

ENGECC 2022

II ENCONTRO NACIONAL DE GESTÃO E COMUNICAÇÃO

GESTÃO DE PESSOAS E A CONEXÃO COM OS ASPECTOS AMBIENTAIS, SOCIAIS E GOVERNANÇA (ASG) ESTAMOS AVANÇANDO?

Mara Solange da Silva Amaral

maraaamaralpsi@gmail.com

Vilma Aparecida Caseiro

vilmac@fia.com.br

Celso Machado Junior

celso.junior@online.uscs.edu.br

Palavras-chave: ESG; Gestão de Pessoas; Sustentabilidade

1. INTRODUÇÃO

As empresas buscam se ajustar as demandas da sociedade, que por sua vez estabelece a perspectiva de que as empresas expandam a sua gestão para além dos aspectos econômicos, com a incorporação das questões sociais e ambientais. Ao longo do tempo abordagens como o *Triple Bottom Line*, certificação ambiental ISO 14001, Relatório *Global Reporting Initiative* – GRI, entre outras, buscaram estabelecer proposições destinadas a equalizar a gestão das organizações ao desafio de abordar a economia, a sociedade e o meio ambiente de forma equânime.

A compatibilização dos aspectos econômicos, sociais e ambientais também se posiciona adequada para as empresas, pois conforme constataram Silveira e Petrini (2018), as organizações podem aumentar a produtividade de seus recursos e o valor de suas marcas com inovações que, adicionalmente, reduzem o impacto ambiental e transformam os investimentos sociais em vantagem competitiva. Assim, “(...) o debate sobre o valor gerado à empresa por investir voluntariamente em questões socioambientais tornou-se central” (Silveira; Petrini, 2018, p. 56). No entanto, após um contínuo de perspectivas abordando a integração do social e do ambiental à gestão das organizações, bem como de ações das organizações voltadas a adequarem-se às demandas regulatórias, se estabelece o questionamento da viabilidade da abordagem da *Environmental, Social and Governance* – ESG, que no português pode ser interpretado como ambiental, social e governança (corporativa).

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.

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, nota-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.

2. METODOLOGIA

Os dados usados no estudo foram coletados como parte de uma pesquisa realizada em 2020 pela FEEx – FIA *Employee Experience* (FIA) cujo objetivo foi verificar as práticas de ESG para publicação de uma pesquisa anual sobre qualidade do ambiente de trabalho das empresas.

Os dados foram coletados a partir de dois instrumentos: um questionário sobre a qualidade do ambiente de trabalho da empresa, usando uma escala tipo *Likert* de 5 pontos (de 1 – discordo totalmente a 5 – concordo totalmente), que visa mapear como o funcionário percebe o ambiente de trabalho; e um outro questionário sobre a qualidade da gestão de pessoas da empresa, que busca mapear as práticas e as políticas de gestão de pessoas da empresa pesquisada. O primeiro instrumento é respondido voluntariamente pelos funcionários da empresa pesquisada por meio de questionário anônimo, e o segundo instrumento é obtido por formulários eletrônico respondidos pelo responsável pela área de RH da empresa pesquisada. Os dados usados nesta pesquisa foram aqueles coletados pelo questionário respondido pelos funcionários.

A amostra do presente estudo contou com 150.605 respondentes válidos de 213 empresas que participaram dessa pesquisa anual em 2020. Na pesquisa realizada em 2021 a amostra contempla 182.809 respondentes válidos de 334 empresas. As empresas são de 15 setores diferentes. Segundo critérios *ad-hoc* definidos pelo Instituto de Pesquisa responsável pela coleta, para poder participar da pesquisa, a empresa precisava ter, ao menos, 50 funcionários. Além disto, visando obter representatividade da organização pesquisada, esta só era considerada na pesquisa se o seu número de respondentes fosse satisfatório em relação ao cálculo de tamanho mínimo de amostra, com 95% de confiança e 5% de margem de erro.

Para atender ao objetivo deste artigo, foi realizado um recorte no questionário total, selecionando apenas as três perguntas que dialogam especificamente com o tema ESG:

A empresa considera a sustentabilidade como parte da estratégia do negócio?

