Empreendedorismo e Inovação à medida em que reúne um material rico e diversificado, proporcionando a ampliação do debate sobre os temas e conduzindo gestores, empreendedores, técnicos e pesquisadores ao delineamento de novas estratégias de gestão. A seguir, apresento os estudos que compõem os capítulos deste volume, juntamente com seus respectivos objetivos.

O primeiro capítulo é intitulado “Comprometimento e Satisfação no Trabalho em uma Instituição Filantrópica de Apoio à Criança com Câncer” e objetivou compreender a relação entre a satisfação dos colaboradores e o comprometimento com o trabalho em uma Instituição Filantrópica na cidade de João Pessoa – PB, que tem como missão cuidar de crianças portadoras de câncer. O segundo capítulo tem como título “Como a Satisfação dos Funcionários Influencia o Clima Organizacional? Estudo de Caso em Empresa do Setor Educacional” e objetivou estudar como o clima organizacional se relaciona com a satisfação de funcionários de uma empresa do setor educacional do interior do estado de São Paulo. O terceiro capítulo, intitulado “Diagnóstico de Clima Organizacional e sua Influência na Saúde Mental do Empregado”, teve como objetivo realizar pesquisa sobre diagnóstico de clima organizacional em Instituição Bancária de grande porte na cidade de Goiânia, estado de Goiás.

O quarto capítulo, intitulado “Qualidade de Vida no Trabalho de Profissionais Expatriados para Índia e China”, objetivou caracterizar a percepção de profissionais expatriados para Índia e China sobre a sua qualidade de vida no trabalho. O quinto capítulo, intitulado “Gestão de RH e o Processo de Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho: análise na empresa Gerdau à luz das ações de Recursos Humanos Sustentável”, buscou descrever o processo de Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho desenvolvido pela Gerdau João Pessoa, bem como identificar suas ações sustentáveis referente a esse processo de gestão de recursos humanos. O sexto capítulo tem como título “O Engajamento como Ferramenta para a Melhoria da Produtividade e dos Resultados nas Empresas” e objetivou identificar a relevância do engajamento até se chegar em um conjunto de comportamentos gerados nas empresas que utilizam e as que não utilizam o engajamento como ferramenta.

O sétimo capítulo é intitulado “As Múltiplas e Interligadas Competências do Líder” e objetivou discutir as múltiplas e interligadas competências do líder. O oitavo capítulo

tem como título “O Papel do Líder na Administração do *Turnover*” e objetivou demonstrar alternativas para o líder atuar, preventivamente, na administração do *turnover* dentro das organizações. O nono capítulo, intitulado “O Perfil do Gestor do Município de Cravolândia na Escola Áurea Cravo”, objetivou abordar como está o papel do gestor escolar e propor uma reflexão sobre essa gestão.

O décimo capítulo é intitulado “A Inteligência Competitiva como Meio para Obtenção e Proteção de Vantagem Competitiva da Firma” e objetivou avaliar como o conceito de inteligência competitiva poderia se configurar como meio de obtenção e proteção da vantagem competitiva da firma. O décimo primeiro capítulo tem como título “Diagnóstico do Desempenho Estratégico em Micro e Pequenas Empresas com Aplicação do *Balanced Scorecard*” e investigou a convergência de fins e meios entre os enfoques de gestão do desempenho estratégico e gestão da competitividade em micro e pequenas empresas. O décimo segundo capítulo, intitulado “Processo Decisório em Ambiente Organizacional”, teve como objetivos estudar os conceitos dos processos decisórios e discutir as relações entre a tomada de decisão e o processo decisório no contexto organizacional.

O décimo terceiro capítulo tem como título “Governança num Laticínio do Sul Goiano sob a Ótica da Economia dos Custos de Transação” e buscou caracterizar e analisar a estrutura de governança de um laticínio na região Sul de Goiás sob a ótica da economia dos custos de transação. O décimo quarto capítulo é intitulado “Caso Rápido & Barato: vamos entregar logo a encomenda?” e trata-se de um caso de ensino que examina o tema da produtividade dos empregados de uma empresa privada de coleta e entrega de encomendas. O décimo quinto capítulo é intitulado “Um Fabricante, Múltiplas Marcas” e problematiza aspectos da concentração de mercado no segmento alimentar brasileiro a partir da concentração de marcas por um seleto grupo de empresas.

O décimo sexto capítulo tem como título “Marcas, Marketing e Consumo nos Trens Urbanos” e objetivou problematizar as apropriações e os usos que são feitos dos produtos ditos “de marca” para impulsionar o comércio daqueles “sem marca”. O décimo sétimo capítulo é intitulado “Imagem-Conceito da Marca Scania – Por Trás de Todo Motorista Existe um Caminhão, Por Trás de Todo Caminhão Existe uma Marca” e objetivou verificar a imagem-conceito da marca Scania perante seus públicos. O décimo oitavo capítulo tem como título “Marketing: Análise do Comportamento do Consumidor e a Decisão de Compra” e objetivou contribuir para compreensão da importância dos elementos do marketing, bem como, retratar e analisar o comportamento do consumidor e a decisão de compra na população de baixa renda.

O décimo nono capítulo, intitulado “Envolver e Conquistar: uma análise sobre a estratégia de lançamento do *revival* da série *Gilmore Girls* pela Netflix”, teve como objetivo refletir sobre as estratégias de lançamento de histórias seriadas através do canal de *streaming* Netflix. O vigésimo capítulo tem como título “O Efeito de Moderação Geracional sobre a Aceitação e o Uso de Novas Tecnologias: uma análise do uso

de internet em smartphones” e tem o propósito de ampliar o entendimento sobre o comportamento do consumidor de novas tecnologias. O vigésimo primeiro capítulo é intitulado “O Papel da Inteligência Competitiva e do Marketing no Desenvolvimento de Produtos Inovadores” e objetivou estudar a inteligência competitiva como apoio ao marketing no desenvolvimento de produtos inovadores.

O vigésimo segundo capítulo é intitulado “O Planejamento Estratégico de Marketing da Agência de Publicidade e Propaganda Hiato Comunicação” e apresenta os principais dados estratégicos da Agência Hiato Comunicação. O vigésimo terceiro capítulo tem como título “O Potencial da Neurociência no Trabalho dos Publicitários” e objetivou caracterizar e pontuar as principais ferramentas da Neurociência que se aplicam ao universo da Publicidade e Propaganda.

Assim, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação que possibilitaram a construção dessa obra de excelência, e esperamos que este livro possa contribuir para a discussão e consolidação de temas relevantes para a área de Administração, Empreendedorismo e Inovação, levando pesquisadores, docentes, gestores, analistas, técnicos, consultores e estudantes à reflexão sobre os assuntos aqui abordados.

