

AS PRÁTICAS DE SUSTENTABILIDADE E DE RESPONSABILIDADE SOCIAL APLICADAS NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS E EM MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS DE VILHENA-RO.

ELIENAI CASTRO DA SILVA SANTOS
UNIR-UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA

JOSÉ KENNEDY LOPES SILVA
UNIR-UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA

INTRODUÇÃO

A necessidade de preservação do meio ambiente tornou-se uma questão de interesse da sociedade. Em consequência disso, a postura das organizações tem mudado e há uma maior preocupação com os problemas socioambientais, mesmo que impulsionado pela legislação ambiental, pela demanda do mercado ou pela sociedade. As pressões externas têm direcionado as empresas a conduzir seus esforços numa direção sustentável (RIBEIRO, 2008; SILVA *et al*, 2014).

Os consumidores estão mais exigentes, alinhados a novos valores sociais e ambientais, e cobram iniciativas das organizações. Com isso, as organizações, buscam adotar medidas de melhorias em seus processos de produção e também gerenciais, com a finalidade de produzir com mais eficiência e de maneira ecológica, preservando os recursos naturais e gerando benefícios para a sociedade (KEINERT, 2007).

A sustentabilidade em organizações como micro e pequenas empresas e de microempreendedor individual (MEI) e tem significativa contribuição para o país, considerando que essas organizações desempenham um papel fundamental no desenvolvimento econômico dos municípios, principalmente aqueles com características como as de Vilhena, que fica no interior do estado de Rondônia, onde os pequenos empreendimentos são maioria e responsáveis por importante parcela da economia local. De fato, no Brasil, essas empresas são responsáveis por grande parte dos empregos e da geração de renda (ARAÚJO, 2012). Desse modo, é importante que essas organizações pratiquem ações sustentáveis que façam com que a preocupação com o impacto ambiental seja uma prática constante e com o setor econômico possa atuar de forma conjunta no enfrentamento dos diferentes desafios ambientais (ETHOS, 2017).

Mensurar o nível de sustentabilidade das empresas torna-se uma tarefa complexa, pelo fato dessas organizações não dispor de informações e dados ambientais adequados assim como uma metodologia apropriada que aumente a confiabilidade dos resultados obtidos, pois na literatura encontram-se diversos métodos e poucos direcionados a microempresa. Para responder aos desafios da sustentabilidade nas organizações, foram propostos na literatura vários instrumentos baseados em indicadores que visam mensurar avanços no campo das práticas de sustentabilidade como o do Instituto Ethos, em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) criado em 2003. Esses indicadores podem ser usados como uma ferramenta de avaliação, que é útil para as tomadas de decisões, na medida em que as informações obtidas podem ser utilizadas para o desenvolvimento de políticas e para o planejamento de mudanças na organização para que a gestão se desenvolva em uma direção responsável (VAN BELLEN, 2006; ETHOS, 2017).

A escolha do tema para este trabalho se deu por meio do reconhecimento da importância da adoção de práticas de sustentabilidade e de responsabilidade social nos MEI e micro e pequenas empresas para a melhoria da qualidade de vida e para a preservação do meio ambiente. Conhecer o nível de adesão das organizações a essas práticas é igualmente importante. Cada vez mais, é essencial visar à redução de impactos ambientais e contribuir de maneira efetiva para um desenvolvimento sustentável. Embora se trate de pequenas empresas, os impactos causados por elas devem ser analisados, principalmente por gerarem um efeito acumulativo.

Sendo assim, esta pesquisa será direcionada pela seguinte questão: quais são as práticas de gestão relacionadas à responsabilidade social e à sustentabilidade desenvolvidas nos MEI e micro e pequenas empresas do município de Vilhena-Ro? Assim, o objetivo deste estudo é apresentar as ações de responsabilidade social e sustentabilidade dos MEI e micro e pequenas empresas do município.

A base empírica desta pesquisa foram os MEI e micro e pequenas empresas credenciadas na Associação Comercial e Empresarial de Vilhena (Aciv). A amostra foi

definida a partir da aceitação das organizações que foram convidadas a participar da pesquisa. A metodologia adotada é qualitativa com base na coleta de dados por meio de formulário com descrição de indicadores de gestão responsável sustentável, adaptado do Instituto Ethos-Sebrae.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceitos de sustentabilidade e de seus indicadores

A palavra “sustentabilidade” remete à continuidade ao longo do tempo, à capacidade de se autossustentar, de se automanter, é um compromisso com o futuro, a partir de ações praticadas no presente. Para que as organizações possam alcançar o desenvolvimento responsável, elas devem modificar seus processos produtivos sempre que for necessário. O setor empresarial pode contribuir para um desenvolvimento sustentável em longo prazo, uma vez que possui a estrutura necessária para colocar em prática ações continuadas (FROEHLICH; BITENCOURT, 2016). As organizações devem percorrer um caminho em busca de medidas que solucionem os impactos gerados, sejam eles econômicos, sociais ou ambientais (SANTOS; FÉLIX; CARVALHO, 2009). É certo que nenhuma ação está isenta de impacto. Contudo, o esforço deve ser no sentido de prevê-los, neutralizá-los ou diminuí-los.

Uma das maiores dificuldades encontradas pelas pequenas empresas em tomar decisões que sejam voltadas para iniciativas mais sustentáveis está relacionada à falta de conhecimento sobre o real dano ambiental gerado pelo seu negócio (BACK, 2015). Na visão de muitos gestores, os danos ambientais são causados pelas grandes empresas, mas as pequenas empresas, mesmo que seja em menor grau, também causam impactos significativos, pois geram resíduos e consomem energia. Além disso, o número de pequenos empreendimentos é grande. Percebe-se, assim, que ainda há muita falta de informação e daí a necessidade de difundir conhecimento sobre esta temática.

Para Barbieri (2004), não haveria tanto envolvimento das empresas nas questões ambientais se não houvesse legislação e cobranças governamentais. O ideal seria que a legislação fosse utilizada como um instrumento para tentar influenciar as organizações a adotarem sistemas de gestão socioambiental. De todo modo, é inegável que a aplicação efetiva da lei contribui para minimizar os impactos negativos dos danos ambientais. Certamente, se houvesse mais incentivo e políticas públicas voltadas para pequenas organizações, haveria mais envolvimento com as questões ambientais (BACK, 2015).

