

O RECONHECIMENTO DO BEM ESTAR DO TRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: ANÁLISE DE ESTUDOS DE CASO BRASILEIRO

DOI: 10.19177/rgsa.v8e32019438-456

Danúbia Leite Ferreira¹
Sandra Naomi Morioka²
Jeferson André Silva Valadares³

RESUMO

Os trabalhadores são partes interessadas nas operações das organizações, pautando ações de Responsabilidade Social com o bem estar. Nessa perspectiva, compreende-se uma relação integradora entre sustentabilidade e ergonomia, abrangendo a concepção de sistemas harmônicos entre força de trabalho saudável e produtiva. Quanto ao objetivo, o estudo buscou identificar se as organizações reconhecidas por proporcionar bem estar aos trabalhadores, consideradas melhores para trabalhar, também são caracterizadas por práticas em Responsabilidade Social Corporativa - RSC. No que se refere aos procedimentos metodológicos, trata-se de estudo de caso múltiplo, com informações coletadas de fontes secundárias, websites e relatórios de sustentabilidade. Os dados foram descritos e exposto em quadros que permitiram uma visualização sintetizada dos reconhecimentos auferidos pelas organizações. Foram três empresas selecionadas, a Elektro, Sama e SAP Labs Latin America, referenciadas, cada uma no seu setor de atuação, na revista *Você SA*, que em metodologia própria, define um índice de felicidade no trabalho - IFT. Os resultados evidenciaram que organizações reconhecidas por proporcionar bem estar aos seus trabalhadores também são caracterizadas como atuantes em iniciativas de RSC, indicando uma possível relação entre bem estar e RSC, dado que corporações que se preocupam com questões de sustentabilidade corporativa influenciam em termos de atratividade e percepção dos seus funcionários. Cabe destacar, que em ambas as organizações estudadas, atuantes de forma global, foram identificados aspectos de transparência e credibilidade nos relatórios de sustentabilidade divulgados, tendo em vista a padronização, conforme as diretrizes do *Global Reporting Initiative* – GRI.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa. Bem estar. Trabalhador.

¹ Graduação em Ciências Contábeis – UFPB. Mestranda em Engenharia de Produção – UFPB. <https://orcid.org/0000-0002-8808-6456> E-mail: danubialeite86@hotmail.com

² Professora do Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Doutorado em Engenharia de Produção pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Engenharia de Produção também pela Escola Politécnica da USP (2014). E-mail: sandramorioka@ct.ufpb.br

³ Graduando em Ciências Econômicas. UFPB. E-mail: jvaladares@outlook.com.br

THE RECOGNITION OF WELL-BEING OF WORKERS AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: ANALYSIS OF BRAZILIAN CASE STUDIES

ABSTRACT

Workers are stakeholders in the operations of the organizations, guiding Social Responsibility actions with welfare. From this perspective, an integrative relationship between sustainability and ergonomics is understood, encompassing the design of harmonic systems between healthy and productive workforce. Regarding the objective, the study sought to identify if the organizations recognized for providing well-being to the workers, considered as best places to work, are also characterized by practices in Corporate Social Responsibility - CSR. As far as methodological procedures are concerned, this is a multiple case study, with information collected from secondary sources, websites and sustainability reports. The data were described and exposed in tables that allowed a synthesized visualization of the acknowledgments received by the organizations. Elektro, Sama and SAP Labs Latin America were selected, each in its field of activity, in the magazine *Você SA*, which, in its own methodology, defines an index of happiness at work - IHW. The results showed that organizations recognized for providing well-being to their workers are also characterized as active in CSR initiatives, revealing possible relationship between well-being and CSR. This is because corporations that care about issues of corporate sustainability influence in terms of attractiveness and perception of their employees. It is worth mentioning that in both organizations studied, acting on a global basis, transparency and credibility aspects were identified in the published sustainability reports, with a view to standardization, according to the guidelines of the Global Reporting Initiative (GRI).

Keywords: Corporate Social Responsibility. Well-being. Worker.

1 INTRODUÇÃO

Responsabilidade social, sustentabilidade e temas relacionados são assuntos debatidos com crescente frequência no mundo corporativo, assim como vem sendo foco de inúmeras pesquisas acadêmicas em diversas áreas. O clássico conceito de sustentabilidade foi definido pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento da Organização das Nações Unidas: “*O Desenvolvimento sustentável é aquele que atende as necessidades do presente sem comprometer a*

possibilidade de as gerações futuras atenderem às suas próprias necessidades.” (BRUNDTLAND *et al.*, 1991, p. 46)

Desse modo, o conceito de sustentabilidade compreende a sobrevivência da humanidade no planeta. No entanto, essa concepção se expandiu além das preocupações de preservação e uso dos recursos naturais, evoluindo ao longo dos últimos anos, abarcando a sustentabilidade corporativa (ARARUNA E LOOS, 2018; HASLAM E WATERSON, 2013) combinada com elementos da Responsabilidade Social corporativa (RSC), compreendendo as empresas sustentáveis e socialmente responsáveis, assim sustentabilidade corporativa e RSC são conceitos intercambiáveis (MONTIEL, 2008), utilizados, nesse trabalho, de forma equitativa.

Isto posto, apreende-se que as organizações tem incluído políticas de sustentabilidade corporativa em suas operações (BOLIS, BRUNORO E SZNELWAR, 2016), considerando as expectativas das partes interessadas e o resultado do desempenho econômico, social e ambiental (AGUINIS, 2011, p. 855 apud AGUINIS E GLAVAS, 2012).

