

A IMPORTÂNCIA DO ENSINO EM QSMS PARA A FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN EN QSMS PARA LA CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROFESIONALES

THE IMPORTANCE OF TEACHING IN QSMS FOR THE TRAINING OF HUMAN RESOURCES PROFESSIONAL

Carlos Roberto Rodrigues Teixeira**
carlosteixeirart@hotmail.com

Marcello Silva e Santos**
marcellosanto@hotmail.com

* Faculdade Sul Fluminense, Volta Redonda/RJ – Brasil
** Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda/RJ - Brasil*** Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica/RJ – Brasil

Resumo

Na busca de uma constante projeção no mercado, através de ações inovadoras e estratégicas, é crescente a corrente ideológica organizacional da necessidade de abandonar a ideia de que para sobreviver basta a organização ser produtiva. Não basta ter uma boa equipe, mas é fundamental que esta equipe esteja munida de competências para disputar com êxito no novo cenário que se abre no mercado atual, onde a tecnologia avança e com ela o compromisso com a responsabilidade social e ambiental. A pesquisa para elaboração deste artigo foi realizada através de levantamento bibliográfico sistematizado. As pesquisas demonstram que a gestão integrada dos quatro pilares: qualidade, segurança, meio ambiente e saúde, abre novas perspectivas de mercado, além de contribuir para a satisfação do quadro de colaboradores. Torna-se também uma ferramenta potencial para as ações estratégicas das organizações, pois a satisfação, qualidade e segurança dos produtos e/ou serviços ultrapassam os muros da organização e é percebida pelo mercado consumidor que, ao perceberem a qualidade e segurança destes produtos ou serviços, e o seu comprometimento com as questões de responsabilidade social e ambiental, respondem satisfatoriamente com as demandas que garantem a sobrevivência e crescimento destas organizações. Neste processo, a Gestão de Recursos Humanos ocupa papel fundamental na busca, treinamento e desenvolvimento do quadro de colaboradores.

Palavras-chaves: Recursos Humanos - Qualidade, Segurança, Meio Ambiente, Saúde.

Resumen

En la búsqueda de una proyección constante en el mercado, a través de acciones innovadoras y estratégicas, la corriente ideológica organizacional de la necesidad de abandonar la idea de que sobrevivir es suficiente para que la organización sea productiva. No es suficiente tener un buen equipo, pero es esencial que este equipo esté equipado con habilidades para competir con éxito en el nuevo escenario que se abre en el mercado actual, donde la tecnología avanza y con ello el compromiso con la responsabilidad social y ambiental. La

investigación para la preparación de este artículo se realizó a través de una encuesta bibliográfica sistemática. La investigación muestra que la gestión integrada de los cuatro pilares: calidad, seguridad, medio ambiente y salud, abre nuevas perspectivas de mercado, además de contribuir a la satisfacción de la fuerza laboral. También se convierte en una herramienta potencial para las acciones estratégicas de las organizaciones, ya que la satisfacción, calidad y seguridad de los productos y / o servicios van más allá de los muros de la organización y son percibidos por el mercado de consumo que, cuando perciben la calidad y seguridad de estos productos o servicios. y su compromiso con los temas de responsabilidad social y ambiental, responden satisfactoriamente a las demandas que garantizan la supervivencia y el crecimiento de estas organizaciones. En este proceso, la Gestión de Recursos Humanos juega un papel fundamental en la búsqueda, capacitación y desarrollo de la fuerza laboral. Palabras clave: Recursos humanos: calidad, seguridad, medio ambiente, salud.

Abstract

In the search for a constant projection in the market, through innovative and strategic actions, the organizational ideological current of the need to abandon the idea that to survive is enough to be productive organization. It is not enough to have a good team, but it is fundamental that this team is equipped with the skills to successfully compete in the new scenario that opens in the current market, where technology advances and with it the commitment to social and environmental responsibility. The research for the elaboration of this article was carried out through systematized bibliographic survey. Research shows that integrated management of the four pillars: quality, safety, environment and health, opens up new market prospects, as well as contribute to the satisfaction of the staff. It is also a potential tool for the strategic actions of organizations, since the satisfaction, quality and safety of products and / or services goes beyond the walls of the organization and is perceived by the consumer market that, when perceiving the quality and safety of these products or services , and their commitment to issues of social and environmental responsibility, respond satisfactorily to the demands that ensure the survival and growth of these organizations. In this process, Human Resources Management plays a fundamental role in the search, training and development of the staff.

