

MENSURAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE EM MEDIAS E PEQUENAS EMPRESAS: UMA PROPOSTA PARA A ADOÇÃO DO SDG COMPASS COMPLEMENTADA PELOS INDICADORES ESG.

CLAUDIO MARLUS SKORA

UCES - UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES

ANDRÉA DOS SANTOS REGINA

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS - FGV

Título

MENSURAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE EM MEDIAS E PEQUENAS EMPRESAS: UMA PROPOSTA PARA A ADOÇÃO DO SDG COMPASS COMPLEMENTADA PELOS INDICADORES ESG.

Resumo (no máximo 200 palavras)

A agenda 2030 e os seus objetivos (ODS) constituem um conjunto integrado e indivisível de prioridades globais para o desenvolvimento sustentável. Deve-se ter a perspectiva que esses objetivos podem ser entendidos como uma lista de tarefas que todos os *stakeholders* devem cumprir, sejam eles governos, sociedade civil, setor privado, ou seja, abrange o compromisso de todas as pessoas físicas e jurídicas na jornada mútua para a obtenção de um futuro próximo sustentável. Pela sua importância na economia dos países, notadamente a brasileira, as pequenas e medias empresas não podem ficar alheias ao desenvolvimento sustentável. O SDG Compass fornece para as empresas um guia para implantação não só dos Objetivos de desenvolvimento sustentável, mas destes, atrelados a políticas de sustentabilidade alinhadas as tendências mundiais. A dificuldade, porém, está no fato de que as empresas, principalmente as de médio e pequeno porte que aderem a Agenda 2030, dificilmente superam a fase de implantação de estabelecimento de metas. Este trabalho, então, apresenta o modelo SEG, e seus indicadores, como forma de inspirar as empresas de pequeno porte orientar sua gestão ambiental no sentido de gerenciar os esforços em torno do bem comum.

Palavras-chave

Objetivos de desenvolvimento sustentável, SDG Compass, Modelo de Indicadores ESG.

Introdução

Um dos princípios das Organização das Nações Unidas é o de “realizar a cooperação internacional para resolver os problemas mundiais de caráter econômico, social, cultural e humanitário, promovendo o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais”, conforme ONU (2020b, p. 1). Isso a legitima como entidade amálgama para concentrar as discussões e atividades para o desenvolvimento sustentável, sendo m centro com destinação a harmonizar a ação dos povos para a efetivação dos objetivos de interesse da humanidade.

Legitimada pelos seus princípios e por não ser uma questão de somente alguns líderes, países, empresas, organizações não governamentais ou pessoas, mas de toda a humanidade, em setembro de 2015, a ONU liderou um movimento de consolidar as ações em direção ao desenvolvimento sustentável em todo mundo, denominado **Agenda 2030**.

O processo de construção da Agenda foi amplamente democrático, envolvendo consultas públicas, que priorizou as temáticas dos novos objetivos após entrevistas com mais de 7 milhões de pessoas no mundo. Os resultados das pesquisas foram agrupados e apresentados no primeiro relatório dedicado a subsidiar a construção da futura agenda. Ao fim de intenso processo de consultas e debates, foram estabelecidos dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) e aproximadamente cento e setenta metas foram lançadas, construídas sobre as bases estabelecidas pelos objetivos do milênio (ODMs), procurando completar o trabalho inacabado referente a eles e responder a novos desafios.

A agenda 2030 e os seus objetivos constituem um conjunto integrado e indivisível de prioridades globais para o desenvolvimento sustentável. É o que afirma De Carvalho (2015, p. 72): os ODS podem ser “o início de um período de aprimoramento da percepção sobre a relação entre os desafios ambientais e os compromissos do desenvolvimento humano” atuais, dado que a agenda reconhece a necessidade de considerar as dimensões social, econômica e ambiental de maneira equilibrada e integrada. A partir da Agenda 2030, a visão de que, em termos de sustentabilidade, não se pode “não deixar ninguém para trás” ganhou destaque especial. Para PNUD (2020, p. 1), os ODS são “o núcleo da Agenda e deverão ser alcançados até o ano 2030. Os objetivos são integrados e indivisíveis, e mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental”, incorporando o conceito do tripé de sustentabilidade ou *triple botton line*, como aduz Elkington(1994).

Deve-se ter a perspectiva que esses objetivos podem ser entendidos como uma lista de tarefas que todos os *stakeholders* devem cumprir, sejam eles governos, sociedade civil, setor privado, ou seja, abrange o compromisso de todas as pessoas físicas e jurídicas na jornada mútua para a obtenção de um futuro próximo sustentável.

Percebe-se, então, que mesmo empresas de pequeno porte podem, e devem ser sustentáveis, desenvolvendo em seu “modus operandi” uma perspectiva de perenidade, um olhar atento sobre o impacto da sua operação no planeta, com uma visão 360° da forma como esta operação se relaciona com todos os públicos que compõem seu ecossistema.

As PME’s são fundamentais para o avanço da sustentabilidade. Dados do Sebrae (2018) descrevem que estas são as que mais geram emprego no país com carteira assinada, somando 54% dos empregos formais existentes. A maioria situa-se no setor de comércio, com uma participação de 41% do total. Um segmento com este porte, não pode ficar afastado do esforço planetário na construção de um bem comum.

