

A AGENDA 2030 NA EDUCAÇÃO EXECUTIVA RESPONSÁVEL: UMA METODOLOGIA APLICADA

NORMAN DE PAULA ARRUDA FILHO
INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA ISAE

A AGENDA 2030 NA EDUCAÇÃO EXECUTIVA RESPONSÁVEL: UMA METODOLOGIA APLICADA

Introdução

A evolução tecnológica advinda das três grandes Revoluções Industriais (Revolução do século 18: atribuída à invenção da máquina a vapor; Revolução do século 19: a partir da descoberta da energia elétrica; Revolução do século 20: marcada pela robótica e pela união do conhecimento científico à produção industrial) provocou diversas mudanças no cenário econômico mundial.

No entanto, os pontos positivos da criação de empresas e geração de empregos alcançados com tais mudanças não rescindem os impactos sociais e ambientais causados no estilo de vida das pessoas. Por décadas, a má distribuição de renda ampliou as diferenças entre ricos e pobres, o uso inconsequente de recursos naturais alterou as condições do planeta e o consumo exacerbado causou um desequilíbrio entre a relação do homem com a natureza.

Para despertar a sociedade na contramão dessa tendência, no ano 2000, o Secretário Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Kofi Annan, lançou o Global Compact (Pacto Global), iniciativa que visa mobilizar empresas para que, juntamente com outros atores sociais, contribuam para a construção de uma economia global mais inclusiva e sustentável.

De acordo com essa iniciativa, as empresas podem ajudar na certificação para que mercados, comércio, tecnologia e finanças avancem de modo que beneficiem economias e sociedades em todo o mundo, tornando o processo de globalização mais inclusivo. (Arruda Filho, 2015).

Entendida como a maior iniciativa mundial na área de cidadania corporativa e sustentabilidade, o Pacto Global conta com 8 mil empresas e 4 mil participantes não-empresariais em mais de 160 países.

Estruturado como uma iniciativa público-privada, constitui um quadro político para o desenvolvimento, implementação e divulgação de princípios e práticas de sustentabilidade. A ONU disponibiliza ainda, um amplo espectro de linhas de trabalho especializadas, ferramentas e recursos de gestão, bem como concebe projetos e programas para ajudar a avançar modelos sustentáveis de negócios e mercados (ONU, 2000).

O Pacto Global advoga 10 princípios universais com o objetivo de integrá-los às atividades empresariais de todo o mundo e catalisar ações em apoio às metas mais amplas da ONU. Os 10 princípios do Pacto Global são:

Princípio 1: as empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: certificar-se de que não são cúmplices de abusos dos direitos humanos.

Princípio 3: as empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Princípio 7: as empresas devem apoiar uma abordagem preventiva em relação aos desafios ambientais;

Princípio 8: desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Ainda que o engajamento das empresas ao Pacto Global fosse satisfatório, era preciso alcançar as pessoas que comandam as organizações de modo a sensibilizá-las para a importância do seu papel enquanto gestores e reguladores das atividades das empresas.

Para garantir a participação da nova geração de líderes na busca pelo desenvolvimento sustentável era preciso integrar a responsabilidade global às suas visões, metas e práticas. Tal demanda chamou à responsabilidade os educadores de escolas de negócios ao redor do planeta, exigindo uma reestruturação da educação de executivos com a reformulação da estrutura curricular a partir da inserção de questões relativas à responsabilidade social corporativa ao currículo todo, além de uma significativa mudança na mentalidade do corpo docente.

Para estruturar essas mudanças, em 2006, uma iniciativa do Fórum Global *Business as an Agent of World Benefit: Management Knowledge Leading Positive Change*, promovido pela *Academy of Management*, pelo Pacto Global da ONU e pela *Case Weatherhead School of Management*, reuniu 60 representantes de universidades e das melhores escolas de negócios e instituições acadêmicas de todo o mundo. Essa iniciativa ficou conhecida como força tarefa PRME - *Principles for Responsible Management Education*.