Para que os objetivos de sustentabilidade sejam alcançados, é necessária uma produção eficiente de dados e de informações que possibilitem acompanhar as mudanças qualitativas e quantitativas visando à tomada de decisão. Essas devem se basear em informações consistentes, por meio de indicadores de desenvolvimento sustentável (MALHEIROS *et al.*, 2004).

A ideia de desenvolver indicadores para avaliar a sustentabilidade surgiu na Conferência Mundial sobre o Meio Ambiente, realizada no Rio de Janeiro em 1992. O objetivo dos indicadores é avaliar o nível de adesão à sustentabilidade em suas várias dimensões, definindo padrões de ação sustentável, que englobam aspectos econômicos, sociais e ambientais. Para alcançar esse propósito, é necessário elaborar indicadores específicos adequados a cada realidade considerada em um dado momento (ROMEIRO, 2007).

A adoção de indicadores de sustentabilidade fornece à organização parâmetros para facilitar a avaliação do grau de sustentabilidade do negócio. Os indicadores também permitem o monitoramento do desenvolvimento e das tendências, ajudando a definir metas e melhorias (MILANEZ, 2002) e a formular e a reformular políticas.

Em função da forte pressão para se alcançar uma gestão transparente das ações empresariais, estão disponíveis no mercado muitas formas de avaliação dessas ações. Para auxiliar esse processo, algumas instituições elaboraram modelos de indicadores que pudessem servir como parâmetros para avaliar as práticas das empresas. Exemplos dessas instituições são: o Global Reporting Initiative (GRI), o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase) e o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (Ethos). Os indicadores de sustentabilidade apresentados por Van Bellen (2006) são o *ecological footprint method*, o *dashboard of sustainability* e o *barometer of sustainability*.

Um conjunto de indicadores voltado para micro e pequena empresa que tem ganhado destaque no cenário nacional foi desenvolvido em 2003 pelo Instituto Ethos, em parceria com o Sebrae. Esses indicadores podem ser usados para mensurar a responsabilidade social e a sustentabilidade nas organizações. Eles foram criados de acordo com alguns parâmetros de pesquisa de normas e certificações tanto nacionais, quanto internacionais. Assim, os Indicadores Ethos-Sebrae para micro e pequenas empresas são uma ferramenta de gestão e suporte para as organizações, possibilitando uma oportunidade de autoavaliação da gestão empresarial (ETHOS, 2017).

Os indicadores Ethos-Sebrae são aplicados por meio de um questionário pré-formatado que está dividido em quatro dimensões: Visão e Estratégia; Governança e Gestão; Social; e Ambiental. São ao todo 12 indicadores que abordam os aspectos mais relevantes para uma gestão responsável por parte da empresa. As perguntas tratam a relação com empregados, fornecedores e clientes e o uso adequado dos recursos naturais e insumos de produção. A partir das respostas obtidas, é possível realizar um planejamento, estabelecendo e acompanhando metas, prazos e recursos sendo uma importante ferramenta de avaliação, oferecendo suporte à tomada de decisão e agregando e quantificando informações para que sejam mais compreensíveis (ETHOS, 2017; VAN BELLEN, 2006).

Segundo Pearce (1993), citado por Van Bellen (2006), existem diferentes ideologias ambientais, cujos extremos ideológicos seriam o tecnocentrismo e o ecocentrismo. A visão tecnocêntrica acredita que a sustentabilidade relaciona-se à manutenção do capital total disponível e que ele pode ser substituído pelo capital gerado a partir da capacidade humana. A visão ecocêntrica ressalta a importância do capital natural e de sua conservação, pois há limites naturais para a sua renovação. A partir de filosofias ambientais, podem-se mensurar os diferentes graus de sustentabilidade do seguinte modo: sustentabilidade muito fraca, sustentabilidade fraca, sustentabilidade forte e sustentabilidade muito forte.

Para Van Bellen (2006), de acordo com a visão de Pearce (1993), no escopo da sustentabilidade muito fraca, está a exploração da natureza sem uma preocupação com a escassez dos recursos, onde os custos de degradação ambiental podem ser compensados pelos benefícios econômicos. O foco está voltado para maximização do crescimento e as ações possuem objetivos meramente econômicos. Na sustentabilidade fraca, há pouca mudança de escala; nessa concepção, as partes do sistema podem ser substituídas por outras. Entende-se que o capital natural pode ser substituído pelo capital gerado pela capacidade humana. Desse modo, os prejuízos causados ao meio ambiente são justificados pela qualidade de vida gerada, como se o capital humano pudesse compensar as perdas do capital natural.

A sustentabilidade forte, por sua vez, considera que todos os níveis de recursos devem ser conservados e não reduzidos, pois as perdas ambientais não podem ser compensadas pelos benefícios financeiros. O interesse coletivo tem mais importância que o individual e, sendo assim, o foco não deve ser o crescimento econômico. Adota-se uma perspectiva sistêmica que se preocupa com a saúde do todo e com o modo como o ecossistema pode ser afetado pelas ações humanas. Na sustentabilidade muito forte, verifica-se um preservacionismo profundo e uma economia com forte regulação para minimizar o uso de recursos, os direitos e interesses são conferidos a todas as espécies. Cientistas deste extremo acreditam que a sustentabilidade é

condição necessária para o alcance de um desenvolvimento ecologicamente sustentável (VAN BELLEN, 2006; VEIGA, 2010). Embora possa parecer utópica, muitos autores acreditam que, se não forem medidos esforços para alcançar tal estado, é possível que se chegue a uma sustentabilidade viável (GUIMARÃES, 2009).

2.2 Caracterização das micro e pequenas empresas

Com o advento da globalização e com o aumento da competitividade na economia, o mercado de micro e pequenas empresas tem ganhado destaque por sua flexibilidade e capacidade de adaptação às transformações exigidas pelo consumidor. Por muito tempo, essas empresas receberam tratamento igual em relação a grandes empresas. Não eram, assim, reconhecidas as desigualdades que havia entre elas. Essa desigualdade dificultava a sobrevivência e o crescimento desse setor, que possuía as mesmas estritas obrigações das grandes organizações.