A empresa desenvolveu ações de cunho social?

A empresa tem uma atuação organizada para a preservação do ambiente?

Vale destacar, que os dados utilizados nesta pesquisa foram tornados públicos pela agência que coletou os dados, mas que, no entanto, a mesma não realizou as análises que estão sendo desenvolvidas neste estudo, não estabelecendo assim nenhum conflito de interesses, nem tão pouco a utilização de dados já analisados na perspectiva proposta no objetivo deste estudo.

Os dados deste estudo foram coletados da pesquisa realizada em 2020 pela FIA *Employee Experience – FEEx*, a amostra contempla 150.605 respondentes válidos de 213 empresas. Na pesquisa realizada em 2021 a amostra contempla 182.809 respondentes válidos de 334 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% (2020) e 87% (2021) dos respondentes da pesquisa.

Para se declarar ambientalmente sustentáveis, certificações internacionais devem ser cumpridas, 41% (2020) e 47% (2021) das empresas pesquisadas, mantêm estruturas e processos produtivos com certificações internacionais. A maioria das empresas, 57% (2020) 56% (2021) mantêm indicadores de ecoeficiência de suas operações e monitoram a cadeia de produção dos insumos em 39% (2020) 42% (2021) das empresas.

Quanto à responsabilidade social, 95% (2020) e 94% (2021) das empresas desenvolvem investimento social privado junto à comunidade onde atua, contando com envolvimento de 87% (2020) e 77% (2021) 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% (2020) e 46% (2021) das empresas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo estabeleceu como objetivo analisar a incorporação do *Environmental, Social and Governance* na estratégia das empresas e a participação da área de recursos humanos neste processo.

Quando comparados os resultados de 2020 e 2021, nota-se aumento da adoção da sustentabilidade nas práticas de gestão de pessoas. Nos indicadores ambientais observa-se ligeiro aumento nas práticas. Nos indicadores sociais, observa-se redução em dez pontos percentuais do envolvimento dos funcionários em ações sociais da empresa. Enquanto os indicadores de relacionamento com consumidores permanecem inalterados.

Os dados obtidos indicam que as abordagens de meio ambiente, da sociedade e da governança corporativa ainda se posicionam em processo de incorporação pelas empresas e ainda instáveis.

Um destaque em relação a proposta conceitual estabelecida pela *Environmental, Social and Governance* ESG, no contexto da sustentabilidade, no comparativo abordagens anteriores é a substituição do fator econômico pelo da governança. Esta mudança não se posiciona apenas como semântica, pois a incorporação da governança no modelo, estabelece uma retroalimentação para as variáveis ambiental e social. A governança não se limita ao desempenho econômico da empresa, pois ele se expande para a perspectiva do retorno deste desempenho econômico para a sociedade como um todo, ou seja, o lucro não deve ser para alguns, mas para a sociedade como um todo, adicionado ainda uma relação de transparência entre as partes.

A perspectiva *environment* do ESG, reúne maior regulamentação em detrimento às perspectivas social e *governance*, muito embora, há que se ter cuidado e atenção em tentar dividir ESG em uma tríade pois, a proposição é integrar como um conceito indivisível uma vez que delimitar o ponto de término e início entre as perspectivas é quase impossível. Neste sentido, relatórios integrados e reconhecimento pelos *stakeholders* podem ser aprimorados.

Na perspectiva *social* do ESG, destacam-se as práticas de voluntariado e ações articuladas com outras empresas em favor da comunidade local, perspectiva diversa e complexa quando se consideram indicadores comparáveis.

A articulação de forma ordenada, proativa e sinérgica das abordagens do meio ambiente, da sociedade e da governança (corporativa) na gestão de organização, potencialmente se torna factível quando incorporada na estratégia da empresa, por possibilitar objetivos e visões comuns a todos os atores envolvidos. Contexto este factível frente a uma

atuação de todos da empresa, que fica por sua vez potencializado por meio de uma atuação adequada da área de recursos humanos.

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

REFERÊNCIAS

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

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.