



MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

***O Papel das Práticas Sustentáveis na
Gestão de Recursos Humanos: estudo de
caso da Pousada Ecoporto***

Ester Jane dos Santos Dias de Barros

DISSERTAÇÃO
VILA NOVA DE GAIA
2023



INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA

**O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso
da Pousada Ecoporto**

Ester Jane dos Santos Dias de Barros

Aprovado em 08/03/2024

Composição do Júri

Prof. Doutor Carlos Miguel Oliveira

Presidente

Prof. Doutor Alberto Moreira da Rocha

Arguente

Profª. Doutora Maria Elisete Martins

Orientadora

Prof. Doutor Jacinto Jardim

Coorientador

Vila Nova de Gaia

2024

Tese de Mestrado realizada sob a orientação dos Professores Doutores Elisete Martins e Jacinto Jardim, apresentada ao ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia de Vila Nova de Gaia para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, conforme o Despacho n.º 16961/2010.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus queridos pais, Mauro Dias de Barros e Rejane Maria dos Santos, cujo amor e sacrifício foram a minha inspiração e força motriz.

Ao meu pai, Mauro, cuja memória vive em cada página deste trabalho. Você me ensinou o valor da determinação e do trabalho árduo, sempre me apoiando em cada passo da minha jornada, mesmo nas circunstâncias mais desafiadoras. Sua presença pode não ser mais física, mas seu espírito e amor continuam a me guiar.

À minha mãe, Rejane, cujo amor incondicional e sacrifício pessoal me permitiram alcançar alturas que nunca imaginei serem possíveis. Você sempre esteve ao meu lado, garantindo que eu tivesse tudo de que precisava para ter sucesso. Sua força e generosidade são a base sobre a qual construí minha vida.

Nascida e criada em uma família humilde do Nordeste do Brasil, enfrentei muitos desafios. Mas, com o apoio de vocês, estou aqui hoje, prestes a me tornar a primeira mestra da família Barros. Este trabalho é um testemunho do amor de vocês, da força da nossa família e da determinação que vocês inspiraram em mim.

Esta tese é para vocês, mãe e pai. Com todo o meu amor e gratidão.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a todos que estiveram diretamente envolvidos e contribuíram para a realização deste trabalho.

Primeiramente, aos meus orientadores, Professora Doutora Elisete Martins e ao Professor Doutor Jacinto Jardim, pela orientação e apoio inestimáveis ao longo deste projeto. Agradeço ao Sr. Rubens Roberto Blaszezyck, dono da Pousada Ecoporto, que generosamente contribuiu com todas as informações necessárias para a realização deste estudo.

Agradeço também a todos os funcionários da Pousada Ecoporto que responderam ao questionário, cujas respostas foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Gostaria de expressar minha gratidão ao meu marido, Thiago Martins, pelo seu apoio contínuo e encorajamento. Agradeço também às minhas colegas de sala, Alyne Gomes e Jovita João, pela amizade e apoio ao longo deste processo.

Um agradecimento especial à minha mãe, Rejane Maria dos Santos, que mesmo de longe, me deu todo o suporte e torceu pelas minhas conquistas. Sua força e amor foram uma inspiração constante.

Por fim, gostaria de agradecer o financiamento recebido da bolsa de estudo da DGES - Direção Geral do Estudo Superior. Este recurso foi fundamental para a realização deste trabalho.

A todos vocês, minha sincera gratidão.

“Ambiente limpo não é o que mais se limpa e sim o que menos se suja”.

(Chico Xavier)

RESUMO

A crescente conscientização sobre a preservação do meio ambiente destaca-se como uma questão social crucial para a sustentabilidade da vida humana na Terra. Este estudo concentra-se em descrever o impacto das práticas sustentáveis no desenvolvimento de recursos humanos com responsabilidade social. Utilizando a Pousada Ecoporto, em Porto de Galinhas, Pernambuco – Brasil, como estudo de caso, investigamos a eficácia das medidas sustentáveis adotadas por essa organização, reconhecida por sua cultura fundamentada na sustentabilidade ambiental e social. Os objetivos específicos buscam analisar a eficácia das práticas sustentáveis na Pousada Ecoporto, explorando como essas medidas influenciam o desenvolvimento de recursos humanos e promovem a responsabilidade social. A metodologia abrange uma abordagem de estudo de caso, utilizando uma entrevista com o Sr. Rubens Roberto Blaszezyck, proprietário da Pousada Ecoporto, e um questionário online aplicado a 22 colaboradores. Esses instrumentos de coleta de dados foram desenhados para capturar percepções, atitudes e práticas dos colaboradores em relação às iniciativas sustentáveis implementadas. Ao abordar aspectos específicos, como conscientização ambiental, práticas diárias relacionadas à sustentabilidade e o papel dos colaboradores na preservação do meio ambiente, almejamos proporcionar uma compreensão abrangente de como as práticas sustentáveis estão integradas na gestão de recursos humanos da Pousada Ecoporto. Esta análise oferece percepções que contribuem para o avanço do conhecimento em gestão ambiental e responsabilidade social. Este estudo proporciona uma visão dinâmica entre práticas sustentáveis e desenvolvimento de recursos humanos, sublinhando a importância estratégica da interseção entre Gestão Ambiental e Recursos Humanos. Essa compreensão contribui para o aprimoramento contínuo dessas práticas, alinhando-se às demandas contemporâneas e sugerindo caminhos para investigações futuras. A principal conclusão destaca a efetividade das práticas sustentáveis na promoção de um ambiente de trabalho satisfatório, fortalecendo a relação positiva entre sustentabilidade e desenvolvimento dos colaboradores. Sugere-se que estudos futuros explorem estratégias específicas para fortalecer áreas identificadas como oportunidades de melhoria, visando ampliar o impacto positivo das práticas sustentáveis na Pousada Ecoporto e potencialmente em organizações similares.

Palavras-chave: sustentabilidade; gestão de recursos humanos; responsabilidade social; hotelaria sustentável; desenvolvimento sustentável

ABSTRACT

A growing awareness of the importance of environmental preservation stands out as a crucial social issue for the sustainability of human life on Earth. This study focuses on describing the impact of sustainable practices on the development of human resources with social responsibility. Utilizing Ecoporto Inn in Porto de Galinhas, Pernambuco – Brazil, as a case study, we investigate the effectiveness of sustainable measures adopted by this organization, recognized for its culture grounded in environmental and social sustainability. The specific objectives aim to analyze the effectiveness of sustainable practices at Ecoporto, exploring how these measures influence the development of human resources and promote social responsibility. The methodology employed encompasses a case study approach, including an interview with Mr. Rubens Roberto Blaszezyck, owner of Ecoporto Inn, and an online questionnaire applied to 22 collaborators. These data collection instruments were designed to capture perceptions, attitudes, and practices of the collaborators regarding implemented sustainable initiatives. By addressing specific aspects such as environmental awareness, daily sustainability-related practices, and the role of collaborators in environmental preservation, we aim to provide a comprehensive understanding of how sustainable practices are integrated into the human resources management of Ecoporto Inn. This analysis provides insights that not only inform the organization under study but also contribute to advancing knowledge in environmental management and social responsibility. This work offers a dynamic perspective on the interplay between sustainable practices and human resources development, emphasizing the strategic importance of the intersection between Environmental Management and Human Resources. This understanding contributes to the continuous improvement of these practices, aligning with contemporary demands and suggesting paths for future research. The main conclusion highlights the effectiveness of sustainable practices in promoting a satisfactory work environment, strengthening the positive relationship between sustainability and employee development. It is suggested that future studies explore specific strategies to strengthen areas identified as opportunities for improvement, aiming to expand the positive impact of sustainable practices at Ecoporto Inn and potentially in similar organizations.

Keywords: sustainability; human resources management; social responsibility; sustainable hospitality; sustainable development

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
PARTE 1	5
1. REVISÃO DA LITERATURA	6
1.1. A Gestão Ambiental e a Responsabilidade Social.....	6
1.2. A Gestão de Recursos Humanos	8
1.3. A Gestão Ambiental de Recursos Humanos.....	9
1.3.1. Práticas Sustentáveis na Gestão de Pessoas	12
1.4. A Gestão Ambiental no Setor Hoteleiro.....	13
PARTE 2	16
2. METODOLOGIA.....	17
2.1. Objetivo Geral	18
2.2. Objetivos Específicos	18
2.3. Metodologia da Pesquisa.....	19
2.3.1. Escolha do Estudo de Caso	20
2.3.2. Coleta de Dados	21
2.3.3. Análise dos Dados.....	22
2.3.4. Validade e Confiabilidade.....	24
2.3.5. Questões Éticas da Pesquisa.....	24
2.4. Estrutura da Dissertação	24
3. ESTUDO DE CASO.....	26
3.1. A Pousada Ecoporto	26
3.2. A Gestão Ambiental Desenvolvida na Pousada Ecoporto.....	31
3.2.1. Programa de Conservação de Energia.....	33
3.2.2. Programa de Seleção de Lixo.....	34
3.2.3. Programa de Controle de Consumo de Água.....	34

3.2.4.	Projeto das Tartarugas Marinhas.....	34
3.2.5.	Programa de Conscientização Social dos Colaboradores	35
3.3.	Gestão Ambiental de Recursos Humanos da Pousada Ecoporto.....	35
4.	TABULAÇÃO E ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO.....	38
4.1.	Perfil dos Participantes	38
4.1.1.	Gênero dos Colaboradores	38
4.1.2.	Faixa Etária dos Colaboradores.....	39
4.1.3.	Nível de Escolaridade dos Colaboradores.....	39
4.1.4.	Função dos Colaboradores	40
4.2.	Preocupação Ambiental dos Colaboradores	41
4.3.	Práticas Sustentáveis	42
4.3.1.	Práticas com Maior Adesão ("Sempre"):	44
4.3.2.	Práticas com Espaço para Melhorias:.....	44
4.4.	Pontos Fortes e Fracos nas Práticas Sustentáveis.....	45
4.5.	Percepções e Atitudes dos Colaboradores	46
4.6.	Relevância Teórica e Prática	46
	CONCLUSÕES.....	48
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
	APÊNDICE A – ENTREVISTA	57
	ANEXO I – FOTOS DA POUSADA ECOPORTO	61
	ANEXO II – QUESTIONÁRIO	78
	ANEXO III – PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO DE RECOLHA E DIVULGAÇÃO DE DADOS E IMAGENS.....	85
	ANEXO IV – AUTORIZAÇÃO DE RECOLHA E DIVULGAÇÃO DE DADOS E IMAGENS	86
	ANEXO V – AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DE ENTREVISTA	87
	ANEXO VI – AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DE QUESTIONÁRIO.....	88

INDÍCE DE FIGURA

Figura 1 - Tripé da Sustentabilidade	7
---	----------

INDÍCE DE TABELAS

Tabela 1 - Estrutura de Classificação das Metodologias Científicas19

Tabela 2 - Comportamento de Cidadania Organizacional para o Ambiente.....43

INDÍCE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos Colaboradores que Responderam o Questionário	38
Gráfico 2 - Idade dos Colaboradores.....	39
Gráfico 3 - Grau de Escolaridade dos Colaboradores	40
Gráfico 4 - Função dos Colaboradores.....	41
Gráfico 5 - Preocupação Ambiental	42

INDÍCE DE ABREVIATURAS

CCOA - Comportamentos de Cidadania Organizacional para o Ambiente

GARH - Gestão Ambiental de Recursos Humanos

GRH - Gestão de Recursos Humanos

RH - Recursos Humanos

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas

INTRODUÇÃO

Partindo da Revolução Industrial e percorrendo as décadas de 1960, 1970 e 1980, chegamos ao final dos anos 1990, marcado por uma série de acordos, convenções e leis com o propósito de tornar o desenvolvimento econômico menos impactante para o meio ambiente e a humanidade (Pott & Estrela, 2017, p. 271). Foi nessa década que a sociedade despertou para as problemáticas ambientais, impulsionando a criação de medidas e leis com o intuito de assegurar o futuro do planeta para as novas gerações. Esse período marcou o meio ambiente como o epicentro das discussões sociais, levando a sociedade a demandar mais das organizações governamentais e não governamentais. Isso as forçou a desenvolver um planejamento estratégico, dedicando atenção e espaço ao tema da Gestão Ambiental e Responsabilidade Social.

No contexto empresarial atual, a Gestão Ambiental e a Responsabilidade Social assumem um papel fundamental na busca pelo equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a preservação do meio ambiente. As empresas têm enfrentado desafios ambientais crescentes, decorrentes das atividades humanas e das demandas da sociedade por práticas sustentáveis. Nesse sentido, o setor hoteleiro, como um dos principais atores no turismo nacional e internacional, tem sido especialmente impactado por essas questões.

A importância da Gestão Ambiental e da Responsabilidade Social nas organizações reside na necessidade de mitigar os impactos negativos gerados pelas suas operações e promover ações voltadas à sustentabilidade ambiental. Ao adotar práticas responsáveis e sustentáveis, as empresas do setor hoteleiro não apenas contribuem para a preservação dos recursos naturais e da biodiversidade, mas também fortalecem sua reputação e aumentam sua competitividade no mercado.

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) é uma área crucial para o funcionamento eficiente e produtivo de qualquer organização. Trata-se do mecanismo fundamental para atrair, reter e desenvolver talentos, sendo, portanto, um elemento essencial para o sucesso das empresas (Armstrong, 2010, p. 23). Atualmente, a GRH tem passado por significativas transformações, com o surgimento e a consolidação de um novo paradigma: a sustentabilidade na gestão de pessoas.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

De acordo com Mandip (2012, p. 244), o departamento de Recursos Humanos é o *driver* da sustentabilidade ambiental dentro das organizações ao alinhar as suas práticas com objetivos sustentáveis uma vez que cabe a este departamento a definição de políticas e práticas que têm impacto direto nas atitudes e comportamentos dos colaboradores. A estratégia dos recursos humanos deve estar alinhada com a estratégia de negócio da organização, com os seus valores e cultura, fornecendo resultados ambientais satisfatórios e inovadores e respondendo às preocupações da sociedade assim como às expectativas governamentais e regulamentares.

O conceito da sustentabilidade na GRH surge na necessidade das organizações gerirem seus recursos humanos de maneira a alcançar não apenas objetivos econômicos, mas também promover o bem-estar dos colaboradores e minimizar os impactos ambientais de suas atividades.

De acordo com Sroufe et al. (2010) citado em Freitas et al. (2013, p. 13), as empresas necessitam de práticas sustentáveis que vão além dos tradicionais conceitos, promovendo a melhoria dos processos organizacionais e a redução dos recursos, e simultaneamente, dos resíduos, desenvolvendo práticas socioambientais inovadoras e integradas às várias funções organizacionais com o intuito de prover o crescimento econômico de longo prazo. Isso implica uma abordagem integrada, que considera a interdependência entre as dimensões social, econômica e ambiental, na gestão dos recursos humanos (Elkington, 1999, p. 73).

Desta forma, surge a Gestão Ambiental de Recursos Humanos, com o objetivo de criar métodos, princípios, ideologias e políticas ecológicas dentro das organizações, por meio do Departamento de Recursos Humanos, com o intuito de desenvolver a utilização dos recursos de forma sustentável, evitando o efeito dos danos das organizações ao meio ambiente.

Entretanto, apesar de práticas de recursos humanos influenciarem pontualmente as atitudes e o comportamento das pessoas e, conseqüentemente, o desempenho organizacional, muitos executivos e gestores ainda não conseguiram integrar a equipe de Recursos Humanos (RH) em torno da cultura da sustentabilidade. Nesse sentido, torna-se necessário um aprofundamento no debate sobre a interação entre GRH e

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Sustentabilidade e sua importância, além de enveredar no cerne de alguns conceitos e práticas oriundos dessas duas grandes áreas de estudo e pesquisa (Visser, 2010; Liebowitz, 2010 citado Freitas et al., 2013, p. 14).

Diante desse contexto, a presente dissertação aborda a Gestão Ambiental de Recursos Humanos, explorando métodos e políticas ecológicas, especialmente no contexto hoteleiro. E se propõe a contribuir para o preenchimento dessa lacuna, por meio de um estudo de caso da Pousada Ecoporto, localizada em Porto de Galinhas, Pernambuco - Brasil. A Pousada Ecoporto destaca-se por sua preocupação com a preservação do meio ambiente e busca oferecer uma experiência de hospedagem que seja ecologicamente responsável e socialmente sustentável.