De modo a contribuir para a continuidade e solidificação dessas empresas após sua inserção no mercado, foi elaborado pelo governo um pacote de medidas com o intuito de incentivar e aumentar a participação das microempresas no cenário comercial. Destaca-se a Lei Complementar nº. 123, de 14 de dezembro de 2006, que dispõe sobre um tratamento diferenciado para as microempresas, seja em relação ao recolhimento unificado de impostos, com a instituição do Simples Nacional, seja com contribuições como a possibilidade de contratação com o Poder Público, mediante processo licitatório (BRASIL, 2006). O objetivo foi fomentar o desenvolvimento e a competitividade da micro e pequena empresa e, com isso, gerar de emprego, distribuição de renda, inclusão social, redução da informalidade e fortalecimento da economia.

As micro e pequenas empresas são fortes geradoras de emprego e de renda. Elas estimulam a inovação, pois precisam desenvolver oportunidades para se manter no mercado. Elas não apresentam uma estrutura administrativa forte e o papel dominante é do proprietário responsável pela gestão. Fazem também uso de poucos recursos disponíveis como capital, tempo e pessoal qualificado. O foco é local e no curto prazo e há pouca formalização, com pouco controle sobre o ambiente externo (BACK 2015; LEONE, 1999).

As formas de classificação mais utilizadas para essas empresas são as que estão de acordo com a renda bruta anual e o número de funcionários. De acordo com a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, pode ser caracterizada como microempresa a sociedade empresarial simples, individual de responsabilidade limitada, que possua um empresário devidamente registrado nos órgãos competentes e que aufera, em cada ano calendário, a receita bruta igual ou inferior a R\$360.000,00. Para a classificação do porte das empresas, o Sebrae, por sua vez, utiliza como critério o número de empregados, as ações de tecnologia e de exportação, entre outros. Na indústria, considera-se microempresa a organização que possua até 19 empregados e, no setor comercial e de serviços, até nove empregados (BRASIL, 2006; SEBRAE, 2013).

2.3 Responsabilidades sociais nestas organizações

As micro e pequenas empresas e MEI estão inseridas em importantes contextos sociais de nossa sociedade. Elas possuem grande flexibilidade de adaptação ao ambiente, são geradoras de emprego e de renda e seu portfólio é bem diversificado. Muitas dessas organizações atuam em regiões carentes social e economicamente. Assim, os empregos que geram proporcionam melhorias sociais e econômicas. Embora os pequenos empreendimentos possuam destaque no cenário econômico, percebe-se que há falta de conhecimento quanto à responsabilidade social por parte dos seus gestores. Para muitos, essas práticas são competência somente das grandes organizações. E ações que combatam problemas sociais e ambientais são geralmente encaradas como filantropia, uma ação voluntária e pontual, de

caráter assistencialista e há falta de gerenciamento, que é a principal característica distintiva da responsabilidade social (SÁ *et al*, 2013). Por isso, Mueller (2003) destaca que, enquanto a responsabilidade social está relacionada à promoção da cidadania, abrange toda a cadeia de negócios da empresa e suas ações visam à coletividade, a filantropia limita-se a doações a pequenos grupos e entidades e decorre de uma ação individual de forma voluntária.

A responsabilidade social é o comportamento ético adotado pelos gestores das organizações para a promoção de políticas e ações que sejam favoráveis não apenas para a empresa. Trata-se de um compromisso da organização com a sociedade, uma afirmação tácita de que a empresa existe não apenas para gerar resultados econômicos e financeiros, mas também para causar um positivo impacto para a sociedade (HART; MILSTEIN, 2004). As organizações devem promover ações no seu cotidiano que levem em conta as preocupações sociais e que proporcionem melhorias na qualidade de vida da coletividade, bem como no meio ambiente (NASCIMENTO *et al*, 2008). Esse compromisso vai além da obrigação legal da organização perante a sociedade. As empresas devem visar ao bem coletivo e agir de forma socialmente responsável.

Com as atuais demandas por produtos e serviços produzidos de maneira ecológica, verifica-se uma crescente participação das organizações na responsabilidade social e na sustentabilidade, potencializando bons resultados para a organização e para a sociedade (RIBEIRO, 2008). A sociedade percebe que empresas têm muito a contribuir para a redução das desigualdades sociais e da pobreza e para o aumento do nível educacional e da promoção de melhores condições de vida e de oportunidades para os cidadãos. Algumas organizações tornaram-se importantes agentes sociais e ambientais. Essa mudança pode ser vista como uma maneira estratégica de gerir os negócios, pois se trata de uma forma de fortalecer a imagem da organização diante da opinião pública. Como afirma Mueller (2003), as organizações entenderam que precisam ter a comunidade como parceira, pois dependem dela para que se mantenham no mercado. A responsabilidade social torna as empresas mais fortes e competitivas.

A sociedade se torna responsável por cuidar da própria sociedade, pois todos são impactados pelas ações de todos, sejam positivas ou negativas. Daí que se entenda o papel ativo que a sociedade pode desempenhar, reivindicando medidas estratégicas que possam proporcionar melhorias coletivas. Assim como a sociedade civil, os governos municipais, estaduais e o federal acabam exercendo grande influência sobre as organizações.

3 METODOLOGIA

Nesta pesquisa, foi adotado o método qualitativo, pois o objeto de estudo engloba o campo econômico, ambiental e social, mesmo que possam ser quantificados necessita de uma visão mais ampla que por vezes pode ser considerada subjetiva. O método possibilita uma familiarização com o problema, sem que haja a preocupação com a produção de dados numéricos e sim com a interpretação dos fenômenos e a atribuição de resultados. Ele possibilita descrever com maior profundidade determinado problema, analisando a interação de suas variáveis e considera o ambiente como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento-chave, que realiza as coletas de dados e as análises (CRESWELL, 2010; GOMES, 2005).

A coleta de dados deste estudo foi realizada por meio da aplicação de formulários aos gestores de micro e pequenas empresas e MEI do município de Vilhena. Os participantes responderam ao formulário estruturado, elaborado a partir de indicadores Ethos-Sebrae para micro e pequenas empresas. Esse formulário foi aplicado presencialmente, o que permitiu aos pesquisadores esclarecer qualquer dúvida dos pesquisados. Nos mesmos moldes em que foi realizada a aplicação definitiva, foi realizado um pré-teste com três empresas de modo a avaliar a eficácia e o nível de compreensão que o formulário possibilitava. No resultado

obtido com o pré-teste, foi constatada a necessidade de realizar mudanças em relação ao instrumento inicial para obter mais clareza na formulação das perguntas.