Clayton Robson Moreira da Silva

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
COMPROMETIMENTO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO FILANTRÓPICA DE APOIO À CRIANÇA COM CÂNCER	
Allisson Silva dos Santos Reginaldo Elias Chaves Thiago Gomes Gama Maria Luiza da Costa Santos	
DOI 10.22533/at.ed.1491908051	
CAPÍTULO 2	12
COMO A SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS INFLUENCIA O CLIMA ORGANIZACIONAL? ESTUDO DE CASO EM EMPRESA DO SETOR EDUCACIONAL	
Gabriela Troyano Bortoloto	
DOI 10.22533/at.ed.1491908052	
CAPÍTULO 3	21
DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SUA INFLUÊNCIA NA SAÚDE MENTAL DO EMPREGADO	
Rosângela Alves de Lima Gleyciane Mendes da Silva Marcela Neres Ribeiro Andréa Batista Magalhães	
DOI 10.22533/at.ed.1491908053	
CAPÍTULO 4	39
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS EXPATRIADOS PARA ÍNDIA E CHINA	
Graziele Zwielewski Suzana da Rosa Tolfo	
DOI 10.22533/at.ed.1491908054	
CAPÍTULO 5	67
GESTÃO DE RH E O PROCESSO DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: ANÁLISE NA EMPRESA GERDAU À LUZ DAS AÇÕES DE RECURSOS HUMANOS SUSTENTÁVEL	
Amanda Raquel de França Filgueiras Damorim Luciane Albuquerque Sá de Souza Luciano de Santana Medeiros Eduardo Albuquerque de Sá Emanoela Moura Toscano Simone Moura Cabral Odaelson Clementino da Silva Manuelle Cristine Silva	
DOI 10.22533/at.ed.1491908055	
CAPÍTULO 6	85
O ENGAJAMENTO COMO FERRAMENTA PARA A MELHORIA DA PRODUTIVIDADE E DOS RESULTADOS NAS EMPRESAS	
Juliano Keller Alvez Vanderlei Luiz Dias Leonard Almeida de Moraes Édis Mafra Lapolli	
DOI 10.22533/at.ed.1491908056	

CAPÍTULO 7	99
AS MÚLTIPLAS E INTERLIGADAS COMPETÊNCIAS DO LÍDER	
Francynete Silva Portela Brito	
Iago Vasconcelos Teixeira	
Isabella de Oliveira Tomaz	
Kátia Lorena das Chagas Wenceslau	
Martha Pereira Silva	
Valeska Moreira Gomes	
André Luiz Marques Gomes	
DOI 10.22533/at.ed.1491908057	
CAPÍTULO 8	110
O PAPEL DO LÍDER NA ADMINISTRAÇÃO DO TURNOVER	
Daniel Melanda Signorini	
Jerson Joaquim da Silva	
Lucas Bertasso Martos	
DOI 10.22533/at.ed.1491908058	
CAPÍTULO 9	120
O PERFIL DO GESTOR DO MUNICÍPIO DE CRAVOLÂNDIA NA ESCOLA ÁUREA CRAVO	
Claudemir Nascimento Araujo Santos	
Alexandro Santos Barros	
DOI 10.22533/at.ed.1491908059	
CAPÍTULO 10	128
A INTELIGÊNCIA COMPETITIVA COMO MEIO PARA OBTENÇÃO E PROTEÇÃO DE VANTAGEM COMPETITIVA DA FIRMA	
Jorge Ivan Correa Junior	
DOI 10.22533/at.ed.14919080510	
CAPÍTULO 11	143
DIAGNÓSTICO DO DESEMPENHO ESTRATÉGICO EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS COM APLICAÇÃO DO BALANCED SCORECARD	
Antonio Guerra Junior	
Francisco Alexandre Regina	
DOI 10.22533/at.ed.14919080511	
CAPÍTULO 12	157
PROCESSO DECISÓRIO EM AMBIENTE ORGANIZACIONAL	
Fabrícia Cândida Aparecida de Paula Raggi	
Ana Cristina Mende Muchon	
Daniela Vasconcelos Cardoso de Assunção	
Evelyne Lopes Ferreira	
Wagner Cardoso Silva	
DOI 10.22533/at.ed.14919080512	
CAPÍTULO 13	166
GOVERNANÇA NUM LATICÍNIO DO SUL GOIANO SOB A ÓTICA DA ECONOMIA DOS CUSTOS DE TRANSAÇÃO	
Maryele Lázara Rezende	
Vagner Rosalem	
Cássia da Silva Castro Arantes	
DOI 10.22533/at.ed.14919080513	

CAPÍTULO 14	182
CASO RÁPIDO & BARATO: VAMOS ENTREGAR LOGO A ENCOMENDA?	
Wanderson Fernandes Modesto de Oliveira	
Walid Abbas El-Aouar	
Rodrigo José Guerra Leone	
DOI 10.22533/at.ed.14919080514	
CAPÍTULO 15	197
UM FABRICANTE, MÚLTIPLAS MARCAS	
Anderson Moraes de Castro e Silva	
Elizabeth Pereira Andrade	
DOI 10.22533/at.ed.14919080515	
CAPÍTULO 16	212
MARCAS, MARKETING E CONSUMO NOS TRENS URBANOS	
Anderson Moraes de Castro e Silva	
Elizabeth Pereira Andrade	
DOI 10.22533/at.ed.14919080516	
CAPÍTULO 17	230
IMAGEM-CONCEITO DA MARCA SCANIA POR TRÁS DE TODO MOTORISTA EXISTE UM CAMINHÃO POR TRÁS DE TODO CAMINHÃO EXISTE UMA MARCA	
Artur Afonso Ceni	
DOI 10.22533/at.ed.14919080517	
CAPÍTULO 18	247
MARKETING: ANÁLISE DO COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR E A DECISÃO DE COMPRA	
Ivone Rodrigues Lima	
Carlos José dos Santos	
Naiane Dias Simões	
Vagner Rosalem	
Renata Alessandra Evangelista	
DOI 10.22533/at.ed.14919080518	
CAPÍTULO 19	255
ENVOLVER E CONQUISTAR: UMA ANÁLISE SOBRE A ESTRATÉGIA DE LANÇAMENTO DO REVIVAL DA SÉRIE GILMORE GIRLS PELA NETFLIX	
Amanda Pereira Gonçalves	
DOI 10.22533/at.ed.14919080519	
CAPÍTULO 20	268
O EFEITO DE MODERAÇÃO GERACIONAL SOBRE A ACEITAÇÃO E O USO DE NOVAS TECNOLOGIAS: UMA ANÁLISE DO USO DE <i>INTERNET</i> EM <i>SMARTPHONES</i>	
Luiz Henrique Lima Faria	
Antônio Carlos Giuliani	
Nádia Kassouf Pizzinatto	
Christiano França da Cunha	
Ronie Galeano	
Rafael Buback Teixeira	
Renata Sossai Freitas Faria	
Bruno Tardin Francischeto	
DOI 10.22533/at.ed.14919080520	

CAPÍTULO 21	289
O PAPEL DA INTELIGÊNCIA COMPETITIVA E DO MARKETING NO DESENVOLVIMENTO DE PRODUTOS INOVADORES	
Renata Giacomini Menezes Cristiana Fernandes De Muylder Jefferson Lopes La Falce	
DOI 10.22533/at.ed.14919080521	
CAPÍTULO 22	301
O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE MARKETING DA AGÊNCIA DE PUBLICIDADE E PROPAGANDA HIATO COMUNICAÇÃO	
Lucas Coimbra de Araújo Cid Gonçalves Filho Sônia Aparecida Martins Lazzarini	
DOI 10.22533/at.ed.14919080522	
CAPÍTULO 23	316
O POTENCIAL DA NEUROCIÊNCIA NO TRABALHO DOS PUBLICITÁRIOS	
Lucas Coimbra de Araújo Cid Gonçalves Filho Carlos Alberto Gonçalves	
DOI 10.22533/at.ed.14919080523	
SOBRE O ORGANIZADOR	330

GESTÃO DE RH E O PROCESSO DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: ANÁLISE NA EMPRESA GERDAU À LUZ DAS AÇÕES DE RECURSOS HUMANOS SUSTENTÁVEL

**Amanda Raquel de França Figueiras
Damorim
Luciane Albuquerque Sá de Souza
Luciano de Santana Medeiros
Eduardo Albuquerque de Sá
Emanoela Moura Toscano
Simone Moura Cabral
Odaelson Clementino da Silva
Manuelle Cristine Silva**