A perspectiva do resultado que integra os aspectos sociais, ambientais e econômicos é adotada pelas maiores iniciativas globais de promoção e inclusão de estratégias de sustentabilidade nas organizações, envolvendo também aspectos relacionados ao trabalho (desenvolvimento profissional, saúde e segurança), adotando critérios internacionais de padronização como *Global Reporting Initiative* (GRI), que desenvolveu diretrizes para elaboração de relatórios de sustentabilidade (BOLIS, BRUNORO E SZNELWAR, 2016).

Nesse cenário, o foco desse estudo são os aspectos sociais, singularmente o trabalhador, considerado de importância central na implantação de estratégias de sustentabilidade social corporativa, posto que, a teoria da identidade social suscita que indivíduos tendem a reforçar sua auto-estima e auto-imagem quando identificam-se com organizações reconhecidas por seu engajamento e responsabilidade social, assim, percepções de RSE influenciam a dinâmica do intercâmbio social, bem como os processos de identificação social dentro da corporação, isso estimula a adoção de atitudes e comportamentos positivos no local de trabalho, como a satisfação, que podem, em última análise, promover o desempenho corporativo (GOND *et al.*, 2010).

Assim, dado que a Ergonomia (ou fatores humanos) é a disciplina científica pautada na compreensão das relações entre seres humanos e outros elementos de um sistema, com intuito de potencializar o bem-estar humano e o sistema global

(INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION, 2018), há um esforço para evidenciar como as práticas de RSC disseminadas pelas organizações interferem no bem estar do trabalhador e como relacionar os conceitos e ações entre ergonomia e sustentabilidade.

Embora criados em contextos diferentes, ergonomia e sustentabilidade compartilham os mesmos objetivos e princípios fundamentais, visam melhorar a relação entre recursos e sistemas (MEYER, EWEJE E TAPPIN, 2017), com ênfase na satisfação das necessidades humanas, destaque na perspectiva social, tendo em vista, conceber sistemas de trabalho que atendam à melhoria das condições de trabalho, bem-estar dos trabalhadores, assim como o desempenho e eficácia organizacional (ZINK, 2014).

Diante do exposto, o objetivo do presente estudo é identificar se as organizações reconhecidas por proporcionar bem estar aos trabalhadores também são caracterizadas por práticas em RSC. Dessa forma, busca-se contribuir para essa base de conhecimento, subsidiando e amparando futuras investigações ou reforçando pesquisas existentes relacionadas ao tema.



2 REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo tem o objetivo de contextualizar o tema sustentabilidade, responsabilidade social corporativa, relatórios de sustentabilidade e a relação ergonomia e sustentabilidade. Trata-se dos principais constructos da pesquisa, de forma a colaborar para a compreensão do objeto de estudo.

2.1 Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa

A discussão sobre o tema sustentabilidade é abrangente, sendo tema de interesse de várias disciplinas (RADJIYEV *et al.*, 2015), constituindo um discurso transdisciplinar (MIKHAILOVA, 2004). O tema ganhou destaque no relatório Nosso Futuro Comum, publicado em 1987 pela Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, após a Conferência das Nações Unidas em 1992, ambas chamaram a atenção da sociedade e organizações para o fato de que as ações

humanas estavam causando séria degradação do meio ambiente e criando riscos para o bem estar e sobrevivência humana (ZAMCOPÉ, ENSSLIN E ENSSLIN, 2012)

Ainda na concepção de Zamcopé, Ensslin e Ensslin (2012) é nesse cenário que a sociedade e as organizações passaram a compreender a necessidade da implementação de uma nova visão de desenvolvimento econômico composta pelo trinômio: economia, ambiente e sociedade.

Partindo desse pressuposto, o interesse pelo discurso sustentável atingiu o setor empresarial, com vistas na abordagem do *triple bottom line*, proposto por Elkington (1997), uma organização considerada sustentável é a que se preocupa simultaneamente com os pilares econômico, social e ambiental. Ressalta Waddock, Bodwell e B. Graves (2002) o *triple bottom line*, pioneiro do Institute of Social e Ethical AccountAbility, evidencia a responsabilidade das organizações com relação aos seus múltiplos impactos na sociedade.

Nessa vertente, a sustentabilidade corporativa tornou-se parte do vernáculo da comunidade empresarial em todo o mundo (ANTOLÍN-LÓPEZ, DELGADO-CEBALLOS E MONTIEL, 2016), várias são as nomenclaturas, empreendedorismo corporativo, desenvolvimento sustentável e responsabilidade social, acredita-se que essas diferentes abordagens e combinações, nos diversos contextos das operações empresariais são norteadores para alcançar uma melhor compreensão do tema (ZAMCOPÉ, ENSSLIN E ENSSLIN, 2012).

Partindo para o entendimento de RSC, Carroll (1979) define o foco nas necessidades da sociedade, compreendendo as obrigações das organizações, contemplando as categorias: econômica, legal, ética e discricionária. Na definição de Gond *et al.*, (2010) a RSC compreende um conjunto de ações direcionadas para as partes interessadas (*stakeholders*) que estão além do objetivo das operações tradicionais das organizações, envolvendo, por exemplo, o meio ambiente, ONGs ou grupos sociais. Acrescentando Zamcopé, Ensslin e Ensslin (2012) a RSC tem relação com a transparência, comunicação com grupos de interesse e formação dos relatórios de sustentabilidade.