Keywords: Human Resources - Quality, Safety, Environment, Health

1. INTRODUÇÃO:

Com o advento da globalização e os impactos gerados por ela no mercado mundial, o cenário organizacional tomou novos rumos e uma postura diferente em relação a responsabilidade social e ambiental. O que antes era visto como uma despesa a mais que interferia na lucratividade da empresa, passou a ocupar o topo na lista de diretrizes das organizações, de forma a atender o que alguns órgãos governamentais e a própria sociedade cobram das empresas. De forma geral, percebe-se por parte das organizações uma nova postura na forma de lidar com o meio ambiente e sua preservação, aliando-se ao tema questões estratégicas para o desenvolvimento e perenização das organizações.

Observa-se um foco além dos produtos ou serviços ofertados, visando atender as expectativas e exigências do mercado consumidor.

Neste sentido, o comprometimento das organizações com a melhoria contínua do Gerenciamento do Sistema de Gestão de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde - QSMS, e o envolvimento e comprometimento de todo quadro de colaboradores visando práticas éticas e comprometidas com a sustentabilidade, permitem mitigar os diversos riscos presentes nas operações, prevenindo impactos ao Meio Ambiente e a Sociedade como um todo. Gerir de forma isolada os sistemas de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde, tende a resultar numa gestão complexa e confusa, além de ser desvantajosa, uma vez que uma das preocupações estratégicas das organizações é manter um controle de processos constante e de forma integrada.

Percebe-se que embora existam investimentos para treinamento e desenvolvimento em QSMS, nem sempre a equipe de colaboradores está devidamente conscientizada e preparada para a importância dos processos que envolvem estes pilares primordiais para a sustentabilidade de toda organização.. Embora conheçam conceitos e práticas de gestão de qualidade, segurança, meio ambiente e saúde, existe uma tendência de se enxergar cada um desses elementos de forma segmentada, muitas vezes focada no universo de seu departamento ou área de trabalho. Esta deficiência pode ser reduzida se os colaboradores dos diversos níveis, principalmente o operacional, passarem por um processo de nivelamento e conscientização destes pilares, com ênfase no processo de integração.

Finalmente espera-se como uma das ações deste artigo, evidenciar o quanto o conhecimento, implementação e manutenção de uma gestão integrada em QSMS pode contribuir como uma ação estratégica de formação continuada, um mecanismo de estímulo aos negócios e de crescimento organizacional. Além disso, é importante dizer que a integração dos processos operacionais, de preservação, segurança e saúde garantem o crescimento sustentável da organização e da própria sociedade, já que tais elementos combinados contribuem para o bem-estar coletivo dos trabalhadores e população no entorno da organização e garantem a preservação do meio ambiente de forma mais humana, consciente e sustentável.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 – A importância dos Gestores de Recursos Humanos frente os desafios e estratégias para uma gestão integrada em QSMS

Diante da a importância que o acrônimo QSMS (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde), e a importância que uma gestão integrada representa para as organizações torna-se necessário que os Gestores de Recursos Humanos recebam ao longo de sua formação acadêmica, o aprofundamento das competências estratégicas para as organizações na formação do profissional de recursos humanos, tendo o QSMS como ferramenta de aprendizagem para a expansão de ações que possibilitem uma educação transformadora. Esse processo envolve a utilização de atividades práticas voltadas para o ensino continuado, capaz de disseminar conceitos que despertem e incorpore todos os envolvidos, buscando a capacitação necessária para garantir a excelência em todos os processos organizacionais, em especial na formação de profissionais com suas diversas competências.

2.2 – O Capital Humano e o processo de aprendizagem organizacional.

Em sua obra intitulada “Os sete saberes fundamentais à educação do futuro” o antropólogo, sociólogo e filósofo Morin (2007), traz um importante contribuição no que se refere ao pensamento crítico a ser desenvolvido nos alunos, destacando a importância a interdisciplinaridade para uma aprendizagem mais efetiva na busca pelo conhecimento.

