

Graduação Pós-Graduação

COMUNICAÇÃO DE AÇÕES DE GESTÃO VERDE DE RECURSOS HUMANOS DE ORGANIZAÇÕES LISTADAS NO IBOVESPA

**Mariana dos Santos Andrade,
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul,
mariandrade2929@hotmail.com**

**Fernando Thiago,
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul,
fernando.t@ufms.br**

RESUMO

Diante de grandes catástrofes ambientais causadas por grandes empresas no mercado e com a necessidade em adotar medidas sustentáveis para gerar um impacto positivo no desempenho da organização, o presente projeto tem como objetivo verificar as comunicações de Gestão Verde de Recursos Humanos (GRHM) de empresas de capital aberto para mapear suas ações GRHM envolvidas no mercado pelas empresas na bolsa de valores brasileira, a Ibovespa e identificar as possíveis tendências para este tipo de gestão. Trata-se de um projeto de pesquisa em andamento, no qual pretende-se utilizar a metodologia qualitativa de natureza descritiva. Os dados serão coletados por meio da técnica de análise documental e análise por seus conteúdos.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Gestão de Pessoas; Bolsa de Valores B3; Gestão Verde.

INTRODUÇÃO

A Green Human Resource Management (GHRM) ou Gestão Verde de Recursos Humanos está ligada ao RH com foco em práticas ambientais e sustentáveis que, dentre outras, pode contribuir com a mitigação de danos e catástrofes ambientais. Com isso o maior objetivo do GRHM é aumentar o impacto positivo no desempenho sustentável da organização (RAZAB; UDIN; OSMAN, 2015).

GHRM pode ser definido como o uso de políticas, filosofias e práticas de Gestão de Pessoas voltadas ao uso sustentável de recursos sociais e ambientais, prevenindo danos ambientais por parte das organizações empresariais. Em termos práticos, refere-se aos programas, processos e técnicas de Gestão de Pessoas ou Gestão Estratégica de Pessoas utilizados pelas organizações, a fim de reduzir os impactos ambientais negativos ou mesmo aumentar os impactos ambientais positivos com vistas a melhorar o desempenho ambiental sustentável da organização (OPATHA; ARULRAJAH, 2014).

O estudo da GHRM em empresas brasileiras é de grande importância para verificar quais as influências de gestões sustentáveis no aumento de vantagens competitivas pela organização que adota essa filosofia. Sendo que, conforme Porter e Van Der Linde (1995), adotar essa prática gera uma ocasião de “ganha-ganha” em que os objetivos de preservação ambiental e econômicos são alcançados positivamente.

Diante disso, esta pesquisa tem como objetivo verificar as comunicações de ações de Gestão Verde de Recursos Humanos de empresas de capital aberto.

METODOLOGIA

A proposta de pesquisa tem como natureza de pesquisa a qualitativa, este tipo de pesquisa consiste em descrições de aprofundadas uma determinada realidade, sendo o objeto de pesquisa construído socialmente envolvendo experiências vividas e interações sociais (GIL, 2019).

Quanto aos objetivos de pesquisa, se classifica como descritiva que, de acordo com Vergara (2015), a teoria e o método são interdependentes, ou seja, ambos buscam alcançar o objetivo de pesquisa sendo ele descritivo ou outros, permitindo detalhar o fenômeno observado.

Os dados serão coletados a partir de relatórios de gestão das empresas de capital aberto que fazem parte da B3. Os relatórios analisados serão referentes ao último período publicado

no ano de 2021.

A técnica de pesquisa escolhida é documental que, conforme Marconi e Lakatos (2017), tem como fonte a coleta de dados por documentos de fonte primária.

A técnica de análise de dados será feita por meio da análise de conteúdo conforme descrita por Bardin (2011), relacionando 3 etapas: pré-análise caracterizado pela escolha de documentos a serem analisados, exploração do material que envolve a codificação e categorização do material; e o tratamento dos dados obtidos e interpretação, podendo ser feitos por meio de inferência.

RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS

Espera-se mapear as ações de gestão verde de recursos humanos comunicada ao mercado pelas empresas listadas na mais importante bolsa de valores brasileira, a B3, e identificar possíveis tendências para este tipo de gestão.

Em relação aos impactos, teoricamente espera-se contribuir para as discussões recentes sobre Gestão de Recursos Humanos Verde (Green Human Resource Management), área ainda pouco explorada no Brasil.

Em termos técnicos/gerenciais, espera-se constituir um arcabouço de práticas comunicadas pelas principais organizações brasileiras de capital aberto, indicando possíveis melhores práticas nesta área.

REFERÊNCIAS

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2019.

LAKATOS, Eva; MARCONI, Marina. **Metodologia do trabalho científico**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAURENCE, Bardin. **Análise de conteúdo**. 1ª ed. São Paulo: Almedina, 2011.

OPATHA, H. H. D. N. P.; ARULRAJAH, A. A. Green Human Resource Management: A Simplified General Reflections. **International Business Research**, v. 7, n. 8, p. 101-112, 2014. Disponível em <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>. Acessado em: 18 ago. 2021.

POTER, Michael; LINDE, Class. Toward a New Conception of the Environment Competitiveness Relationship. **Journal of Economic Perspective**, v. 9, n. 4, p. 97-118, 1995. Disponível em <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.9.4.97>. Acessado em: 18 ago.

2021.

RAZAD, Muhamad; UDIN, Zulkifli; OSMAN, Wan. Understanding the role of GRHM towards environmental performance. **Journal of Global Business and Social Entrepreneurship**, v. 1, n. 2, p. 118-125, 2015. Disponível em [http://www.gbse.com.my/isi16/GBSE%201\(2\),%20118-125%20\(2015\).pdf](http://www.gbse.com.my/isi16/GBSE%201(2),%20118-125%20(2015).pdf). Acessado em: 18 ago. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 6. São Paulo: Atlas, 2015.