Por meio deste estudo de caso, esta pesquisa investigará as ações implementadas pela Pousada Ecoporto, desde a sua construção até a gestão diária, com o intuito de compreender como essas práticas impactam seus colaboradores e contribuem para o desenvolvimento sustentável do empreendimento. Serão analisados aspectos como conservação de energia, seleção de resíduos, controle de consumo de água e programas de conscientização dos colaboradores, entre outros. Ao compreender os desafios enfrentados pela Pousada Ecoporto e as estratégias adotadas para lidar com as questões ambientais, será possível identificar lições aprendidas, melhores práticas e possíveis oportunidades de aprimoramento. Além disso, essa pesquisa contribuirá para o avanço do conhecimento acadêmico sobre a relação entre Gestão Ambiental, Responsabilidade Social, Gestão de Recursos Humanos e Hotelaria.

Nesta dissertação, exploraremos os seguintes objetivos: identificar e descrever as práticas sustentáveis na Pousada Ecoporto, analisar o impacto dessas práticas no desenvolvimento de recursos humanos e investigar a interseção entre Gestão Ambiental, Responsabilidade Social e Gestão de Recursos Humanos na Pousada Ecoporto. Além disso, para fornecer uma visão geral do conteúdo, a dissertação está estruturada da seguinte forma: o Capítulo 1 aborda a Revisão da Literatura, oferecendo uma abordagem teórica sobre Gestão Ambiental, Responsabilidade Social, Gestão de Recursos Humanos e práticas sustentáveis na hotelaria. O Capítulo 2 detalha a Metodologia, incluindo o método de pesquisa, estudo de caso e instrumentos de coleta de dados. O Capítulo 3 apresenta o estudo de caso da Pousada Ecoporto. O Capítulo 4 apresenta a Análise e

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Resultados, obtidos através do Questionários aplicado aos funcionários da referida Pousada. E por fim, a Conclusão, sintetizando os principais achados, contribuições e sugestões para pesquisas futuras.

Ao final deste estudo, espera-se fornecer informações e recomendações que possam auxiliar outras empresas de forma mais ampla, na implementação de práticas sustentáveis e inovadoras na GRH. Fornecendo percepções valiosas para gestores e profissionais que buscam incorporar a sustentabilidade em suas práticas cotidianas.

**O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso
da Pousada Ecoporto**

PARTE 1

REVISÃO DA LITERATURA

1. REVISÃO DA LITERATURA

1.1. A Gestão Ambiental e a Responsabilidade Social

De acordo com Barbieri (2016, p. 18), a “Administração ambiental ou gestão ambiental compreende as diretrizes e as atividades administrativas realizadas por uma organização para alcançar efeitos positivos sobre o meio ambiente, ou seja, para reduzir, eliminar ou compensar os problemas ambientais decorrentes da sua atuação e evitar que outros ocorram no futuro”.

A gestão ambiental é antes de tudo uma questão de sobrevivência, tanto da sustentabilidade do ser humano no planeta, quanto das pequenas empresas no mercado, tendo em vista que o meio ambiente é hoje parte do processo produtivo e não mais uma externalidade. Isto faz com que a variável ambiental esteja presente no planejamento das empresas por envolver a oportunidade de redução de custos, já que uma empresa poluente é antes de mais nada, uma entidade que desperdiça matéria-prima e insumos e gasta mais para produzir menos (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), 2007 citado em (Côrtes et al., 2011, p. 387).

Para Ashley (2002, p. 58), responsabilidade social, pode ser assumida como o compromisso empresarial para o desenvolvimento da sociedade expresso por suas atitudes e valores. De maneira ampla, as organizações devem contribuir para o desenvolvimento sustentável com obrigações de caráter moral, além das estabelecidas pelas diversas leis às quais está submetida, mesmo que não diretamente vinculadas a suas atividades. Numa visão ampla do papel das empresas, responsabilidade social é toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade e que seja conduzida de maneira sustentável.

Por sua vez Jardim (2022a, p. 238), define responsabilidade social empresarial como a o compromisso “assumido por uma organização pelos impactos da suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que: contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem-estar da sociedade; tenha em consideração as expectativas das diferentes partes interessadas; esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

as normas internacionais de comportamento e esteja integrada em toda a organização e seja praticada no contexto das suas relações”. Já Dias (2007, p. 161), afirma que o papel das organizações está mudando, ainda lentamente, mas com rumo definido para uma maior responsabilidade social, inserindo-se como mais um agente de transformação e de desenvolvimento nas comunidades; participando ativamente dos processos sociais e ecológicos que estão no seu entorno e procurando obter legitimidade social pelo exemplo, e não mais unicamente pela sua capacidade de produzir. Ao seu papel econômico, que continua fundamental, agrega-se outro que assume conscientemente, de assumir maior responsabilidade social, onde se inclui a perspectiva ambiental.

Estes conceitos estão cada vez mais interligados. Conforme a **Figura 01**, na visão de Elkington (2012) citado em Souza (2022, p. 5), as organizações devem considerar os resultados econômicos, sociais e ambientais, o chamado "tripé da sustentabilidade" ou "*triple bottom line*". Dessa forma, a sustentabilidade organizacional propicia lucro aos acionistas ou proprietários, protege o meio ambiente e melhora a vida das pessoas com as quais mantém relações. Essa expressão tornou-se conhecida no mundo corporativo e indica que as empresas devem atuar com as dimensões ambientais e sociais integradas com as estratégias econômicas.



Figura 1 - Tripé da Sustentabilidade

Fonte: Adaptado dos três pilares de Elkington (1997), citado por Souza (2022, p. 5).

Triple bottom line é um termo usado para descrever uma estratégia para operacionalizar o planejamento, monitoramento, medição e relato do desenvolvimento

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

sustentável. Abrange os valores, as questões e processos que precisam de ser abordados para minimizar os danos resultantes de ações, demonstrando preocupação com os valores económicos, sociais e ambientais (Mahoney & Potter, 2003 citado em Souza, 2022, p. 5).

De acordo com Ribeiro (2022, p. 24), as empresas sustentadas neste modelo da *triple bottom line* procuram, para além dos lucros financeiros, contribuir positivamente para o meio ambiente e para a própria sociedade. Atualmente, a implementação de medidas ambientais e sociais pode também contribuir para uma redução de custos, redução de desperdício e, conseqüentemente, para o aumento da satisfação dos clientes, aumento da notoriedade da empresa na comunidade, promovendo, desta forma, a sustentabilidade económica das empresas.

Esta visão é reforçada por Dias (2018, p. 150), que sugere que a gestão ambiental e a responsabilidade social devem ser consideradas partes integrantes da estratégia de negócios e não simplesmente como iniciativas adicionais ou complementares. Isto implica que as empresas devem integrar estas considerações em todas as suas decisões e operações, desde o desenvolvimento de novos produtos até a gestão de recursos humanos.

1.2. A Gestão de Recursos Humanos

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) tem sido fundamental para o sucesso e sustentabilidade das organizações ao longo do tempo. A GRH, em seu conceito mais abrangente, envolve o planeamento, a organização, o desenvolvimento, a coordenação e o controle das técnicas capazes de promover a eficiência do pessoal, ao mesmo tempo em que se busca a eficácia da organização (Chiavenato, 2010, p. 83).

Desde o início do século XX, a GRH tem evoluído de uma abordagem centrada na eficiência da produção e na manutenção da conformidade, para um foco no desenvolvimento e bem-estar dos funcionários (Armstrong, 2006, p. 12). Na década de 1980, a GRH se expandiu para incluir temas como cultura organizacional, ética e qualidade de vida no trabalho. Drucker (1999, p. 135), descreve que os recursos humanos passaram a ser vistos como ativos e não custos, e a gestão desses ativos tornou-se essencial para a vantagem competitiva das organizações.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Nas últimas décadas, a tecnologia tem desempenhado um papel significativo na transformação da GRH. A automação e digitalização dos processos de RH têm permitido uma gestão mais eficaz e eficiente do pessoal, além de fornecer dados valiosos para a tomada de decisões estratégicas (Ulrich & Dulebohn, 2015, p. 115).

Atualmente, uma tendência emergente na GRH é o foco no desenvolvimento sustentável e na responsabilidade social. As organizações estão percebendo a importância de investir em capital humano de maneira ética e sustentável, o que também afeta positivamente a sua imagem perante o mercado (Amado & Santos, 2017, p. 102). Além disso, o envolvimento dos funcionários e o fortalecimento da cultura organizacional são cada vez mais vistos como componentes críticos para o sucesso das organizações (Kataria et al., 2013, p. 56).

Também é importante mencionar o conceito de gestão de talentos, que tem sido central para a GRH contemporânea. Conforme descrito por Collings & Mellahi (2009, p. 304), a gestão de talentos envolve atrair, identificar, desenvolver, envolver, reter e implantar indivíduos que são considerados particularmente valiosos para uma organização.

Em suma, a Gestão de Recursos Humanos tem passado por transformações significativas ao longo dos anos e continua a evoluir. Os desafios atuais e futuros exigem uma GRH ágil e estratégica, capaz de lidar com as mudanças no ambiente de negócios e de investir no desenvolvimento do capital humano de maneira sustentável e responsável.

1.3. A Gestão Ambiental de Recursos Humanos

De acordo com Guevara et al. (2009, pp. 286 – 287), além dos setores comumente envolvidos nessas questões ambientais, como produção e marketing, torna-se extremamente importante o envolvimento e a atuação da área de Recursos Humanos (RH) ou de Gestão de Pessoas (GP) para a rápida multiplicação de tais conceitos. Fazendo uma breve retrospectiva, nos anos 80 a área de RH preocupava-se exclusivamente com recrutamento e seleção, desenvolvimento, avaliação e recompensas. Na década de 1990 incluíram-se como tarefa da área de RH o Desenvolvimento Organizacional (DO) e as questões relacionadas a uma tratativa mais eficaz em relação à comunicação interna. A

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

partir de 2000, entraram em pauta novas tarefas de RH, dentre elas a responsabilidade para com os resultados, ou seja, para com o desempenho da organização, já que todos os profissionais que ingressam numa organização passam obrigatoriamente por essa área e por ela devem ser treinados e capacitados constantemente. As competências organizacionais são responsabilidades também de RH, inclusive ao pensar formas de reter os talentos da organização e de gerir não só as pessoas, mas os conhecimentos organizacionais.

A incorporação da perspectiva ambiental na gestão de recursos humanos (GRH) representa um importante avanço na literatura e na prática organizacional. A Gestão Ambiental de Recursos Humanos (GARH) representa a junção entre duas áreas anteriormente separadas, porém intimamente interconectadas, buscando explorar como as práticas de RH podem contribuir para o desempenho ambiental das organizações (Gomes et al., 2021, p. 87).

A GARH envolve a criação e implementação de práticas, políticas e sistemas de RH alinhados com os objetivos de sustentabilidade da organização. Isso inclui estratégias de recrutamento e seleção que valorizam os conhecimentos e atitudes ambientais dos candidatos, programas de treinamento e desenvolvimento focados em competências sustentáveis, sistemas de recompensa e reconhecimento que incentivam comportamentos pró-ambientais, e políticas de bem-estar no trabalho que consideram a saúde ambiental do local de trabalho (Renwick et al., 2013, p. 154).

Segundo Becker e Huselid (2006) citado em Pinto (2019, p. 5), a Gestão de Recursos Humanos (GRH) tem capacidade para influenciar o desempenho organizacional, através do efeito que provoca nas atitudes e comportamentos dos colaboradores. Assim, quando a organização incorpora as práticas de Gestão Ambiental de Recursos Humanos (GARH), os colaboradores moldam os seus comportamentos de modo a estarem em consonância com as políticas ambientais da organização (Saeed et al., 2018 citado por Pinto 2019, p. 5), uma vez que estas práticas estimulam os colaboradores a adquirirem comportamentos responsáveis face ao ambiente (Cherian e Jacob, 2012 citado por Pinto 2019, p. 5), facilitam a consciencialização ambiental entre os colaboradores e refinam os seus comportamentos, permitindo o desenvolvimento de Comportamentos de Cidadania Organizacional para o Ambiente (CCOA). Segundo Dutta

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

(2012) citado por Pinto (2019, pp. 5 - 6), a melhor forma de as organizações implementarem programas de desempenho ambiental é através das práticas de GARH, ao formarem colaboradores ambientais com capacidade para identificar os problemas ambientais na organização.

A GARH também reconhece o papel crucial dos colaboradores na implementação de práticas sustentáveis. Segundo Mandip (2012, p. 244), os profissionais de RH têm a responsabilidade de sensibilizar e envolver os colaboradores em questões de sustentabilidade, promovendo uma cultura organizacional que valorize a responsabilidade ambiental. Isso é consistente com a visão de Jackson et al. (2011, p. 106), de que a sustentabilidade deve ser incorporada em todos os aspectos da GRH, não apenas como uma preocupação periférica, mas como parte integrante de sua estratégia e operações.

No entanto, a implementação eficaz da GARH ainda enfrenta vários desafios. Os estudos de Paillé et al. (2014, p. 462) e de Fernandes (2018, p. 60) destacam a falta de compreensão e de ferramentas adequadas para a integração da sustentabilidade na GRH, bem como a resistência dos colaboradores e a falta de suporte da alta gestão. Essas questões destacam a necessidade de uma abordagem mais estruturada e sistemática para a GARH, que leve em consideração não apenas as questões ambientais, mas também a cultura, a estratégia e as necessidades específicas da organização e dos seus colaboradores.

Assim, o Recursos Humanos (RH) deve atuar como agente de mudança, gerar capital intelectual, propiciar e cuidar da aprendizagem organizacional, promovendo constantemente uma cultura de valorização das pessoas, para que elas possam executar suas tarefas de modo a beneficiar a organização e a sociedade. Lamentavelmente, em muitas organizações, os profissionais são atraídos e contratados, mas, com o passar do tempo, passam a ser esquecidos, sem nenhum auxílio para o contínuo desenvolvimento. Dessa forma, se o profissional não evoluir, a organização também não evoluirá, o que não é bom para nenhuma das partes. Entende-se que o RH deva sensibilizar e preparar os profissionais para uma atuação pró-Desenvolvimento Sustentável consciente. Isso é possível por meio não só de comunicações e treinamentos isolados, mas também pela cobrança de posturas mais evoluídas, tais como a contenção dos impulsos por impressões

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

desnecessárias de documentos, o exercício para o menor consumo de água e energia nas ações cotidianas/rotineiras e a redução no uso de copos descartáveis, dentre outras ações, educando constantemente e evitando o consumo desenfreado e desnecessário (Guevara et al., 2009, pp. 287–288).

1.3.1. Práticas Sustentáveis na Gestão de Pessoas

Nos últimos anos, tem crescido o reconhecimento de que as práticas de gestão de pessoas podem desempenhar um papel significativo no alcance dos objetivos de sustentabilidade de uma organização (Ehnert et al., 2014, p. 12). A sustentabilidade, em seu sentido mais amplo, refere-se a práticas que não apenas atendem às necessidades presentes, mas garantem que as gerações futuras tenham os recursos necessários para atender às suas necessidades (Brundtland, 1987). A gestão de pessoas tem um papel vital, pois o comportamento e as decisões dos funcionários afetam diretamente o consumo de recursos e os impactos ambientais (Kramar, 2014, p. 56).

Implementar práticas sustentáveis na gestão de pessoas traz uma série de benefícios. Além de contribuir para a proteção ambiental, essas práticas podem levar a uma maior satisfação e retenção de funcionários, melhor reputação da marca e, possivelmente, a vantagens financeiras (Renwick et al., 2013, p. 3). Por exemplo, programas de treinamento que enfatizam a sustentabilidade podem levar a inovações e melhorias de processos que reduzem os custos e minimizam o impacto ambiental (Jackson et al., 2011, p. 109).

No entanto, há também desafios associados à implementação de práticas sustentáveis na gestão de pessoas. Isso inclui a resistência dos funcionários às mudanças, a necessidade de investimento em novas tecnologias e treinamentos, e a dificuldade em medir o impacto direto dessas práticas na sustentabilidade da organização (Wirtenberg, Harmon, & Fairfield, 2007).

Ehnert et al. (2014, p. 14), enfatizam a importância da integração de práticas sustentáveis na gestão de pessoas, afirmando que é essencial para o desenvolvimento de organizações sustentáveis. Adicionalmente, Wirtenberg et al. (2007), destacam que para que esta integração seja bem-sucedida, as organizações precisam estar atentas aos

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

desafios e precisam investir em treinamento e desenvolvimento, além de fomentar uma cultura que valorize a sustentabilidade.

1.4. A Gestão Ambiental no Setor Hoteleiro

Desde os anos 1980 e 1990, a questão ambiental tem afetado diretamente uma variedade imensa de seguimentos, dentre esses, o de hospitalidade. Atualmente, o problema é muito mais abrangente e está relacionado não apenas ao problema da poluição gerada na saída do processo, mas sim a operação por completo (Gonçalves, 2004 citado por Sperb 2006, p. 41).