A pesquisa foi desenvolvida durante o segundo semestre de 2017. A população foi identificada a partir do relatório disponibilizado pela Aciv. De acordo com a classificação da associação, foram identificadas 15 organizações e todas foram convidadas a participar da pesquisa. Após contato inicial via telefone e apresentados os objetivos da pesquisa e esclarecidas todas as dúvidas, duas organizações se recusaram a responder, afirmando não terem mais interesse em participar. Em outra organização, apesar de ter havido uma concordância inicialmente, quando se tentou contato posterior com o gestor não foi possível localizá-lo. No total 12 empresas aceitaram participar da pesquisa e se dispuseram a responder o formulário.

A análise foi detalhada por meio de um processo de codificação na interpretação dos dados. As organizações foram identificadas por meio de códigos criados para facilitar à escrita e a análise dos dados. Os códigos das organizações foram os seguintes: A1, A2, sucessivamente até A12. Para uma melhor análise e compreensão dos dados, o formulário foi dividido em quatro dimensões e dez indicadores, com perguntas binárias. Foi utilizada, como base para a análise dos dados coletados nas organizações, a classificação discutida por Pearce (1993) sobre a sustentabilidade muito fraca, fraca, forte e muito forte para que fosse possível identificar as práticas de gestão relacionadas à responsabilidade social e à sustentabilidade desenvolvidas pelas organizações investigadas.

4 ANÁLISES E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Das 12 organizações investigadas, oito são do setor de comércio e quatro do setor de prestação de serviços. Elas possuem atuação em segmentos diversos como: saúde, locação de espaços e eventos, marketing digital e comércio de roupas. O responsável pela gestão na maior parte das empresas é o próprio dono do negócio, o que é uma das características mais frequentes das microempresas (LEONE, 1999). Apenas a A8 não é gerida pelo proprietário e sim por um familiar próximo. Quanto ao quadro de funcionários, o número é reduzido, outra característica dos pequenos empreendimentos. Quatro das organizações participantes inclusive não possuem quaisquer funcionários e é o proprietário quem realiza todas as atividades. Essas empresas estão consolidadas no mercado, sendo que sete organizações têm até cinco anos de atuação, quatro estão na ativa há até dez anos e uma está há mais de 20 anos.

4.1 Análises das dimensões e dos indicadores de sustentabilidade e de responsabilidade social

Nesta seção, serão analisadas as dimensões de sustentabilidade e seus respectivos indicadores de sustentabilidade e de responsabilidade social. No gráfico 1, é apresentada a síntese dos resultados da pesquisa realizada com as organizações investigadas.

Gráfico 1 - Síntese dos resultados.



Fonte: Dados da pesquisa (2018).

A primeira dimensão analisada é visão e estratégia, que constitui a base para a definição das ações da organização e deve ser validada e estabelecida de forma clara. Devido à sua importância, é fundamental que sejam incorporados atributos de sustentabilidade à formulação da estratégia, seja nos produtos, serviços prestados ou na forma como a empresa se organiza e estabelece seus negócios (ETHOS, 2017).

Os resultados obtidos para o indicador estratégia e sustentabilidade foi considerado muito fraco. As empresas declararam que não realizam e/ou executam planejamento estratégico, não formularam a missão, a visão e os seus valores. Ao aplicar o formulário, ficou evidente que muitos gestores não possuíam conhecimento quanto ao significado desses termos. Muitos afirmaram também que eles não estavam expressos, pois tudo estava “na cabeça”.

Quanto a integrar os aspectos de sustentabilidade às tomadas de decisão, os gestores afirmaram não ter esse cuidado específico. E que isso seria esperado apenas das empresas grandes e não das do segmento e porte da organização considerada. Esse discurso, confirma o que Back (2015) afirma acerca dos gestores: muitas vezes, eles não têm real conhecimento do impacto causado pelo seu negócio. Em relação à análise e ao gerenciamento dos riscos, sejam eles financeiros, estratégicos ou regulatórios, muitos não realizam esse tipo de gerenciamento, evidenciando, assim, que essas organizações podem estar vulneráveis em momentos de instabilidade.

Considerando esta dimensão, apenas as empresas A3 e A5 afirmaram estar de acordo com todas as questões. De modo geral, contudo, essa dimensão não alcançou um bom desempenho. Pode-se perceber que essas organizações, mesmo se mantendo no mercado, não possuem planejamento estratégico e preocupação com as ações socioambientais.

A segunda dimensão analisada governança e gestão, aborda questões que orientam a empresa a estruturar a sua gestão, considerando desempenho financeiro, relacionamento com seu público e cumprimento da legislação (ETHOS, 2017). O resultado para o indicador de gestão financeira, foi considerado muito forte em dez organizações. Fica evidente, portanto, que há preocupação quanto à realização de um planejamento financeiro e de formas de

gerenciar. O resultado financeiro é visto como a única medida de sucesso e aspectos tão importantes como o social e ambiental são esquecidos e pouco gerenciados.

Quanto ao indicador de produtividade e inovação, os resultados alcançaram o conceito de forte. Nove organizações afirmaram estabelecer critérios para garantir a qualidade de seus produtos ou serviços e foi declarada a preocupação em rever os processos para garantir maior eficiência na entrega dos produtos ou serviços e buscam sempre cumprir os prazos acordados com os clientes. Em relação a possuir algum tipo de certificação voluntária, as organizações afirmaram não possuir, pois há custos. Somente A3 e A7 afirmaram possuir, não especificando qual o tipo de certificação.

O relacionamento com os consumidores e clientes foi ser considerado forte. As empresas dispõem de canais formais de comunicação e estão abertas a receber sugestões, sendo que elas são analisadas e utilizadas para implementar melhorias e garantir a satisfação dos clientes. Quanto ao cumprimento das leis trabalhistas e ambientais, todas afirmaram atuar de acordo com a legislação. Nenhuma foi autuada por não conformidade às leis nos últimos dois anos.

