

O PAPEL DO ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES EM UM PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

1 INTRODUÇÃO

As organizações funcionam como organismos vivos em constante evolução (Ivaldi et al., 2022) e quando bem-sucedidas, aumentam a complexidade dos recursos necessários para suas operações (Lam et al., 2021). As pessoas se tornam o diferencial competitivo, representando a principal vantagem da organização em um ambiente globalizado e desafiador (Azeem et al., 2021). Assim, a gestão de Recursos Humanos (RH) foca no desenvolvimento de uma cultura que favoreça a inovação, a aprendizagem contínua e o engajamento dos funcionários, tornando-se um papel estratégico para alcançar os objetivos empresariais (Agustian et al. 2024).

Funcionários engajados geralmente têm emoções positivas, como felicidade, alegria e entusiasmo, possuem melhor saúde, criam seus próprios empregos e recursos pessoais que melhoram sua competência (Ngozi e Edwinah, 2022). O engajamento dos colaboradores vai além da satisfação no trabalho. Ele se intensifica quando há um propósito claro.

Líderes que comunicam um ‘porquê’ inspirador criam um ambiente onde os funcionários se sentem conectados a uma missão maior, aumentando a motivação intrínseca. Isso é crucial, pois os trabalhadores buscam contribuir para algo significativo, não apenas receber uma remuneração (Sinek, 2018). Desta forma, organizações preocupadas com um futuro mais sustentável criam políticas que inspiram colaboradores e comunidade a tornarem-se organizações mais saudáveis e ambientalmente mais sustentáveis, criando estímulos para que cada um faça escolhas mais conscientes (CNPEM, 2024).

Com isso, é notável que as alterações que presenciamos no meio ambiente têm como característica principal a influência das atividades causadas pelo ser humano (Lima, 2020; Melo et al. 2020). Assim, a compreensão sobre a degradação ambiental tem crescido, levando a comunidade científica a reconhecer a influência das questões ambientais na saúde da população, que depende da capacidade de suporte à vida oferecido pelos serviços da biosfera, incluindo a disponibilidade de alimentos e água, a redução de doenças infecciosas e a segurança física, além do bem-estar associado à estabilidade climática (Lima, 2020).

Desta forma, o Centro Nacional de Pesquisa em Energia e Materiais (CNPEM), uma organização social supervisionada pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), estruturou, em 2023, o Programa “Soluções Estratégicas de Responsabilidade, Interação, Educação e Meio Ambiente” (SERIEMA) (Seriema, 2024). O programa busca implementar ações sustentáveis dentro do CNPEM, visando integrar práticas ecológicas ao dia a dia.

Este estudo teve como objetivo avaliar o engajamento dos colaboradores do CNPEM no Programa SERIEMA, a partir da identificação do seu envolvimento nas ações do Programa e análise da existência de uma cultura organizacional favorável a essas iniciativas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ENGAJAMENTO DE COLABORADORES EM ORGANIZAÇÕES SUSTENTÁVEIS

Dentre as diversas definições sobre engajamento, um ponto em comum é a compreensão de que ele é uma condição positiva, que contribui para o desempenho, tanto individual quanto organizacional, e o quanto as pessoas se envolvem ou se afastam de suas experiências pessoais durante o desempenho de suas funções no trabalho (Oliveira e Rocha, 2017). Em geral, as pessoas que trabalham buscam autodesenvolvimento, cooperação e atividades que proporcionem prazer e realização pessoal (Pagis, 2021). O engajamento no trabalho, portanto,

é a conexão emocional e psicológica que os colaboradores têm com suas funções e com a organização (Gallup, 2022).