RESUMO: A Sustentabilidade vem crescendo dia após dia, ao passar do tempo sua definição e suas práticas vão ficando mais claras para a sociedade, e gradativamente um maior número de empresas está incluindo em suas políticas esse ideal. O que acontece é que em muitos casos esse discurso sustentável não ocorre na prática, pois ele prevê que as empresas desempenhem suas atividades sem afetar negativamente as dimensões ambientais, econômicas e sociais. Dentre essas três, optou-se por discutir aspectos referentes à dimensão social, no intuito de contribuir com informações para a área de Gestão de Pessoas. Esta pesquisa teve como objetivos específicos: descrever o processo de Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho desenvolvido pela Gerdau João Pessoa, identificar suas ações sustentáveis referente a esse processo de GRH e compará-las com as ações de Recursos

Humanos Sustentáveis desenvolvidas por D’Amorim (2009), mais especificamente para esse processo da gestão de pessoas. Os dados foram obtidos a partir de entrevista e analisados qualitativamente de acordo com a técnica de categorização proposta por Bardin (1977). A partir da análise desses dados e da discussão dos resultados, foi possível perceber que a unidade possui além de discurso, práticas sustentáveis dentro desse processo da gestão de pessoas.

PALAVRAS-CHAVE: Sustentabilidade, Gestão de Pessoas, Higiene Saúde e Segurança do Trabalho

1 | INTRODUÇÃO

As empresas adquiriram com o tempo um papel importantíssimo no contexto da questão ambiental e da sustentabilidade, pois tratam-se de “construções sociais, sujeito e objeto da realidade da qual fazem parte”, interferindo no meio em que atuam, seja agravando ou superando os problemas ambientais (VERGARA; BRANCO, 2001). Segundo Barbieri *et al.* (2010) atualmente percebe-se na sociedade que os princípios que envolvem o desenvolvimento sustentável e o respeito às políticas ambientais são mais ou menos aceitos nos diferentes países pela mídia, pelas

pessoas ligadas a preservação ambiental, pelos governos e pela sociedade. Para atender a essas pressões institucionais, são desenvolvidos novos modelos de gestão, elaborados para se adequar a esse novo modelo, como é o caso das organizações inovadoras sustentáveis.

Diante de suas características, seja por seu poder econômico ou por suas competências técnicas, as empresas tornaram-se atualmente as instituições que mais influenciam a sociedade. Harman (1996 *apud* VERGARA; BRANCO, 2001) enfatiza essa importância quando afirma que a empresa moderna que consegue sobreviver em um ambiente dinâmico é uma das instituições que mais se adaptam a essas constantes mudanças e que mais exercem papel de liderança frente a essas transformações necessárias, tendo melhor desempenho inclusive em comparação a igrejas e aos governos (VERGARA; BRANCO, 2001). Esse papel que as empresas vêm conquistando a cada dia torna-as mais influentes e poderosas ao mesmo tempo em que elas passam a ter mais responsabilidade sobre o meio em que atuam. Segundo Quelhas e Aride (2006), esse novo tipo de gestão, que já vem emergindo há algum tempo no meio organizacional, deve refletir o compromisso contínuo da organização com a ética e com o desenvolvimento econômico, proporcionando dessa forma a melhoria na qualidade de vida de seus empregados e seus familiares, da comunidade local e da sociedade como um todo (QUELHAS; ARIDE, 2006).

Atualmente vive-se na era da comunicação, inovação e competitividade. A cada dia surge uma nova forma de se comunicar, de superar barreiras e aproximar pessoas de diferentes partes do mundo; ao mesmo tempo são lançados, a todo instante, avanços tecnológicos cada vez mais eficientes e com maior precisão (BORGES, 2006). Somado a tudo isso, tem-se o crescimento desenfreado da população e do consumo, demandando das empresas a super-exploração dos recursos naturais, processos e equipamentos cada vez mais efetivos para atenderem a essa crescente demanda, caracterizando essa corrida incessante em busca da competitividade (WWF, 2010).

Todos esses avanços e progressos afetaram positivamente a qualidade de vida de muitas pessoas. No entanto, segundo D'Amorim (2009), esse contínuo desenvolvimento tem trazido reflexos negativos, gerando impactos socioeconômicos e ambientais, causando profundos danos devido à ação descomprometida que o homem exerce sobre o meio onde vive, demonstrando descontrole e causando deterioração. Frente a essa situação surge a temática do desenvolvimento sustentável, que de acordo com a WWF Brasil (2010), trata-se da capacidade de atender as necessidades da nossa geração, permitindo que também haja capacidade de suprimento das necessidades das gerações futuras, assim como para Maimon (1996), que o resume como a busca simultânea da eficiência econômica, da justiça social e da harmonia ambiental. Nesse contexto, a sustentabilidade procura ainda diminuir os resultados paradoxais causados pela procura do lucro e do progresso a todo custo e minimizar as distorções e discrepâncias socioeconômicas e ambientais que comprometem o planeta e as futuras gerações (D'AMORIM, 2009).

Esse tema a cada dia vem ganhando maior repercussão, pois assim como as pessoas, as empresas vêm aderindo aos seus ideais, reconhecendo o seu papel dentro da sociedade e assumindo uma postura sustentável, revendo seu discurso, seus processos, alinhando retorno econômico com suas ações sociais e conservação da natureza; fazendo com que as práticas sustentáveis façam parte de sua estratégia, tomando consciência de que são parte integrante do mundo e não simples consumidoras dele (WWF, 2010). Diante dos desafios que a sociedade enfrenta e da ciência do poder que as empresas detêm, pode-se questionar sobre a necessidade do envolvimento destas na eliminação das externalidades resultantes de suas atividades (VERGARA; BRANCO, 2001). Diversas empresas já assumem um discurso sustentável, “assumindo compromissos com a redução de impactos ambientais, com o apoio a grupos socialmente excluídos, com a erradicação das múltiplas causas de pobreza, tais como a ausência de educação” (VERGARA; BRANCO, 2001, p. 26).

Dentre várias Organizações Sustentáveis, pode-se destacar a Gerdau que é a multinacional que dentro das Américas, lidera o segmento de aços longos e, além disso, destaca-se, no mundo, como um dos maiores fornecedores de aços longos especiais. Com mais de cem anos de existência, a empresa hoje já se faz presente em 14 diferentes países. Aqui no Brasil, produz aços longos comuns, especiais e planos e mantém atividade em quase todos os Estados. Os produtos produzidos são vendidos e destinados para todos os continentes, eles são projetados para atender a indústria, a agropecuária e a construção civil e fazem-se presentes na vida das pessoas nas mais variadas maneiras. Sempre se comprometendo com o desenvolvimento sustentável, a Gerdau busca ser eficiente e crescer com rentabilidade (GERDAU, 2018).

A Gerdau atribui grande importância aos princípios do desenvolvimento sustentável. Ela acredita que o crescimento econômico tem como base a relação ética e socialmente responsável com o meio ambiente, procura sempre manter vínculos de longo prazo e crescimento paralelo e simultâneo com todos os seus públicos, sejam eles governos, sociedade, acionistas, fornecedores, clientes ou colaboradores. Além disso, o compromisso com o desenvolvimento sustentável é revelado através do cuidado e do respeito com o meio ambiente, fatores esses que se mostram fundamentais em suas atividades. Para atender às suas preocupações com o meio ambiente, a Gerdau investe em pesquisas que procuram reaproveitar ao máximo a sucata, investe em tecnologias que objetivam a redução do uso de recursos naturais e investem também na reciclagem (GERDAU, 2018).