A lógica do PRME é a mesma estabelecida pelo Pacto Global. Nesse caso, as instituições de ensino superior, signatárias da iniciativa, devem cumprir seis princípios e prestar contas desse cumprimento a seus *stakeholders*.

Os princípios propostos às instituições de ensino superior são (Escudero *et al.*, 2007):

- propósito: desenvolver a capacidade dos estudantes para serem futuros geradores de sustentabilidade para os negócios e a sociedade, e para trabalharem por uma economia global mais inclusiva;
- valores: incorporar em atividades acadêmicas e currículos os valores da responsabilidade social global como as retratadas pelo Pacto Global das Nações Unidas;
- método: criar modelos educacionais, materiais, processos e ambientes que viabilizem um efetivo aprendizado de experiências em liderança responsável;
- pesquisa: engajar-se em pesquisas conceituais e empíricas que ajudem a avançar no entendimento do papel, da dinâmica e dos impactos das corporações na criação de valores sociais, ambientais e econômicos sustentáveis;
- parcerias: interagir com os gestores de negócios e estender o conhecimento a seus desafios em responsabilidades sociais e ambientais e explorar, conjuntamente, abordagens para esses desafios; e
- diálogo: facilitar e apoiar o diálogo e o debate entre educadores, negócios, governos, consumidores, mídia, organizações da sociedade civil, outros grupos interessados e *stakeholders* sobre assuntos críticos relacionados à responsabilidade social global e sustentabilidade.

Desde a apresentação do relatório final que atestou esses seis princípios em 2007, o PRME já sensibilizou um total de 674 membros signatários que aderiram à iniciativa

de alterar sua estrutura curricular para formação de líderes mais conscientes. Tais alterações no currículo representam uma mudança radical no modo de pensar dentro das escolas de negócios e centros de formação de lideranças, impactando também diferentes setores das sociedades públicas e civis de todo o mundo. Segundo o GRLI (2005):

Colocar a liderança globalmente responsável e a responsabilidade corporativa global no âmago dos currículos das escolas de negócios oferece às essas instituições uma rica oportunidade de expandir e enriquecer seus currículos, a partir da adoção de novas abordagens pedagógicas essenciais ao desenvolvimento de liderança globalmente responsável (GRLI, 2005: 35).

A missão da iniciativa PRME é inspirar e promover a educação da gestão responsável, pesquisa e liderança em escala global. Busca também estabelecer um processo de melhoria contínua no desenvolvimento de uma nova geração de líderes empresariais capazes de gerir os complexos desafios enfrentados pelas empresas e pela sociedade no século XXI.

O alinhamento estratégico das duas iniciativas supracitadas – Pacto Global e PRME - é outro fator de fundamental importância. Além de pertencerem a uma lógica comportamental, tanto os 10 princípios do Pacto Global quanto os 6 princípios do PRME, devem ser entendidos como trilhas e que, portanto, atuam de forma integrada e interdependente.

A questão mais recente promulgada pelas iniciativas da ONU ganhou o nome de Agenda 2030 do desenvolvimento sustentável e estabelece novas metas à sociedade para serem atingidas até o ano de 2030.

Por se tratar de um contexto relevante para esse estudo, o tópico a seguir apresenta uma explanação sobre a Agenda 2030 e o que ela representa para as instituições de ensino.

A Agenda 2030: um novo desafio

Conhecidos também como Agenda 2030, os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável determinam 169 metas estruturadas com base em um conjunto de prioridades globais que visam alcançar o desenvolvimento sustentável em cinco instâncias: Pessoas, Planeta, Paz, Prosperidade e Parcerias, com foco os três pilares da sustentabilidade: eixo social, ambiental e econômico, portanto são mais globais e têm como missão guiar a atuação da sociedade até 2030.