Percebe-se que essas organizações estão preocupadas em fazer somente o necessário para se manter ativas no mercado, cuidando do seu desempenho financeiro, buscando melhorias no relacionamento com os clientes. Elas fazem apenas o que é exigido pela legislação e não buscam ir além e agir de forma voluntária. Barbieri (2004) afirma que as organizações se envolvem nas questões ambientais por haver cobranças governamentais nesse sentido; caso contrário, não haveria tanto envolvimento.

A terceira dimensão é a social, que trata do relacionamento com os funcionários e com a comunidade, bem como ao compromisso com o desenvolvimento profissional e a saúde e a segurança. Nos últimos anos, de acordo com o Ethos (2017), as empresas têm se preocupado em desenvolver um papel social. Elas também se assumem como responsáveis por garantir o respeito aos direitos humanos, o que não está limitado ao simples cumprimento legal, mas se reporta também ao modo de se relacionar da empresa. É importante que as organizações estabeleçam critérios e mecanismos que proporcionem respeito e previnam qualquer forma de violação desses direitos.

Os indicadores relacionados aos empregados foram analisados somente em oito organizações, pois quatro não possuíam funcionários. Quanto ao relacionamento com os empregados, foi possível identificar que as organizações buscam promover um ambiente de respeito e colaboração em seus quadros funcionais, respeitando todo o tipo de diversidade e garantindo direitos. Segundo as respostas obtidas, as empresas dispõem de recursos que facilitem o acesso a pessoas com deficiência motora; algumas se adequaram por iniciativa própria, outras para estar de acordo com as exigências e parâmetros para dado segmento de atuação. As empresas afirmaram que buscam sempre promover a igualdade no tratamento entre homens e mulheres quanto a oportunidades nos processos de recrutamento e remuneração. Porém há falta de desenvolvimento profissional, que ficou considerado fraco. As empresas não oferecem treinamentos, nem subsidiam cursos para os empregados. Por outro lado, os gestores, em sua maioria, buscam se aperfeiçoar, investindo em sua capacitação, aprimorando seus conhecimentos, demonstrando que não têm realizado além do que é determinado como regulamento pré-estabelecido por órgãos responsáveis.

Em relação à saúde e à segurança dos empregados, foi identificado que as organizações estão atentas e, por isso, os treinam e os conscientizam sobre a prevenção de acidentes e sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção individual como forma de se resguardar de possíveis fatalidades. As medidas preventivas geram menos custos do que as medidas corretivas, principalmente em se tratando da segurança e da saúde dos colaboradores. As medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e moral também estão presentes em grande parte das organizações, de acordo com seus gestores, mas não foi possível identificar

se isso de fato acontece na prática. Quanto à busca pela interação entre a equipe, com atividades de promoção da qualidade de vida, essa prática foi identificada em apenas quatro organizações sendo A5, A9, A10 e A12.

Foi observado que o relacionamento com a comunidade local pode ser visto de maneira negativa, sendo um indicador considerado muito fraco, pois essas empresas não incentivam a participação voluntária de seus colaboradores, nem se engajaram em projetos da comunidade. Contudo, algumas afirmaram realizar trabalhos filantrópicos, mas de forma esporádica e não divulgam isso.

Nas respostas, obtidas ficou evidente que essas organizações não podem ser consideradas socialmente responsáveis. A responsabilidade social é o comportamento ético dos gestores das organizações quando adotam políticas e ações que sejam favoráveis não apenas para sua empresa. Trata-se do compromisso da organização com a sociedade, que integre as preocupações sociais e que proporcione melhorias na qualidade de vida, não apenas pautadas nos resultados econômicos (HART; MILSTEIN, 2004; NASCIMENTO *et al*, 2008). Essas organizações fazem pelos funcionários e pela sociedade apenas o que está previsto nas normas e leis. Não se pensa no bem-estar da coletividade, com ações que ultrapassem as exigências legais. As organizações não compreenderam que devem se aproximar e firmar parcerias com a comunidade, pois dependem dela para se manter no mercado, como afirma Mueller (2003). As ações podem trazer benefícios competitivos, fortalecendo a imagem organizacional e, simultaneamente, contribuindo para solução de problemas sociais (SÁ *et al*, 2013).

Muitos desafios ambientais têm sido enfrentados pela sociedade e saber enfrentá-los exige ação sistemática e coletiva. Na quarta dimensão, a ambiental, o Ethos aborda as ações praticadas pelas empresas quanto ao uso sustentável dos recursos naturais, assim como os insumos de produção. Na pesquisa, esse indicador foi considerado muito fraco. Os gestores afirmaram não conhecer os impactos gerados pela empresa e por suas atividades. Isso está de acordo com o relatado na literatura, que alerta para a falta de conhecimento das organizações sobre o real dano ambiental gerado. Isso acaba sendo uma dificuldade encontrada pelos pequenos empreendimentos para tomar decisões que sejam voltadas para iniciativas sustentáveis (BACK, 2015). Como não há conhecimento, os impactos não são gerenciados e nem medidos por essas organizações.

A logística reversa também não tem sido adotada por essas organizações, pois elas não veem necessidade de tal coisa para o segmento em que estão atuando. Também não priorizam o uso de materiais que possam causar menos danos ao meio ambiente, mas sempre que possível reutilizam materiais do processo produtivo visando à redução de desperdícios, exceto no setor da saúde, o qual, por medida de segurança, não permite a reutilizações e a maior parte dos materiais descartáveis.

Em relação às práticas nas dependências da empresa quanto à coleta seletiva do lixo, foi identificado que não tem sido realizado nas organizações. Há uma grande preocupação quanto à redução do consumo de energia e de água, assim como de papel. Os que têm procedido desse modo nem sempre têm um foco ambiental, antes são movidos pelo desejo de reduzir custos. Quanto à destinação final adequada dos resíduos que necessitem de tratamento específico, a resposta afirmativa foi unanimidade no setor da saúde, tendo em vista que há órgãos de fiscalização que exigem esse tipo de procedimento devido à natureza do lixo gerado. As demais organizações não têm realizado essa destinação por afirmarem não gerar lixo que necessite tratamento específico.

A dimensão ambiental não alcançou um desempenho satisfatório, ficando evidente que essas organizações não têm buscado medidas voltadas para a sustentabilidade. Ainda há falta de conhecimento e de consciência sobre a temática, o que aponta para a necessidade de

aprendizagem. A ideia de que os danos são causados pelas grandes empresas ainda prevalece na visão dos gestores. É preciso desmistificar tal concepção.