Assim como a maioria dos segmentos, a hotelaria também gera resíduos que provocam impactos ao meio ambiente, bem como utiliza recursos naturais considerados limitados. Diante dessa questão, já existem normas, programas, cartas e outros documentos voltados para o estímulo à aplicação de melhores práticas ambientais, de forma a proporcionar a formação de um ambiente sustentável (Santos, 2006, p. 38).

Um hotel é uma organização que gera resíduos dos mais diversos tipos, por isso é necessário que seja implantado o conceito de gestão ambiental já na fase de concepção do produto, o hotel. Esta preocupação deve começar desde o projeto, passando pelo planejamento de um Sistema de Gestão Ambiental, voltado para suas condições específicas de localização para preservação dos recursos naturais, destinação correta dos resíduos produzidos e para o desenvolvimento da consciência ambiental, não só dos funcionários, mas também dos hóspedes e da comunidade (Filho, 2008, p. 3).

A gestão ambiental tornou-se, portanto, uma prioridade estratégica para muitos hotéis (Jones et al., 2016, p. 97). Segundo Alves e Cavalcanti (2006, p. 3), as empresas do segmento hoteleiro começam a priorizar ações ambientais introduzindo-as de forma sistemática nos seus modelos de gestões, assim como acompanhando e registrando os benefícios econômicos que essas poderão trazer para o empreendimento. Este, por certo, é o grande desafio que toda empresa que atua nesse segmento terá obrigatoriamente que vencer para se manter competitiva e atuante.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Os sistemas de Gestão Ambiental usados no processo de gerenciamento dos hotéis permitem o uso da produção como vantagem competitiva, possibilitando o aumento da eco eficiência e a redução de risco humano e ao meio ambiente. Promover a gestão responsável e sustentável dos recursos naturais deverá ser um dos objetivos de qualquer empreendimento turístico brasileiro (Alves & Cavalcanti, 2006, p. 3).

A ligação entre sustentabilidade e gestão no setor hoteleiro é bastante clara. Segundo Bohdanowicz e Martinac (Bohdanowicz & Martinac, 2007, p. 184), hotéis eco-eficientes não só reduzem seu impacto ambiental, mas também podem obter benefícios econômicos significativos.

Muitos hotéis reconhecem que a adoção de práticas ecológicas não é apenas uma prática ética, mas também benéfica na redução de custos, aprimoramento de imagem, criação de diferenciação de mercado e responsabilidade social corporativa (Kularatne et al., 2019, p. 213)

No entanto, há também desafios. Como indicam Kularatne et al. (2019), é durante a fase de introdução das práticas ambientais, que o investimento é maior, de forma a tornarem as operações ecologicamente corretas, havendo assim um impacto na eficiência dos custos.

Para De Conto (2005) citado por Sperb (2006, p. 42), os hotéis têm um papel ambiental importante e devem estar comprometidos a desenvolver atitudes no sentido de utilizar significativas práticas ambientais em todos os processos; cumprir rigorosamente toda a legislação ambiental; minimizando e reciclando; convidar os clientes, fornecedores e serviços terceirizados a participar nos esforços para proteger o meio ambiente; fornecer a todos os funcionários o treinamento e recursos requeridos para vir de encontro aos objetivos traçados; comunicar abertamente suas políticas e práticas ambientais para quem estiver interessado e monitorar o seu impacto ambiental.

As práticas ambientais no setor hoteleiro também envolvem a gestão de recursos humanos. De acordo com Jabbour et al. (2010), a gestão ambiental de recursos humanos desempenha um papel crucial na promoção de comportamentos sustentáveis entre os funcionários do hotel. Isso inclui a contratação de pessoal com conhecimento e interesse em práticas ecológicas, a formação e sensibilização dos funcionários para questões

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

ambientais, e o incentivo ao comportamento ecológico através de sistemas de recompensa e reconhecimento.

No entanto, pesquisas recentes destacam desafios na implementação da gestão ambiental no setor hoteleiro. Segundo Manaktola e Jauhari (2007, p. 369), os desafios incluem a falta de consciência e compreensão sobre sustentabilidade entre os funcionários do hotel, a percepção de que as práticas ambientais são caras e a falta de liderança e apoio da gestão. Esses desafios sublinham a necessidade de uma abordagem integrada e estratégica para a gestão ambiental no setor hoteleiro.

Alves e Cavalcanti (2006, p. 3), afirmam que os segmentos hoteleiros, sofrem cada vez mais pressões no que se refere à demonstração de um bom desempenho em relação às questões ambientais. Os hóspedes já começam a exigir dos hotéis um novo tipo de requisito que não está apenas atrelado à qualidade dos serviços diretamente prestados, mas, fundamentalmente associado à implementação da estrutura de gestão ambiental, ou seja, à qualidade ambiental.

PARTE 2

ESTUDO EMPÍRICO

2. METODOLOGIA

Desde os primórdios, os seres humanos buscam incessantemente compreender e explicar o mundo que os cerca. Como destacado por Sampaio (2022, p. 12), diversas formas de pensamento, técnicas empíricas, logicismo e outras vertentes foram desenvolvidas ao longo da história para decifrar os fenômenos que nos rodeiam. No contexto contemporâneo, aqueles que persistem nessa busca incessante são reconhecidos como cientistas e pesquisadores, dedicados a encontrar soluções para os desafios cotidianos. O trabalho desses profissionais é fundamentado no método científico, que começa com a observação de um problema, a formulação de hipóteses e se desdobra em técnicas específicas para análise, interpretação e apresentação dos resultados obtidos.

Para Guerra (2023, p. 150), a pesquisar é um mergulho intelectual em busca de descobertas. Seja na ciência, cujo objetivo é avançar tecnologicamente, ou no meio acadêmico, no qual o foco é o aprendizado, a pesquisa é um processo essencial. Mas a Metodologia de Pesquisa Científica vai além de um simples manual: é um guia que ajuda a refletir sobre a trajetória dos cientistas nesse mundo.

De acordo com Gil (2002, pp. 22–23), as pesquisas científicas podem ser classificadas quanto à sua natureza, à abordagem do seu problema, à realização dos seus objetivos e aos seus procedimentos técnicos.

A Metodologia Científica trata de método e ciência. A atividade preponderante da metodologia é a pesquisa. O conhecimento humano caracteriza-se pela relação estabelecida entre o sujeito e o objeto, podendo-se dizer que essa é uma relação de apropriação. Desse modo, a metodologia resulta de um conjunto de procedimentos a serem utilizados pelo indivíduo na obtenção do conhecimento. É a aplicação do método, por intermédio de processos e técnicas, que garante a legitimidade do saber obtido (Oliveira et al., 2006).

Neste contexto exploraremos a essência da metodologia científica, abordando conceitos e método científico utilizado neste estudo, proporcionando uma compreensão aprofundada do embasamento metodológico que sustenta esta pesquisa.

Partindo deste pressuposto, formula-se a pergunta de partida que deu origem à este estudo e à qual se pretendeu obter uma resposta foi:

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Pergunta de Partida: “Em que medida as práticas sustentáveis contribuem para o desenvolvimento de recursos humanos com responsabilidade social numa organização do setor hoteleiro?”.

2.1. Objetivo Geral

Segundo Silva (2008) citato por Guerra et al. (2023, p. 304), o objetivo da pesquisa é a obtenção de novos conhecimentos por meio de procedimentos científicos. Trata-se de buscar respostas a questões enfrentadas no dia-a-dia metodicamente (Collis & Hussey 2005, citado em Guerra et al. (2023, p. 304). Portanto, o enfoque central para uma pesquisa é o problema que, posteriormente, trará uma contribuição científica e pessoal (Fachin, 2005, p. 109).

Pensando nisso, elaborou-se este estudo cujo o objetivo geral é descrever em que medida as práticas sustentáveis contribuem para o desenvolvimento de recursos humanos com responsabilidade social, utilizando como referência um estudo de caso da Pousada Ecoporto. Pretende-se entender como a adoção de práticas sustentáveis pode influenciar a eficácia da gestão de recursos humanos e contribuir para um desempenho organizacional mais responsável e sustentável, potencializando seu impacto positivo na organização e na sociedade.

2.2. Objetivos Específicos

Para alcançar o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram estabelecidos:

- Conceituar Gestão Ambiental e a Responsabilidade Social;
- Conceituar Gestão de Recursos Humanos;
- Descrever a Gestão Ambiental de Recursos Humanos;
- Descrever como as empresas do setor hoteleiro estão utilizando a Gestão Ambiental;

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

- Identificar e descrever as práticas sustentáveis adotadas na Gestão de Recursos Humanos na Pousada Ecoporto;
- Analisar a percepção e a atitude dos colaboradores em relação às práticas sustentáveis implementadas na Pousada Ecoporto;
- Propor recomendações sobre como as práticas sustentáveis podem ser melhor integradas na Gestão de Recursos Humanos, com base nas informações obtidas a partir do estudo de caso.

2.3. Metodologia da Pesquisa

Segundo Sampaio (2022, p. 26), as pesquisas científicas podem ser classificadas conforme sua finalidade e objetivos, sendo divididas em pesquisas exploratórias, pesquisas descritivas e pesquisas explicativas. Nesse contexto de classificação, busca-se aprofundar a compreensão sobre os objetivos, delineamentos e natureza das pesquisas.

Oliveira et al. (2006), ao reunir as perspectivas de diversos autores, apresentaram uma estrutura de classificação das metodologias científicas, destacada na **Tabela 1**.

Tabela 1 - Estrutura de Classificação das Metodologias Científicas

Classificação quanto ao objetivo específico	Classificação quanto ao delineamento	Classificação quanto à natureza	Técnica de coleta de dados	Técnica de análise de dados
Pesquisas exploratórias	Estudo de caso	Pesquisa qualitativa	Entrevista	Técnicas de análise de dados qualitativa
	Pesquisa-ação		Observação	
	Pesquisa documental; Pesquisa bibliográfica		Documentação Indireta: documentos e bibliografia	
Pesquisas descritivas e Pesquisas explicativas	Levantamento	Pesquisa quantitativa	Questionário	Técnicas de análise de dados quantitativa
	Pesquisa experimental			
	Pesquisa ex-post-facto			

Fonte: Oliveira et al. (2006).

Essa abordagem de Oliveira et al. (2006), é fundamentada nos pensamentos de Gil (1991), Malhotra (2001), Bardin (1997), Cervo e Bervian (1996), Araújo e Oliveira

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

(1997), Yin (2001) e Vergara (2005), oferece uma visão abrangente das principais técnicas de análise e coleta de dados, considerando a pluralidade de perspectivas presentes na literatura sobre metodologia de pesquisa.

Consoante a estrutura de classificação das metodologias científicas, foi aplicado para este estudo o método exploratório, permitindo uma compreensão mais profunda das práticas sustentáveis adotadas na Gestão de Recursos Humanos na Pousada Ecoporto. O presente estudo foi conduzido com base em uma estratégia de estudo de caso, utilizando uma abordagem metodológica mista, que incorporou tanto dados quantitativos quanto qualitativos, por meio da técnica de coleta de dados através de entrevista e questionário.

De acordo com Oliveira et al. (2006), as pesquisas exploratórias focam na maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Essas pesquisas têm como principal objetivo o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições, novas idéias. As pesquisas exploratórias são extremamente flexíveis, de modo que quaisquer aspectos relativos ao fato estudado têm importância. Grande parte das pesquisas do tipo envolve levantamento bibliográfico, documental e entrevistas ou questionários com pessoas que tiveram alguma experiência com o problema. Para Malhotra (2001, p. 106), a pesquisa exploratória “é um tipo de pesquisa que tem como principal objetivo o fornecimento de critérios sobre a situação/problema enfrentada pelo pesquisador e sua compreensão”.

2.3.1. Escolha do Estudo de Caso

Segundo Guerra (2023, p. 156), o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa científica que mergulha de cabeça e num fenômeno real e suas variáveis. É como uma investigação intensiva e sistemática de uma instituição, comunidade ou indivíduo, permitindo uma análise profunda de fenômenos complexos.

E neste sentido a escolha de um estudo de caso como estratégia de pesquisa desta dissertação, foi motivada pela necessidade de explorar em profundidade as práticas sustentáveis de Gestão de Recursos Humanos em um contexto específico. Permitindo assim uma investigação detalhada e aprofundada, possibilitando compreender os fenômenos dentro de seu contexto real. A Pousada Ecoporto foi escolhida como objeto do estudo de caso devido ao seu destaque em práticas sustentáveis e inovadoras na Gestão

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

de Recursos Humanos, tornando-a um exemplo relevante e ilustrativo no campo de estudo.

2.3.2. Coleta de Dados

De acordo com Sampaio (2022, p. 5), na coleta de dados temos os questionários, as entrevistas, a análise de documentos e as técnicas de observação. Serão cruciais para a obtenção das conclusões do estudo e confronto com as hipóteses previamente formuladas.

A coleta de dados neste estudo foi realizada por meio de uma combinação de entrevista e questionário.

Inicialmente, uma entrevista com perguntas abertas, elaboradas pela autora (realizada no dia 02 de agosto de 2022), foi conduzida com o Sr. Rubens Roberto Blaszezyck, proprietário da Pousada Ecoporto (ver **Apêndice A**). Esta entrevista focou em entender a origem da pousada, sua infraestrutura, a Gestão Ambiental praticada e como ela se integra à Gestão de Recursos Humanos.

Nos últimos anos a entrevista passou a ser uma técnica bastante empregada pelos pesquisadores das ciências administrativas. Essa técnica é utilizada sempre que os dados não são encontrados em registros e fontes documentais, podendo ser obtidos por meio de contatos pessoais (Cervo & Bervian, 1996 citado em Oliveira et al., 2006).

Para complementar as informações coletadas na entrevista e obter uma visão mais detalhada das perspectivas dos funcionários, foi aplicado um questionário online aos colaboradores da Pousada Ecoporto, disponível no **Anexo II**. Este questionário teve como objetivo analisar a aplicação e percepção da Gestão Ambiental e Responsabilidade Social como ferramentas de desenvolvimento de recursos humanos na pousada.

O inquérito por questionário, devido à sua natureza quantitativa e à sua capacidade de objetivar informação, é o mais apropriado para captar os aspectos contabilizáveis dos fenômenos (Ferreira, 2014 citado por Pinto, 2019, p. 16).

O questionário, apresentado no **Anexo II**, foi administrado por meio de autoaplicação, ou seja, os próprios entrevistados preencheram o questionário (Quivy & Campenhoudt, 2008, citado por Pinto, 2019, p. 17). Este instrumento inclui perguntas

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

fechadas, em que a formulação, ordem e escopo das perguntas são predefinidos (Ghiglione & Matalon, 1992, citado por Pinto, 2019, p. 17).

A pesquisa foi conduzida junto aos colaboradores da Pousada Ecoporto, atuantes no setor hoteleiro de Porto de Galinhas, Pernambuco, Brasil, desde 2001. A coleta de dados ocorreu online por meio da ferramenta Google Formulários (**Anexo I**), abrangendo 22 participantes. O questionário esteve disponível para resposta no período de 31/07 a 01/08 de 2022. O departamento Administrativo/Recursos Humanos disponibilizou o link e um notebook com acesso à internet para que os colaboradores pudessem responder ao questionário online. Este link foi divulgado entre os colaboradores. O processo de obtenção de respostas foi eficiente, com uma adesão satisfatória de todos os colaboradores da Pousada, e não foram relatadas quaisquer dificuldades durante o processo.

O questionário está subdividido em duas seções: a primeira aborda a caracterização sociodemográfica, incluindo variáveis como sexo, idade, formação educacional, função na organização e a autopercepção ambiental do indivíduo. Na segunda parte, concentra-se no Comportamento de Cidadania Organizacional para o Ambiente, utilizando uma escala de Likert de 5 pontos, onde (1) representa "Nunca" e (5) representa "Sempre". Vale destacar que o questionário foi adaptado de Pinto (2019, pp. 39–40).

2.3.3. Análise dos Dados

A abordagem adotada pelo pesquisador na definição, coleta e interpretação dos dados desempenha um papel crucial na determinação da natureza da pesquisa, seja ela qualitativa, quantitativa ou uma combinação de ambas, conhecida como pesquisa quali-quantitativa (Sampaio, 2022, p. 27).

A pesquisa quali-quantitativa, conforme explicado por Sampaio (2022, p. 28), efetivamente integra métodos qualitativos e quantitativos. Essa abordagem combinada oferece uma visão abrangente e aprofundada, reconhecendo que esses métodos não são mutuamente exclusivos, mas complementares, proporcionando um entendimento mais rico das variáveis em estudo (YIN, 2015, citado em Sampaio, 2022, p.28).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Na condução deste estudo, a análise dos dados envolveu um processo sistemático de interpretação e avaliação das informações obtidas tanto nas entrevistas com o proprietário quanto nos questionários respondidos pelos colaboradores da Pousada Ecoporto.