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são:

ODS1. Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares;

ODS2. Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar, melhorar a nutrição, e promover a agricultura sustentável;

ODS3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades;

ODS4. Garantir educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizado ao longo da vida para todos;

ODS5. Alcançar igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;

ODS6. Garantir disponibilidade e manejo sustentável da água e saneamento para todos;

ODS7. Garantir acesso à energia barata, confiável, sustentável e moderna para todos;

ODS8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos;

- ODS9. Construir infraestrutura resiliente, promover a industrialização inclusiva e sustentável, e fomentar a inovação;
- ODS10. Reduzir a desigualdade entre os países e dentro deles;
- ODS11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis;
- ODS12. Assegurar padrões de consumo e produção sustentáveis;
- ODS13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos;
- ODS14. Conservar e promover o uso sustentável dos oceanos, mares e recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;
- ODS15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, bem como deter e reverter a degradação do solo e a perda de biodiversidade;
- ODS16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;
- ODS17. Fortalecer os mecanismos de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.

Com o lançamento da Agenda 2030, iniciou-se uma mobilização da sociedade para apoiar na implantação de mudanças em busca dessas metas. Em um chamado à sociedade, o secretário-geral da ONU, Ban Ki Moon, afirma que:

“Líderes esclarecidos estão fazendo da sustentabilidade uma parte essencial da estratégia de negócios. Agora precisamos de líderes empresariais em todos os lugares para transformar os negócios em uma força para o bem. Juntos, podemos responder à urgência de nossos desafios globais e construir um futuro melhor”. (Ban Ki Moon, 2015)

Com isso, as escolas de negócios tiveram que pensar em como inserir os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na pauta da formação de grandes lideranças para preparados para utilizar os preceitos de sustentabilidade como ferramenta para a administração e, conseqüentemente, tornar os ODS aplicáveis às empresas.

Como exemplo de atuação nesse sentido, esse estudo apresenta o case da escola de negócios curitibana ISAE – Instituto Superior de Administração e Economia cujas iniciativas mencionadas - Pacto Global, PRME e Agenda 2030 da ONU - serviram como inspiração para a missão de formar líderes globalmente responsáveis. Além de fazer parte da gestão estratégica da escola de negócios, as iniciativas deram base para a construção do currículo acadêmico do ISAE e tiveram como principal resultado a estruturação da metodologia de ensino da disciplina Sustentabilidade nas Organizações do programa de Mestrado Profissional em Governança e Sustentabilidade da Instituição que será apresentado na sequência.

O Instituto Superior de Administração e Economia

Criada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) - instituição reconhecida globalmente desde 1944 - a Escola de Negócios ISAE está situada na cidade de Curitiba no sul do Brasil e oferece cursos abertos de curta e média duração, cursos no modelo *in company*, pós-graduação *latu sensu* e mestrado.

Inaugurado em 1996, o ISAE tem como proposta oferecer educação executiva responsável, sensibilizar e auxiliar o mercado quanto a práticas responsáveis que gerem desenvolvimento social, empresarial e econômico. Nesse sentido, a instituição busca

inspirar valores, princípios e visões de mundo, além de encorajar o executivo a encontrar seu papel em uma sociedade global, possibilitando, assim, que as organizações sejam lideradas por empreendedores que acreditam que a sustentabilidade tem um papel fundamental no planejamento estratégico das empresas.

Alinhado a esse pensamento, em 2004, tornou-se signatário da iniciativa da ONU Pacto Global (Global Compact), em 2007 adotou os Princípios da Educação Executiva Responsável (PRME), também integra o Comitê Brasileiro do Pacto Global e preside o capítulo latino-americano e caribenho do PRME. Por meio de sua presidência, atua como membro do Champions Group (grupo que reúne as 30 instituições mais ativas do PRME no mundo) e como uma das Escolas Advisories do PRME, fornecendo, desde 2013, aconselhamento estratégico e orientação ao comitê gestor do PRME Global.