O pouco que essas organizações têm realizado tem sido impulsionado pelas medidas e cobranças impostas por órgãos governamentais. Se não houvesse legislação, não haveria esse envolvimento (BARBIERI, 2004; BACK, 2015). Conforme observado por Back (2015), a aplicação da legislação tem contribuído para minimizar os impactos negativos, ainda que de forma incipiente. Em contrapartida, a falta de incentivos e da presença de políticas públicas direcionadas a esse tipo de organizações distancia o envolvimento delas em busca de mudanças ambientais.

CONCLUSÃO

Nesta pesquisa, foi constatado que ainda não há consciência, por parte das micro e pequenas empresas e MEI vilhenenses, quanto à importância de se adotarem práticas responsáveis. As organizações investigadas não desenvolvem ações de responsabilidade social. Há certas medidas praticadas internamente, porém nada que exceda o exigido pelas leis vigentes. Quando as empresas foram questionadas sobre as ações voltadas para o ambiente externo, elas responderam que não desenvolvem nenhum tipo de ação direcionada para o bem estar da coletividade da comunidade que busque a promoção da cidadania e melhoria da qualidade de vida. As empresas aqui investigadas, embora estejam consolidadas no comércio local, algumas atuando há mais de dez anos no mercado, ainda não desenvolvem práticas responsáveis de negócios e nem demonstram interesse em mudar voluntariamente suas ações.

De acordo com Mueller (2003), empresas de qualquer porte e setor podem desenvolver programas de voluntariado eficientes, incentivando seus colaboradores a se engajar em ações sociais. A prática de ações sociais surge como uma nova forma de gestão e também como fonte de credibilidade para a imagem organizacional. Além do benefício obtido pela empresa, essas ações ajudam a transformar a realidade de muitas comunidades.

Foi identificado que as organizações não têm praticado ações sustentáveis. Ainda permanece a visão de que o impacto gerado pela pequena empresa não necessita ser gerenciado. A falta de conhecimento demonstrada por muitos gestores confirma que há necessidade de aprendizado sobre a temática. Os órgãos de apoio a essas empresas devem reforçar tópicos sobre sustentabilidade, esclarecendo e aprimorando o conhecimento quanto às práticas que podem ser incorporadas.

A atuação das organizações interfere de forma direta na sociedade. Os impactos ambientais causados por seus processos, produtos e serviços podem prejudicar a qualidade de vida presente e futuramente. Mesmo que sejam considerados pequenos, os acúmulos dessas empresas geram efeitos que podem causar danos ao meio ambiente. Há a necessidade de atitudes imediatas, sendo que pequenas ações individuais consideradas triviais podem fazer muita diferença para o alcance de uma sociedade mais sustentável. É imprescindível a utilização de indicadores de responsabilidade social e ambiental nas organizações, que ajudem a mensurar ações em busca de uma sociedade sustentável.

A pesquisa apresentou algumas limitações, sendo uma delas o fato de não haver acesso ao banco de dados nos órgãos responsáveis local como a secretaria municipal, junta comercial, câmara dos dirigentes lojistas, para consulta da população estudada. Assim, foi utilizado o banco de dados da associação comercial local para definição da amostra. Contudo, a classificação adotada pela associação não condiz com as características da Lei Geral da microempresa. Outra limitação relevante foi a dificuldade do contato com os gestores, uma vez que os dados obtidos não estavam todos atualizados. Em geral, os empresários também não apresentaram grande disponibilidade de tempo para responder ao formulário. Uma das organizações inclusive deixou de participar da pesquisa.

Sugere-se, para pesquisas futuras, a aplicação do instrumento a um maior número de organizações, com outras realidades empresariais, que permitisse uma identificação mais detalhada das especificidades de cada uma, visando alertá-las para a importância de se consolidarem as práticas de responsabilidade socioambiental. E possibilitando o aprimoramento do conhecimento aos gestores sobre a temática investigada e da própria gestão do negócio, onde foi possível identificar muitas fragilidades na administração gerencial, falta de planejamento estratégico, tático, operacional. E a busca por conhecimento pode proporcionar melhorias na gestão do negócio. Espera-se que esse estudo possa contribuir para a conscientização da importância de práticas mais responsáveis, assim como auxiliar pesquisadores interessados na temática.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, G. C.; AZEVEDO, P. de S. Responsabilidade social em micro e pequenas empresas. **Revista da micro e pequena empresa**, Campo Lindo Paulista, v.6, n. 1, p.3-19, jan-abr. 2012.

BACK, L. S. **Responsabilidade social corporativa em empresas de pequeno e médio porte**: fatores que influenciam a adoção de iniciativas de sustentabilidade. 114 f. Dissertação de mestrado. PUC-RS – Porto Alegre, 2015. Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/6306/2/474596%20%20Texto%20Completo.pdf>. Acesso em: 19 out. 2017.

BARBIERI, J. C. **Gestão Ambiental Empresarial**: conceitos, modelos e instrumentos. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL, 2006. Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Diário Oficial da União**. Brasília, 14 dez. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm. Acesso em: 27 jun. 2017.

CLARO, P. B. de O.; CLARO, D. P.; AMÂNCIO, R. Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo RAUSP**. São Paulo, v. 43, n. 4, p. 289-300, out./nov./dez. 2008. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=223417504001>. Acesso em: 30 maio 2017.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

FONSECA, C. A. G. M. **Índice de sustentabilidade municipal**: um instrumento de avaliação da qualidade de vida nos municípios brasileiro. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília, 2010. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/7941>. Acesso em: 22 set. 2017.

FROEHLICH, C.; BITENCOURT, C. C. Sustentabilidade empresarial: um estudo de caso na empresa artecola. **Revista de gestão ambiental e sustentabilidade GeAS**, vol. 5, n. 3, setembro/dezembro de 2016.

GOMES, F. P; ARAÚJO, R. M. Pesquisa quanti-quali em Administração: uma visão holística do objeto em estudo. **VIII SEMEAD - Seminários em Administração**. São

Paulo: FEA-USP, ago. 2005.

GUIMARÃES, S. S. M.; TOMAZELLO, M. G. C. A formação universitária para o ambiente: educação para a sustentabilidade. **Ambiente & Educação - Revista de Educação Ambiental**, v. 8, n. 1, p. 55-71, 2009.