Primeiramente, o conteúdo da entrevista foi analisado qualitativamente para identificar temas e padrões relacionados à Gestão Ambiental e à integração com a Gestão de Recursos Humanos. Foi dada especial atenção às práticas sustentáveis, aos desafios enfrentados e às estratégias adotadas pela pousada nesses aspectos.

Posteriormente, as respostas dos questionários foram avaliadas quantitativamente. As respostas foram tabuladas e a análise estatística foi empregada para entender a percepção dos colaboradores em relação às práticas de Gestão Ambiental e Responsabilidade Social na pousada. Gráficos e tabelas foram utilizados para ilustrar as descobertas de forma clara e concisa.

A tabulação das respostas ocorreu após a coleta dos dados, registrando frequências e percentagens de cada opção de resposta. Adotou-se uma abordagem descritiva na análise dos dados, destacando resultados-chave e tendências observadas. Foram consideradas técnicas estatísticas apropriadas no processo de identificação de relações e padrões significativos.

Para realizar essa análise, utilizou-se o software estatístico Jamovi (2023, Version 2.4), que possibilitou a execução de cálculos estatísticos e a criação de gráficos representativos dos resultados obtidos. É importante destacar que os resultados foram expressos em formato percentual, representados por números inteiros. Para facilitar a compreensão, os valores foram arredondados, evitando casas decimais extensas, proporcionando uma apresentação mais acessível e clara.

De acordo com Barroso (2022, p. 27), o software Jamovi é uma excelente ferramenta para fazer análise de dados, nele, há vários recursos, como por exemplo, análises estatísticas descritivas.

Contudo, a análise qualitativa e quantitativa foi sintetizada para fornecer uma visão abrangente das práticas sustentáveis da Pousada Ecoporto e de como elas afetam a gestão de recursos humanos e o desempenho organizacional. Essa síntese foi crítica para

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

atingir os objetivos do estudo e fornecer recomendações baseadas em evidências para futuras ações e melhorias.

2.3.4. Validade e Confiabilidade

Para assegurar a validade e confiabilidade do estudo, foram aplicados os critérios de credibilidade, transferibilidade, dependabilidade e confirmabilidade (Nowell et al., 2017). A triangulação de dados foi empregada como estratégia para aumentar a confiabilidade, comparando as informações obtidas através da entrevista com as informações recolhidas dos questionários.

2.3.5. Questões Éticas da Pesquisa

A pesquisa aderiu a princípios éticos, incluindo consentimento informado dos participantes em entrevistas e questionários. Os documentos "Autorização de Recolha e Divulgação de Dados e Imagens," "Autorização Divulgação de Entrevista," e "Autorização de Divulgação de Questionário" foram obtidos e estão anexados a esta dissertação, nos respectivos **Anexos IV, V e VI**.

Os elementos pós-textuais em um texto acadêmico têm como função a inserção (1) do embasamento pelo qual aquele texto foi realizado, que são as referências, e (2) dos itens que não caibam nos elementos pré-textuais nem no texto principal e que sejam necessários para melhor compreensão de ferramentas metodológicas ou de termos que permitam a elucidação de questões éticas (Sampaio, 2022, p. 56).

2.4. Estrutura da Dissertação

Esta dissertação está organizada em duas partes, as quais são dispostas de maneira lógica e coerente para facilitar a compreensão do estudo.

Inicia-se com os **elementos pré-textuais**, compostos por Folha de Rosto, Folha de Aprovação, Dedicatória, Agradecimentos, Epígrafe, Resumo, Abstract, Índice, Índice de Figura, Índice de Tabelas, Índice de Gráficos, Índice de Abreviaturas e Introdução. A **Introdução** fornece um panorama geral do estudo, incluindo a apresentação do tema.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

A **Parte 1** apresenta o **Capítulo 1**, uma revisão da literatura, explorando os diferentes aspectos da Gestão Ambiental, Responsabilidade Social e Gestão de Recursos. Este capítulo oferece ao leitor um embasamento teórico essencial, especialmente no contexto hoteleiro.

A **Parte 2**, denominada **Estudo Empírico**, abrange o **Capítulo 2**, que detalha a metodologia de pesquisa adotada, delineando os objetivos gerais e específicos. Esta seção estabelece os fundamentos que orientaram a condução do estudo. No **Capítulo 3**, adentramos o Estudo de Caso, descrevendo o contexto, a história da Pousada Ecoporto e suas práticas de Gestão de Recursos Humanos voltadas para a sustentabilidade. Apresenta as práticas específicas adotadas pela pousada, os desafios enfrentados e os resultados alcançados, destacando como essas práticas se alinham com os princípios de sustentabilidade e como são percebidas pelos colaboradores.

O **Capítulo 4** é dedicado à apresentação e análise dos resultados, incluindo a análise da entrevista e dos questionários, bem como a discussão desses resultados.

Finalmente, a seção de **Conclusões** apresenta as implicações do estudo para as práticas sustentáveis e a Gestão de Recursos Humanos. Este capítulo também reconhece as limitações do estudo e aponta possíveis direções para pesquisas futuras.

Os **elementos pós-textuais** incluem as Referências, Apêndices e Anexos.

3. ESTUDO DE CASO

Todas as informações apresentadas neste capítulo foram obtidas por meio de uma entrevista realizada com o Sr. Rubens Roberto Blaszezyk, proprietário da Pousada Ecoporto, em 02 de agosto de 2022. Essa entrevista proporcionou uma visão única sobre a história, os valores e as práticas de gestão adotadas pela pousada. A transcrição completa da entrevista está disponível no Apêndice A.

3.1. A Pousada Ecoporto

Situada entre a beleza natural das praias de Cupe e Vila de Porto, em Porto de Galinhas, Pernambuco, a uma distância de 58 km do Aeroporto Internacional dos Guararapes, a Pousada Ecoporto se destaca pelo charme de suas instalações e pela vista privilegiada do mar. A ideia para esta joia hoteleira nasceu de uma dificuldade: em 1997, o engenheiro elétrico aposentado e empreendedor Rubens Roberto Blaszezyk encontrou-se sem acomodações durante uma viagem pelo Nordeste do Brasil. Encantado com a região e percebendo uma lacuna no mercado, Rubens decidiu empreender e investir na construção de uma pousada.

A promoção de uma cultura empreendedora implica levar uma coletividade a vivenciar um conjunto de valores, tais como o respeito, a dignidade, a honestidade, a integridade, a justiça, o diálogo, a honra e a solidariedade (Jardim, 2021, p. 110).

Durante esse processo de idealização, em 1998, Rubens adquiriu o terreno que viria a se tornar a localização da Pousada Ecoporto. Essa importante etapa do projeto pode ser visualizada na **Foto 01**, presente no Anexo I, que retrata o terreno inicial escolhido para a construção da pousada.

Entre 1998 e 2001, Rubens e sua família dedicaram-se a preparação para esse novo empreendimento. Rubens se especializou em administração hoteleira no Centro Europeu, enquanto seu filho Alexandre Blaszezyk formou-se em Hotelaria na Universidade de Caxias, e sua sócia Sueli Blaszezyk, uma bióloga, estudou Eco Turismo.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

A Pousada Ecoporto iniciou sua construção em março de 2001, com Rubens supervisionando o trabalho de centenas de operários. Essa fase crucial da construção, marcada pelo início das obras em 2001, é capturada de forma vívida nas **Fotos 02 e 03** do Anexo I, onde é possível visualizar o terreno à beira-mar que foi estrategicamente escolhido para abrigar a Pousada Ecoporto.

Durante esse período inicial, as limitações de recursos se fizeram presentes, impactando a possibilidade de concluir integralmente a Pousada. Em junho de 2001, a construção iniciou-se, resultando na criação de 9 apartamentos, dos 26 previstos no projeto, conforme podemos ver nas **Fotos 04, 05 e 06** do Anexo I, representando a primeira etapa da obra parcialmente completa. A **Foto 07** do Anexo I, destaca outro marco importante, a construção da piscina, elemento central para oferecer uma experiência única aos futuros hóspedes. Essas imagens materializam o início do ambicioso projeto da Pousada Ecoporto, revelando os esforços concentrados na concretização dessa empreitada turística. A conclusão dessa primeira etapa, evidenciada nas **Fotos 8 a 11** do Anexo I, marcou não apenas o progresso da construção, mas também o início das operações da pousada, estabelecendo as bases para o sucesso que a Ecoporto alcançaria nos anos seguintes.

Durante os meses de março a julho de 2003, a Pousada Ecoporto retornou as obras de forma intensa, período este marcado pela dedicação incansável de centenas de trabalhadores que contribuíram arduamente para a conclusão integral do projeto em um espaço curto de tempo. Essa fase culminante, cujos bastidores se desdobram nas memórias da **Foto 12** do Anexo I, a construção da segunda etapa da obra, reflete a sinergia e a determinação empregadas para dar vida à visão inicial do projeto. A imagem capturada na **Foto 13** do Anexo I, que mostra a segunda etapa a obra parcialmente concluída, oferecem vislumbres do esforço coletivo e da evolução da construção durante essa fase. A obra foi concluída em julho de 2003, e a ansiosa espera pelo retorno das operações da pousada foi recompensada em 07/07/2003, data marcante em que as portas foram reabertas. A pousada retomou suas operações apresentando a edificação na sua versão definitiva do projeto.

A **Foto 14** do Anexo I, mostra a pousada já em funcionamento em 2005, destacando não apenas a conclusão física, mas também o início de uma nova fase. Mais

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

do que uma simples estrutura, a Pousada Ecoporto emerge como um testemunho vivo da visão inicial de Rubens Roberto Blaszezyk, incorporando não apenas conforto e hospitalidade, mas também um compromisso com a responsabilidade ambiental.

A **Foto 15 e 16** do Anexo I, nos proporcionam uma vista aérea da Pousada em 2008. E somos convidados a contemplar não apenas as instalações, mas também a integração harmoniosa com o entorno. Nessa perspectiva aérea, destacam-se as características ecologicamente responsáveis que permeiam a concepção e operação da Pousada. Cada traço arquitetônico é um testemunho do compromisso sustentável, desde a escolha estratégica do terreno à beira-mar até a implementação de práticas sustentáveis em todas as fases da construção.

As imagens capturadas na **Foto 17** do Anexo I, revelam a exuberante área externa da Pousada Ecoporto. Nessa visão, somos envolvidos por um cenário verdejante, marcado por coqueiros e um espaço ao ar livre concebido para leitura e massagem, proporcionando aos hóspedes uma atmosfera relaxante à beira-mar. A **Foto 18** destaca o gramado verde e cadeiras de praia estrategicamente posicionadas, convidando os visitantes a desfrutarem do ambiente à beira-mar.

Já nas **Fotos 19 e 20** do Anexo I, somos conduzidos a contemplar a piscina da Pousada Ecoporto em diferentes momentos do dia. Durante a luz do dia, a piscina brilha sob o sol, refletindo a beleza serena de suas águas, enquanto no pôr do sol, a cena se transforma em um espetáculo de tons quentes, com o mar servindo como pano de fundo. Essas imagens capturam não apenas a estrutura da piscina, mas também a integração perfeita com a paisagem marítima, enfatizando a beleza natural que a Pousada Ecoporto oferece aos seus visitantes.

O restaurante da Pousada Ecoporto proporciona uma atmosfera acolhedora e regional, que podemos ver na **Foto 21** do Anexo I. Mesas e cadeiras de madeira compõem um cenário charmoso, onde toalhas de tecido de chita, adornadas com estampas de flores, ressaltam a autenticidade da decoração regional. Este espaço convida os hóspedes a desfrutarem de refeições em meio a um ambiente que reflete a riqueza cultural da região.

As **Fotos 22 e 23** do Anexo I, nos transporta para a mesa do café da manhã, destacando a oferta de iguarias típicas e a decoração regional que enriquecem a

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

experiência gastronômica na Pousada Ecoporto. As delícias locais servidas no café da manhã proporcionam aos hóspedes não apenas uma experiência culinária memorável, mas também a oportunidade de se envolverem com a autenticidade da culinária regional. Cada detalhe do ambiente interno do restaurante reflete o cuidado em proporcionar uma experiência única e marcante aos visitantes da pousada.

Com instalações planejadas para oferecer amplo conforto, todos os apartamentos, com cerca de 30 metros quadrados, dispõem de varandas com vista para o mar. A proposta de conforto se estende pela decoração cuidadosamente planejada, como ilustram as **Fotos 24, 25 e 26** do Anexo I, que proporcionam um vislumbre do interior dos apartamentos.

O tamanho dos aposentos permite uma configuração versátil, acomodando desde um casal até quatro pessoas com grande conforto. As amplas portas da varanda permitem a entrada abundante de luz e ventilação natural, e a rede nas varandas convidam os hóspedes a relaxarem com a vista deslumbrante para o mar. Cada quarto é enriquecido com toques de arte local, como quadros que retratam elementos típicos da cultura da região de Porto de Galinhas, como peixes, estrelas do mar, cavalos-marinhos, entre outros.

A atenção à decoração não se limita apenas ao aspecto estético, mas também reflete o compromisso da Pousada Ecoporto com práticas sustentáveis. Pois a decoração dos quartos é cuidadosamente planejada, com um foco especial na utilização de produtos regionais e recicláveis. Esta prática não apenas valoriza a cultura local e o artesanato, mas também minimiza o impacto ambiental ao reduzir a necessidade de novos materiais. Além disso, fortalece a economia local e a comunidade, um aspecto-chave da sustentabilidade social, proporcionando aos hóspedes uma experiência autêntica e agradável. Um diferencial único em Porto de Galinhas que Rubens especialmente aprecia.

A jornada da Pousada Ecoporto ao longo dos anos é marcada por uma busca constante pela excelência e pela experiência do hóspede. Ao analisarmos as fotos que documentam essa evolução, podemos observar as transformações e melhorias implementadas para elevar ainda mais o padrão de conforto e modernidade oferecido aos visitantes.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Desde sua inauguração em 2003 até os dias atuais, a Pousada Ecoporto passou por diversas fases de aprimoramento, sempre comprometida em proporcionar uma estadia inesquecível. As mudanças estruturais e os investimentos em comodidades tornaram-se evidentes ao longo do tempo, consolidando a Pousada como um destino de referência em Porto de Galinhas.

As **Fotos 27 a 34** do Anexo I, oferecem um vislumbre das mais recentes inovações, capturando a essência contemporânea da Pousada Ecoporto em 2023. Nestas imagens atuais, somos convidados a testemunhar não apenas a beleza natural que envolve o local, mas também a integração harmoniosa de conforto, modernidade e práticas sustentáveis que definem a experiência única proporcionada aos hóspedes.

A Pousada Ecoporto se destaca como um destino que não apenas preserva suas raízes e encantos originais, mas também abraça as demandas e expectativas dos visitantes contemporâneos. O compromisso contínuo da Pousada em oferecer um ambiente acolhedor e atualizado, proporcionando uma experiência de hospedagem verdadeiramente excepcional.

Ao analisamos a evolução da Pousada Ecoporto ao longo dos anos, torna-se evidente que a chave para o sucesso está enraizada na visão empreendedora de Rubens Roberto Blaszezyk. Jardim (2022b, p. 10), destaca a importância da planificação na biografia dos empreendedores, enfatizando que vai além do simples ato de antecipar eventos; ela é contínua, completa e concreta. Essa abordagem meticulosa à planificação foi evidente desde a aquisição do terreno em 1998.

Ao longo dos anos, Rubens e sua família dedicaram-se não apenas à construção física da pousada, mas também à construção de uma experiência única para os hóspedes. A Pousada Ecoporto se destaca não apenas como uma acomodação turística, mas como um exemplo de como a visão empreendedora aliado a um planejamento pode resultar em um empreendimento duradouro, sustentável e verdadeiramente excepcional.

Assim, a Pousada Ecoporto se tornou mais do que uma simples acomodação turística, é o resultado de um sonho familiar transformado em realidade, aliando conforto, sustentabilidade e uma inesquecível experiência de lazer à beira-mar.

3.2. A Gestão Ambiental Desenvolvida na Pousada Ecoporto

Segundo Dias (2006, p. 153), a responsabilidade social em questões ambientais tem-se traduzido em adoção de práticas que extrapolam os deveres básicos tanto do cidadão quanto das organizações. Constitui-se em sua maioria em ações voluntárias que implicam um comprometimento maior que a simples adesão formal em virtude de obrigações advindas da legislação.