Dessa forma, a promoção do desenvolvimento sustentável e a preparação de líderes globalmente responsáveis são o foco da escola. No processo de sensibilização dos alunos, inserir a temática tanto no currículo educacional quanto na estratégia da Instituição são os principais desafios.

Considerando que a maioria dos alunos atua em posição de liderança, a escola precisa responder questões como: qual a relevância da sustentabilidade dentro das organizações? Qual o valor disso para o mercado, considerando investidores e clientes? Qual o meu papel na sociedade na busca pelos objetivos do desenvolvimento sustentável? Qual o custo benefício de investir em ações de sustentabilidade? Quais as vantagens de ser um líder globalmente responsável? O que pode acontecer se eu não aderir a esse movimento?

Além de buscar uma forma de demonstrar o valor do pensamento sustentável, é preciso mostrar ao aluno que é possível associar os interesses da empresa com as necessidades da sociedade. Trabalhar o modelo mental de executivos habituados a considerar apenas questões financeiras como prioridade, ressaltar o impacto social negativo e positivo das atividades de cada um e buscar o engajamento para as causas promulgadas pela ONU são desafios diários da instituição.

Após assumir o compromisso global de disseminar a Agenda 2030 da ONU, a Instituição deu início a uma série de atividades entre seus principais stakeholders. Com relação aos alunos, a ação priorizada foi direcionada aos mestrados de forma que a disciplina Sustentabilidade nas Organizações – parte da grade obrigatórias do Programa de Mestrado – construída com base nos princípios do Pacto Global e PRME – foi reestruturada tornando os ODS pano de fundo de todas as atividades desempenhadas. A metodologia aplicada nessa disciplina - e foco desse estudo – foi a principal resposta aos desafios da Instituição.

Formando líderes globalmente responsáveis

Lançado em 2013 como o primeiro mestrado em Governança e Sustentabilidade do país, a proposta de associar as duas temáticas teve como intuito trabalhar a sustentabilidade de modo transversal fazendo uso da transdisciplinaridade para influir no processo de transformação da sociedade, sem abrir mão dos conteúdos curriculares tradicionais. A liderança, a governança, a sustentabilidade, a inovação, a ética e o empreendedorismo são os conceitos norteadores do programa e servem como orientação e diretrizes para a educação responsável aplicada à todas as atividades da Instituição.

Consolidada na grade obrigatória do Mestrado, a disciplina de Sustentabilidade nas Organizações traduz as diretrizes do Programa e tem como base o entendimento do desenvolvimento sustentável como modelo orientador de estratégias e políticas. Visa promover a sustentabilidade tanto do ambiente interno das empresas, quanto no ambiente

externo (meso e macrocontextos) e coloca em pauta a Agenda 2030 da ONU em atividades práticas que buscam o comprometimento dos envolvidos.

O objetivo geral da disciplina é mostrar que a sustentabilidade é resultado da colaboração de diversos setores da sociedade, por isso explora o colaborativo, a construção em grupo, o compartilhamento de experiências e a aplicabilidade de ideias. Durante as atividades da disciplina, os alunos são chamados a entender a sustentabilidade como parte do processo de gestão de uma empresa e que, portanto, deve ser trabalhada de forma transversal fomentando o envolvimento de toda a organização para que, conseqüentemente, torne-se valor intrínseco desta.

Tal entendimento é visado a partir da combinação de três importantes elementos aplicados na metodologia: a construção do conhecimento a partir da discussão e análise de teorias consagradas; a apresentação, discussão e disseminação de conhecimentos acerca dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável; e o incentivo à busca por soluções aplicáveis e resultados concretos em um processo evolutivo que migra da fase conceitual para a aplicação prática dos assuntos abordados em sala de aula.