Estudos da Gallup indicam que colaboradores engajados tendem a permanecer na empresa e a serem mais produtivos, mais proativos e mais inclinados a se tornarem defensores da marca (Gallup, 2023). De acordo com Moura (2024), esses colaboradores veem os desafios como oportunidades para se desenvolverem e aprimorarem suas habilidades, utilizando as instituições em que trabalham para seu crescimento pessoal e profissional. Logo, colaboradores motivados por um propósito tornam-se engajados, proativos e resilientes, gerando resultados favoráveis para si, para a equipe e para toda a organização (Shinoda, 2021).

3 METODOLOGIA

O estudo foi realizado através de uma pesquisa de natureza exploratória. O delineador do trabalho foi um estudo de caso com colaboradores do CNPEM, que conta com aproximadamente 1000 funcionários e, aproximadamente, 887 colaboradores atuantes e envolvidos diretamente no programa SERIEMA. No total, foram obtidas 196 respostas, correspondendo a 22,10% do grupo total de participantes.

A coleta de dados foi realizada de forma anônima, por meio de um questionário semiestruturado, contendo perguntas fechadas e uma pergunta aberta. A ferramenta utilizada foi o “Microsoft Forms” e o questionário foi enviado no e-mail corporativo de todos os colaboradores através de um Bilhetônico, que é o e-mail da comunicação interna da Organização Social, e ficou aberto para respostas no período de 12 a 19 de dezembro de 2024.

Para a obtenção dos dados do questionário, optou-se pela utilização da escala de Likert, de cinco pontos, a fim de facilitar o tempo de resposta do questionário e não sobrecarregar os respondentes com muitas opções. Os dados foram analisados com intuito de avaliar se há ou não engajamento por parte dos colaboradores, o que os motiva a participar do programa, qual o impacto causado na organização e na comunidade e avaliar pontos de melhoria e futuras implementações.

Por fim, foi feita uma discussão das análises e resultados obtidos na pesquisa, elencados os principais pontos que influenciam no engajamento dos colaboradores e coletadas as informações que auxiliarão em futuras decisões de melhoria.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE ESTUDO

O CNPEM reúne equipes multitemáticas altamente especializadas, infraestruturas laboratoriais sofisticadas e abertas à comunidade científica, além de projetos de pesquisa e desenvolvimento em áreas estratégicas, contando com parcerias com o setor produtivo e atividades de formação e capacitação de jovens pesquisadores. O Centro é composto de quatro laboratórios nacionais: Laboratório Nacional de Biociências (LNBIO), Laboratório Nacional de Biorrenováveis (LNBR), Laboratório Nacional de Nanotecnologia (LNNANO) e Laboratório Nacional de Luz Síncrotron (LNLS). Com o apoio do Ministério da Educação [MEC], o CNPEM expandiu suas atividades com o início da Ilum Escola Superior de Ciência, com o curso de graduação interdisciplinar em Ciência, Tecnologia e Inovação (CNPEM, 2024).

O programa SERIEMA surgiu da necessidade de implementar ações sustentáveis no local, visando integrar práticas ecológicas ao dia a dia. Além disso, a iniciativa destaca a importância de uma economia circular, a educação e a consciência sobre a sustentabilidade, promovendo a redução de resíduos e o impacto ambiental. Tem como objetivo principal o incentivo à cultura de responsabilidade socioambiental dentro do Centro, buscando o

engajamento de todos os colaboradores em ações que beneficiam tanto o meio ambiente quanto a comunidade local (Leite, 2024; SERIEMA, 2024).

4.2 ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES NO PROGRAMA SERIEMA

Inicialmente, buscou-se saber qual o nível de conhecimento que os colaboradores têm do programa. A grande maioria demonstrou ter um bom conhecimento sobre o Programa Seriemá, (93%, no total). Foi um resultado muito positivo, pois demonstrou um alto nível de conhecimento, que é fundamental para o engajamento e a eficácia das iniciativas implementadas.

Sobre a crença dos colaboradores na importância das ações de sustentabilidade para a organização e comunidade, 89% dos colaboradores acreditam na importância das ações, destacando que há um grande alinhamento com os valores da organização e o entendimento do impacto positivo dessas ações, tanto internamente quanto na comunidade.