Na pousada Ecoporto, responsabilidade social sempre fez parte da sua filosofia de vida, desde o início dos seus primeiros alicerces a todo o momento conscientizando e educando seus colaboradores sobre a preservação do meio ambiente.

Desta forma, a missão da Pousada Ecoporto é “prestar serviços de hospedagem e alimentação com ética, respeito ao ser humano e ao meio ambiente, com qualidade e produtividade”.

A visão da Pousada Ecoporto é ter a aprovação de 98% dos hóspedes nos itens conforto, higiene, hospitalidade e como agente de preservação ambiental até o ano de 2025.

A declaração de missão da empresa socialmente responsável vai além do propósito de "lucrar" ou "ser a melhor". Embora simples, a missão de uma empresa identifica suas metas e aspirações. Deve expressar também seus valores e sua cultura e as estratégias a serem utilizadas. Ao definir a missão de sua empresa, portanto, é fundamental procurar agregar valor a todos os envolvidos no ambiente empresarial: proprietários, funcionários, clientes, fornecedores, comunidades e o próprio meio ambiente (SEBRAE, 2003, p. 13).

Os objetivos da Pousada são: ter um método para análise da relação custo *versus* benefício; ter um banco de dados com informações sobre receitas e despesas; possuir um banco de dados sobre vendas próprias e de parceiros; garantir que todas as ações internas sejam ecologicamente corretas na operacionalização da Pousada; manter a conscientização e treinamento contínuo de seus colaboradores, quanto a ações de preservação ambiental; exercitar continuamente a política de registro de dados e informações; dispor de um método de pesquisa que permita a avaliação dos parâmetros da visão; desenvolver projetos de melhoria de qualidade de vida de seus colaboradores.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

O reconhecimento nacional da beleza natural da praia de Porto de Galinhas e a variação cambial transforma hoje o negócio de turismo no destino Porto de Galinhas em um grande nicho de oportunidades. As atividades fins ligadas ao turismo possuem um amplo leque de opções.

Uma empresa, ou um setor, que identifique nas questões ambientais uma vantagem competitiva utilizará tal arma com vigor, especialmente se fomentar no seio da comunidade que abriga uma atividade concorrente, uma oposição à classificação esteja desprovida de sustentação técnica ou de amparo legal (Castro, 1997, p. 6).

Segundo o proprietário Rubéns Blaszezyk, os parâmetros de controle desenvolvidos pelos hospedeiros de seu *site*, informam sempre que o acesso ao *site* da Ecoporto é um dos maiores, dentro do Portal de Porto de Galinhas, este fato é sintomático, ou seja, como o prefixo ECO é universalmente conhecido e compreendido, a consciência daqueles mais sensíveis ao tema conduz sempre ao acesso, para conhecer aquilo que o nome propõe. Segundo informações internas, sempre há quem durante as consultas pela Internet e sobre tarifas e disponibilidade pergunta sobre que ações são desenvolvidas no empreendimento.

Tanto o nome e a conseqüente implementação de ações ligadas ao tema, são importantes. O nome Ecoporto foi registrado em Marcas e Patentes pelo seu proprietário, já houve consultas sobre o interesse de venda da Marca.

Análise ambiental institucionais e conjunturais são sempre efetuadas para a avaliação das ações a serem adotadas pela Pousada.

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas – SEBRAE costuma encaminhar pessoas para visitar a Pousada Ecoporto, local em que alguns projetos foram integralmente implantados e que funcionam perfeitamente.

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) é uma entidade privada e sem fins lucrativos, cuja missão principal reside na criação, apoio, desenvolvimento e promoção de micro e pequenas empresas em território brasileiro (Fernandes, 2019 citado em Jardim, 2020, p. 204).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Micro e pequenas empresas já contribuem para a melhoria das comunidades nas quais estão presentes. Mas esta deve ser uma postura sistemática para enraizar valores como solidariedade em um meio social (SEBRAE, 2003, p. 6).

Dentro desta linha há um planejamento estratégico formalmente estabelecido com Missão, Visão, Objetivos e, principalmente, investimento na ênfase maior do empreendimento que é a questão ambiental.

Alguns programas são desenvolvidos na pousada Ecoporto em prol de um ambiente ecologicamente correto. Os principais programas estão descritos a seguir:

3.2.1. Programa de Conservação de Energia

Primeiramente por iniciativa própria e posteriormente com o apoio do SEBRAE, foi implantado um Projeto sobre Conservação de Energia na Pousada, o qual previu o seguinte: economia de água através de instalação de redutores de vazão nos chuveiros e torneiras, ajustados de modo a não atrapalhar o bom uso dos mesmos. Assim, é possível acompanhar mensalmente a variação do consumo de água através de hidrômetro instalado na saída do poço de 120 metros de profundidade construído na área da empresa.

Conservação de energia elétrica através do uso das lâmpadas PL - Purpose Lamps, investimento em eletrodoméstico tipo freezer, geladeiras e ar condicionados que possuem o selo do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (INMETRO) de classificação A, os mais econômicos. Também a instalação de dispositivos economizadores de energia, que na realidade desligam automaticamente toda a energia dos apartamentos quando o hóspede está ausente.

A iluminação noturna nos corredores internos e área de serviços são reguladas através de sensores de presença, ou seja, ligam e desligam automaticamente quando há o trânsito de pessoas.

O Aquecimento de água para os chuveiros dos apartamentos é efetuado através de aproveitamento solar, energia gratuita e que está disponível a maior parte do ano.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Previsto inicialmente no projeto de construção da pousada e seguido à risca na construção, buscando sempre o máximo aproveitamento da ventilação e iluminação natural da pousada, tornando-se um parâmetro importantíssimo, pois minimiza fortemente o uso de ar condicionado e de iluminação artificial.

3.2.2. Programa de Seleção de Lixo

O programa de seleção de lixo é feito com o intuito de minimizar os danos que a pousada possa trazer ao meio ambiente e à comunidade local. Este material é depositado de forma separada e doado à Pastoral da Criança que periodicamente pega as latas de alumínio, garrafas, plásticos, papéis, óleo de cozinha usado etc. Estes insumos terão o destino de reutilização ou venda. Este material era coletado e selecionado pelos colaboradores que ficavam com o resultado financeiro da venda. Visando estimular este tipo de aproveitamento, hoje com a campanha da Pastoral da criança, estes materiais são doados e a empresa assume o pagamento do valor correspondente dos mesmos aos seus colaboradores que participam do processo.

3.2.3. Programa de Controle de Consumo de Água

É feito através de medição mensal no hidrômetro instalado no poço de água da Pousada com o objetivo de monitorar e controlar o consumo da água da mesma. Somente através destes procedimentos de controle é que se consegue trabalhar a conscientização de atingir metas relacionadas à economia no consumo de água, estas metas são estabelecidas com os colaboradores nas operações internas da Pousada.

3.2.4. Projeto das Tartarugas Marinhas

A Pousada possui contato com os agentes que executam o projeto das tartarugas marinhas, ajudando financeiramente através de doações de lanternas, pilhas e outros materiais quando solicitados. Quando há desova das tartarugas em áreas consideradas de risco, em função do trânsito de pessoas, animais e veículos, os agentes do projeto, fazem mudanças dos ninhos para a areia em frente da pousada, local em que receberão atenção e cuidados.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

A ocasião em que ocorrem as eclosões dos ovos se transforma em verdadeiros eventos junto aos hóspedes da Pousada. Sempre que há a previsão da eclosão, são todos avisados e, quando ocorre no meio da noite, muitos hóspedes pedem para que sejam acordados, pois não querem perder a oportunidade de presenciarem este espetáculo da natureza.

3.2.5. Programa de Conscientização Social dos Colaboradores

São feitas reuniões de conscientização na cozinha da pousada com o objetivo de redução de gastos e desperdício de alimentos como também quanto ao uso do fogão industrial sejam evitados desperdícios de gás.

Na lavanderia os colaboradores são instruídos a aplicar a secagem da roupa pelo sol. Houve tempo em que a secagem das roupas era feita a secador a gás. Percebendo o desperdício deste recurso natural, foi aplicada a estratégia de secagem das roupas ao sol, reduzindo o impacto ao meio ambiente e obtendo significativa economia financeira.

Periodicamente é contratada uma psicóloga para fazer palestras com todos, uma vez que as relações interpessoais são questões que se apresentam através de problemas latentes que não escolhem hora para se apresentar.

Para aqueles colaboradores que quiserem adquirir um plano de saúde, a Pousada paga parte do valor, fato que permite que os colaboradores se sintam mais seguros trabalhando na empresa.

3.3. Gestão Ambiental de Recursos Humanos da Pousada Ecoporto

A capacitação dos proprietários aliada ao profissionalismo fez com que o empreendimento se tornasse um sucesso desde cedo. Facilitando bastante a obtenção de resultados. Quase todas as decisões gerenciais são tomadas com base nas análises de fatores financeiros ou operacionais disponíveis. A forma de conduzir os processos internos do estabelecimento, a definição de normas e políticas fez com que criasse entre seus parceiros uma forma de relacionamento de mão dupla, onde sempre há busca da troca de informações e colaborações diversas.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

A ação de conservação ambiental desenvolvidas pela Pousada Ecoporto são aspectos inseridos na cultura pessoal dos proprietários e dos colaboradores. A implementação e o controle contínuo dos aspectos ambientais, principalmente na área de conservação de energia, gerou nos colaboradores uma consciência sustentável, tanto através da explicação quanto nos benefícios obtidos. Cuidados gerais são tomados diariamente, visando minimizar o consumo de bens que impactam na agressão ao meio ambiente.

Ações corretivas são efetuadas de modo que os aspectos ambientais sejam considerados e priorizados nas ações e decisões em todos os níveis hierárquicos da Pousada.

A falta de mão-de-obra qualificada na região de Porto de Galinhas/Pernambuco é sempre um grande problema na hora de contratação de novos colaboradores. É muito difícil conseguir pessoas com o perfil necessário em termos de formação acadêmica, conhecimento de línguas e cursos específicos em suas áreas de interesse.

A baixa escolaridade dos colaboradores aliada a pouca informação acadêmica dos mesmos, faz com que exista uma tendência a retroagirem ao estado inicial quando sofrem uma evolução nos procedimentos, após cursos ministrados ou explicações gerais apresentadas em reuniões internas. Este fato obriga a um processo contínuo de reciclagem, à criação de regulamentos, receitas, procedimentos formalizados e registrados.

Assim, a aprendizagem, entendida como uma construção pessoal, resultante de um processo experiencial, interior à pessoa e que se traduz numa modificação de comportamento relativamente estável, é essencial para uma sociedade que pretende evoluir positivamente e construtivamente (Jardim, 2010).

Contudo, a Pousada Ecoporto promove treinamentos interno aos seus colaboradores e faz reuniões em grupos para análises de erros, de modo a manter seus colaboradores sempre atentos em suas tarefas. Os cursos efetuados representam fatores importantes na obtenção de promoções salariais.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

O Plano de cargos e salários da pousada Ecoporto, prevê uma revisão anual nos salários. Este procedimento é fundamental para a motivação e conservação dos melhores colaboradores. Um dos critérios básicos do plano de cargos e salário, é referente a cursos efetuados na área de competência e tempo de serviços prestados à empresa. Estes parâmetros gerarão coeficientes de reajuste salarial que buscam o aprimoramento contínuo de cada um. Aqueles colaboradores que corresponderem às expectativas da empresa se manterão ligados a Pousada.

4. TABULAÇÃO E ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Com o intuito de analisar as práticas sustentáveis desenvolvida na Pousada Ecoporto, como ferramenta de desenvolvimento de recursos humanos, foi aplicado aos funcionários da referida Pousada um questionário *online*, entre os dias 31/07 á 01/08 de 2022, através da ferramenta do Google Formulários (**Anexo I**). Este questionário foi feito com perguntas claras e objetivas, com a finalidade de facilitar o entendimento das pessoas que responderam e tabular a coleta dos dados. Veremos os resultados e análises obtidos a partir das informações coletadas. Utilizou-se o *software* estatístico *Jamovi* Versão 2.4, para a análise dos dados obtidos. Destacaremos os principais achados da pesquisa, relacionando-os aos objetivos propostos, e discutiremos sua relevância teórica e prática.

4.1. Perfil dos Participantes

Nesta seção, apresentaremos o perfil demográfico dos colaboradores que participaram da pesquisa sobre as práticas sustentáveis na Pousada Ecoporto. Essas informações são relevantes para compreender a representatividade e diversidade dos respondentes.

4.1.1. Gênero dos Colaboradores

O questionário foi respondido por um total de 22 colaboradores da Pousada Ecoporto. A maioria dos participantes foi do gênero feminino, representando 91% do total, enquanto 9% corresponderam ao gênero masculino, como mostrado no **Gráfico 1** abaixo:

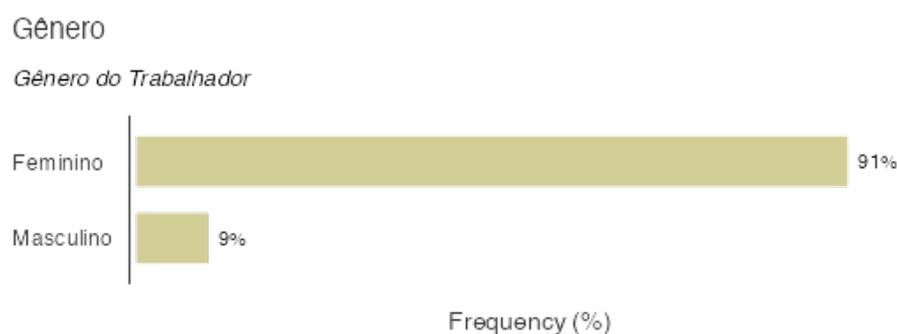


Gráfico 1 - Gênero dos Colaboradores que Responderam o Questionário

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

4.1.2. Faixa Etária dos Colaboradores

Em relação à faixa etária dos colaboradores participantes, foram observadas diversas faixas etárias, conforme apresentado no **Gráfico 2**:

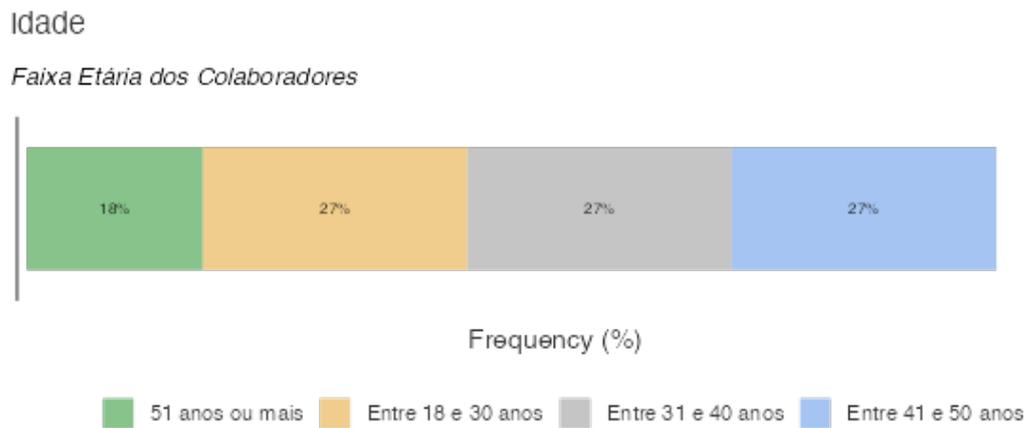


Gráfico 2 - Idade dos Colaboradores

A análise da faixa etária revelou que a Pousada Ecoporto conta com colaboradores de diferentes idades: entre 18 e 30 anos um total de 27%, entre 31 e 40 anos corresponde a 27%, entre 41 e 50 anos corresponde a 27% e de 51 anos ou mais corresponde a um total de 18%. O que pode indicar uma diversidade geracional na equipe e influenciar a percepção e adoção das práticas sustentáveis.

4.1.3. Nível de Escolaridade dos Colaboradores

Ao analisar o nível de escolaridade dos colaboradores que responderam ao questionário, identificamos a seguinte distribuição, conforme o **Gráfico 3** a seguir: Ensino Básico Completo 13%, Ensino Básico Incompleto 4%, Ensino Secundário Completo 59%, Ensino Secundário Incompleto 13% e Licenciatura/Bacharelato 9%.