Para contextualização da disciplina, as aulas iniciam-se com a disseminação dos conceitos de Sustentabilidade, Desenvolvimento Sustentável e Sustentabilidade Corporativa, segundo os autores Jeffrey Sachs (2008), Ignacy Sachs (2002), Thiery-Cherques (2003), entre outros. Em seguida é apresentado o SDG Compass (Sustainable Development Goals Compass): um guia publicado pela Organização das Nações Unidas para orientar executivos das empresas sobre como alinhar suas estratégias, bem como medir e gerenciar sua contribuição para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Os alunos são divididos em grupos e convidados a reconceituar o termo ‘desenvolvimento sustentável’, promovendo uma discussão e explorando a percepção de cada indivíduo. O exercício cultiva a construção colaborativa, o trabalho em grupo e o respeito mútuo. Força a análise do tema sob diferentes perspectivas. Incentiva os participantes a se posicionarem expondo o ponto de vista individual, concordando ou discordando dos demais, propiciando um ambiente de evolução. A versão final criada pelo grupo deve estar de acordo com as expectativas de cada um.

Ao buscar o consenso a partir do dissenso, a atividade faz alusão à realidade mundial atual, onde líderes de diversas nações se reúnem periodicamente para discutir o futuro do planeta. Porém, para que haja evolução dos processos garantindo a continuidade do planeta, é preciso encontrar uma resposta que atenda ao interesse de todas as nações e indivíduos da Terra sem abrir mão das limitações e interesses de cada país, representado por seu líder.

As concepções elaboradas pelos grupos são então transformadas em uma só definição, que também deve ser julgada e aprovada por todos os alunos da turma, mais uma vez exercitando a colaboração. O exercício de reconceituar ‘desenvolvimento sustentável’ visa demonstrar que o termo ainda é algo novo e está em construção juntamente com a sociedade, ressaltando a importância do papel de cada um nesse processo. O conceito definido pela turma é, então, encaminhado a representantes da ONU. Serve de insumo para o entendimento da percepção da sociedade em relação ao que seria um desenvolvimento sustentável, e pode influenciar as ações de desenvolvimento executadas pela ONU.

Tendo em vista que os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são o pano de fundo da disciplina de Sustentabilidade nas Organizações, para trabalhá-los de forma dinâmica, cada um dos Objetivos é entregue a um grupo de dois ou três alunos para uma pesquisa aprofundada acerca da abrangência de cada ODS, quais são suas metas e indicadores e como está a situação do Brasil em relação a cada ODS. Em forma de artigo,

o grupo deve conceituar e interpretar o ODS para posteriormente apresentar sua pesquisa em um seminário para a turma, disseminando o conhecimento entre os demais alunos e discutindo cada tema de forma isolada e aprofundada.

Essa metodologia visa incentivar os alunos a buscarem o conhecimento, compreendê-lo a partir de suas próprias percepções e replicá-lo explorando suas habilidades de liderança e convicção. A metodologia foi desenhada a partir do princípio de que por meio da construção, o aluno desenvolve uma relação com o tema estudado e toma-o como verdade para si. Vivencia-se uma maior conexão e integração do aluno com o respectivo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, fortalecendo seu engajamento com o tema.

O incentivo à busca por soluções aplicáveis é resultado das atividades de promoção da aproximação dos alunos com o mercado corporativo. Nas aulas de Sustentabilidade nas Organizações no Mestrado de Governança e Sustentabilidade do ISAE esse processo acontece de três maneiras distintas.

A atividade inicial consiste em conhecer e discutir casos publicados de empresas que já implantaram um processo de gestão da sustentabilidade. Com a Agenda 2030 e os estudos de caso em mente, os alunos propõem estratégias de melhorias do processo de gestão da sustentabilidade para as empresas que são discutidas em sala de aula e essas são encaminhadas via e-mail para gestores das empresas como sugestões para análise e estudo de viabilidade.

A segunda ação acontece por meio de uma discussão promovida entre os alunos da disciplina e profissionais de grandes companhias. Executivos são convidados a apresentar para a turma - em forma de seminário - como a sustentabilidade é aplicada em suas empresas, ressaltando os principais desafios e resultados. Nesse exercício, além de conhecer casos de sucesso, é possível tirar dúvidas com especialistas, discutir diferentes abordagens, rever estratégias e identificar lições aprendidas com base em resultados concretos.