No que diz respeito aos grupos de interesse, destacam-se os trabalhadores, em um estudo de casos múltiplos, Bolis, Brunoro e Sznelwar (2014) evidenciaram que as corporações consideram os trabalhadores como stakeholders importantes para suas políticas de sustentabilidade e responsabilidade social. De modo, os funcionários é um grupo de interesse que percebe, avalia e reage às práticas de RSC, podendo

influenciar atitudes e comportamentos no ambiente de trabalho que impactam o desempenho corporativo (GOND *et al.*, 2010).

Nesse cenário, de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa, considerada por muitos estudiosos como sinônimos (ZAMCOPÉ, ENSSLIN E ENSSLIN, 2012), é fundamental a atenção com o trabalhador (GOND ET AL., 2010), assim, neste artigo, o interesse é basicamente a relevância dos funcionários como um grupo de partes interessadas, identificando como as organizações, atuando para a sustentabilidade, podem influenciar para o bem estar dos seus colaboradores.

2.2 Relatórios de Sustentabilidade

Estudos de Waddock, Bodwell e B. Graves, (2002) enfatizam a vertente da sustentabilidade, na qual é crescente a pressão por transparência empresarial, com maiores responsabilidades sociais e ambientais, complementam ainda, que para estabelecer a credibilidade com os stakeholders é essencial o desenvolvimento de princípios e padrões globais enfatizando o *triple bottom line*.

Exemplos de padrões internacionalmente reconhecidos de iniciativas relacionadas à RSC são: as diretrizes GRI (Global Reporting Initiative) e a ISO 26000 (BOLIS, BRUNORO E SZNELWAR, 2014).

Quanto a GRI, propõe um grande número de métricas que devem (ou podem) ser apresentadas no relatório de sustentabilidade da empresa, considerando os pilares social, ambiental e econômico, estes inter-relacionados, em três padrões universais (A a C, sendo C a versão mais simplificada), aplicáveis a qualquer organização, compreendendo um conjunto de perspectivas e abordagens para questões de sustentabilidade e divulgação corporativa (GLOBAL REPORTING INITIATIVE, 2018; MORIOKA E CARVALHO, 2017; SAMUDHRAM *et al.*, 2016)

Enquanto a ISO 26000 trata-se de um padrão consensual internacional entre partes interessadas, composta de orientações, sem intuito de certificação, ao contrário dos outros padrões ISO (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, 2018). Essa norma fornece orientações que ajudam a esclarecer os temas subjacentes à responsabilidade social, apoiando organizações de todos os tipos, independentemente da sua atividade, tamanho ou localização, traduzindo princípios em ações efetivas e compartilhando práticas relacionadas à responsabilidade social universal (ISO 26000, 2010)

A nível Brasil, tem-se o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, uma organização não-governamental, criada para auxiliar as empresas a gerir seus negócios de forma a enraizar seu compromisso com a responsabilidade social e desenvolvimento sustentável, trata-se de uma integração nacional com as diretrizes de relatórios de sustentabilidade GRI e com a Normas de Responsabilidade Social ABNT NBR ISO 26000, entre outras iniciativas (ETHOS, 2018)

Nessa perspectiva, percebe-se que os padrões e orientações são fundamentos para nortear práticas e elaboração de relatórios de sustentabilidade, estes, segundo Morioka e Carvalho (2017), são ferramentas essenciais para monitoramento e conhecimento das organizações e sociedade. Entretanto, ressalta-se o caráter voluntário na divulgação desses relatórios, ora apresentado em forma de documentos ou sites independentes (SAMUDHRAM *et al.*, 2016).

Por fim, a presente seção não teve por intuito esgotar o tema, detalhando conteúdo, mas elucidar de forma abrangente sobre a GRI, a ISO 26000 e o Instituto Ethos, dando uma visão geral sobre esses padrões de relatórios de sustentabilidade.

2.3 Ergonomia e Sustentabilidade



As considerações teóricas da Ergonomia (ou seus sinônimos fatores humanos) estudam as interações entre humanos e os outros elementos de um sistema, compreendendo a aplicação de teorias, princípios, dados e métodos para otimizar o bem-estar humano e desempenho geral do sistema (INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION, 2018)

Na abordagem macroergonômica, entende-se uma compatibilidade harmoniosa ente os elementos do sistema, ambiente externo e a estrutura global do sistema de trabalho, resultando em um funcionamento ótimo e efetivo entre esses sistemas, incluindo aspectos de produtividade, qualidade, saúde e segurança do empregado, fatores psicossociais de conforto, motivação, compromisso e percepção da qualidade de vida no trabalho (índices de satisfação) (HENDRICK, 2006).

Para melhor entendimento, define-se sistema em conjuntos que se caracterizam em uma organização de componentes, funcionando para atingir um objetivo ou finalidade, assim, é assimilável a um conjunto de regras que age num contexto para produzir um efeito, ou seja, um resultado (VIDAL E CARVALHO, 2008).

Quanto ao desempenho dos sistemas, compreende-se a busca das organizações por inovação e sustentabilidade, ou seja, produzindo bem e melhor, indissociavelmente ao modo de promover a saúde, a segurança, o conforto, a qualidade de vida, a motivação e o bem-estar dos trabalhadores, nesse plano, por meio de uma racionalidade integradora, na perspectiva da ergonomia, o desenvolvimento organizacional esperado tem a garantia da decência no trabalho, contribuindo com os ideais de eficiência e de dignidade (CARVALHO, SALDANHA E VIDAL, 2016).

