

ESG E GESTÃO DE PESSOAS: Conexão ou dispersão?¹

Mara Solange da Silva Amaral
mara.amaral@uscsonline.com.br

Vilma Aparecida Caseiro
vilma.caseiro@uscsonline.com.br

Celso Machado Junior
celso.junior@online.uscs.edu.br

Palavras-chave: ESG; Gestão de Pessoas; Sustentabilidade

1. INTRODUÇÃO

Ao observar os relatórios para investidores e os esforços para demonstrar as ações e investimentos em meio ambiente, na comunidade, e o quanto estão orientadas por princípios de governança, as empresas argumentam poderem aumentar a produtividade de seus recursos, o valor de suas marcas além de propor inovações, reduzir o impacto ambiental além de transformar os investimentos sociais em vantagem competitiva. (SILVEIRA; PETRINI, 2018, p. 56). No entanto, a falta de compreensão e até de consenso sobre a utilização do termo ESG bem como a percepção dos funcionários, pode contribuir para o maior conexão ou dispersão das práticas de gestão de pessoas na organização.

1.1. Pergunta Problema e Objetivos

Pergunta Problema

Como a gestão de pessoas das empresas brasileiras avaliam suas práticas de ESG, na percepção de seus funcionários?

Objetivo Geral:

Avaliar a percepção dos funcionários sobre as práticas de ESG nas 100 empresas classificadas entre os primeiros Lugares Incríveis para Trabalhar.

¹ Trabalho apresentado no Eixo 2: Gestão organizacional do ENGECE, realizado de 25 a 27 de outubro de 2021.

Objetivos específicos:

Avaliar conexões entre gestão de pessoas e ESG.

Analisar as tendências nas práticas de ESG das empresas brasileiras.

1.2 Justificativa

A primeira referência do termo ESG, sigla do inglês para a expressão *environmental, social and governance*, é datada de 2004 no relatório do Banco Mundial denominado *Who Cares Wins* (UNITED NATIONS, 2004). Desde então, notam-se confusões em torno dos conceitos relacionados ao desenvolvimento sustentável. Trata-se de definições amplas e ainda pouco exploradas em uma perspectiva prática e capaz de coadjuvar as organizações a medirem com efetividade suas contribuições para a sustentabilidade da vida no planeta. Abre-se, desta maneira, importante espaço para que as empresas integrem todas as suas ações em torno da sustentabilidade em detrimento de tratar suas iniciativas somente como projetos específicos, pouco integrados ou direcionados pontualmente a algum *stakeholders*. (MACINI; BANSI; CALDANA, 2017).

O desafio de “pensar em sustentabilidade organizacional” (MACINI; BANSI; CALDANA, 2017, p. 10) e traduzi-las em práticas demanda diretamente do papel das pessoas, sua motivação e confiança nos líderes. Neste sentido, modelos emergentes de Gestão de Pessoas buscam cada vez mais configurar modelos igualmente sustentáveis em relação aos seus recursos humano-sociais internos e/ou de seu entorno, recursos naturais e recursos econômicos. (EHNERT; HARRY, 2012).

2. METODOLOGIA

Os dados deste estudo foram coletados da pesquisa realizada em 2020 pela FIA *Employee Experience* – FEEx, cuja amostra contempla 150.605 respondentes válidos de 213 empresas. Realizou-se um recorte das questões que tratam especificamente das práticas de ESG, coletadas do questionário respondido pelos funcionários das 100 empresas classificadas entre os Lugares Incríveis para Trabalhar.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A sustentabilidade tem sido cada vez mais adotada pelas empresas brasileiras como referencial de gestão de seus recursos e pessoas, indicando alinhamento estratégico em questões que visam perpetuar a operação da empresa em 83% dos respondentes da pesquisa. Para que a gestão sustentável seja viabilizada, 68% contam com suporte da área de gestão de pessoas às lideranças.

Para se declarar ambientalmente sustentáveis, certificações internacionais devem ser cumpridas, 27% das empresas pesquisadas mantêm estruturas e processos produtivos certificados. A maioria das empresas (57%) mantêm indicadores de ecoeficiência de suas operações e monitoram a cadeia de produção dos insumos em 39% das empresas.

Quanto à responsabilidade social, 95% das empresas desenvolvem investimento social privado junto à comunidade onde atua, contando com envolvimento de 87% dos funcionários.

A comunicação a consumidores e clientes dos impactos ambientais resultantes da fabricação, uso e destinação final dos produtos e serviços é feita por 46% das empresas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo avaliar a percepção dos funcionários sobre as práticas de ESG de suas organizações entre as empresas listadas entre os cem Lugares Incríveis para Trabalhar.

Embora haja muita preocupação em torno do tema, ESG, vale considerar que passados 21 anos desde o Pacto Global, 16 anos da primeira publicação sobre as práticas de ESG, notam-se avanços no tema no contexto das empresas. Há avanços perceptíveis nas empresas listadas, de tal forma que se pode considerar que as práticas de ESG são reconhecidas pela gestão de pessoas e valorizadas por seus funcionários.

Dentre as empresas brasileiras listadas no *ranking*, pode-se reconhecer práticas de ESG na comunidade em que estão presentes, na prevenção e recuperação do meio ambiente orientadas por sua estratégia e práticas de gestão de pessoas.

Este estudo contribui para o entendimento que a ESG, incorporada na estratégia das empresas, mostra um caminho importante para o desenvolvimento de toda a sociedade, particularmente quando apoiada pela área de Gestão de Pessoas.

Apesar das contribuições deste trabalho, algumas considerações sobre suas limitações precisam ser feitas para futuros estudos, adotando-se diferentes abordagens metodológicas, pesquisar e comparar empresas de diferentes segmentos, uma vez que os resultados dessa pesquisa se limitam às empresas participantes da pesquisa da FEEEx.

Estudos futuros podem aprofundar a correlação entre a área de gestão de pessoas (estrutura, modelo de atuação e indicadores) e a consolidação do ESG. E por fim, aprofundar sobre conceitos e semânticas utilizadas nas empresas e que antecedem ao termo ESG, compreender o contexto de seus usos e desusos possam contribuir para avanços do tema.

REFERÊNCIAS

FEEEX - <https://employeeexperience.fia.com.br/lugares-incriveis-para-trabalhar-2020/#quem-faz-a-feex>.

EHNERT, I.; HARRY, W. Recent Developments and Future Prospects on Sustainable Human Resource Management: Introduction to the Special Issue. **Management Revue**, v. 23, n. 3, p. 221-238, 2012.

MANCINI, N.M.; BANSI, A. C.; CALDANA, A.C.F. Ações e indicadores para a gestão sustentável de pessoas. **Ver. Adm. UFSM**, v.11, n. 2, p. 471-488, 2017.

SILVEIRA, L.M.; PETRINI, M. Desenvolvimento sustentável e responsabilidade social corporativa: uma análise bibliométrica da produção científica internacional. **Gestão & Produção**, v. 25, n. 1, p. 56-76, 22 jun. 2018.

TRIPOLI, A. C. K.; PRATES, R. C. Certificação ambiental e internacionalização: uma análise do setor madeireiro brasileiro. **Desenvolvimento em Questão**, v. 13, n. 31, p. 322-355, 13 mar. 2015.

UNITED NATIONS. **Who cares wins**: connecting financial markets to a changing world, UN; International Finance Corporation (IFC), p. 58, 2004.