Cada executivo convidado visa explorar não somente os desafios da implantação da sustentabilidade corporativa, mas sua atuação em prol do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável específico referente ao seu campo de atuação e demais ODS correlatos às suas atividades.

Destacam-se entre os participantes do seminário executivos das empresas Banco Itaú – terceiro maior banco do país (Banco Central, 2016); a Klabin - maior produtora e exportadora de papéis do Brasil; a CPFL - Companhia Paulista de Força e Luz, uma das maiores empresas do setor elétrico brasileiro e distribuidora de energia do interior do estado de São Paulo; o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, organização não-governamental que busca mobilizar e apoiar empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável e a Itaipu Binacional, líder mundial em produção de energia limpa e renovável.

A terceira experiência dos alunos com o ambiente corporativo acontece durante o trabalho de conclusão da disciplina. Nessa fase, já com insumo suficiente para a realização de um diagnóstico mais aprofundado, cada grupo de dois a três alunos deve identificar no mercado uma empresa a qual tenham acesso podendo atuar como consultores para uma avaliação detalhada da gestão da governança e da sustentabilidade aplicada na organização. Durante o trabalho de pesquisa, os alunos devem conhecer a equipe de liderança da empresa escolhida, entender seu sistema de governança e sustentabilidade, e identificar quais e como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são trabalhados no referido contexto.

Após o período de inserção, os alunos são orientados a desenvolver uma Matriz de Maturidade das empresas. Nessa matriz são pontuadas informações acerca da

governança, sustentabilidade e adesão da empresa aos ODS, possibilitando a elaboração de uma análise do nível de maturidade estratégica da empresa nesses pontos.

Para a construção da Matriz, os alunos têm como base as matrizes de maturidade desenvolvidas pelos autores Zadek (2004), Googins, Mirvis and Rochlin (2006) e a CSR Value Curve do IBM Institute for Business Value (2008).

A partir desse diagnóstico, os alunos avaliam a gestão de sustentabilidade da empresa estudada, promovendo pontos positivos, apontando gaps e sugerindo melhorias a partir da concepção de cada grupo. O resultado é apresentado à turma em forma de seminário, enquanto o relatório final é encaminhado para as empresas como *feedback*.

No final do curso da disciplina, um último exercício trabalha a capacidade cognitiva dos alunos. Ao recapitular as atividades, os participantes passam a entender o caráter conexo e interdependente dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, percebendo a necessidade de desenvolver uma visão holística de todas as dimensões da sustentabilidade e seus impactos.

Como resultado, os alunos experienciam um processo de auto percepção de seu progresso, conscientizando-se da maturidade estratégica atingida em relação ao desenvolvimento sustentável e aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Cada um dos exercícios elaborados é pensado para atuar de forma concatenada, permitindo que os alunos sejam inseridos em um processo de educação experiencial e adquiram conhecimento, desenvolvendo competências que não obedecem a uma lógica apenas cumulativa e aditiva. Trata-se de uma composição de novos saberes associados à vivência adquirida pela pessoa durante sua jornada educacional e profissional.

Dessa forma, a metodologia aplicada propõe a valorização do indivíduo e suas habilidades para convergir para uma gestão focada em resultados coerentes e aplicáveis. A dinâmica das aulas aproxima o aluno da realidade organizacional e conduz os estudos realizados na academia para a prática das empresas, elevando o potencial do conhecimento empírico.

O objetivo final é que os alunos entendam os desafios da gestão da sustentabilidade e percebam que podem e devem ser atores da mudança que o mundo precisa. A inserção dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável na gestão das empresas estudadas promove a mudança de percepção dos alunos que passam a enxergar os ODS como algo possível de ser atingido e que depende somente de uma mudança de comportamento e atitude.