HART, S. L., MILSTEIN, M. B. Criando valor sustentável. **Revista de Administração de Empresas**. v. 3, n. 2, maio/jul. 2004, p. 65-79.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos-Sebrae para Micro e Pequenas Empresas**, 2017. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-sebrae-para-micro-e-pequenas-empresas-diagnostico-de-rsesustentabilidade-para-pequenos-negocios/#.Wa9PGfOGPIU>. Acesso em: 25 jun. 2017.

_____. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial. [2013]. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/#.Wa9NZvOGPIU>. Acesso em: 05 set. 2017.

KEINERT, T. M. M. “Introdução: sustentabilidade: entre utopias e inovações”. In: KEINERT, T. M. M. (org.). **Organizações sustentáveis: utopias e inovações**. São Paulo: Annablume, 2007. p. 13-18.

LEONE, N. M. C. P. G. As especificidades das Pequenas e Médias empresas. **Revista de Administração**, v. 34, n.º 2, p. 91-94, 1999.

MALHEIROS, T. F. *et al.* Modelos para a Construção de Indicadores de Desenvolvimento Sustentável para a Gestão e Gerenciamento de Resíduos. **ICTR–Instituto de Ciência e Tecnologia em Resíduos e Desenvolvimento Sustentável e NISAM–USP Núcleo de Informações em Saúde Ambiental da USP**, Florianópolis, 17 a 20/out. 2004. Disponível em: http://www.fsp.usp.br/siades/documentos/publicacoes/ictr_2004_indicadores_residuos.pdf. Acesso em: 27 maio 2017.

MILANEZ, B. **Resíduos sólidos e sustentabilidade: princípios, indicadores e instrumentos de ação**. 206p. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de São Carlos – Ufscar, São Carlos, SP. 2002. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Bruno_Milanez/publication/269634191_Residuos_solidos_e_sustentabilidade_principios_indicadores_e_instrumentos_de_acao/links/5490a7440cf225bf66a99900/Residuos-solidos-e-sustentabilidade-principios-indicadores-e-instrumentos-de-acao.pdf. Acesso em: 01 out. 2017.

MUELLER, A. **A utilização dos indicadores de responsabilidade social corporativa e a sua relação com os stakeholders**. 202f. Dissertação de mestrado. UFSC. Florianópolis. 2003. Disponível em: <http://wwwp.feb.unesp.br/renofio/producao%20limpa/Van/12901%20UFSC%20Indicadores%20RSC%20Mestrado.pdf>. Acesso em: 01 out. 2017.

NASCIMENTO, L. F.; LEMOS, A.; MELLO, M. C. **Gestão socioambiental estratégica**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

RIBEIRO, D. P. **Gestão socioambiental estratégica: uma proposta para PMEs.** 139p. Dissertação de mestrado – Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria-RS. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/8103>. Acesso em: 18 set. 2017.

SÁ, M.; GOLÇALVES, E. B.; BITTARELLO, K.; LAPOLLI, E. M. **Responsabilidade socioambiental: um desafio para a micro e pequena empresa.** In: X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Rio de Janeiro, Associação Educacional Dom Bosco, 2013.

SANTOS, I.; FÉLIX, R. & CARVALHO, T. (2009). **Gestão para a sustentabilidade do Terceiros Setor:** um estudo de caso comparativo entre duas organizações do Terceiro Setor da cidade de Itabirito. Projeto Empresarial em Administração, Faculdade de Administração de Itabirito, Itabirito.

SEBRAE. **Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira,** 2014. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>. Acesso em: 11 maio 2017.

_____. **Característica das microempresas.** Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-diferencas-entre-microempresa-pequena-empresa-emei,03f5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD#observatório-da-lei-geral>. Acesso em 27 jun. 2017.

_____. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013.** 6. ed. São Paulo: Dieese, 2013.

_____. **Perfil do microempreendedor individual.** Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Perfil%20do%20MEI%202015.pdf> Acesso em: 11 maio 2017.

SILVA, S. S.; REIS, R. P.; AMÂNCIO, R. Conceitos atribuídos à sustentabilidade em organizações de diferentes setores. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 40, p. 90-103, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2014v16n40p90>. Acesso em: 15 maio 2017.

VAN BELLEN, H. M. **Indicadores de sustentabilidade:** uma análise comparativa. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

VEIGA, J. E. da. Indicadores de sustentabilidade. **Estudos avançados**, v. 24, n. 68, p. 39-52, 2010.

Apêndice A – Questionário sobre práticas sustentáveis nas organizações

D I M E N S Ã O	INDICADORES	QUESTÕES SOBRE PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS NAS ORGANIZAÇÕES	S	N
			I	Ã
O			M	O

V I S Ã O E E S T R A T Ê G I A	Estratégia e sustentabilidade	A missão, a visão e os valores estão definidos e expostos aos colaboradores?		
		A empresa elabora seu planejamento estratégico?		
		Em caso positivo, ele é revisado periodicamente e apresenta objetivos e metas?		
		Esses objetivos e metas consideram um ou mais aspectos da sustentabilidade?		
		A empresa adota práticas de sustentabilidade em seus processos de tomada de decisão?		
		A empresa analisa e gerencia os riscos (estratégicos, financeiros, regulatórios, operacionais ou reputacionais) de seu negócio?		
G O V E R N A N Ç A E G E S T Ã O	Gestão financeira e Administração do negócio	A empresa faz seu planejamento financeiro e prevê alternativas para a manutenção de suas atividades em momentos de queda de demanda por seus produtos ou serviços?		
		A empresa gerencia seu desempenho financeiro com instrumentos de controle, como revisões de orçamento, preço de venda e análise de fluxo de caixa?		
	Produtividade e inovação	A empresa revê seus processos para garantir uma maior eficiência na entrega de seus produtos ou serviços?		
		A empresa estabelece critérios para garantir a qualidade de seus produtos ou serviços?		
		A empresa possui algum tipo de certificação voluntária de produtos, de processos de produção, de serviços ou de sistemas de gestão, como a ISO 14001, o FSC ou a SA8000, entre outras?		
		A empresa entrega seus produtos ou realiza seus serviços no prazo acordado com o cliente? () Sempre. () Na maioria das vezes. () Às vezes. () Nunca.		
	Relacionamento com consumidores ou clientes	A empresa possui um canal formal de comunicação com seus consumidores/clientes, como caixas de sugestões ou número de telefone e <i>e-mail</i> ?		
		A empresa analisa as dúvidas, sugestões e reclamações recebidas e as utiliza como instrumento para aperfeiçoar suas atividades?		
		A empresa realizou, nos últimos dois anos, pesquisa de satisfação entre seus consumidores/clientes para, com base nos resultados, implementar melhorias em seus produtos/serviços?		
	Cumprimento das leis trabalhistas, tributárias e ambientais	A empresa foi autuada, nos últimos dois anos, por algum tipo de não conformidade com leis ou regulamentos trabalhistas?		
		A empresa foi autuada, nos últimos dois anos, por algum tipo de não conformidade com leis ou regulamentos ambientais?		