A grande maioria dos colaboradores (59%) possui ensino secundário completo, o que pode refletir um cenário local de disponibilidade limitada de mão de obra com maior nível educacional.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Grau de Escolaridade:

Grau de Escolaridade dos Colaboradores

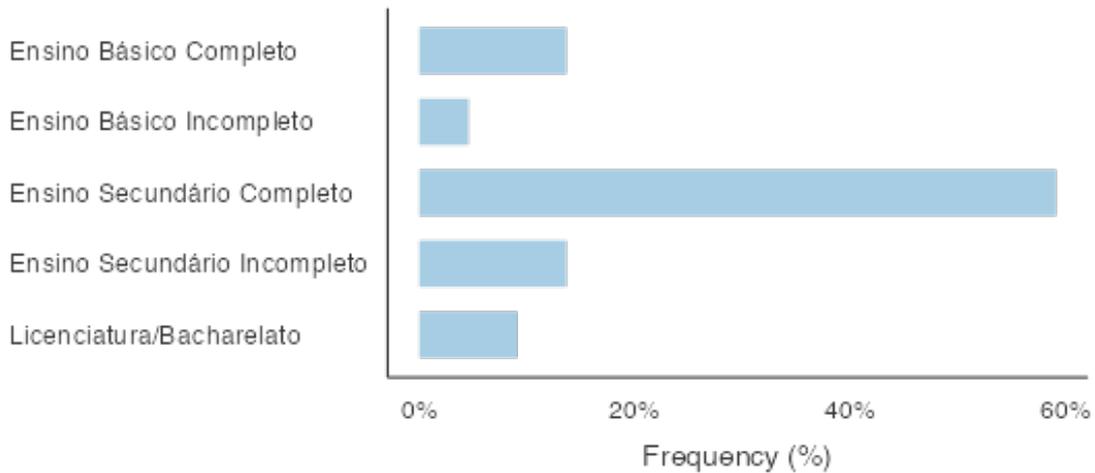


Gráfico 3 - Grau de Escolaridade dos Colaboradores

Esse gráfico vem complementar o que foi abordado no tópico Gestão Ambiental dos Recursos Humanos da Pousada Ecoporto, onde expusemos sobre a dificuldade de encontrar mão de obra qualificada na região. Essa informação é relevante para compreender o contexto educacional dos colaboradores e sua possível relação com as práticas sustentáveis adotadas pela empresa.

4.1.4. Função dos Colaboradores

Com relação às funções ocupadas pelos colaboradores na Pousada Ecoporto, observou-se a seguinte distribuição:

O **Gráfico 4**, mostra as funções que os colaboradores ocupam na Pousada. É possível verificar que a função de Garçonete se destacou com a maior representatividade, abrangendo 36% dos colaboradores. Essa análise auxilia a compreender como diferentes setores e funções dentro da empresa podem estar relacionados às práticas sustentáveis e sua possível influência no desempenho ambiental geral da organização.

Essas informações sobre o perfil dos participantes fornecem uma base sólida para a compreensão da amostra de colaboradores que participaram da pesquisa. Essa

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

contextualização é relevante para interpretar os resultados das práticas sustentáveis adotadas na Pousada Ecoporto e como essas práticas podem ser influenciadas por fatores demográficos.

Função dos Colaboradores

Função que desempenha na Pousada:

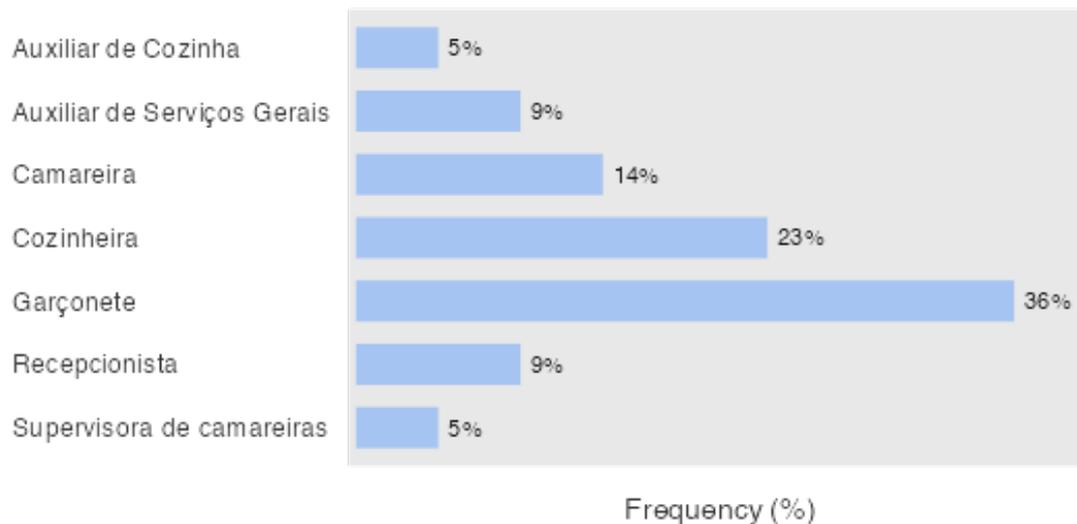


Gráfico 4 - Função dos Colaboradores

4.2. Preocupação Ambiental dos Colaboradores

No **Gráfico 5**, foi questionado aos colaboradores se os mesmos consideram-se preocupados com o meio ambiental. E 95% responderam que sim, enquanto 5% responderam que não sabem.

A alta porcentagem de colaboradores que se consideram preocupados com o meio ambiente é um indicativo positivo para a Pousada Ecoporto. A conscientização ambiental é um fator fundamental para o engajamento dos colaboradores nas práticas sustentáveis da empresa. Quando os funcionários têm uma compreensão clara dos impactos ambientais das suas ações, estão mais propensos a adotar comportamentos e atitudes sustentáveis no ambiente de trabalho.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Preocupação Ambiental dos Colaboradores

Considera-se uma pessoa com preocupação ambiental?

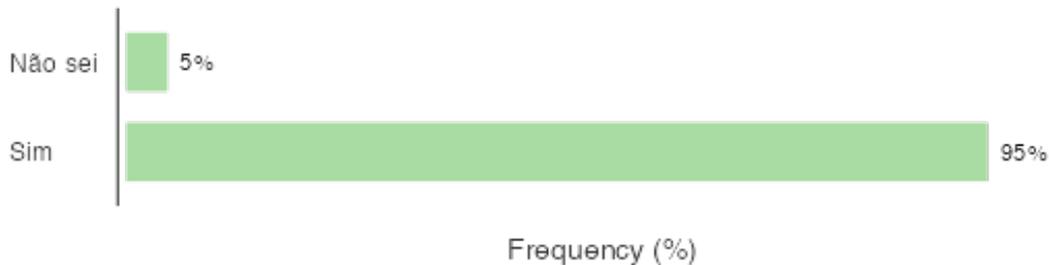


Gráfico 5 - Preocupação Ambiental

Colaboradores preocupados com o meio ambiente tendem a ser mais motivados para aderir às práticas sustentáveis da organização, como a reciclagem de resíduos, economia de energia, redução do consumo de recursos naturais e outras ações que visam minimizar o impacto ambiental das operações da Pousada Ecoporto. Essa motivação intrínseca pode levar a uma maior participação voluntária em programas e iniciativas de sustentabilidade, contribuindo para a melhoria contínua do desempenho ambiental da empresa.

Ademais, colaboradores engajados em práticas sustentáveis podem ser agentes multiplicadores dentro da organização, influenciando positivamente outros colegas e disseminando uma cultura de sustentabilidade. Esse efeito cascata pode levar a uma maior integração da sustentabilidade nas práticas cotidianas da empresa, refletindo-se em uma imagem positiva perante clientes, parceiros e a comunidade local.

4.3. Práticas Sustentáveis

A **Tabela 2**, intitulada de Comportamento de Cidadania Organizacional para o Ambiente, apresenta as afirmações sobre as práticas sustentáveis e as frequências de respostas atribuídas pelos colaboradores, utilizando a escala de frequência de 5 pontos, onde (1) representa "Nunca" e (5) "Sempre".

É possível verificar na **Tabela 2**, os percentuais obtidos, com as afirmativas, representando o reflexo de forma positiva das práticas sustentáveis na Gestão de Recursos

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Humanos desenvolvida pela Pousada Ecoporto, através das suas formações internas, gestão, visão e missão empresarial. Vamos então analisar os resultados e destacar as práticas que obtiveram maior adesão ("Sempre") e aquelas que podem ser alvo de melhorias na Pousada Ecoporto.

Tabela 2 - Comportamento de Cidadania Organizacional para o Ambiente

	1 Nunca	2 Raramente	3 As vezes	4 Muitas vezes	5 Sempre
Eu reciclo as minhas garrafas, latas, caixas de papelão e outros recipientes recicláveis	-	-	-	9,1%	90,9%
Eu reciclo papel usado	4,6%	-	-	13,6%	81,8%
Eu utilizo folhas de rascunho para tirar notas, em vez de usar folhas novas	13,65%	-	9,1%	13,65%	63,6%
Eu desligo as luzes do escritório, cada vez que me ausento do mesmo	4,5%	-	-	-	95,5%
Eu desligo luzes das outras divisões/setores, quando estes estão vazios	-	-	-	-	100%
Eu desligo todos os aparelhos eletrónicos no fim do dia de trabalho	18,2%	-	-	4,5%	77,3%
Eu desligo o monitor do computador ou a TV quando não está sendo utilizado	31,8%	-	-	-	68,2%
Eu reciclo lixo apropriadamente o lixo resultante de aparelhos eletrónicos (Pilhas e baterias)	22,7%	9,15%	-	13,65%	54,5%
Eu verifico se todas as luzes ficam desligadas antes de sair do trabalho	-	-	-	-	100%

Fonte: Elaborado pela autora, 2023.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

4.3.1. Práticas com Maior Adesão ("Sempre"):

- Desligar as luzes das outras divisões/setores quando estão vazios (100%)
- Verificar se todas as luzes ficam desligadas antes de sair do trabalho (100%)
- Desligar as luzes do escritório quando não está sendo utilizado (95,5%)
- Reciclar as garrafas, latas, caixas de papelão e outros recipientes recicláveis (90,9%)

A alta adesão a essas práticas sustentáveis é um indicativo positivo da conscientização e comprometimento dos colaboradores com a sustentabilidade na Pousada Ecoporto. Nota-se que a prática de desligar as luzes das outras divisões/setores quando estão vazios e verificar se todas as luzes estão desligadas antes de sair do trabalho obteve 100% de respostas "Sempre", demonstrando uma cultura organizacional alinhada com o uso responsável da energia elétrica e a economia de recursos.

Além disso, a reciclagem de resíduos, como garrafas, latas, caixas de papelão e outros materiais recicláveis, também apresentou uma alta taxa de adesão, com 90,9% dos colaboradores afirmando que reciclam esses materiais sempre. Essa prática está em conformidade com os objetivos de sustentabilidade da Pousada Ecoporto, que visam reduzir o impacto ambiental e promover a gestão adequada dos resíduos.

4.3.2. Práticas com Espaço para Melhorias:

- Reciclar papel usado (81,8% responderam "Sempre")
- Desligar todos os aparelhos eletrônicos no fim do dia de trabalho (77,3% responderam "Sempre")
- Utilizar folhas de rascunho para tirar notas, em vez de usar folhas novas (63,6% responderam "Sempre")
- Desligar o monitor do computador ou a TV quando não está sendo utilizado (68,2% responderam "Sempre")

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

- Reciclar lixo apropriadamente resultante de aparelhos eletrônicos (Pilhas e baterias) (54,5%)

Embora essas práticas também tenham obtido uma proporção significativa de respostas "Sempre", elas ainda apresentam espaço para melhorias. Por exemplo, a reciclagem de papel usado poderia ser mais incentivada e conscientizada entre os colaboradores para alcançar níveis mais elevados de adesão.

Essas práticas alinhadas aos objetivos de sustentabilidade da Pousada Ecoporto contribuem para uma redução do consumo de recursos naturais e para a minimização do impacto ambiental das operações. Além disso, a correta reciclagem de materiais reforça o compromisso da empresa com a responsabilidade socioambiental e demonstra um cuidado com o meio ambiente local.

Por outro lado, as práticas que apresentam espaço para melhorias também podem ser alvo de ações de incentivo e educação ambiental. Através de programas internos de conscientização e formações, a Pousada Ecoporto pode estimular uma maior adesão a essas práticas entre os colaboradores, promovendo uma cultura de sustentabilidade ainda mais abrangente e impactante.

4.4. Pontos Fortes e Fracos nas Práticas Sustentáveis

Ao analisar os resultados, identificamos alguns pontos fortes nas práticas sustentáveis da Pousada Ecoporto. Dentre eles, destacam-se a preocupação dos colaboradores com o meio ambiente, conforme evidenciado pela alta porcentagem de participantes (95,5%) que afirmaram estar preocupados com as questões ambientais. Isso indica que a conscientização ambiental está presente na cultura organizacional da Pousada e que os esforços em promover a sustentabilidade têm surtido efeito.

Outro ponto forte observado foi o engajamento dos colaboradores nas práticas sustentáveis da Pousada. As respostas indicam que a maioria dos participantes realiza ações cotidianas de economia de energia, como desligar as luzes em ambientes vazios, e de consumo consciente. Essas práticas demonstram a internalização dos valores sustentáveis pelos colaboradores e a contribuição para a redução do impacto ambiental.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

No entanto, também foram identificados alguns pontos fracos que merecem atenção. Um deles é a necessidade de aprimorar a conscientização e a formação contínua dos colaboradores em relação às ações de preservação ambiental. Apesar dos resultados positivos, ainda há espaço para fortalecer a educação ambiental dentro da organização, buscando ampliar o conhecimento e a conscientização sobre práticas sustentáveis.

4.5. Percepções e Atitudes dos Colaboradores

Uma das propostas da pesquisa foi investigar as percepções e atitudes dos colaboradores em relação às práticas sustentáveis da Pousada Ecoporto. Para tanto, foram incluídas questões que exploraram a percepção dos colaboradores com relação a sustentabilidade.

Os resultados revelaram uma percepção positiva dos colaboradores em relação às práticas adotadas pela Pousada. A maioria dos participantes demonstrou concordância em relação à eficácia das ações, como a conservação de energia, seleção de lixo e controle de consumo de água. Essa percepção positiva indica que as práticas estão alinhadas com as expectativas dos colaboradores, contribuindo para o engajamento e a motivação no trabalho.

4.6. Relevância Teórica e Prática

Os resultados obtidos nesta pesquisa têm relevância tanto teórica quanto prática. Teoricamente, contribuem para o avanço do conhecimento no campo das práticas sustentáveis desenvolvidas nas organizações, ao evidenciar a importância da conscientização ambiental e do engajamento dos colaboradores nas práticas sustentáveis. Os resultados reforçam a ideia de que a adoção de práticas sustentáveis impacta positivamente não apenas o meio ambiente, mas também a satisfação e motivação dos colaboradores.

Do ponto de vista prático, os resultados fornecem informações valiosas para a Pousada Ecoporto e outras organizações do setor hoteleiro que buscam aprimorar suas práticas sustentáveis. Os pontos fortes identificados podem ser fortalecidos e replicados, enquanto os pontos fracos podem ser endereçados por meio de programas de

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

conscientização e formação. A compreensão das percepções e atitudes dos colaboradores também auxilia na formulação de estratégias de engajamento e motivação no trabalho.

Em suma, os resultados desta pesquisa destacam a importância da Gestão Ambiental e Responsabilidade Social no contexto empresarial, especialmente no setor hoteleiro. Eles evidenciam a necessidade de investir em práticas sustentáveis e no envolvimento dos colaboradores, buscando alcançar o equilíbrio entre o crescimento econômico e a preservação do meio ambiente.

CONCLUSÕES

Este estudo teve como objetivo analisar a importância das práticas sustentáveis no contexto da Gestão de Recursos Humanos nas organizações, com foco na Pousada Ecoporto. Esse tema passou a ser difundido no contexto organizacional devido aos impactos que as empresas vêm causando ao meio ambiente.

O desenvolvimento das práticas de preservação ecológica utilizadas pelas empresas, geram uma conscientização social bastante positiva, aumentando o seu nível de confiabilidade diante dos clientes, por outro lado, se traduz na diminuição da destruição dos ecossistemas e permite melhor qualidade de vida de todos.

Atualmente o que é sustentável, é tido como preferencial, até nas situações mais simples. É preciso traçar estratégias para que a missão, a visão e valores das organizações sejam voltados para a proteção do meio ambiente a fim de que continuemos progredindo em todos os níveis, mas de forma sustentável.

Ao longo deste estudo foram apresentados os resultados e discussões que destacaram as práticas adotadas pela Ecoporto, as percepções dos colaboradores e a relevância teórica e prática. E vimos também que o Gestor é o pivot desta equação, para obtenção de resultados positivos, pois quando as pessoas que ocupam esse tipo de cargo agem de forma sustentável, a probabilidade de se tornar cultura organizacional é alta.