Resultados

Inserir os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável como tema principal da disciplina de Sustentabilidade nas Organizações tem o intuito de despertar nos alunos uma visão crítica e atenta para a necessidade de ação frente às problemáticas do desenvolvimento sustentável.

Durante as aulas, os alunos participam de desafios e testam suas competências por meio do contato com estudos de casos, na elaboração de análises críticas e na aprendizagem experiencial baseada na solução de problemas complexos, visando sua preparação como líderes globalmente responsáveis que poderão servir como referência ao PRME e às próprias empresas que representam.

Como resultado da metodologia aplicada, pode ser observado que os participantes atingiram um grau de compreensão desafiador construído a partir do estímulo ao desenvolvimento e aplicação de ações que integram a governança e a sustentabilidade, explorando as habilidades individuais dos alunos, bem como, sua capacidade de trabalhar em grupo.

A partir da percepção dos alunos acerca dos ODS, as análises sobre as matrizes de maturidade atingiram um nível altamente crítico. Foi observado que os alunos puderam alcançar um entendimento que lhes permitiu questionar com propriedade as ações desenvolvidas nas empresas estudadas, bem como, se sentiram capazes de diagnosticar a maturidade das empresas no que diz respeito à sua aderência aos Objetivos Globais.

Da mesma forma, conforme as dinâmicas aplicadas em sala exigiam alto grau de envolvimento dos alunos participantes - colocando-os como protagonistas do aprendizado - observou-se um empoderamento dos mesmos com relação ao assunto. Dessa forma, os objetivos e metas da Agenda 2030 passaram a ser tratados e discutidos dentro da dinâmica empresarial a partir do ponto de vista da atuação e experiência corporativa dos alunos.

Apesar de observado aumento do envolvimento e atenção dos alunos dedicada ao tema, o tema ainda não tem grande representatividade nas dissertações do Programa de Mestrado. Sendo esse um fator a ser trabalhado nas próximas turmas em curso.

Promoção de um novo *mindset*

A contribuição dessa metodologia é sua disposição para promover a construção colaborativa do conhecimento. Tal construção acontece no desenrolar de ações como: o incentivo à participação ativa dos alunos por meio de grupos de pesquisa e discussão; o posicionamento do professor como mediador e parceiro do processo de descoberta de forma conjunta aos alunos; a contribuição de visitas de profissionais do mercado orientadores da sustentabilidade em suas empresas; e a contribuição do aluno com o mercado e com a sociedade em um processo que vai além da sala de aula.

A troca de experiências, novas percepções e aprendizado contínuo contribuem inclusive para a uma menor possibilidade de erro dessa liderança durante a implantação dos preceitos da sustentabilidade em sua gestão. É de suma importância ressaltar que tal lógica depende em muito do processo particular de ampliação do nível de consciência de cada participante. Fator que somente é possível por meio do autoconhecimento e avaliação necessários para uma real mudança de percepção de valores e, conseqüente evolução do pensamento e posicionamento em prol do almejado desenvolvimento sustentável.

Para esta evolução é atribuído o nome de ‘maturitômetro’. Processo que pode ser entendido como a auto percepção do aluno de seu próprio nível de maturidade estratégica alcançado durante o andamento ou ao fim da aquisição dos saberes difundidos e assimilados.

Diante do exposto, é possível afirmar que ao atuar nessa linha, a escola contribui para a formação de um novo *mindset* da liderança, respondendo ao desafio colocado por John Elkington (2013) que definiu como meta das escolas de negócios criar “zeronautas”, isto é, inventores, empreendedores, intraempreendedores, investidores, gerentes ou educadores que promovem a criação de riqueza, reduzindo para zero os impactos ambientais, econômicos e sociais adversos. (Elkington, 2013).