Nesse cenário, emergiu a discussão sobre sustentabilidade integrada à ergonomia, debate esse iniciado em 1994, com o 12º Congresso Trienal da *International Ergonomics Association* - IEA (HASLAM E WATERSON, 2013). A princípio a comunidade ergonômica dedicou pouca atenção para reflexão da sociedade à sustentabilidade. No entanto, tem havido crescente interesse entre a integração dessas áreas do conhecimento, de modo, em 2008, a IEA estabeleceu o Comitê Técnico de Fatores Humanos e Desenvolvimento Sustentável e nos últimos anos foram criados temas especiais sobre sustentabilidade nas fundamentais revistas de ergonomia (BOLIS, BRUNORO E SZNELWAR, 2014).

Nesse contexto, Haslam e Waterson (2013) a partir de uma análise de chamada para artigos sobre ergonomia para a sustentabilidade, edição especial da *Ergonomics*, observou que houve um número muito maior de submissão do que o normalmente recebido para edições especiais, evidenciando que há amplo interesse no tema, no entanto, apresentou como conclusão da pesquisa que a ergonomia nessa temática reflete limitações e temporariedade, pois contribui de forma distorcida no sentido de reconhecer o que tem a oferecer, e não se envolve inteiramente para cooperar no fornecimento de soluções de desenvolvimento sustentável.

Mais adiante, Meyer, Eweje e Tappin (2017) em uma revisão da literatura, explorando a relação entre os conceitos de sustentabilidade e ergonomia identificaram que uma abordagem ergonômica é útil e adequada para apontar as divergências entre a capacidade das pessoas e a demanda do sistema, observando que tanto a ergonomia como a sustentabilidade partilham os mesmos princípios, e a diversidade de ambos tem potencial significativo, porém, constatou ausência de dados empíricos para evidenciar a potencialidade.

Ainda, Meyer, Eweje e Tappin (2017) constataram que dentre os princípios da sustentabilidade, encontra-se como fundamental a constituição de boas condições de

trabalho, análogo à ergonomia, fundamentada em informações relacionadas às circunstâncias de trabalho.

Nesse contexto, estão incluídos no conceito de sustentabilidade os fundamentos ergonômicos. Zink (2014) destaca que os fatores humanos estão muito relacionados à sustentabilidade social e não esquece a dimensão econômica e ecológica, compartilhando conjuntamente o foco na satisfação das necessidades humanas. No centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável estão os seres humanos, estes têm direito a uma vida saudável em harmonia com a natureza (UNCED, 1992).

Na visão de Bolis, Brunoro e Sznelwar (2014) a dimensão ambiental não é o foco da ergonomia, ainda assim, considera-se que seus objetivos estão intrinsecamente relacionados com a sustentabilidade, uma vez que, tem a finalidade de buscar o equilíbrio entre os aspectos sociais e econômicos das organizações. Ainda, os autores ressaltam que os conhecimentos ergonômicos de procedimentos, processos e atividades são indispensáveis para incorporar o maior número de melhorias, qualidade, condições de trabalho e produtividade.

Partindo desse contexto, a ergonomia contribui com seu entendimento para as categorias de “saúde e segurança”, juntamente com o “planejamento e organização do trabalho”, colaborando para a sustentabilidade social pela sustentabilidade dos recursos humanos, o ativo mais relevante nas organizações e na nossa sociedade. (RADJIYEV *et al.*, 2015)

Assim, evidencia-se a interligação entre a ergonomia e a sustentabilidade, uma vez que uma abordagem ergonômica pode cooperar para a concepção de sistemas de sustentação de uma força de trabalho saudável e produtiva, fundamento intrinsecamente relacionado com os objetivos da sustentabilidade, entretanto a partir da literatura abordada nesse trabalho vislumbra-se a necessidade de mais contribuição de estudos que demonstre a expertise do ergonomista para o desenvolvimento sustentável.

3 METODOLOGIA

Com intuito de atingir os objetivos, foi realizado um estudo de casos múltiplos, fundamentado na análise do conteúdo de fontes secundárias (websites e relatórios de

sustentabilidade) (MIGUEL, 2007). A opção pelos dados secundários como fonte de informação é devido à abrangência e permissão, ou seja, fácil acesso de documentos não confidenciais, apresentado pelas empresas à sua comunidade externa (BOLIS, BRUNORO E SZNELWAR, 2014).

Para o desenvolvimento do referencial teórico foi realizado uma revisão da literatura, a fim de levantar materiais suficientes para complementar à pesquisa. Foram utilizados materiais para o estudo como artigos, consultas a sites, entre outros materiais os quais abordassem sobre o tema escolhido.

De modo, constituiu-se uma pesquisa qualitativa aplicada em três empresas referências na revista Você SA, um dos maiores semanais de informação do país, com credibilidade e processos confiáveis, que atua juntamente com a Fundação Instituto de Administração na aplicação de uma metodologia de pesquisa que define anualmente “As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil”, medindo o índice de felicidade no trabalho - IFT. A amostra refere-se a três empresas que foram listadas na revista consecutivamente nos anos de 2015, 2016 e 2017, apresentando maiores médias no IFT, conforme demonstrado em tabela 1. Cabe ressaltar que é uma amostra não probabilística, assim, não é possível afirmar que é representativa de todas as empresas listadas.