Dentro do universo da sustentabilidade existem três dimensões: a econômica, a social e a ambiental, cada uma com a sua abrangência e a sua importância. No âmbito empresarial as pessoas são essenciais, tendo em vista a relevância do fator humano na dinâmica das atividades e processos da organização, possibilitando competitividade, cooperação e diferenciação nas relações com clientes, com outras organizações e no meio empresarial, através de sua capacidade de criar e de inovar sendo fonte real de vantagem competitiva para a empresa (DAVEL; VERGARA, 2008). Uma vez

observada essa sobressalência, as empresas devem dedicar uma atenção especial ao seu capital humano, que hoje possui nível estratégico, buscando satisfazer as expectativas e necessidades dessa parcela de exigentes internos da empresa, a fim de reter esse diferencial competitivo sobre seu domínio. Para isso se faz necessário o uso de ferramentas de gestão de recursos humanos (GRH), ou gestão de pessoas, no intuito de abordar os diversos tipos de necessidades demandadas pelos funcionários da empresa. “As pessoas que trabalham nas organizações são, na verdade, muito mais do que simples recursos, pois delas dependem os resultados da organização” (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2009, p. 12) elas atuam como colaboradores nos diferentes níveis do processo decisório.

As empresas devem sempre estar em busca da excelência, para isso devem estabelecer estratégias com o objetivo de tornar as relações capital x trabalho menos conflituosas de maneira a possibilitar a produtividade e a obtenção de um clima organizacional propício ao alto desempenho empresarial (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2009). Com esse propósito, as empresas utilizam-se dos processos de GRH para administrarem seu relacionamento com as pessoas que compõem a organização, assim como para acompanharem e traçarem a trajetória delas dentro desse universo, atentando sempre para a importância do bem-estar desses indivíduos no meio em que estão inseridos.

Para Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2009), a questão da Higiene e Segurança no Trabalho constitui-se numa das ferramentas da GRH: Planejamento, Recrutamento, Seleção e Contratação de pessoas; Administração de cargos e salários; Planejamento de carreira; Avaliação de Desempenho, Treinamento e Desenvolvimento, Higiene e Segurança no Trabalho; Clima Organizacional e Motivação. Esses processos ou subsistemas de RH (Recursos Humanos) foram estudados mais profundamente por D’Amorim (2009); a qual procurou no referido estudo, primeiramente propor um avanço teórico sobre ações de Recursos Humanos Sustentáveis e posteriormente analisar os processos ou subsistemas de GRH à luz dessas ações.

Entre todas essas ações de RH desenvolvidas por D’Amorim (2009), a presente pesquisa propõe-se a estudar a respeito do processo de Higiene e Segurança do Trabalho, uma vez que tal subsistema da gestão de recursos humanos se faz extremamente importante dentro do ideal da Sustentabilidade, pois está intimamente ligado com a qualidade de vida e bem estar da força de trabalho de uma empresa, assim como de suas famílias, o que segundo Amaral (2003 *apud* QUELHAS; ARIDE, 2006) faz parte do compromisso contínuo de uma organização que se propõe em desenvolver uma Gestão Sustentável, ao mesmo tempo em que promove seu desenvolvimento econômico e que mantém um comportamento ético. No entanto, apesar da importância desse assunto, estudos que analisem especificamente estas duas questões de maneira inter-relacionada ainda são incipientes, pois em sua maioria relacionam apenas aspectos normativos. Enquanto cresce o número de trabalhos sobre sustentabilidade que remetem os corporativos projetos “verdes”, continua

existindo um hiato quanto aos processos de aprimoramento de pessoas e no âmbito de sua integração na estratégia organizacional (GRIFFITHS; PETRICK, 2001 *apud* QUELHAS; ARIDE, 2006).

Diante dessa problemática, esta pesquisa procurou analisar as práticas utilizadas pela empresa Gerdau João Pessoa no que diz respeito a esse subsistema de gestão de pessoas buscando elucidar o seguinte problema de pesquisa: Como pode ser compreendido o processo de Higiene e Segurança do Trabalho desenvolvido pela Gerdau João Pessoa à luz das ações de Recursos Humanos Sustentáveis? Portanto a presente pesquisa tem como objetivo analisar o processo de Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho desenvolvido pela Gerdau João Pessoa, à luz das ações de Recursos Humanos Sustentável. A Sustentabilidade é um tema atual e extremamente importante fazendo-se, sobretudo necessário no cenário empresarial de hoje. Tem sido um tema que tem participado da área estratégica da empresa, pois todos precisam ter um olhar voltado para o futuro e para as perspectivas de mudanças. As empresas estão atentando sobre a necessidade de elaborarem uma gestão que contemple as três dimensões da sustentabilidade: econômica, social e ambiental, conectada com as mudanças internas e externas à organização, tentando minimizar os danos causados pelas suas atividades (BARBIERI et al., 2010).

Após passar por grandes transformações, a Sustentabilidade passou a ser melhor entendida e adquiriu proporções gigantescas, sendo adotada por empresas do mundo inteiro (WWF, 2010). Porém, as pesquisas a respeito dessa temática não têm crescido nesse mesmo ritmo, principalmente em sua dimensão social. Estudos sobre a gestão de pessoas surgem consolidado reconhecimento do capital humano dentro das organizações. Porém, até o presente momento, ainda são incipientes os trabalhos acadêmicos que analisem a gestão de pessoas com enfoque sustentável. Ao visualizar essa lacuna dentro da bibliografia atual, a autora desta pesquisa percebeu a oportunidade de levantar novas informações em torno dessa temática, procurando através desse trabalho validar as ferramentas desenvolvidas por D'Amorim (2009), difundindo a importância da mesma e alertando as pessoas e demais empresas sobre a urgência dessa postura.

O apanhado de informações contido neste trabalho poderá gerar contribuições no que diz respeito à disseminação das práticas de gestão de pessoas em empresas sustentáveis, ou seja, que além de preocuparem-se com o meio ambiente e sua situação econômica, também desenvolvam políticas voltadas para a sociedade, sobretudo para os seus trabalhadores. O trabalho também poderá despertar o interesse de outros pesquisadores em busca de pesquisar, aprofundar ou disseminar temas que envolvam a questão da sustentabilidade como variável determinante na gestão de Recursos Humanos. Para a empresa estudada, a pesquisa pôde ser a oportunidade de testar suas práticas de gestão, mais especificamente sobre o processo utilizado para a garantia da higiene, da saúde e da segurança de seus colaboradores em seu ambiente de trabalho, identificando o alinhamento entre o discurso e a prática.

2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gestão com Pessoas ou ARH e a Higiene e Segurança no Trabalho

A gestão com pessoas ou Administração de Recursos Humanos- ARH já passou por profundas mudanças ao longo do tempo. No passado o trabalhador era visto como extensão da máquina, mais à frente, passou a ser bastante cobrado “com o advento do *just-in-time*, da qualidade total, das tecnologias da informação, da produção enxuta, da engenharia simultânea e da automação”. Hoje em dia, no tempo em que vivemos na era da “economia digital e do comércio eletrônico”, o relacionamento entre empresas, clientes, “o comportamento das pessoas, a gestão do capital intelectual, a gestão por competências e a gestão do conhecimento (...) vieram transformar a tradicional administração de recursos humanos” (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2009, p. 21). O ambiente global vive uma era de extrema competição e quebra de barreiras, contando não somente com concorrentes conhecidos em mercados convencionais, mas também a partir do acesso a mercados que antes eram isolados ou protegidos. Frente a esses avanços observam-se significativas mudanças de paradigma na gestão de pessoas. Em um contexto futuro vê-se a necessidade de realizar um processo de gestão descentralizada onde cada gestor é responsável por seu setor juntamente com suas atividades-fim e suas atividades-meio. Esses novos tempos exigem novos modelos de gestão e novas formas de conduzir os interesses da organização e das pessoas (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2009).