Segundo Perrenoud (2010), as empresas demandam por pessoas capazes de se adaptarem as mudanças que as esperam, e estas mutações se apresentam cada vez em maior quantidade e imprevisíveis. Por isto esperam trabalhadores desenvolvidos na sua capacidade de antecipar, compreender, aprender, inovar, contribuir, colaborar para uma melhoria na qualidade de vida.

O Cognitivismo caminha na metodologia cuja aprendizagem se dá pela descoberta, associando objetos aos esquemas mentais, na tentativa e erro, na pesquisa, na investigação e na solução de problemas, visando alcançar a forma crítica do comportamentalismo.

Bidgge (1977) argumenta que a ideia básica da teoria da aprendizagem significativa de David Ausubel (1918-2008) é a de que se fosse possível isolar um único fator como o

mais importante para a aprendizagem cognitiva este seria aquilo que o aprendiz já sabe, ou seja, o conhecimento já existente em sua estrutura cognitiva com clareza, estabilidade e diferenciação; conseqüentemente, o ensino deveria levar em conta tal conhecimento e, para isso, seria necessário averiguá-lo previamente.

2.3 – Sistema de Gestão

No conceito de Chiavenato (2000), o sistema é um conjunto de elementos interdependentes, cujo resultado final é maior do que a soma dos resultados que esses elementos teriam caso operassem de maneira isolada.

A escolha de um sistema de gestão de qualidade para a criação de um Programa Setorial da Qualidade deve levar em conta duas perspectivas principais: a estratégia da empresa e as competências para a melhoria contínua. IKEDA & PIOVEZAN (2006).

Um Sistema Integrado com foco em Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde, quando bem implantado, pode trazer melhorias nos resultados operacionais, aumento de produtividade e redução de custos, dentre outros.

Apesar de toda contribuição socioeconômica ofertada pela geração de oportunidades, emprego e renda, os custos relacionados aos incidentes e acidentes ocupacionais e suas conseqüências geram perdas financeiras que reduzem boa parte do valor agregado ao setor (LIPSCOMB, 2006, apud FERNANDES & SANTOS, 2015). Portanto, a promoção de intervenções para promover a saúde e prevenir os acidentes de trabalho deve ser à base de uma política de saúde eficaz, garantindo não apenas a saúde dos trabalhadores da construção civil, como a redução das perdas associadas aos custos com indenizações, tratamento de doenças, perdas financeiras e queda de produtividade no setor (LEHTOLA, 2008).

2.4 – Gestão da Qualidade Total

Para MARSHAL (2006), a percepção de cada pessoa é diferente em relação ao mesmo tipo de produto ou serviços. Pois dependem que como percebem os mesmos produtos ou serviços em relação as suas experiências, expectativas e necessidades. Toda

organização que se preocupa com a sua sobrevivência, precisa focar seus processos e serviços na busca da qualidade total visando garantir a satisfação do seu cliente. Esta por sua vez pode der medida pela fidelidade dos consumidores, e pela possibilidade de transformar clientes em consumidores potenciais.

Segundo IKEDA & PIOVEZAN (2006) Uma organização deve escolher um sistema de gestão de qualidade levando em consideração a sua perspectiva estratégica e as competências necessárias para uma melhoria contínua.

A ISO (*International Organization for Standardization*) 9001 apresenta um conjunto de requisitos para orientar as empresas no sistema de gestão da qualidade, objetivando alcançar a satisfação dos clientes, buscar a melhoria continua e assegurar a competitividade da organização.

2.5 – SGA – Sistema de Gestão Ambiental

O SGA apresenta um conjunto de atividades formalmente planejadas, para a empresa gerir sua relação com o meio ambiente. Seguindo processos previamente estabelecidos, a organização desenvolve ações internas e externas visando atingir seus objetivos de preservação e controle dos impactos ambientais.

Para a implementação de um programa de gestão ambiental com sucesso, o projeto de SGA da empresa deve deixar evidente a estrutura e responsabilidade de cada departamento e suas respectivas atribuições no processo, ofertar treinamento e ações de conscientização e desenvolvimento de competências, criar mecanismos de controle operacional com as devidas documentações de segurança, e assegurar que as ações e procedimentos para atender eventuais acidente e emergências no meio ambiente estejam planejadas, padronizadas e documentadas.