Tabela 1 – Empresas com maiores média do IFT

EMPRESAS	IFT 2015	IFT 2016	IFT 2017	MÉDIA
ELEKTRO	96,69	94,7	92,9	94,8
SAMA	91,11	90,5	92,1	91,2
SAP LABS LATIN AMERICA	89,37	86,2	85,2	86,9

Fonte: Os autores

Após a seleção das empresas, foi realizada uma análise das informações divulgadas nos websites, permitindo um diagnóstico primário, considerando a “autodeclaração” das iniciativas relacionadas aos aspectos de RSC. No segundo momento, com vistas a identificar mais satisfatoriamente as práticas de RSC e condutas organizacionais, analisou os relatórios de sustentabilidade e as premiações auferidas, partindo do pressuposto que prêmios e reconhecimentos operam com critério para elegibilidade dos melhores. Essa abordagem foi adotada como forma de melhor entender o contexto de cada empresa, buscando considerar dados qualitativos na prática.

A análise e discussão dos dados foram realizadas em duas etapas, primeiramente foi realizado um detalhamento de cada estudo de caso, em seguida é

apresentada uma síntese, demonstrando os aspectos das organizações. Essas discussões são apresentadas na próxima seção.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados são apresentados através de uma descrição individual de cada caso, delineando as três empresas selecionadas, a Elektro, Sama e SAP Labs Latin América. Posteriormente é apresentada uma síntese temática das corporações.

4.1 Caso 1 – ELEKTRO

O primeiro estudo de caso constitui-se de uma distribuidora de energia elétrica, localizada em Campinas no Estado de São Paulo. Pertencente a Iberdrola, maior grupo de energia elétrica da Espanha, configurando entre as cinco maiores empresas do setor elétrico do mundo.

Todas as Fundações do Grupo Iberdrola são guiadas pelo mesmo Plano Diretor, que define os objetivos dos projetos desenvolvidos em todos os países de atuação do Grupo. Tendo como finalidades a constituição e transmissão de conhecimento para o desenvolvimento e o avanço em direção a um modelo energético sustentável; estímulo da proteção do meio ambiente e, em particular, contribuição para a melhoria da biodiversidade; a cooperação para a conservação do patrimônio artístico e cultural e contribui e solidariza com os grupos mais vulneráveis, prioritariamente através de iniciativas que contribuam para o desenvolvimento humano.

Nesse contexto, o desenvolvimento sustentável tem sido uma consideração na empresa, fundamentado no relacionando corporativo entre o grupo. Desde 1998, a Elektro publica anualmente Relatórios de Sustentabilidade, demonstra transparência nos dados reportados, sendo em 2006, guiado pelas diretrizes do modelo GRI. O documento busca atender aos critérios estabelecidos pela organização na opção “de acordo” abrangente da versão G4, além das recomendações da Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca).

Com relação ao relacionamento com *stakeholders* internos, demonstra políticas e ações conduzidas para o desenvolvimento profissional, conhecimento interno e o

desenvolvimento de um bom clima organizacional, com vistas a promover a qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, prezando pela felicidade dos profissionais. Estes fatores, são reconhecidos e expressos em premiações de mercado, destaque em gestão de pessoas e o bom ambiente organizacional em 2017, demonstrando assertividade com as ações para gerar valor aos stakeholders internos.

O Quadro 1 apresenta o rol de premiações do mercado que a empresa obteve em reconhecimento aos aspectos de sustentabilidade/responsabilidade social e gestão de pessoas. Destaca-se, que são informações extraídas do último relatório de sustentabilidade 2016, publicado em julho de 2017.

Quadro 1 – Relação das premiações sustentabilidade e gestão de pessoas no Caso 1

Caso 1 - Elektro	
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	<ul style="list-style-type: none"> - Guia Exame de Sustentabilidade 2016 - Prêmio Abrasca de Melhor Relatório Anual de Sustentabilidade 2015 - Selo Pró-Ética da Controladoria-Geral da União (CGU) 2016 - Distribuidora de Energia que Mais Gera Valor para seus Públicos realizado pela consultoria DOM Strategy Partners 2016
Gestão de Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> - A Melhor Empresa para Trabalhar no País por Great Place to Work - GPTW; 2013, 2014, 2015 e 2016 - Melhor Empresa Para Trabalhar no Setor de Energia - Guia Você S/, 2017

Fonte: Os autores

Nesse cenário, a Elektro demonstra iniciativas com a responsabilidade social, fortemente estimulada pelo relacionamento corporativo, divulgando anualmente os relatórios de sustentabilidade em conformidade com os padrões internacionais, singularmente o GRI, destaque para ações em sustentabilidade, com ganhos de premiações, assim como títulos atribuídos ao bom clima organizacional, assim apresenta-se como empresa reconhecida pelo bem estar organizacional tanto como em práticas de RSC.

4.2 Caso 2 – SAMA

O segundo estudo de caso foi realizado em uma empresa de mineração de amianto, exclusiva mineradora brasileira a extrair a fibra mineral Crisotilda, figurada entre as três maiores do mundo. Fundada no Brasil, em 1967, no município de Minaçu

(GO), no Norte de Goiás. Sua estratégia está intimamente ligada à defesa da utilização segura e controlada do amianto crisotila, fibra natural, minimizando impactos ambientais e com rígidos padrões de segurança para a saúde dos trabalhadores e da população em geral.

Devido a sua atividade de negócio, a empresa está ciente de sua necessidade de reforçar seu compromisso socioambiental. Nesse contexto, firmou acordo do uso controlado do amianto, com responsabilidades ambientais e sociais, dentre estas fiscalização e orientação dos colaboradores com relação às normas de segurança, saúde ocupacional e controle ambiental. A empresa é signatária do Pacto Global e coopera com o cumprimento de atividades propostas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), aplicando-os como direcionadores de gestão na empresa, reforçando seu compromisso com valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Nesse sentido, segue padrões internacionais na elaboração e divulgação dos relatórios de sustentabilidade, segue para esse relato, as diretrizes GRI, versão G4, “de acordo” abrangente, que detalha suas ações e práticas. Também é associada ao Instituto Ethos, ao Instituto Brasileiro de Mineração (Ibram), à Associação Brasileira de Recursos Humanos –Seccional –GO, faz parte do Conselho Municipal de Meio Ambiente e participa do projeto “ser natureza”, do Ministério Público de Goiás.