Atualmente as pessoas desempenham um papel central para a garantia da vantagem competitiva de uma empresa. As competências pessoais são extremamente importantes nas diversas áreas da organização, sobretudo nas ligadas à informação e conhecimento, onde se fazem necessárias qualificações, habilidades e conhecimentos pessoais. Diversos especialistas dizem que a chave para “o sucesso de uma empresa está no estabelecimento de um conjunto de competências essenciais – conhecimentos integrados dentro de uma empresa que a distinguem de suas concorrentes e agregam valor para os clientes” e uma vez percebida a importância dessas competências, alcançadas a partir das capacidades pessoais do funcionário, esses recursos passam a ser considerados os mais distintivos e renováveis, tornando o gerenciamento estratégico desses recursos importante como nunca (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005, p. 02).

As atividades do dia-a-dia no trabalho muitas vezes desencadeiam doenças profissionais e permitem os acidentes no trabalho. Para garantir o bem-estar físico e emocional dos funcionários, existe leis que ditam regras e fiscalizam as empresas quanto à garantia das condições de trabalho. No entanto, diversas empresas oferecem condições saudáveis de trabalho por atentarem realmente às necessidades e direitos do trabalhador e não tanto por conta da fiscalização do governo. O cuidado com a

saúde e a segurança do trabalhador impacta nos custos, na imagem institucional da empresa e até mesmo na moral dos funcionários e por isso os gestores das empresas devem desenvolver padrões de segurança e saúde em toda a organização, protegendo os colaboradores de situações de risco, danos físicos, condições insalubres e atos inseguros de terceiros. A Higiene no trabalho é uma ciência voltada para o conhecimento, a avaliação e o controle dos riscos para a saúde do empregado, visando prevenir doenças ocupacionais. Trata-se de um conjunto de normas e procedimentos que têm por objetivo proteger a integridade física e mental do trabalhador, procurando resguardá-lo dos riscos de saúde relacionados com o exercício de suas funções (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2009).

Dentre os objetivos que uma boa política de higiene no trabalho deve ter pode-se destacar a necessidade de se eliminar ou minimizar fatores que possam propiciar o aparecimento de doenças profissionais; de reduzir efeitos prejudiciais que são provocados pelo trabalho; prevenir o agravamento de doenças, lesões ou deficiências apresentadas pelos empregados e de favorecer a execução da produtividade. Para garantir a integridade de seus funcionários, espera-se que as empresas desenvolvam programas de segurança, envolvendo o setor de Recursos Humanos (RH), gerentes e supervisores das áreas operacionais. O RH geralmente é o setor encarregado de desenvolver o programa, junto com seus treinamentos e também é responsável pela comunicação; os gerentes e principalmente os supervisores de área são incumbidos de cooperar e fiscalizar, na prática, o cumprimento do programa, garantido assim seu sucesso (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

Para os referidos autores, citados no parágrafo anterior, a motivação e a conscientização dos funcionários (chefes e subordinados) são aspectos extremamente relevantes na questão da segurança, assim como ter conhecimento dela e saber onde empregá-la para garanti-la. Para isso, treinamentos se fazem necessários para ajudarem na compreensão, por parte dos funcionários de todos os setores, da política de segurança da empresa e seus procedimentos, a fim de que possa obter responsabilidade por ela. Esses treinamentos se dão de várias formas: através de palestras sobre segurança, reprodução de filmes específicos, distribuição de folhetos e fixação de cartazes em locais estratégicos, entre outros. Os treinamentos devem ser periódicos e constantes, também deve-se dar uma atenção especial à capacitação dos novos funcionários. Eles devem estar cientes sobre os procedimentos de trabalho adequados, sobre riscos potenciais e sobre o uso de roupas e dispositivos de proteção. O entendimento por parte dos colaboradores deve ser monitorado, e os mesmos devem ser estimulados a preocuparem-se e a tomar iniciativas para a garantia e a manutenção da segurança (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

2.2 Ações de RH Sustentável na Higiene e Segurança do Trabalho

Segundo D'Amorim (2009) as ações de RH devem estar alinhadas com um Modelo de Gestão de Pessoas. Os autores desta pesquisa concordam com a autora

quando refere que a partir dos desafios que a sustentabilidade impõe, a proposição de ações de RH sustentável, ancora-se na coerência de se promover, as dimensões da sustentabilidade (ou indicadores de sustentabilidade), considerando os aspectos que sejam de responsabilidade da área de RH, aplicados aos colaboradores.

O ambiente interno é o cenário onde se desenvolvem as relações de trabalho e se operacionaliza a gestão de RH e interage com o meio externo e seus *stakeholders*, tendo esta sua relevância na organização e na gestão de RH, pois tanto uma como a outra são sistemas abertos, flexíveis e complexos que se complementam. Para serem consideradas sustentáveis as ações de Higiene e Segurança do trabalho, alguns aspectos precisam ser verificados, como a existência de programas de educação, aconselhamento, prevenção, controle de riscos para dar assistência aos empregados e seus familiares com relação a doenças graves. Considera-se que a compreensão das ações de RH Sustentável não deve ser reduzida à simples conceituação. Pela complexidade da temática, preocupa-se com o risco de interpretações reducionistas da terminologia, entretanto, o aspecto conceitual norteou a proposta tratada neste item. Para o propósito deste trabalho, é importante deixar claro para o leitor o que seja o conceito de ações de RH sustentável.

Conceitua-se, portanto, ações de Recursos Humanos Sustentável, como ações humanas, eticamente responsáveis, que contemplam uma ou mais dimensões da sustentabilidade (econômica, social e ambiental) no ambiente interno, numa perspectiva de fortalecimento das estratégias da organização. Estas ações promovem condições de atendimento às necessidades dos funcionários, enquanto atores sociais do processo de trabalho, investindo no capital humano, na otimização de seu desempenho e desenvolvimento, na sua participação coletiva, em prol do alcance de vantagens competitivas duradouras (D'AMORIM, 2009).

Diante desta conceituação, D'Amorim (2009) elaborou um conjunto de ações que estavam alinhados aos indicadores do GRI, aos subsistemas de GRH com aspectos da Administração Renovada demonstrados no Quadro 1 a seguir:

Subsistemas de GRH	Indicadores de Sustentabilidade
1.Planejamento de pessoal	Não ouve consonância
2.Recrutamento e seleção de pessoal	EC7; HR4.
3.Administração de cargos e salários	EC1, EC3; LA14
4.Planejamento de Carreira e 5.Avaliação de Desempenho	LA12
6.Treinamento e desenvolvimento	EN2, EN6, EN10; LA11, HR3, HR8; SO4;
7.Higiene e segurança no trabalho	LA6,LA7, LA8, LA9
8.Clima organizacional e Motivação	PR5

Quadro 1- Consonância dos indicadores de sustentabilidade com os subsistemas de GRH

Fonte: D'AMORIM (2009, p.98)

Percebe-se que as ações de RH Sustentável são compreendidas como um processo dinâmico e sistemático em constante interação entre si e com o meio. Ou seja, uma ação interfere direta ou indiretamente em uma ou mais dimensões. A incorporação destas ações pelos subsistemas de GRH vem facilitar sua operacionalização à política da sustentabilidade na organização. Sendo assim, o subsistema de Higiene e Segurança no Trabalho para ancorar a Sustentabilidade deve ter as seguintes ações:

Ações de RH Sustentável	HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO
AÇÃO 1	Estratégias para prevenção e assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamentos).
AÇÃO 2	Manter um ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização.
AÇÃO 3	Facilitar a participação de funcionários nos comitês formais de segurança e saúde
AÇÃO 4	Formalizar acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança.