D I M E N S Ã O (cont.)	INDICADORES (cont.)	QUESTÕES SOBRE PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS NAS ORGANIZAÇÕES (cont.)	S I M	N Ã O
		A empresa cumpre com todas as obrigações legais trabalhistas no que se refere ao pagamento de salários e benefícios?		

S O C I A L	Relação com empregados	A empresa prioriza a contratação de empregados da comunidade do entorno?		
		A empresa promove um ambiente de respeito e colaboração entre os empregados?		
		A empresa promove um ambiente que valoriza quais tipos de diversidade abaixo? () Gênero. () Raça. () Pessoas com deficiência. () Orientação sexual. () Outros. () não promove.		
		A empresa promove igualdade de tratamento para mulheres e homens no recrutamento, na designação de tarefas, no treinamento, nas oportunidades de progressão, na remuneração e na rescisão de contrato de trabalho?		
		A empresa oferece um canal de fácil acesso para receber e encaminhar sugestões ou reclamações relativas às condições de trabalho?		
		As dependências da empresa possuem recursos que facilitam o deslocamento e a convivência de pessoas com deficiência motora, auditiva e visual?		
		Todos os empregados são alfabetizados?		
	Compromisso com o desenvolvimento profissional	A empresa oferece aos empregados treinamentos para aprimorarem a realização de suas atividades?		
		A empresa valoriza e incentiva o desenvolvimento profissional de seus empregados?		
		A empresa subsidia cursos para os empregados?		
		Os administradores da empresa – sócios(as), proprietários(as), diretores e gerentes – investem em sua própria capacitação, aprimorando seus conhecimentos técnicos e de gestão empresarial?		
		A empresa teima e conscientiza os empregados sobre a prevenção de acidentes e do uso de equipamento de proteção individual (EPI)?		
	Saúde e segurança dos empregados	A empresa realiza atividades de promoção de qualidade de vida (celebrações de datas comemorativas, campanhas de vacinação, biblioteca ou jogos esportivos, etc.)?		
		A empresa em mecanismos para prevenir e combater situações de assédio moral e sexual?		
		A empresa incentiva o trabalho voluntário de seus empregados?		
	Relacionamento com a comunidade	A empresa “adotou” pelo menos uma organização de sua comunidade e mobiliza sua rede de contatos em favor dela?		
		Em caso positivo, a empresa divulga a organização a clientes, membros da comunidade, fornecedores e outras organizações?		
		A empresa procura sempre acompanhar os resultados que essa parceria tem alcançado?		
		A empresa incentiva seus empregados a atuar voluntariamente nesses projetos?		

D I M E N S Ã O (cont.)	INDICADORES (cont.)	QUESTÕES SOBRE PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS NAS ORGANIZAÇÕES (cont.)	S I M	N Ã O
S O C	Relacionamento com	Como resultado de sua atividade na comunidade, a empresa acredita que obteve benefícios para o negócio, como o aumento de vendas, a		

I A L A M B I E N T A L	a comunidade	melhoria na relação com os fornecedores, a aquisição de novos contatos ou clientes ou a menor rotatividade de pessoal, entre outros benefícios?		
	Uso sustentável de recursos naturais e insumos da produção	A empresa conhece e entende os impactos de suas atividades sobre o meio ambiente (como emissão de poluentes, erosão do solo, alto consumo de energia, de água e de combustível, entre outros)?		
		Em caso positivo, esses impactos são medidos e gerenciados?		
		A empresa discute parcerias com fornecedores visando ao retorno ao fabricante de materiais descartados (como produtos vencidos, pneus usados, pilhas, baterias, etc.)?		
		A empresa procura utilizar em seus processos materiais que causem menos danos ao meio ambiente?		
		A empresa recicla ou reutiliza os materiais de suas instalações e/ou de seus processos produtivos, visando à redução de desperdício de matéria-prima?		
		A EMPRESA PRÁTICA EM SUAS DEPENDÊNCIAS:		
		Coleta seletiva de lixo (tem recipientes identificados para papel, vidro, metal, plástico e material orgânico)?		
		Economia no consumo de papel (como a utilização da frente e do verso das folhas)?		
		Redução do consumo de energia?		
Redução do consumo de água?				
Destinação final adequada para resíduos que necessitem de tratamento específico, como pilhas, baterias, óleos, pneus e lixo hospitalar, entre outros materiais?				

Fonte: Elaborado pelos autores adaptado de Ethos-Sebrae (2017).

Apêndice B – Informações adicionais ao formulário.

1. A qual setor a empresa pertence?

() Comércio. () Prestação de serviços. () Indústria. () Outro: _____.

2. Qual o seu segmento de atuação?

_____ (comércio de roupas/tecidos, combustíveis, serviços mecânicos, alimentação, etc.).

3. Há quanto tempo, em anos ou meses, a empresa está no mercado? _____.

4. Qual a classificação da empresa quanto ao tamanho? (Critério: Estatuto da Micro e pequena empresa (ME) e Cadastro como microempreendedor individual.

() Micro. () Pequena. () Média. () Outra: _____.

5. Quem é o gestor da empresa?

() O proprietário. () O filho (ou algum parente próximo) do proprietário.

() Um funcionário (gerente, diretor, etc.) () Outro: _____.

6. Qual a sua função na empresa?

() Proprietário. () Gerente geral. () Funcionário.

7. Quantos funcionários a empresa possui? _____.

Fonte: Autores (2018).