A maioria das informações sobre as iniciativas ambientais da Sama podem ser encontradas em seu Relatório de RSC, respaldado em indicadores definidos anualmente para redução das emissões de gases de efeito estufa; redução do consumo de água e energia, redução de insumos e materiais permanentes; redução da geração de resíduos perigosos e não perigosos; redução do consumo de combustível e do gás liquefeito de petróleo.

Quanto à área de Recursos Humanos recebeu reconhecimento máximo de suas boas práticas, conforme observa-se no Quadro 2, que demonstra as premiações atualizadas para o ano de 2017, disponível no site da empresa, conjuntamente com informações de anos anteriores encontradas nos relatórios de sustentabilidade.

Quadro 2 – Relação das premiações sustentabilidade e gestão de pessoas- Caso 2

Caso 2 - Sama	
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	- 1º no Top Of Mind de RH/2017 empresa com práticas reconhecidas em gestão ambiental e sustentabilidade.
Gestão de Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> - A Melhor Empresa para Trabalhar no País por Great Place to Work, GPTW Brasil (categoria Médias Empresas); 2015 e 2016 e 4ª na América Latina (categoria de 500 funcionários acima) 2016; - Melhor Empresa Para Trabalhar no Setor Indústria Diversas - Guia Você S/A 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016; - 3º lugar entre “As Melhores na Gestão de Pessoas” (categoria de 401 a 500 funcionários), por meio de pesquisa realizada pela Valor Carreira, 2016; - Premiada entre “As Melhores Empresas em IDHO – Indicador de Desenvolvimento Humano Organizacional 2017” pelo Grupo Gestão RH. Pesquisa nacional realizada entre as “Maiores e Melhores Empresas do Brasil”, “Melhores Empresas para se Trabalhar” e “Pesquisas do Grupo Gestão RH”, destaque na Dimensão “Capital Humano”; - Melhores Empresas Psicologicamente Saudáveis em 2017, destaque em “Equilíbrio, Vida e Trabalho” pesquisa realizada pelo Grupo Gestão RH.

Fonte: Os autores

Percebe-se que a empresa é referencia ao reconhecer a importância do trabalhador, exposto nos prêmios de reconhecimento quanto ao contentamento de exercer atividades na organização, representando no período de 2016 e 2017 cinco premiações, enquanto houve apenas um prêmio de reconhecimento a iniciativas de sustentabilidade e responsabilidade social.

4.3 Caso 3 – SAP LABS LATIN AMERICA

O terceiro estudo de caso foi realizado em uma empresa envolvida no desenvolvimento de tecnologia de diversas áreas. Fundada na Alemanha há 46 anos, a empresa tem filiais em vários países, no Brasil chegou em 2006. Sua estratégia está intimamente ligada à inovação, com vistas a ser consistentemente ativa em tendências globais, através da inclusão digital.

As práticas de RSC que envolvem inclusão digital é destaque nas iniciativas da empresa, atua criando oportunidades para pessoas e comunidades carentes através de programação e parcerias que desenvolvem habilidades digitais, assim como tem programas que capacitam ONGs e empresas sociais.

Os dados e informações socioambientais contidos no Relatório Integrado da SAP são elaborados de acordo com a opção central das diretrizes internacionais G4

da GRI, isso quanto à definição do conteúdo do relatório (contexto de sustentabilidade, inclusão dos stakeholders, materialidade e integridade).

Quanto à completude de informações e transparência, reconhecem que mesmo cumprindo os princípios e padronização internacional nas suas operações, estão desenvolvendo metodologias para quantificar de forma confiável os seus impactos.

Quanto ao reconhecimento, o Quadro 3 evidencia as premiações do grupo SAP, destaque para a clareza que expõe a objetividade de seu envolvimento com a responsabilidade social, sustentabilidade e sua gestão de recursos humanos. Cabe assinalar que trata-se de registros baseado no relatório e site das operações globais do grupo, pois são disponibilizados conjuntamente.