Tabela 1 - Ações de Recursos Humanos Sustentáveis – Processo de Higiene e Segurança do Trabalho

Fonte: D'AMORIM (2009, p. 107).

Para análises das ações 1 e 2 na GRH de organizações sustentáveis, alguns aspectos precisam ser verificados. Deve-se considerar na Ação 1 a existência de programas de educação, aconselhamento, prevenção, controle de riscos para dar assistência aos empregados e seus familiares com relação a doenças graves (D'AMORIM, 2009). Para a análise da Ação 2, deve-se compreender ambiente estrutural seguro como “políticas de segurança do ambiente de trabalho, desenvolvidas na dimensão ambiental como: condições físicas no ambiente (ruído, temperatura-clima), iluminação, ventilação, instalações elétricas, mesas, cadeiras” (ZOCCHIO, 2002; SCOPINHO, 2003; DUL, WEERDMEESTER, 2004, apud D'AMORIM, 2009, p.103).

Todas essas variáveis e fatores se fizeram importantíssimos, pois contribuíram na análise dos dados da organização objeto deste estudo, uma vez que foram comparados com as práticas levantadas por D'Amorim (2009) em busca de verificar o grau de alinhamento entre eles.

3 | METODOLOGIA

A estratégia de pesquisa foi estudo de caso, realizado com a empresa Gerdau - JP. De acordo com Vergara (2010), é um meio de investigação o qual envolve poucas unidades tendo caráter de profundidade e detalhamento. A abordagem qualitativa

lida com interpretações das realidades sociais (BAUER; GASKELL, 2002). Buscou-se explorar as compreensões subjetivas do coordenador de segurança, da empresa Gerdau, por meio de suas práticas na organização, a partir da leitura e compreensão de relatos, que permitiram compreender, as ações de GRH no subsistema de higiene e segurança no trabalho. Entre as unidades comerciais presentes no estado da Paraíba, foi escolhida a filial Gerdau de João Pessoa para ser objeto deste estudo de caso. Suas atividades tiveram início em dezembro de 2000. Apesar de ser denominada unidade João Pessoa, está localizada atualmente na rodovia BR-230 em Intermares, na cidade de Cabedelo, e divide hoje o mesmo espaço com a unidade de corte e dobra de aço (aberta há 1 ano e seis meses). Em 2018, no momento da coleta das informações, a unidade dispunha de 43 funcionários divididos entre as unidades comercial e operacional.

Dentre os funcionários que compõe os recursos humanos da filial, foi eleito como sujeito da pesquisa a pessoa responsável por disseminar e operacionalizar as práticas voltadas para a segurança do trabalho, o coordenador de segurança, pois acreditou-se ser a pessoa com maior propriedade no assunto dentro da unidade. Por questões éticas o sujeito desta pesquisa foi denominado com o pseudônimo de Respondente A. No momento da pesquisa ele ocupava o cargo de Operador Líder e tinha também como função ser o Coordenador de Segurança da unidade em que já trabalha há mais de dez anos.

A pesquisa obedeceu aos princípios éticos preconizados na Resolução 510 de 07 de Abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde que trata da pesquisa envolvendo seres humanos, sendo resguardados os princípios do anonimato, da voluntariedade e da sua liberdade de desistir em qualquer momento do estudo, sem algum prejuízo social ou em suas relações do trabalho (BRASIL, 2016).

O instrumento utilizado para a presente pesquisa foi um roteiro de entrevista estruturado, elaborado com base no aporte teórico de D'Amorim (2009). Constituiu de duas partes: **Parte I** - Perfil sócio demográfico e profissional do entrevistado, considerando as seguintes variáveis: sexo, idade, formação acadêmica, tempo de serviço na organização e cargo que ocupa; **Parte II** - Ações de Recursos Humanos, Sustentabilidade e Administração Renovada. Da Parte II, utilizou-se 04 questões que representam indicadores relacionados às ações de GRH sustentáveis no subsistema de higiene e segurança no trabalho.

A coleta de dados ocorreu em março de 2018, por meio da técnica de entrevista semi-dirigida gravada, mediante contato prévio, apresentação dos objetivos do estudo e agendamento da entrevista. A escolha desta técnica deu-se ao fato, de ser um instrumento privilegiado de coleta de informações, pela possibilidade da fala ser reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos e ao mesmo tempo ter a magia de transmitir através de um porta-voz, as representações em determinadas condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas (MINAYO, 2004). A entrevista teve cerca de quarenta minutos de duração, foi devidamente

gravada; transcrita na íntegra, textualizada e digitada em *Microsoft Word 2007*. Para análise dos dados qualitativos, oriundos do discurso do coordenador de segurança da unidade, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo por categorização apresentada por Bardin (1977).

4 | APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 O caso: GERDAU

A Gerdau é uma multinacional brasileira dentro do ramo da siderurgia criada há 110 anos. Teve seu início em 16 de janeiro de 1901 quando foi inaugurada por João Gerdau e Hugo, seu filho, a Fábrica de Pregos Ponta de Paris em Porto Alegre, Rio Grande do Sul. O grupo Gerdau atualmente é formado por uma série de empresas. Ela possui unidades siderúrgicas, unidades de transformação, unidades de corte e dobra de aço, centros de serviço, unidades comerciais, unidades de coleta e processamento de sucata e unidades de produção de ferro-gusa sólido (GERDAU, 2018).

Hoje a Gerdau é líder dentro das Américas na produção de aços longos, uma das maiores fornecedoras de aços longos especiais no mundo, é a maior recicladora da América Latina, transformando milhões de toneladas de sucata em aço por ano. Está presente em catorze países, detém uma capacidade instalada superior a vinte e cinco milhões de toneladas de aço e possui mais de quarenta mil colaboradores no mundo todo (GERDAU, 2018).

Está presente em quase todos os estados do Brasil, seus produtos são comercializados nos cinco continentes e estão presentes nos setores da construção civil, indústria e pecuária, além disso, são oferecidos, associados aos seus produtos, serviços que tornam seus clientes mais competitivos (GERDAU, 2018).

O crescimento econômico de uma empresa está baseado na relação ética e socialmente responsável com o meio ambiente e com todos os públicos com que se relaciona: colaboradores, clientes, fornecedores, acionistas, governos e sociedade. Os princípios do desenvolvimento sustentável são considerados muito importantes pela Gerdau. Essa preocupação pode ser observada em sua visão, em sua missão e seus valores (GERDAU, 2018).

4.2 Compatibilidade da Ação 01 de Recursos Humanos Sustentável com o Processo de Higiene e Segurança do Trabalho desenvolvido pela GERDAU

A partir do relato do coordenador de segurança da unidade, foram identificadas e descritas algumas das medidas tomadas pela Comercial Gerdau João Pessoa, no que diz respeito à prevenção e à assistência dos acidentes de trabalho, bem como as ações de capacitações para colaboradores. Todas essas práticas têm como objetivo primeiramente esclarecer e capacitar os empregados quanto aos riscos que são

submetidos todos os dias, como também propor estratégias no intuito de prevenir a ocorrência de acidentes A tabela a seguir associa a **Ação 1** proposta por D'Amorim (2009) e as ocorrências identificadas neste aspecto dentro da prática da Política de Higiene e Segurança da unidade.

