17/12/2014 - Sustentabilidade e Recursos Humanos na PME

Por Marcus Nakagawa*

O empreendedor, por meio de sua Pequena, Micro e Média Empresa - PME pode trabalhar diretamente com as questões de sustentabilidade, pensando e atuando também em temas sociais e ambientais, não somente o financeiro. Entendo que a maioria deve pensar “mas, puxa vida, eu mal dou conta da parte financeira, imagina o restante”.
Não conseguimos tangibilizar mensurar as outras duas áreas tão bem como a financeira, ou melhor, não aprendemos muito bem a fazer isso. Na nossa atual realidade modernidade e sistema vigente temos somente aprendido a apertar botão e adicionar ou subtrair. Infelizmente, o questionamento profundo das áreas sociais, que regem os nossos sentimentos, valores e, algumas vezes, ações, é deixado de lado, e é tratado como um hobby ou uma questão religiosa pontual. E a parte ambiental então, nem se fala, faz parte da nossa tríade do legado: plantar uma árvore, escrever um livro e ter um filho.
Mas somente com este legado, ter um filho, ou criar um filho, ou o que deixar para este filho? No dia a dia da “vida real” estes tipos de questionamentos muitas vezes nem fazem parte dos nossos pensamentos. Imagina se você ainda tem uma equipe na sua empresa para gerenciar e uma meta para bater.
Já que tocamos no assunto de pessoas, muitas vezes os empreendedores não associam que o cuidar bem da equipe, dar o que a lei exige e mais um pouco, educar o funcionário, entre outras ações são também assuntos de sustentabilidade, ligados obviamente ao pilar social. Tanto é que os principais indicadores de sustentabilidade como o GRI (Global Reporting Initiative), processo para um relatório de sustentabilidade de uma empresa, ou mesmo os Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis, possuem uma área nas quais são questionadas práticas de trabalho e direitos humanos. No que se refere a direitos humanos, tem muito a ver com as questões de trabalho infantil, trabalho escravo ou análogo a escravo, promoção da diversidade e a verificação se o produto ou serviço pode afetar ou impactar algum ponto da Declaração Universal dos Direitos Humanos.
Já nas práticas de trabalhos, os indicadores são referentes à relação da empresa com os empregados terceirizados; relações com sindicatos; remuneração e benefícios; compromisso com o desenvolvimento profissional; comportamento frente a demissões e aposentadoria; saúde e segurança dos empregados e condições de trabalho; qualidade de vida e condições de trabalho.
Estes questionários são uma base para que a empresa faça uma autoanálise e verifique se efetivamente a organização está dando o devido valor para estes temas ou, como na maioria das vezes, este não está sendo um tópico prioritário. Após esta análise é necessário engajar mais pessoas e buscar pontos de melhoraria e, finalmente realizar as ações e monitorá-las.
Se você está achando que para uma PME é muito difícil pensar em ações concretas de sustentabilidade para a área de recursos humanos, está enganado, comece a buscar mais informações sobre o tema. Um bom exemplo, que consta no site do Centro Sebrae de Sustentabilidade, é a empresa K-jet, que trabalha há 16 anos na indústria de injeção de termoplástico em Belo Horizonte, sendo que 70% do seu faturamento vem da cadeia automotiva. Nesta empresa eles usam telhas transparentes que permitem iluminação natural

do interior da fábrica, reduzindo o consumo energético; fazem gestão eficiente hídrica por meio de sistema de captação de água de chuva usada no processo de resfriamento dos equipamentos (enchem dois reservatórios de 11 mil litros de água); e fazem a contratação de mão de obra local. Até aqui tudo bem, porém, como diferencial na área de recursos humanos a empresa permite que o funcionário volte para almoçar em casa para que tenha um maior convívio com a família, mais qualidade de vida etc. Além disso, a empresa também realiza treinamentos, remuneração com diferenciação e tudo o que está na lei.
Realmente é o início do trabalho. Para os empreendedores que não têm um assistente ou secretária para ajudar, vai acabar sobrando mais esta função. Se tivermos uma visão de que estamos gerando emprego, treinando gente e melhorando vidas, conseguimos dizer que o nosso empreendimento está no rumo do tal desenvolvimento sustentável. Um caminhar diário com muita resiliência, sempre acreditando e mostrando os seus valores é que faz valer a pena esta vida de empreendedor.

*Marcus Nakagawa é sócio-diretor da iSetor; professor da ESPM; idealizador e presidente do conselho deliberativo da Abraps (Associação Brasileira dos Profissionais de Sustentabilidade); e palestrante sobre sustentabilidade, empreendedorismo e estilo de vida.

Oficina da Comunicação Integrada