Quadro 3 – Relação das premiações sustentabilidade e gestão de pessoas - Caso 3

Caso 3 - SAP	
Sustentabilidade e Responsabilidade Social	<ul style="list-style-type: none"> - Índices Dow Jones de Sustentabilidade - classificada como líder do setor de software pelo 10º ano consecutivo. - FTSE4GOOD - índices de investimento em ações éticos lançados em 2001 pelo FTSE Group (com inclusão baseada em uma série de critérios de responsabilidade social corporativa). - Índice de Sustentabilidade Global 50 da NASDAQ OMX CRD - Ranking Verde Global 500 da Newsweek - Índice de Sustentabilidade Ethibel (ESI) Excelência Europa e Índice de Sustentabilidade Ethibel (ESI) Excelência Global - Ranking da boa empresa - terceiro lugar entre as empresas do DAX30 - Prêmio Building Public Trust de Inovação em Relatórios Integrados - oekom Prime Rating - avalia a responsabilidade das empresas em relação a sustentabilidade social e de governança sustentabilidade ambiental - CDP A-rating - Disclosure Insight Action - lista A dos principais negócios do mundo em desempenho ambiental (líder no setor de serviços de TI e telecomunicações na região da DACH (Alemanha, Áustria e Suíça)) - Classificação AAA por MSCI - índices que fornecem aos investidores institucionais transparência na sustentabilidade
Gestão de Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> - Certificado Global EDGE - Índice de Igualdade Corporativa 2016 da HRC Foundation - Glassdoor Best Places to Work (4x), bem como CEO mais bem cotado (2x) - A revista Fortune classificou o SAP # 41 em sua lista de 2016 de 50 Melhores Empresas para Diversidade - Certificado regional de Empregador Superior para Oriente Médio, Europa e China (12 Melhores Empregadores) - Lista da Forbes dos Melhores Grandes Empregadores da América de 2016 - BrandZ top 100 marca mais valiosa e top 20 marca B2B mais valiosa - Índice de liderança das melhores empresas para mulheres em tecnologia; Instituto Anita Borg - 1º lugar para melhor empresa para começar sua carreira; Revista Você S/A - Prêmios de Recrutamento na Ásia (14 vitórias) - O vencedor do prêmio Firm: Melhor Estratégia de Recrutamento de Diversidade e Inclusão e Melhor Programa de Recrutamento de Talentos Emergentes - The Recruiter Awards: SAP foi honrada como vencedora e como "altamente elogiada" por três categorias:

	<p>Vencedor: Desenvolvimento de Marca de Empregador Mais Eficaz Altamente elogiado: Melhor Experiência Candidata, Autismo no Trabalho Altamente elogiado: inovação no recrutamento, autismo no trabalho</p> <p>- Os vencedores do Employer Brand Management Awards 2016: Ouro: Melhor Diversidade Branding Ouro: Inovação no Employer Branding, Autism at Work Program Prata: Melhor Campanha Digital Prata: Melhor Comunicação da Marca do Empregador para uma Audiência Externa Bronze: Melhor Compromisso Contínuo com a Marca do Empregador Bronze: Inovação no Employer Branding, Menu de Marca de Emprego</p> <p>- 1 em mídia social on-line e comunicação de talentos na Europa pelo Potentialpark - 10 prêmios do Great Place to Work - Entre as melhores empresas para graduados (em vários países) por tendência</p>
--	--

Fonte: Os autores

Neste caso, os resultados de iniciativas de RSC são divulgados de forma detalhada, com uma diversidade de ações direcionadas para a sustentabilidade corporativa, constatada nas premiações expostas, assim como são apresentados inúmeros reconhecimentos por proporcionar bem estar aos seus trabalhadores.

4.4 Análise Cruzada dos Estudos de Caso

Através dos estudos, foi possível perceber que todas as empresas adotaram formas de divulgação dos relatórios de sustentabilidade, modelos de padronização internacional, especificamente as diretrizes GRI, cabe destacar a atuação de operações no cenário global. Embora, não se recomenda comparações, pois seria necessária uma análise em seus contextos de negócios e mercados.

Enfim, percebe-se que as organizações que são reconhecidas como boa para se trabalhar, considerando o bem estar do seu colaborador, também são organizações que apresentam preocupações com as questões de RSC, assim, ser reconhecida por proporcionar bom clima organizacional está intrinsecamente relacionado com constatações de RSC.

Essa percepção é fundamentada em um estudo realizado por Gond (*et al.*, 2010), uma vez que embasa um modelo amparado no entendimento que uma organização que está atuando em pró da sociedade afeta positivamente a atratividade corporativa, trata-se tanto de uma questão de comunicação externa quanto uma maneira de influenciar as percepções dos funcionários sobre a organização.

5 CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES E SUGESTÕES

Com base na literatura e nos estudos de caso apresentados, este trabalho analisou a conexão entre sustentabilidade e ergonomia. Mais especificamente, o estudo buscou identificar organizações reconhecidas por proporcionar bem estar aos trabalhadores, caracterizadas como melhores para se trabalhar, se essas também são reconhecidas pelas ações direcionadas para RSC.

Identificou-se, em ambos os casos apresentados, autodeclaração nos sites das organizações a preocupação com as questões de sustentabilidade, bem como divulgação dos relatórios de sustentabilidade conforme padrões internacionais, baseados nos indicadores GRI. Cabe ressaltar a importância da transparência e padronização dos relatórios de sustentabilidade, sendo fundamental para a credibilidade da sustentabilidade corporativa.

Os resultados da pesquisa qualitativa identificaram uma relação intrínseca entre o reconhecimento de organizações que promovem o bem estar com o reconhecimento das práticas de RSC, por sua vez, em ambos os estudos de caso apresentaram reconhecimento nessas duas temáticas, revelando que empresas preocupadas com questões relacionadas à RSC tendem a atrair e influenciar a percepção dos seus funcionários, sendo caracterizadas como melhores para trabalhar.

Esse estudo limita-se a três estudos de casos, assim não deve ser generalizado aos resultados para qualquer empresa ou setor. Limita-se também quanto à coleta de dados, pois foi utilizado informações de websites, acredita-se que as corporações sejam levadas a inserir uma quantidade maior de informações positivas em tal espaço, relacionadas principalmente a estratégias de comunicação para o público externo. Por fim, trabalhos futuros seriam interessantes, dentre os quais a replicação da pesquisa com um maior número de casos, assim, confirmar ou contrapor ao estudo para comparar se há relação com os resultados encontrados.