Considerações finais

Escolas de negócios tem papel fundamental na formação de valores voltados para os interesses da sociedade e que servirão como guia para a atuação dos líderes durante sua trajetória profissional. Temas como ética, sustentabilidade, liderança, inovação, empreendedorismo e governança corporativa precisam ser abordados em vista de desenvolver um currículo educacional pautado em valores para a formação de lideranças responsáveis e conscientes de seu papel na construção de um futuro mais justo e promissor diante das necessidades do planeta.

Há que se considerar que quando falamos em preparação de líderes consideramos também aqueles que assumem postos nos Governos. Como peças fundamentais na articulação de políticas inclusivas aos ODS, é fundamental que estejam no radar das escolas de negócios e organizações da sociedade civil.

No contexto brasileiro, observa-se uma tendência à inserção da Educação Executiva Responsável no currículo das escolas de negócios, uma vez que temos a maior rede de signatários do PRME no mundo, chegando a ser o único país a contar com um capítulo do PRME específico. No entanto, o Brasil conta com apenas 32 instituições signatárias dentro de um universo incontável de escolas. Há ainda uma centralização dessas, uma vez que, 12 estão alocadas somente no estado do Paraná. Esses números representam que ainda há muito que se conquistar na busca por atores na disseminação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Por isso, iniciativas como a descrita nesse estudo, que visam adotar a agenda 2030 como parte da estratégia do negócio, preparando líderes, articulando parcerias e elaborando projetos que aproximam as escolas do mundo corporativo, servem de inspiração e estímulo para que executivos dos mais variados segmentos da sociedade aprendam a trabalhar essa habilidade paralela e conjuntamente às estratégias de gestão empresarial.

Para dar continuidade aos projetos e avançar na implantação da Agenda 2030, a verdadeira missão das escolas de negócios vai além do ensino de valores aos executivos das empresas. É necessário trazer a premissa da inovação para a sala de aula e, assim, renovar os modelos de ensino de modo que os avanços tecnológicos se tornem aliados do processo de aprendizagem, fornecendo ferramentas facilitadoras e auxiliando na criação de estratégias resolutivas para problemas cada vez mais multidisciplinares, multidimensionais, globais e planetários.

Referências bibliográficas

Arruda Filho, N. de P. (2015). *Perspectivaction: A New Educational Framework to Include Sustainability in Responsible Management Education*. In: Walter Leal Filho. (Org.) *Transformative Approaches to Sustainable Development at Universities*. (p. 257-270) Suíça: Springer International Publishing. DOI: 10.1007/978-3-319-08837-2_18

Banco Data, (2016). *Maiores Bancos em total de ativos*. Available at <http://www.bancodata.com.br/bancos>. Accessed 30.11.2016

Ban Ki Moon, H.E. (2015). *Next Sustainable Business*. New York, United Nations Global Compact.

Elkington, J. (2013). *The New Language of Sustainability*. (p. 70-72). São Paulo, Revista Ideia Sustentável.

Escudero, M., A., Cabrera, *et al.* (2007). *Principles for Responsible Business Education*. EFMD – European Foundation for Management Development. [http://www.pactoglobal.org.br/doc/Principios para Educacao Empresarial Responsavel.pdf](http://www.pactoglobal.org.br/doc/Principios_para_Educacao_Empresarial_Responsavel.pdf). Accessed 09.03.15

Googins, B.K., Mirvis, P. H., Rochlin, S. A. (2006). Stages of Corporate Citizenship. https://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/events/2008.10.23_GooginsMirvis.pdf
Accessed 20.11.16

IBM Institute for Business Value. (2008). Attaining sustainable growth through corporate social responsibility. New York. IBM Global Services.

ONU - Organização das Nações Unidas. (2000). The Global Compact. New York, EUA.

Sachs, I. (2002) Pathways to sustainable development. 2. ed. Rio de Janeiro: Garamond.

Sachs, J. (2008). The wealth of all. Rio de Janeiro, Nova Fronteira.

Thiery-Cherques, H. R. (2003). Moral responsibility and corporate identity. Revista de Administração Contemporânea 7(esp.), (p.31-50).