Os resultados obtidos nesta pesquisa demonstraram a existência de pontos fortes nas práticas sustentáveis da Pousada Ecoporto. A alta preocupação dos colaboradores com as questões ambientais e o engajamento em ações sustentáveis evidenciam a conscientização ambiental presente na cultura organizacional. Essas práticas têm contribuído para a redução do impacto ambiental e também para o desenvolvimento dos colaboradores, demonstrando uma relação positiva entre a sustentabilidade e as práticas aplicadas.

Por outro lado, foram identificados pontos fracos que requerem atenção. A necessidade de fortalecer a conscientização e a formação contínua dos colaboradores ressalta a importância de investir em educação ambiental, visando ampliar o conhecimento e a conscientização sobre práticas sustentáveis. Essa conscientização,

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

quando internalizada pelos colaboradores, pode se tornar uma cultura organizacional que contribui para a sustentabilidade a longo prazo.

A relevância teórica deste estudo reside na contribuição para o campo da Gestão Ambiental de Recursos Humanos, fornecendo evidências empíricas sobre a relação entre práticas sustentáveis, e o desenvolvimento sustentável dos colaboradores. Os resultados reforçam a importância de adotar práticas que equilibrem o crescimento econômico com a preservação do meio ambiente, não apenas para o bem-estar das organizações, mas também para a sociedade como um todo.

Do ponto de vista prático, as conclusões deste estudo têm implicações significativas para a Pousada Ecoporto e outras organizações do setor hoteleiro. Os pontos fortes identificados podem ser fortalecidos e replicados, enquanto os pontos fracos podem ser endereçados por meio de programas de conscientização, formação e engajamento dos colaboradores. Essas ações são essenciais para a construção de uma cultura organizacional sustentável e para a melhoria contínua das práticas sustentáveis nas organizações.

É importante ressaltar que este estudo possui algumas limitações. A pesquisa foi realizada em uma única organização, o que pode restringir a generalização dos resultados. Portanto, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem a amostra e utilizem métodos complementares de coleta de dados.

Para pesquisas futuras, sugere-se explorar a relação entre as práticas sustentáveis e outros indicadores organizacionais, como imagem corporativa. Além disso, é importante investigar as melhores práticas de engajamento dos colaboradores e identificar estratégias eficazes para promover a sustentabilidade nas organizações.

Em suma, esta pesquisa destacou a importância das práticas sustentáveis no contexto da Gestão de Recursos Humanos das organizações. Os resultados evidenciam que práticas sustentáveis promovem benefícios tanto para o meio ambiente quanto para os colaboradores, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das organizações. Ao investir nessas práticas, as organizações estão não apenas cumprindo seu papel social, mas também fortalecendo sua competitividade e garantindo um futuro sustentável para as gerações futuras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, K. dos S., & Cavalcanti, J. E. A. (2006). A Gestão Ambiental de Resíduos Sólidos no Setor Hoteleiro. *IV SeminTUR – Seminário de Pesquisa em Turismo do MERCOSUL Universidade de Caxias do Sul – Mestrado em Turismo*. <https://www.anptur.org.br/anais/anais/files/3/132.pdf>
- Amado, A., & Santos, S. P. (2017, Junho 1). Sustentabilidade e responsabilidade social nas organizações: um enfoque na gestão de pessoas. *Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade*, 95–110.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th edition). Kogan Page.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed). Kogan Page.
- Ashley De Almeida, P. (2002, Julho). Ética e Responsabilidade Social nos Negócios. *Revista IMES*, 57–58. https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_comunicacao_inovacao/article/view/512/357
- Barbieri, J. C. (2016). *Gestão ambiental empresarial: conceitos, modelos e instrumentos* (4ª edição). Editora Saraiva.
- Barroso, E. S. (2022). *Ensinando estatística com o Jamovi no ensino básico* [Universidade Federal de Viçosa]. <https://doi.org/10.47328/ufvcaf.2022.009>
- Bohdanowicz, P., & Martinac, I. (2007). Determinants and benchmarking of resource consumption in hotels—Case study of Hilton International and Scandic in Europe. *Energy and Buildings*, 39(1), 82–95. <https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2006.05.005>
- Brundtland, G. H. (1987). *Our common future: The World Commission on Environment and Development*. Oxford University Press.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

- Castro, J. A. R. (1997). *Planejamento Estratégico e Gestão Ambiental da Teoria a um Relato Prático*. https://abepro.org.br/biblioteca/enegep1997_t6403.pdf
- Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Elsevier Brasil.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2009.04.001>
- Côrtes, R., França, S., Quelhas, O., Moreira, M., & Meirino, M. (2011). Contribuições para a Sustentabilidade na Construção Civil. *Sistemas & Gestão*, 6(3), 384–397. <https://doi.org/10.7177/sg.2011.v6.n3.a10>
- Dias, R. (2006). *Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade* (1ª edição). Atlas.
- Dias, R. (2007). *Marketing ambiental: ética, responsabilidade social e competitividade nos negócios* (1ª edição). Atlas.
- Dias, R. (2018). *Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade* (3ª ed.). Atlas.
- Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. Soundview Executive Book Summaries.
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2014). *Sustainability and human resource management: Developing sustainable business organizations*. Springer.
- Elkington, J. (1999). *Cannibals With Forks Triple Bottom Line Of 21st Century Business*. Capstone Publishing.
- Fachin, O. (2005). *Fundamentos de Metodologia* (5ª ed.). Editora Saraiva.
- Fernandes, E. (2018, Maio). Gestão de pessoas para sustentabilidade: um estudo na indústria da construção civil. *Revista de Administração*, 52–64.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

- Filho, A. R. A. S. (2008). Sistema de gestão ambiental como estratégia empresarial no ramo hoteleiro. *Revista Produção Online*, 8(3). <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v8i3.110>
- Freitas, W. R. S., Souza, M. T. S. de, Teixeira, A. A., & Jabbour, C. J. C. (2013). Produção científica sobre gestão de recursos humanos e sustentabilidade: síntese e agenda de pesquisa. *Revista de Ciências da Administração*, 11–28. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2013v15n36p11>
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa: Vol. v. 6*. Atlas.
- Gomes, J., Sarkis, J., Carvalho, H., & Lopes, P. (2021). Green human resource management: A comprehensive review and future research agenda. *Journal of Cleaner Production*, 298.
- Guerra, A. de L. e R. (2023, Junho). Metodologia da Pesquisa Científica e Acadêmica. *Revista OWL (OWL Journal) - Revista Interdisciplinar de Ensino e Educação*, 149–159.
- Guerra, A. de L. e R., Matos, D. de V., Da Costa, M., Rozendo, J. F., & De Melo, N. J. G. (2023). Procedimentos Metodológicos de Classificação das Pesquisas Científicas. *Educere - Revista da Educação da UNIPAR*, 23(1), 303–311. <https://doi.org/10.25110/educere.v23i1-018>
- Guevara, A. J. H., Rosini, A. M., Silva, J. U., & Rodrigues, M. C. (2009). *Consciência e desenvolvimento sustentável nas organizações: reflexões sobre um dos maiores desafios da nossa época*. Elsevier.
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 1049–1089. <https://doi.org/10.1080/09585191003783512>
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management: Introduction to the Special Issue. *German Journal of Human Resource*

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Management: Zeitschrift für Personalforschung, 25(2), 99–116.
<https://doi.org/10.1177/239700221102500203>

Jamovi. (2023). *The jamovi project*. Computer Software (Version 2.4).
<https://www.jamovi.org>.

Jardim, J. (2020, Dezembro). Regiões Empreendedoras: Descrição e Avaliação dos Contextos, Determinantes e Políticas Favoráveis à sua Evolução. *Revista de Divulgação Científica AICA*, 197–212.
<https://www.researchgate.net/publication/349762632>

Jardim, J. (2021). *Empreender: Manual Global de Educação para empreendedorismo*. Mais Leitura.

Jardim, J. (2022a). *365+ Dicionário de Empreendedorismo*. Mais Leituras.

Jardim, J. (2022b). Competências Empreendedoras para Ser Bem-Sucedido no Mundo Global e Digital: proposta de um quadro de referência. *Video Journal of Social and Human Research*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.18817/vjshr.v1i2.24>

Jones, P., Hillier, D., & Comfort, D. (2016). Sustainability in the hospitality industry: Some personal reflections on corporate challenges and research agendas. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(1), 36–67.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0572>

Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). «Organizational Effectiveness as a Function of Employee Engagement». *South Asian Journal of Management*, 20(4), 56–73.
<https://www.researchgate.net/publication/263967638>

Kramar, R. (2014). Beyond Strategic Human Resource Management: Is Sustainable Human Resource Management the Next Approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069.

Kularatne, T., Wilson, C., Månsson, J., Hoang, V., & Lee, B. (2019). Do environmentally sustainable practices make hotels more efficient? A study of major hotels in Sri

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

- Lanka. *Tourism Management*, 71, 213–225.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.09.009>
- Malhotra, N. K. (2001). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada* (3. ed.). Bookman.
- Manaktola, K., & Jauhari, V. (2007). Exploring consumer attitude and behaviour towards green practices in the lodging industry in India. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(5), 364–377.
<https://doi.org/10.1108/09596110710757534>
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*, 1, 244–252. www.isca.in
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 160940691773384. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Oliveira, M. C., Pontes, V. M. R., & Barbosa, J. V. B. (2006, Outubro 1). Metodologias de Pesquisa Adotadas nos Estudos sobre Balanced Scorecard. *XIII Congresso Brasileiro de Custos*. <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1701>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee-Level Study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451–466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Pinto, F. I. S. (2019). *Gestão ambiental de recursos humanos: um estudo de caso no setor hoteleiro* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10400.5/19038>
- Pott, C. M., & Estrela, C. C. (2017). Histórico ambiental: desastres ambientais e o despertar de um novo pensamento. *Estudos Avançados*, 31(89), 271–283.
<https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.31890021>

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2013, Janeiro 15). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*.
- Ribeiro, C. I. A. (2022). *Sustentabilidade social na indústria hoteleira* [Católica Porto Business School]. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/38538>
- Sampaio, T. B. (2022). *Metodologia da pesquisa [recurso eletrônico]* (1. ed.). UFSM, CTE, UAB. https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/26138/MD_Metodologia_da_Pesquisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos, C. R. S. (2006). A efetividade da implementação de programa de gestão ambiental no setor hoteleiro: verificação dos seus resultados finalísticos. *Cadernos do Sep Adm*, 3(2). <http://www.cadernosnpga.ufba.br/viewarticle.php?id=103&layout=abstract&OJSSID=8e686411dff4b5ce9878c813639ba3f8>
- SEBRAE. (2003, Outubro). *Responsabilidade social empresarial para micro e pequenas empresas*. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/7Responsabilidade-Social-Empresarial-para-Micro-e-Pequeenas-Empresas_Passo-a-Passo-2003.pdf
- Souza, L. B. (2022). *A Importância das Competências Transversais na Sustentabilidade Organizacional: Um Estudo de Caso na Empresa Cliniben*. Universidade do Minho.
- Sperb, M. P. (2006). *Turismo e gestão ambiental no setor hoteleiro: o caso da Ilha do Mel* [Centro de Pesquisa e Pós-graduação Mestrado em Administração, Universidade Federal do Paraná]. <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/7613/Turismo%20Sustent%c3%a1vel%20e%20GA%20-%20Disserta%c3%a7%c3%a3o%20-%20Matias%20Sperb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review*, 25(2), 188–204. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.004>

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Wirtenberg, J., Harmon, J., & Fairfield, K. D. (2007). HR's role in building a sustainable enterprise: insights from some of the world's best companies. *Human Resource Planning*, 31(1), 10–20.

APÊNDICE A – ENTREVISTA

Entrevista com perguntas abertas, realizada no dia 02 de agosto de 2022, com o proprietário da Pousada Ecoporto, o Sr. Rubens Roberto Blaszezyk.

1- Como a Pousada Ecoporto surgiu?

No ano de 1997 Eu estava viajando de férias em meu carro pelo Nordeste. Nesta viagem sentir dificuldade em conseguir hospedagem em Porto de Galinhas. Partindo deste pressuposto, vislumbrei uma oportunidade de negócio no ramo de turismo, apesar de não ter experiência neste segmento. Fui engenheiro eletricista em uma empresa de eletricidade no Estado do Paraná durante 31 anos, onde me aposentei.

2 - Como foi a construção da Pousada?

No ano de 1998, fiz a aquisição dos terrenos em Porto de Galinhas, o próximo passo foi contratar o arquiteto que tinha desenvolvido o projeto da melhor Pousada visitada durante a viagem de 1997. Em março de 2001, chegamos a Porto de Galinhas para iniciar a construção da Pousada, em função da limitação de recursos, não foi possível a construção total da Pousada.

Na construção iniciada em junho de 2001, foram feitos 9 apartamentos de um total previsto de 26. A conclusão total da Pousada com a versão completa do projeto ocorreu entre os meses de março e julho de 2003, período em que centenas de trabalhadores contribuíram para a rápida conclusão da obra. Exatamente no dia 07/07/2003 foram reiniciadas as operações da Pousada, como previsto no projeto.

3 - Você falou que não tinha experiência neste segmento de Turismos e Hotel: Você se preparou de alguma forma?

Sim, entre os anos de 1998 e 2001 fiz um curso de especialização em administração Hoteleira no Centro Europeu com de 630 horas/aula na cidade de Curitiba e toda a minha família se concentrou em se preparar para o negócio. A minha sócia, bióloga, fez curso de Eco Turismo e meu filho, curso de Hotelaria na Universidade de Caxias, unidade de Canelas no Rio Grande do Sul.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

4 - Onde está localizada a Pousada?

A localização é a beira mar, entre a Praia do Cupe (4 km) e a Vila de Porto (2km).

5 - Em relação às acomodações, como são?

Nossas acomodações são bem amplas. Cada apartamento possui uma varanda de frente para o mar, possuem 30 metros quadrados cada um e possuem banheiro. As acomodações são amplas permitindo assim a acomodação desde um casal até uma família de 4 pessoas, caso haja necessidade, sem nenhum desconforto na circulação interna dos quartos.

6 - Que tipo de clientes frequenta a Pousada?

Atendemos uma clientela das mais variadas. Durante o verão o afluxo maior é de turistas residentes na região nordeste, já no inverno são os turistas vindos da região sul e do exterior.

7 - Como funciona a gastronomia da Pousada?

Temos um pequeno restaurante com um cardápio bem variado, bem como uma boa carta de vinhos. Também oferecemos comidas regionais.

8 - Como é o lazer dos hóspedes?

Como nossa ênfase é lazer, sol e mar, tem toda uma folhetaria de passeios aos pontos de apoio (locais em que o turista pode passar o dia) de Porto de Galinhas. Recomendamos lugares para serem visitados, tais como: restaurantes, programação cultural de Porto e informações gerais sobre o entorno.

9 - Como são as acomodações?

As acomodações são amplas, todos os apartamentos têm aproximadamente 30 metros quadrados, todos com varandas de frente para o mar. O tamanho dos apartamentos

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

permite a configuração para acomodar desde um casal, até quatro pessoas, com bastante conforto.

10 - E como é a decoração das acomodações?

A decoração sempre baseada em produtos regionais e preferencialmente recicláveis busca sempre prestigiar a cultura nordestina.

11 - Como funciona a Gestão Ambiental na Pousada Ecoporto?

Para a Pousada Ecoporto, responsabilidade social sempre fez parte da sua filosofia de vida, desde o início dos seus primeiros alicerces sempre conscientizando e educando seus colaboradores sobre a preservação do meio ambiente.

Trabalhamos com vários projetos, todos em prol de um ambiente ecologicamente correto, dentre estes:

- Programa de Conservação de Energia
- Programa de Seleção de Lixo
- Programa de controle de consumo de água
- Projeto das Tartarugas Marinhas
- Programa de Conscientização Social dos colaboradores

12 - Como funciona a parceria com o SEBRAE?

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE costuma encaminhar pessoas para visitar a Pousada Ecoporto, local em que alguns projetos foram integralmente implantados e que funcionam perfeitamente.

13 - Os seus funcionários são bem treinados?

Sim. Em função do relacionamento cordial que há entre a gerência e os colaboradores, há o cumprimento de toda a legislação, tanto trabalhista quanto tributária

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

de forma ética e legal. Podemos dizer que nossos colaboradores são bem treinados e motivados a desenvolver um bom trabalho.

14 - Como funciona o Planejamento Estratégico da Pousada?

O Planejamento Estratégico da Pousada visa transformar ameaças em oportunidades, trabalhar os pontos fracos de modo a transformá-los em pontos fortes. Enfim, estabelecer o que será importante no futuro e que exige ações imediatas, a médio e longo prazo. Como a busca do profissionalismo é uma meta exercitada diariamente na Pousada Ecoporto, foi desenvolvido um Planejamento estratégico com o objetivo maior de avaliar os cenários tanto externos quanto internos na busca da excelência.