Assegurar que as organizações atinjam resultados desejados e satisfatórios, mantendo a ética e assumindo responsabilidades socioambientais, é atualmente um dos maiores desafios dos gestores (Oliveira e Silva, 2021). O conceito de motivação tem grande relevância, não apenas no ambiente organizacional, mas também no dia a dia de cada indivíduo (Miranda e Barbosa, 2016). Torna-se, portanto, indiscutível o entendimento de que as organizações são constituídas por pessoas e é vital conciliar os objetivos individuais com os da organização para assegurar que as equipes se mantenham motivadas (Oliveira e Silva, 2021).

A avaliação sobre a motivação dos colaboradores frente ao programa apresentou um alto índice de motivação e apoio, totalizando 86% de colaboradores que se sentiram motivados e engajados com as iniciativas de sustentabilidade. Embora a maioria se sinta motivada, existe espaço para aprimorar o engajamento de todos e aumentar o senso de pertencimento.

Buscou-se compreender também se os colaboradores recebem informações sobre como contribuir com o programa. Um total de 89% se sente bem-informado sobre como contribuir e participar, indicando uma percepção bastante positiva em relação à comunicação das diretrizes do programa. Além disso, 96% dos respondentes demonstrou grande desejo de que o CNPEM continue implementando novas ações de sustentabilidade, o que aponta um alto nível de comprometimento e interesse por parte dos colaboradores em ver a organização avançar na área da sustentabilidade, havendo apoio da população em desenvolver novas ações e projetos sustentáveis, de modo a gerar maior engajamento e fortalecimento da cultura de sustentabilidade no CNPEM.

Ademais, observou-se que os resultados indicam que os colaboradores acreditam que o programa de sustentabilidade tem contribuído significativamente para a formação de uma cultura organizacional mais responsável. Junto a isso, ao questionar se o programa trouxe mudanças positivas nas práticas sustentáveis no CNPEM, 81% reconheceram mudanças positivas, demonstrando um reconhecimento geral das melhorias nas práticas sustentáveis.

Os resultados desse estudo de caso permitiram uma análise do engajamento dos colaboradores nas ações de sustentabilidade promovidas pela organização social. Percebe-se uma cultura organizacional fortemente favorável a essas iniciativas, refletida no alto nível de motivação e apoio dos colaboradores. Tal integração reafirma a relevância das práticas sustentáveis dentro da instituição e seu impacto positivo, tanto no ambiente interno quanto na comunidade em geral.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou avaliar o envolvimento dos colaboradores de uma organização social no Programa de Desenvolvimento Sustentável cognominado SERIEMA. A

análise da participação dos colaboradores indica que o engajamento efetivo está diretamente relacionado à existência de espaços de comunicação, transparência nos processos e incentivo à corresponsabilidade. Nesse sentido, destaca-se o papel estratégico da gestão em manter as ações sustentáveis como parte do planejamento organizacional de longo prazo, assegurando sua continuidade, aprimoramento e alinhamento às diretrizes institucionais.

Ressalta-se a importância de consolidar uma cultura organizacional voltada à sustentabilidade, na qual os princípios socioambientais sejam integrados de forma sistêmica às práticas institucionais. A sustentabilidade, portanto, deve ser tratada como um processo cíclico e adaptativo, que exige monitoramento constante, atualização de estratégias e a valorização humana como elemento central na promoção de transformações ambientais positivas e duradouras. Dessa maneira, a organização fortalece sua identidade sustentável, estimula a criação de novas instituições, fortalece as que já existem e estimula o engajamento da sociedade, contribuindo significativamente para um futuro mais responsável e consciente.