AÇÃO SUSTENTÁVEL	PRÁTICAS IDENTIFICADAS
<p>1. Estratégias para Prevenção e Assistência aos acidentes de trabalho e doenças graves (QVT e treinamentos).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitação da liderança - Treinamento dos funcionários - Integração de segurança - Reuniões de segurança - Regras Gerais e Regras Específicas - Sanções e Reconhecimentos - Segurança dentro do lar - Relatos de acidentes domésticos - Campanhas de vacinação incluindo familiares - Gerenciamento de Tarefas críticas (PO) - Observância da metodologia 5S - Utilização de EPI (entrega e treinamento) - Seleção criteriosa de empresas terceirizadas - APR e PT das atividades - PPRA, PCMSO e ASO - Auditorias de Segurança

Tabela 2 - Práticas de Capacitação, Prevenção e Assistência de acidentes identificadas na Comercial Gerdau João Pessoa

Fonte: Elaboração Própria (2018).

As práticas identificadas na Tabela 2, comportam a **Ação 1 de Recursos Humanos Sustentável**, sendo-as compatíveis com a ação proposta para uma GRH sustentável, uma vez que prevê a educação e o treinamento de seus funcionários; e a preocupação com a segurança nos lares dos colaboradores, dando atenção aos acidentes ocorridos em casa e incluindo os familiares nas campanhas de vacinação e nos eventos de segurança. Contribuem efetivamente na busca da prevenção, assistência e capacitação para acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais.

Segundo Pacheco Júnior (1995), faz-se necessário que antes de se utilizar máquinas e equipamentos de produção, deve-se comprovar que os mesmos estão em perfeito estado de funcionamento e que possuem as devidas precisões e ajustes buscando garantir a segurança do processo. Com essa preocupação, na Gerdau além das manutenções preventivas, existem as inspeções de pré-uso, no qual os próprios operadores de máquinas e equipamentos, mediante a um *checklist*, realizam, diariamente antes do início de sua atividade, a inspeção de partes importantes da máquina para certificar-se de que a mesma está em boas condições de uso, essa inspeção é realizada em todos os turnos, ou seja, cada máquina é verificada três vezes por dia antes de começar a operar. A maioria das inspeções realizadas, com exceção à de equipamentos, tratam da questão de estrutura. Além das anteriormente citadas, existem também inspeções de escritório, inspeções de pátio, inspeções de

galpão, inspeções de refeitório, de vestiário e inspeções de áreas que contenham inflamáveis. Para cada uma delas, o coordenador ou a pessoa treinada para tal, recebe um *checklist* padrão, para que uma vez na área em questão o inspetor saiba exatamente o que e como deve ser analisado.

[...] e o que elas verificam? No galpão, por exemplo, esse checklist vai verificar se os ventiladores estão funcionando, se existem telhas quebradas, se existem fios expostos, se as paredes estão sem rachaduras, se os estocadores de material estão sem fissuras ou se os acessórios utilizados para movimentação de mercadoria estão em perfeito estado. No escritório, verifica-se o funcionamento do ar condicionado, se há algum tipo de vazamento, se existem fiações expostas, rachaduras no teto ou nas paredes, lâmpadas queimadas. Tudo isso é verificado para ver como está a estrutura do ambiente. Essas inspeções são repetidas de acordo com a criticidade da área, por exemplo, um ambiente de pátio e galpão é considerado de criticidade B, então sua inspeção é feita de dois em dois meses; escritório, refeitório e vestiário são considerados ambientes de criticidade C, por isso a vistoria é feita a cada três meses (Respondente A)

Uma vez feitas essas inspeções, as pendências identificadas são anotadas no próprio *checklist*, e em seguida são enviadas para o gerenciador de pendências. Para gerir essas pendências, é utilizado o programa Acces, que gera um relatório que é emitido e levado ao comitê de segurança da filial que será responsável por tratar essas pendências. Na Gerdau existe uma preocupação grande no que diz respeito às questões de emergência. Ela dispõe de extintores de incêndio diferentes e adequados para cada tipo de material (papéis, instalações elétricas), hidrantes, corredores e portas desobstruídas, setas indicativas de sentido de fuga, plano de evacuação treinado com seus funcionários dispendo de ponto de encontro em caso de emergência, assim como pessoal treinado para compor a Brigada de Emergência para serem capazes de prestar os primeiros socorros, apagar pequenos focos de incêndio e contatar as pessoas responsáveis e aptas para resolver a situação.

4.3 Compatibilidade da Ação 02 de Recursos Humanos Sustentável com o Processo de Higiene e Segurança do Trabalho desenvolvido pela GERDAU

A tabela a seguir associa a **Ação 2** proposta por D'Amorim (2009) e as ocorrências identificadas na prática do ambiente estrutural seguro.

AÇÃO SUSTENTÁVEL	PRÁTICAS IDENTIFICADAS
2. Manter um ambiente estrutural seguro para o desenvolvimento das atividades da organização	<ul style="list-style-type: none"> - Inspeções planejadas - Inspeções de pré-uso - Manutenções preventivas - Relatos de anomalias - Laudos de Condições físicas - Gerenciador de pendências - Investigação dos acidentes - Equipe e Questões de emergência - Estatísticas e estudos de segurança

Tabela 3 - Práticas de Manutenção para um ambiente estrutural seguro identificadas na

As práticas identificadas na tabela 3, comportam a **Ação 2 de Recursos Humanos Sustentável**, sendo-as compatíveis com a ação proposta para uma GRH sustentável, uma vez que adotam políticas de segurança no ambiente de trabalho. Vale recordar que um ambiente estrutural seguro deve oferecer condições físicas adequadas: ruído, temperatura, ventilação, iluminação e estrutura que auxilie a realização das atividades e certamente evita um grande número de acidentes e doenças ocupacionais. Quanto à formação de comitês formais de segurança e saúde, a unidade pesquisada vive um impasse. Atualmente funcionam no mesmo espaço físico duas empresas do grupo: A Comercial Gerdau e a Gerdau Corte e Dobra (operacional), e apesar de todos os funcionários estarem registrados em um único CNPJ, eles pertencem a empresas e CNPJ diferentes.

Para a formalização da CIPA, existe uma condição legal por conta da quantidade de funcionários, no nosso caso aqui já teriam funcionários suficientes para fazer uma CIPA, mas está se esperando a questão da divisão, a migração dos funcionários para o outro CNPJ e aí serão duas empresas diferentes dentro da mesma área, por essa razão aqui hoje não têm CIPA, mas o Corte e Dobra vai ter que ter CIPA, a partir de vinte funcionários já se faz necessária a formação desse comitê. Enquanto não houver essa separação, a CIPA não será formalizada, mas se lá na frente não houver essa separação, de qualquer jeito a CIPA terá que ser criada [...] (Respondente A)

Apesar de não ter CIPA, a unidade possui um comitê interno que responde na filial pela parte de segurança, funciona como uma espécie de CIPA informal dentro da filial. É formal para o sistema (SST) e para a empresa, mas externamente ela não tem tanto valor quanto uma CIPA, esse comitê é formado pelas lideranças da filial: o gestor da filial, o coordenador do SST (que é indicado pelo gestor), o líder administrativo e o líder de vendas, e todos são responsáveis por gerenciar e discutir os problemas ligados à segurança na empresa. Mesmo sem a formação desse comitê formal, como pôde ser observada anteriormente, a empresa se preocupa em cumprir as atribuições que seriam de responsabilidade dessa comissão dentro da unidade, entendendo a importância que elas têm.

4.4 Compatibilidade da Ação 03 de Recursos Humanos Sustentável com o Processo de Higiene e Segurança do Trabalho desenvolvido pela GERDAU

A tabela a seguir associa a **Ação 3** proposta por D'Amorim (2009) e as ocorrências identificadas na prática participação em comitês formais de segurança.