Fato importante também é o compromisso de periodicamente a empresa realizar auditorias internas no SGA, para verificar se os requisitos da norma ISO 14001 estão sendo cumpridos. Estes resultados são informações importantes para que a empresa possa fazer uma análise crítica do SGA.

2.6. Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional

Um sistema de gestão é um conjunto de elementos inter-relacionados utilizados para estabelecer, executar e alcançar políticas e objetivos de diversas ordens, a partir de

atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos (OHSAS, 2007).

A preocupação da empresa com as práticas de Segurança e Saúde Ocupacional, deve ir além do objetivo de apenas atender as normas regulamentadoras e demais requisitos legais. O fator layout e a ergonomia laboral, também merecem destaque, pois apregoam normas e atividades que exigem disciplina e comportamento pró-ativo de todo quadro de colaboradores, deixando o aspecto correção para o segundo plano, já que as medidas preventivas passam ocupar o topo das diretrizes das rotinas e atividades laborais.

Um programa que vise a participação ativa dos colaboradores nos processos de segurança e saúde ocupacional corrobora para o sucesso da organização.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Diante de um breve estudo dos aspectos de circundam o desenvolvimento organizacional através de uma gestão integrada em QSMS se conjuga a partir dos estudos dos conceitos e práticas integradas de gestão, o que possibilita novas estratégias de interação, produção e conhecimento de possíveis importâncias no desenvolvimento organizacional e no mercado com impactos nas ações econômicas, social e ambiental. Nesta perspectiva, busca-se uma alternativa centrada em novas abordagens educativas e na inclusão interdisciplinar de intersecção de saberes com teoria e prática centrados na formação do profissional de Recursos Humanos, para a construção de um processo formativo que valorize e contribua para a qualificação deste profissional.

No ambiente organizacional, sirva como ferramenta apropriada para nortear as práticas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores.

A transformação rumo à sustentabilidade está estreitamente ligada aos processos de transformações da sociedade como um todo, por meio de uma reflexão crítica nos referenciais, éticos, culturais, políticos, epistemológicos e pedagógicos, contribuindo efetivamente para a transformação da realidade sociocultural em que está inserida. Neste construto, as organizações participam com práticas educativas que ultrapassam os seus espaços de produção e mercados, refletindo na sociedade com práticas transformadoras

BIBLIOGRAFIA:

BIGGE, Morris L., **Teorias da Aprendizagem para professores**, São Paulo, Editora Pedagógica e Universitária, 1977

CHIAVENATTO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DECENZO, David; ROBBINS, Stephen. **Administração de recursos humanos**. 6 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

FERNANDES, A.H.A., SANTOS, M.S., **Elaboração de Programas de SMS para Canteiros de Obras**, Relatório Final de Projeto de Iniciação Científica – FAPERJ, 2015.

IKEDA, F. & PIOVEZAN, L.H. **Diagnóstico para a implantação de um programa setorial da qualidade para empresa de construção em aço**. IX Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais – SIMPOI 2006. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2006.

JOHNSTON, R.; CLARK, G. **Administração de Operações de Serviço**. São Paulo: Atlas, 2002.

LEHTOLA, M. M., et al. **The Effectiveness of Interventions for Preventing Injuries in the Construction Industry a Systematic Review**. *American Journal of Preventive Medicine*, v. 35, n. 1, p.77-85, mai. 2008.

MARSHALL Jr. Isnard. **Gestão da Qualidade**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

MORIN, E. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. Tradução de Catarian Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya. São Paulo: Cortez; 2007.

NEPOMUCENO, Keelder F. **Avaliação de desempenho de QSMS de uma empresa de apoio marítimo offshore com aplicação da técnica de similaridade com solução ideal**. Niterói, 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Sistemas de Gestão) - Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2016.

PERRENOUD, Philippe. **Por que construir competência a partir da escola? Desenvolvimento da autonomia e luta contra as desigualdades**. Curitiba: Editora Melo, 2010.

Recebido em: 11/05/2019

Aceito em: 13/08/2019

Endereço para correspondência:

Nome: Carlos Roberto Rodrigues Teixeira

email: carlosteixeirart@hotmail.com



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)