Ainda, durante o desenvolvimento deste trabalho, observou-se uma limitação de materiais e referências específicas sobre o tema abordado, dificultando a obtenção de informações e análises mais detalhadas. Ressalta-se, portanto, a necessidade de estudos que ampliem o conhecimento na área, proporcionando subsídios mais robustos. Por fim, como sugestão para futuras ações, sugere-se a continuidade da realização de campanhas de conscientização sobre a importância das ações de sustentabilidade no âmbito da organização.

REFERÊNCIAS

AZEEM, Muhammad et al. Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. **Technology in Society**, v. 66, p. 101635, 2021.

Centro Nacional de Pesquisa em Energia e Materiais [CNPEM]. 2024. Disponível em: <https://cnpem.br/>. Acesso em: 06 nov. 2024.

GALLUP. 2022. **State of the Global Workplace: 2022 Report**. Disponível em <<https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx>>. Acesso em: 22 set. 2024.

GALLUP. 2023. **Relatório 2023: State of the Global Workplace da Gallup**. Disponível em <https://productoversee.com/state-of-the-global-workplace-2023-report/>. Acesso em 01 nov. 2024.

IVALDI, Silvia; SCARATTI, Giuseppe; FREGNAN, Ezio. Dwelling within the fourth industrial revolution: organizational learning for new competences, processes and work cultures. **Journal of Workplace Learning**, v. 34, n. 1, p. 1-26, 2022.

LAM, Long et al. The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. **Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity**, v. 7, n. 1, p. 66, 2021.

LEITE, L. F. **CNPEM cria moeda social para incentivar adoção de práticas sustentáveis**. Correio Popular. Campinas, SP, Brasil. 2024.

LIMA, C. E. P. 2020. **As mudanças ambientais e a saúde humana: impactos da degradação ambiental sobre surtos de doenças infecciosas**. Disponível em: www.embrapa.br. Acesso em: 17 nov. 2024.

DE MELO, Ledyane Munique Rosa et al. Os impactos ambientais em decorrência da interferência negativa humana arraçoada pelo progresso econômico. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 10, p. 74935-74952, 2020.

DE SOUZA, Letícia Duarte. MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. **Revista Mangaio Acadêmico**, v. 3, n. 1, p. 71-85, 2018.

MOURA, D. 2024. **Como fomentar um ambiente de engajamento no trabalho**. Revista E&S. Disponível em <<https://revistaes.com.br/colunas/como-fomentar-um-ambiente-de-engajamento-no-trabalho>>. Acesso em: 10 out. 2024.

NGOZI, D.; EDWINAH, Amah. Employee engagement and talent retention: a review. **South Asian Research Journal of Biology and Applied Biosciences**, v. 4, n. 5, p. 188-197, 2022.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; ROCHA, Juliana da Costa. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. **Revista brasileira de gestão de negócios**, v. 19, n. 65, p. 415-431, 2017.

OLIVEIRA, André Amorim; SILVA, Fabiana Ferreira. Limites e decorrências da teoria das necessidades humanas de Abraham Harold Maslow. **Caderno de Administração**, v. 29, n. 2, p. 100-115, 2021.

PAGIS, Michal. Inhabiting the self-work romantic utopia: Positive psychology, life coaching, and the challenge of self-fulfillment at work. **Work and Occupations**, v. 48, n. 1, p. 40-69, 2021.

PREZIOSI, Giuliana. **A Influência da Sustentabilidade no Engajamento da Geração Z no Trabalho. 2021. 194f.** 2021. Tese de Doutorado. Tese (Mestrado)–Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

Soluções Estratégicas de Responsabilidade, Interação, Educação e Meio Ambiente [Seriema]. 2024. Disponível em: <https://intranet.cnpem.br/lnls/interna/index.php?ID=NzE0>. Acesso em: 06 nov. 2024.

SHINODA, Carol. Propósito de vida. um guia prático para desenvolver o seu. **Benvirá, São Paulo, SP, Brasil**, 2021.

SINEK, Simon. **Comece pelo porquê: como grandes líderes inspiram pessoas e equipes a agir**. Sextante, 2018.