15 - Qual é o ponto forte da Pousada?

A pousada é a única em Porto de Galinhas que possui todos os quartos de frente para o mar, este é um grande diferencial, sem falar no nome e na marca ECO, é bem aceita, tanto que o nome Ecoporto teve que ser registrado em marcas e patentes.

16 - E qual seria o ponto fraco?

A falta de mão-de-obra qualificada na região é sempre um grande problema na hora de contratação de novos colaboradores. É muito difícil conseguir pessoas com o perfil necessário em termos de formação acadêmica, conhecimento de línguas e cursos específicos em suas áreas de interesse. Esse seria um dos pontos fracos.

ANEXO I – FOTOS DA POUSADA ECOPORTO

Fotos do arquivo pessoal do Sr. Rubens Blaszezyk.



Foto 01 - Terreno adquirido em 1998 para a construção da Pousada Ecoporto.



Foto 02 - Início das obras em 2001.

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 03 - Início das obras (2001).



Foto 04 - 1ª. Etapa da obra parcialmente completa (2001).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 05 - 1ª. Etapa da obra parcialmente completa (2001).



Foto 06 - 1ª. Etapa da obra parcialmente completa (2001).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 07 - 1ª. Construção da piscina (2001).



Foto 08 - 1ª. Etapa concluída (2001).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 09 - 1ª. Etapa concluída (2001).



Foto 10- 1ª. Etapa concluída (2001).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 11 - 1ª. Etapa concluída (2001).



Foto 12 - Construção da 2ª. Etapa (2003).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 13 - 2ª. Etapa parcialmente concluída (2003).



Foto 14 - 2ª. Etapa concluída e já em funcionamento (2005).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 15 - Vista aérea da Pousada Ecoporto (2008).



Foto 16 - Vista aérea da Pousada Ecoporto (2008).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 17 - Área externa da Pousada Ecoporto (2008).



Foto 18 - Área externa da Pousada Ecoporto (2008).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 19 - Área externa da Pousada Ecoporto (2008).



Foto 20 - Área externa da Pousada Ecoporto (2008).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 21 - Área interna da Pousada Ecoporto – Restaurante (2008).



Foto 22 - Área interna da Pousada Ecoporto – Restaurante (2008).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 23 - Área interna da Pousada Ecoporto – Restaurante (2008).



Foto 24 - Área interna da Pousada Ecoporto – Acomodações (2008).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 25 - Área interna da Pousada Ecoporto – Acomodações (2008).



Foto 26 - Área interna da Pousada Ecoporto – Acomodações (2008).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 27 - Área externa da Pousada Ecoporto (2023).



Foto 28 - Área externa da Pousada Ecoporto (2023).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 29 - Área externa da Pousada Ecoporto (2023).



Foto 30 - Área externa da Pousada Ecoporto (2023).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 31 - Área interna da Pousada Ecoporto – Acomodações (2023).



Foto 32 - Área interna da Pousada Ecoporto – Acomodações (2023).

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto



Foto 33 - Área externa da Pousada Ecoporto – Café da manhã (2023).



Foto 34 - Área externa da Pousada Ecoporto (2023).

ANEXO II – QUESTIONÁRIO

Questionário adaptado de Pinto (2019, p.39 - 40).

Gestão Ambiental e Responsabilidade Social como Ferramenta de Desenvolvimento de Recursos Humanos nas Organizações: Um estudo de caso no Setor Hoteleiro.

Olá, meu nome é Ester Barros, sou mestranda do Curso de Gestão de Recursos Humanos, do Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia – ISLA Vila Nova de Gaia, em Portugal. E esta pesquisa tem como objetivo descrever como a Gestão Ambiental pode ser uma ferramenta de desenvolvimento dos recursos humanos para as organizações do seguimento hoteleiro.

Agradeço a sua colaboração para este estudo. O dados serão recolhidos meramente para tratamento estatístico. Não existe respostas certas e/ou erradas. O questionário demorará apenas alguns minutos (entre 1 a 2 minutos).

Obrigada.

***Obrigatório**

1. Gênero *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Não Informado

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

05/08/2022 22:55

Gestão Ambiental e Responsabilidade Social como Ferramenta de Desenvolvimento de Recursos Humanos nas Organizações: Um estudo d...

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- Entre 18 e 30 anos
- Entre 31 e 40 anos
- Entre 41 e 50 anos
- 51 anos ou mais

3. Grau de Escolaridade: *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Básico Completo
- Ensino Básico Incompleto
- Ensino Secundário Completo
- Ensino Secundário Incompleto
- Licenciatura/Bacharelato
- Pós-Graduação
- Mestrado
- Doutoramento

4. Função que desempenha na Pousada: *

5. Considera-se uma pessoa com preocupação ambiental? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Não sei

https://docs.google.com/forms/d/1r1-N8-FJw50vPrX7DKTm8QcGmOR0bxGBZ_poPbHL3bE/edit

2/6

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

05/08/2022 22:55

Gestão Ambiental e Responsabilidade Social como Ferramenta de Desenvolvimento de Recursos Humanos nas Organizações: Um estudo d...

Comportamento de Cidadania Organizacional para o Ambiente

Em uma escala de 1 á 5 qual a frequência que desempenha as afirmações abaixo?

6. Eu reciclo as minhas garrafas, latas, caixas de papelão e outros recipientes recicláveis. *

Marcar apenas uma oval.

- 1- Nunca
 2- Raramente
 3- Às vezes
 4- Muitas vezes
 5- Sempre

7. Eu reciclo papel usado. *

Marcar apenas uma oval.

- 1- Nunca
 2- Raramente
 3- Às vezes
 4- Muitas vezes
 5- Sempre

8. Eu utilizo folhas de rascunho para tirar notas, em vez de usar folhas novas. *

Marcar apenas uma oval.

- 1- Nunca
 2- Raramente
 3- Às vezes
 4- Muitas vezes
 5- Sempre

https://docs.google.com/forms/d/1r1-N8-FJw50vPrX7DKTm8QcGmOR0bxGBZ_poPbHL3bE/edit

3/6

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

05/08/2022 22:55

Gestão Ambiental e Responsabilidade Social como Ferramenta de Desenvolvimento de Recursos Humanos nas Organizações: Um estudo d...

9. Eu desligo as luzes do escritório, cada vez que me ausento do mesmo. *

Marcar apenas uma oval.

- 1- Nunca
 2- Raramente
 3- Às vezes
 4- Muitas vezes
 5- Sempre

10. Eu desligo as luzes das outras divisões/setores, quando estes estão vazios. *

Marcar apenas uma oval.

- 1- Nunca
 2- Raramente
 3- Às vezes
 4- Muitas vezes
 5- Sempre

11. Eu desligo todos os aparelhos eletrônicos no fim do dia de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

- 1- Nunca
 2- Raramente
 3- Às vezes
 4- Muitas vezes
 5- Sempre

https://docs.google.com/forms/d/1r1-N8-FJw50vPrX7DKTm8QcGmOR0bxGBZ_poPbHL3bE/edit

4/6

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

05/08/2022 22:55

Gestão Ambiental e Responsabilidade Social como Ferramenta de Desenvolvimento de Recursos Humanos nas Organizações: Um estudo d...

12. Eu desligo o monitor do computador ou a TV quando não estão sendo utilizados. *

Marcar apenas uma oval.

- 1- Nunca
 2- Raramente
 3- Às vezes
 4- Muitas vezes
 5- Sempre

13. Eu reciclo apropriadamente o lixo resultante de aparelhos eletrônicos (Exemplo: pilhas e baterias). *

Marcar apenas uma oval.

- 1- Nunca
 2- Raramente
 3- Às vezes
 4- Muitas vezes
 5- Sempre

14. Eu verifico se todas as luzes ficam desligadas antes de sair do trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

- 1- Nunca
 2- Raramente
 3- Às vezes
 4- Muitas vezes
 5- Sempre

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

https://docs.google.com/forms/d/1r1-N8-FJw50vPrX7DKTm8QcGmOR0bxGBZ_poPbHL3bE/edit

5/6

O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto

Carimbo de data/hora	Gênero	Idade	Grau de Escolaridade	Função que desempenha na Pousada:	Considera-se uma pessoa com preocupação ambiental?	Eu reciclo as minhas garrafas, latas, caixas de papão e outros recipientes recicláveis.	Eu reciclo papel usado.	Eu utilizo folhas de rascunho para tirar notas, em vez de usar folhas novas.	Eu desligo as luzes do escritório, cada vez que me ausento do mesmo.	Eu desligo as luzes das outras divisões/stores, quando estes estão vazios.	Eu desligo todos os aparelhos eletrónicos no fim do dia de trabalho.	Eu desligo o monitor do computador ou a TV quando não estão sendo utilizados.	Eu reciclo o aparelhamento o lixo resultante de aparelhos eletrónicos (pilhas e baterias).	Eu verifico se todas as luzes ficam desligadas antes de sair do trabalho.
7/31/2022 14:54:47	Feminino	Entre 18 e 30 anos	Ensino Secundário Completo	Recepcionista	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	1- Nunca	5- Sempre	5- Sempre	
7/31/2022 14:55:27	Feminino	Entre 18 e 30 anos	Ensino Secundário Completo	Recepcionista	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	1- Nunca	5- Sempre	5- Sempre	
7/31/2022 14:59:16	Masculino	Entre 41 e 50 anos	Ensino Secundário Incompleto	Auxiliar de serviços gerais	Sim	5- Sempre	5- Sempre	3- As vezes	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	
7/31/2022 14:59:30	Masculino	Entre 41 e 50 anos	Ensino Secundário Incompleto	Auxiliar de serviços gerais	Sim	5- Sempre	5- Sempre	3- As vezes	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	
7/31/2022 15:05:15	Feminino	51 anos ou mais	Ensino Secundário Completo	Garçone	Sim	4- Muitas vezes	4- Muitas vezes	4- Muitas vezes	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	2- Raramente	5- Sempre	
7/31/2022 15:05:51	Feminino	51 anos ou mais	Ensino Secundário Completo	Garçone	Sim	4- Muitas vezes	4- Muitas vezes	4- Muitas vezes	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	2- Raramente	5- Sempre	
7/31/2022 15:11:09	Feminino	Entre 41 e 50 anos	Ensino Secundário Completo	Garçone	Sim	5- Sempre	4- Muitas vezes	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	
7/31/2022 15:18:30	Feminino	Entre 41 e 50 anos	Ensino Básico Completo	Cozinheira	Sim	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	5- Sempre	
7/31/2022 15:24:26	Feminino	Entre 31 e 40 anos	Ensino Secundário Completo	Garçone	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	4- Muitas vezes	5- Sempre	4- Muitas vezes	5- Sempre	
7/31/2022 15:31:20	Feminino	Entre 18 e 30 anos	Licenciatura/Bacharelado	Garçone	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	
7/31/2022 15:31:39	Feminino	Entre 18 e 30 anos	Licenciatura/Bacharelado	Garçone	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	
7/31/2022 15:42:27	Feminino	Entre 18 e 30 anos	Ensino Secundário Completo	Cozinheira	Sim	5- Sempre	5- Sempre	4- Muitas vezes	1- Nunca	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	
7/31/2022 15:49:38	Feminino	Entre 31 e 40 anos	Ensino Básico Completo	Auxiliar de cozinha	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	
7/31/2022 15:54:58	Feminino	Entre 31 e 40 anos	Ensino Básico Incompleto	Camareira	Sim	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	1- Nunca	5- Sempre	
7/31/2022 16:00:57	Feminino	51 anos ou mais	Ensino Secundário Completo	Camareira	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	
7/31/2022 16:04:35	Feminino	Entre 41 e 50 anos	Ensino Secundário Completo	Camareira	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	5- Sempre	
7/31/2022 16:10:48	Feminino	51 anos ou mais	Ensino Secundário Completo	Supervisora de camareiras	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	
8/2/2022 18:24:34	Feminino	Entre 41 e 50 anos	Ensino Secundário Completo	Cozinheira	Sim	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	
8/2/2022 18:29:05	Feminino	Entre 18 e 30 anos	Ensino Secundário Completo	Garçone	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	
8/2/2022 18:35:25	Feminino	Entre 31 e 40 anos	Ensino Secundário Completo	Cozinheira	Não sei	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	5- Sempre	5- Sempre	
8/2/2022 18:38:40	Feminino	Entre 31 e 40 anos	Ensino Secundário Completo	Cozinheira	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	1- Nunca	4- Muitas vezes	5- Sempre	
8/2/2022 18:45:59	Feminino	Entre 31 e 40 anos	Ensino Secundário Incompleto	Garçone	Sim	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	5- Sempre	4- Muitas vezes	5- Sempre	

ANEXO III – PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO DE RECOLHA E DIVULGAÇÃO DE DADOS E IMAGENS

Estimado Sr. Rubens Roberto Blaszezyk,

Espero que esta mensagem o encontre bem. O motivo pelo qual estou entrando em contato é para solicitar sua autorização para recolha e divulgação de dados e imagens relacionadas à Pousada Ecoporto, para uso na minha Tese de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, que estou desenvolvendo no ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia.

O tema da minha pesquisa é "O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto", e gostaria de incluir informações sobre a pousada, bem como algumas imagens, como parte integrante da minha tese. Acredito que a experiência da Pousada Ecoporto em práticas sustentáveis seja valiosa para a comunidade acadêmica e possa contribuir para o avanço do conhecimento nessa área.

Gostaria de enfatizar que todos os dados e imagens coletados serão tratados com confidencialidade e serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos. Eles serão armazenados de forma segura e não serão compartilhados com terceiros sem a sua autorização prévia.

Agradeço antecipadamente pela sua colaboração. Caso concorde com o uso dos dados e imagens da Pousada Ecoporto na minha tese, peço que assine o formulário anexo como um sinal de autorização. Se tiver alguma dúvida ou precisar de mais informações, por favor, não hesite em entrar em contato comigo através do endereço de e-mail fornecido abaixo.

Atenciosamente,

Ester Jane dos Santos Dias de Barros
Mestranda em Gestão de Recursos Humanos I
SLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia
contato@esterbarros.com

ANEXO IV – AUTORIZAÇÃO DE RECOLHA E DIVULGAÇÃO DE DADOS E IMAGENS

Eu, Rubens Roberto Blaszezyk, proprietário da Pousada Ecoporto, autorizo a recolha e divulgação de dados e imagens relacionadas à pousada para uso na Tese de Mestrado de Ester Jane dos Santos Dias de Barros, intitulada "O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto", desenvolvida no ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia. Entendo que os dados e imagens serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos e serão tratados com confidencialidade.

Assinatura: _____ Data: _____

ANEXO V – AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DE ENTREVISTA

Eu, Rubens Roberto Blaszezyk, participante da entrevista para a Tese de Mestrado de Ester Jane dos Santos Dias de Barros, intitulada "O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto", desenvolvida no ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, concedo permissão para a divulgação das informações fornecidas durante a entrevista. Entendo que as informações serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, mantendo a confidencialidade necessária.

Assinatura: _____ Data: _____

ANEXO VI – AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DE QUESTIONÁRIO

Venho por meio desta solicitar sua autorização em nome dos participantes que responderam ao questionário aplicado nos dias 31 de julho e 01 de agosto de 2022, por meio da ferramenta Google Formulários, como parte da pesquisa desenvolvida no âmbito da Tese de Mestrado intitulada "O Papel das Práticas Sustentáveis na Gestão de Recursos Humanos: estudo de caso da Pousada Ecoporto," conduzida por Ester Jane dos Santos Dias de Barros no ISLA - Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia.

A presente solicitação tem como objetivo preservar a privacidade e o anonimato dos participantes, garantindo a confidencialidade das informações fornecidas durante a pesquisa.

Assim, para garantir a transparência e o respeito à privacidade dos participantes, busco sua concordância em nome do grupo para que os resultados obtidos através das informações fornecidas possam ser divulgados.

Em concordância com a divulgação:

1. **Declaramos que os participantes estavam cientes do propósito da pesquisa:**
 - Todos os colaboradores participantes do questionário estavam cientes do objetivo da pesquisa e compreendiam que as informações coletadas seriam utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.
2. **Representação da Autorização:**
 - A assinatura abaixo representa a autorização conjunta de todos os participantes que responderam ao questionário. Por questões de privacidade, optamos por essa abordagem, assegurando que a divulgação dos resultados seja feita sem identificar individualmente os participantes.

Assinatura do Representante:

Nome Completo: _____

Título ou Função na Empresa: _____

(Assinatura)
Porto de Galinhas – Pernambuco / Brasil, 02 de agosto de 2022.