REFERÊNCIAS

ABNT NBR ISO 26000. **Diretrizes sobre a responsabilidade social**The Corporate Responsibility Code Book [2nd edn], 2010. Disponível em: <<http://www.ingentaselect.com/rpsv/cgi->

bin/cgi?ini=xref&body=linker&reqdoi=10.9774/GLEAF.978-1-907643-27-9_9> Acesso em: 13 de Maio 2018.

AGUINIS, H.; GLAVAS, A. What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda. **Journal of Management**, v. 38, n. 4, p. 932–968, 2012.

ANTOLÍN-LÓPEZ, R.; DELGADO-CEBALLOS, J.; MONTIEL, I. Deconstructing corporate sustainability: a comparison of different stakeholder metrics. **Journal of Cleaner Production**, v. 136, p. 5–17, 2016.

ARARUNA, C. L.; LOOS, M. J. Análise de maturidade da sustentabilidade corporativa em uma indústria de calçados. **Revista Gestão e Sustentabilidade Ambiental**, Florianópolis, v. 7, n. 3, p.777-804, jul/set. 2018.

BOLIS, I.; BRUNORO, C. M.; SZNELWAR, L. I. Work in corporate sustainability policies: The contribution of ergonomics. **Work**, v. 49, n. 3, p. 417–431, 2014.

_____. Work for sustainability: Case studies of Brazilian companies. **Applied Ergonomics**, v. 57, p. 72–79, 1 nov. 2016.

BRUNDTLAND, G. . *et al.* Nosso Futuro Comum. 1991.

CARROLL, A. B. Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. **Academy of Management Review**, v. 4, n. 4, p. 497–505, 1979.

CARVALHO, R. J. M. DE; SALDANHA, M. C. W.; VIDAL, M. C. R. [ORGANIZADORES]. **Azimuthes do trabalho: olhares da ergonomia para diversas situações**. 1.ed. ed. Porto Alegre: Revolução e-Book, 2016.

ELKINGTON, J., 1997. Cannibals with Forks: the Triple Bottom Line of 21st Century Business. **New Society Publishers**, Oxford.

ETHOS. **Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social**. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/#.WvnUKS0vzDd>>. Acesso em: 14 maio. 2018.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **Global Reporting Initiative**. Disponível em: <[https://www.globalreporting.org/information/about-gri/gri-history/Pages/GRI's history.aspx](https://www.globalreporting.org/information/about-gri/gri-history/Pages/GRI's%20history.aspx)>. Acesso em: 14 maio. 2018.

GOND, J.-P. *et al.* Corporate Social Responsibility Influence on Employees Corporate Social Responsibility Influence on Employees. v. 54, n. 54, 2010.

HASLAM, R.; WATERSON, P. Ergonomics and Sustainability. **Ergonomics**, v. 56, n. 3, p. 343–347, 2013.

HENDRICK, H. W. & KLEINER, B. M.. **Macroergonomia: uma introdução aos projetos de sistemas de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica, 2006.

INTERNATIONAL ERGONOMICS ASSOCIATION. **Definition and Domains of Ergonomics**. Disponível em: <<https://www.iea.cc/whats/index.html>>. Acesso em: 06 maio. 2018.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **International Organization for Standardization**. Disponível em: <<https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>>. Acesso em: 14 maio. 2018.

MEYER, F.; EWEJE, G.; TAPPIN, D. Ergonomics as a tool to improve the sustainability of the workforce. **Work**, v. 57, n. 3, p. 339–350, 2017.

MIGUEL, P. A. C. Estudo de caso na engenharia de produção: estruturação e recomendações para sua condução. **Produção**, v. 17, n. 1, p. 216–229, 2007.

MIKHAILOVA, I., 2004. Sustentabilidade: evolução dos conceitos teóricos e os problemas da mensuração prática. **Revista Economia e Desenvolvimento**, nº 16, 2004.

MONTIEL, I. Corporate social responsibility and corporate sustainability: Separate pasts, common futures. **Organization and Environment**, v. 21, n. 3, p. 245–269, 2008.

MORIOKA, S. N.; CARVALHO, M. M. DE. Discutindo sustentabilidade no contexto de negócios e em relatórios de desempenho: análise de estudos de caso brasileiros. **Gestão & Produção**, v. 24, n. 3, p. 514–525, 2017.

RADJIYEV, A. *et al.* Ergonomics and sustainable development in the past two decades (1992-2011): Research trends and how ergonomics can contribute to sustainable development. **Applied Ergonomics**, v. 46, n. Part A, p. 67–75, 2015.

SAMUDHRAM, A. *et al.* Towards a new paradigm: Activity level balanced sustainability reporting. **Applied Ergonomics**, v. 57, p. 94–104, 2016.

UNCED. Earth Summit'92. The UN Conference on Environment and Development. **Reproduction**, v. Rio de Jan, n. June, p. 351, 1992.

VIDAL, M. C. R. & CARVALHO, P. V. R.. **Ergonomia cognitiva**. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica-EVC, 2008.

WADDOCK, S. A.; BODWELL, C.; B. GRAVES, S. Responsibility: The new business imperative. **Academy of Management Executive**, v. 16, n. 2, p. 132–148, 2002.

ZAMCOPÉ, F. C.; ENSSLIN, L.; ENSSLIN, S. R. Construção de um modelo para avaliação da sustentabilidade corporativa: um estudo de caso na indústria têxtil. **Gestão & Produção**, v. 19, n. 2, p. 303–321, 2012.

ZINK, K. J. Designing sustainable work systems: The need for a systems approach. **Applied Ergonomics**, v. 45, n. 1, p. 126–132, 2014.