AÇÃO SUSTENTÁVEL	PRÁTICAS IDENTIFICADAS
3. Facilitar a participação de funcionários nos comitês formais de segurança e saúde	- Não possui a CIPA, mas possui Comitê Interno de segurança

Tabela 4 - Comitês formais de Saúde e Segurança identificados na Comercial Gerdau João Pessoa.

Fonte: Elaboração própria (2018)

As práticas identificadas na tabela 7, são parcialmente compatíveis com a **Ação 3 de Recursos Humanos Sustentável** proposta para uma GRH sustentável. Mesmo a filial não possuindo Comitê Formal de Saúde e Segurança - CIPA (até o momento da conclusão deste trabalho), ela adota um Comitê Interno de Segurança que versa pela participação de colaboradores, formado pelos líderes das diversas áreas e são responsáveis pela questão da segurança dentro da unidade e fazem atividades semelhantes às de responsabilidade da CIPA. Este comitê ajuda no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde. Portanto a ação de RH Sustentável 03 é **parcialmente sustentável** na empresa GERDAU.

Para Medeiros e Rodrigues (2001) afirmam que é através da CIPA que os trabalhadores deveriam ter oportunidade de expor coletivamente e individualmente as queixas quanto à segurança de seu trabalho, participar dos projetos de equipamentos de proteção coletiva e na escolha dos EPIs mais adequados para a realização de suas atividades. A ausência da CIPA pode influenciar na não gestão dos recursos humanos adequada em relação as informações aos colaboradores relativas à higiene, segurança e qualidade de vida.

4.5 Compatibilidade da Ação 04 de Recursos Humanos Sustentável com o Processo de Higiene e Segurança do Trabalho desenvolvido pela GERDAU

A tabela a seguir associa a **Ação 4** proposta por D'Amorim (2009) e as ocorrências identificadas na formalização de acordos com sindicatos relativos à segurança do trabalho.

AÇÃO SUSTENTÁVEL	PRÁTICAS IDENTIFICADAS
4. Formalizar acordos com sindicatos relativos à temática da saúde e segurança	- Nenhuma prática foi identificada

Tabela 5 - Acordos com sindicatos relativos à Saúde e Segurança identificados na Comercial Gerdau João Pessoa.

Fonte: Elaboração própria (2018)

As práticas identificadas na tabela 5, **não** comportam a **Ação 4 de Recursos Humanos Sustentável**, portanto, sendo uma **Ação não Sustentável** para uma GRH sustentável, uma vez que não adotam políticas na formalização de acordos com sindicatos relativos à segurança do trabalho. Não houve a evidência de acordos com sindicatos e negociações coletivas que envolvam temas relativos à segurança e saúde. Através do discurso do coordenador de segurança da unidade ficou claro que a unidade não atende esta prática, pois não demanda nenhum acordo específico relacionado a esta temática.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo principal analisar o processo de Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho desenvolvido pela Gerdau João Pessoa, à luz das ações de Recursos Humanos Sustentável. Pôde-se perceber que a Gerdau João Pessoa não só possui um discurso, políticas, visão, missão e valores voltados para a temática da **Sustentabilidade**, mas que também na prática ela pode ser observada. A mesma emprega uma série de diferentes esforços em busca de combater as diversas condições e atos que possam vir a causar acidentes e doenças ocupacionais. Foi possível perceber a preocupação que ela destina à integridade não só de seus funcionários, como também de seus familiares e de colaboradores de empresas terceiras.

Foram identificadas **02 ações de Recursos Humanos Sustentável** (Ação 01 e 02) no processo de higiene, saúde e segurança no trabalho, sendo-as compatíveis com a proposta para uma GRH sustentável. No entanto, devido à particularidade que a unidade em questão vive em relação à demora da separação dos funcionários das duas empresas que funcionam no mesmo espaço, o que impediu a formação da CIPA e que privou os funcionários da área operacional (Corte e Dobra) de estarem ligados a um sindicato específico, que pela natureza fabril da atividade certamente teriam formalizados acordos específicos dentro da questão da segurança, a **ação 03 foi considerada como parcialmente sustentável**. Por fim, não houve a evidência de acordos com sindicatos e negociações coletivas que envolvam temas relativos à segurança e saúde. Portanto a Ação de RH 04 foi considerada como não-sustentável. Apesar disso acredita-se que ao passo que seja resolvida essa pendência, permitindo assim a criação da CIPA e da migração dos funcionários da área operacional para um sindicato adequado, permitindo a formalização de acordos que contemplem a realidade de risco das atividades desempenhadas dia-a-dia por esses funcionários, essa mesma unidade possa ser caracterizada como totalmente sustentável, tendo em vista esse subprocesso da gestão de pessoas.

Para novas pesquisas sugere-se que as ações dos diferentes processos da gestão de pessoas também sejam validadas, através de pesquisas em diferentes empresas, que utilizem outros instrumentos de pesquisa e que mais pessoas possam

ser ouvidas para que se possa fazer uma comparação entre os discursos e avaliar as diferentes percepções. Pode-se sugerir também a elaboração de trabalhos que desenvolvam políticas de segurança e saúde para empresas que trabalhem com atividades de risco e que ainda não possuam alguma política específica que norteie a questão da segurança dentro da empresa, que funcione como uma espécie de consultoria, uma vez que ficou evidente a importância que esse tipo de prática alcança dentro das empresas e os benefícios que são adquiridos tanto pela empresa quanto pelos funcionários.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, José Carlos.. Inovação e Sustentabilidade: novos modelos e proposições. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v.50, n. 2, p. 146-154, Abr. /Jun. 2010.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: um Manual Prático**. Vozes, 2002.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Thomson, 2005.

BORGES, Julio Daio. Fator Humano: A confusão das fronteiras. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v.5, n. 4, p. 41-45, Set./Out. 2006. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/4563.pdf>>. Acesso em 9 out. 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Conselho Nacional de Saúde**. Resolução nº 510 de 07 de Abril de 2016. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em: 15 Jan 2018.

D'AMORIM, Amanda Raquel de França Filgueiras. Gestão de Recursos humanos em organizações sustentáveis: análise à luz do Global Reporting Initiative e da Administração Renovada. 2009. **Dissertação** (Mestrado em Administração) -- Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB, 2009.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão com Pessoas e Subjetividade**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GERDAU. **Sobre a Gerdau**. Disponível em: <<http://www.gerdau.com.br/sobre-gerdau/sustentabilidade.aspx>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

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

MEDEIROS, José Alysso Dehon Moraes; RODRIGUES, Celso Luiz Pereira. **A existência de riscos na indústria da construção civil e sua relação com o saber operário**. 9. 9 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal da Paraíba, 2001.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: 2004.

PACHECO JÚNIOR, Waldemar. **Qualidade na Segurança e Higiene do Trabalho: série SHT 9000, normas para a gestão e garantia da segurança e higiene do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1995.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. Empresa Humanizada: a organização necessária e possível. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v.41, n. 2, p. 20-30, Abr. /Jun. 2001.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. Sao Paulo: Atlas, 2010.

QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves; ARIDE, Sidney da Silva. **Gestão de pessoas**: perspectiva da sustentabilidade humana. *In*: II WORKSHOP GESTÃO INTEGRADA: RISCO E SUSTENTABILIDADE – Centro Universitário Senac. São Paulo, 2006.

WWF BRASIL. **Sustentabilidade**: da teoria à prática. Disponível em: <http://www.wwf.org.br/empresas_meio_ambiente/porque_participar/sustentabilidade/>. Acesso em: 03 out. 2010.

SOBRE O ORGANIZADOR

CLAYTON ROBSON MOREIRA DA SILVA Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI). Doutorando em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Possui MBA em Gestão em Finanças, Controladoria e Auditoria pelo Centro Universitário INTA (UNINTA). Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA).

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-314-9