SDG Compass e o modelo ESG como fundamento para a definição de KPI’s para os ODS

Lançada em novembro de 2015, a publicação “SDG Compass – Diretrizes para implantação dos ODS na estratégia de negócios” propõe um caminho para as organizações trilharem rumo à incorporação dos ODS nas suas atividades.

Chakravorti (2017) defende que os ODS têm potencial para fornecer, pela primeira vez, um quadro para mobilizar as empresas a investirem em desenvolvimento de forma contínua e escalável, ao mesmo tempo em que busca os seus interesses comerciais. Em adição, Mazzali, Schleder e Pedreira (2013, p. 22), estabelecem que a “mudança de um modelo voltado apenas para a busca e maximização de resultados econômicos para um modelo de gestão sustentável, em que são consideradas as demandas de todos os *stakeholders*, é uma verdadeira quebra de paradigma empresarial”.

Isso ocorre, uma vez que “a preocupação com posturas socialmente corretas, ambientalmente justas e economicamente viáveis estará cada vez mais presente entre os temas de gestão”, conforme defendem Aligleri, Aligleri e Krugliankas (2009, p. 8). Trata-se de um caminho a se seguir em um ambiente dominado, normalmente, pela busca do lucro incessante.

A iniciativa do *Global Reporting Initiative* (GRI), Pacto Global e *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) serve como diretriz para implantação não só dos ODS mas de políticas de sustentabilidade alinhadas as tendências mundiais. Em um setor em que muitos falam, trata-se de uma orientação ao agir. O roteiro de implantação dos objetivos de desenvolvimento sustentável nas estratégias das empresas, pressupõem cinco etapas, ilustradas pela figura 1:

Figura 1 – Etapas de implantação dos objetivos do desenvolvimento sustentável nas organizações



Fonte: SDGCOMPASS (2018).

Na primeira etapa da implantação das ODS na estratégia das organizações, preconiza-se a **familiarização com os ODS**, conforme SDGCOMPASS (2020). Acredita-se que, mediante o desenvolvimento e a entrega de soluções para o alcance dos ODS, as organizações signatárias terão a possibilidade de identificar novas oportunidades de crescimento e reduzirão os seus perfis de risco.

As empresas podem utilizar os ODS como um referencial global para moldar, conduzir, comunicar e relatar as suas estratégias, metas e atividades, aproveitando de benefícios, tais como: a identificação de oportunidades de negócios futuras, o aumento do valor da sustentabilidade corporativa ou, ainda, estabilizar sociedades e mercados.

O próximo passo consiste em **definir prioridades**. Os apoiadores das ODS nas organizações acreditam que, a fim de aproveitar as oportunidades de negócios mais relevantes apresentadas pelos ODS e decrescer os riscos, as empresas devem ser estimuladas a definir as suas prioridades com base em uma métrica do seu impacto, sejam positivos ou negativos, atual ou potencial, em cada um dos dezessete ODS por meio da identificação da sua cadeia de valor. Chakravorti (2017, p. 6) acredita que as prioridades de ação são aquelas em que a “empresa pode ter resultados significativos e que, por sua vez, pode ter o impacto mais amplo e profundo na sociedade em geral”.

SDGCOMPASS (2020) recomenda que as organizações considerem toda a cadeia de valor como o ponto de início para a avaliação do impacto causado pela empresa e para a definição das prioridades de atuação a ser planejada e executada de forma direta ou indireta, de modo que se permita a compreender os impactos negativos atuais ou potenciais em um ou mais ODS.

Como terceira etapa da implantação das ODS, recomenda-se **estabelecer metas**. Como em qualquer atividade empresarial, o estabelecimento de métricas que resultem em metas e indicadores é crucial para o sucesso do negócio, e ajuda a identificar as prioridades compartilhadas em toda a organização. Entende-se que, mediante o alinhamento dos objetivos da empresa com os ODS, a gestão estratégica organizacional se empodera, permitindo tornar evidente o compromisso com o desenvolvimento sustentável.

Alerta-se que uma das medidas essenciais dessa fase é a seleção de indicadores-chave de desempenho (KPIs), já que é dessa forma que serão medidos o desempenho das suas atividades. Claramente isso é crucial para as demais etapas e, por isso, é foco de atenção deste trabalho.

A SDGCOMPASS (2018) aponta que a **integração** da sustentabilidade no negócio principal e na governança, e a incorporação das metas de desenvolvimento sustentável em todas as funções da empresa é o modo pelo qual se pode atingir os resultados das metas estabelecidas na etapa anterior.

Tendo em vista a realização dos seus objetivos compartilhados ou a contribuição para a solução de problemas ambientais sistêmicos, as organizações que aderem aos ODS na sua estratégia constroem redes de parcerias com os seus fornecedores, governos, organizações da sociedade civil e até concorrentes. Trata-se, aqui, de envolver todos os *stakeholders* da organização por meio de princípios e de valores, de modo que o compromisso da alta liderança da organização se faz ainda mais importante.

Em pequenas e médias organizações, a ação do proprietário ou do principal gestor é fundamental para que a sustentabilidade seja incorporada no dia a dia da empresa e transborde em todas as direções da sua cadeia de valor. Nas grandes organizações, acredita-se que é necessário o empoderamento dos Conselhos de Administração, já que definem as macroestratégias organizacionais e podem influenciar, de modo efetivo, para que ocorra a integração de metas de sustentabilidade na estratégia empresarial de longo prazo. “Conselhos podem desempenhar um papel importante, por exemplo, integrando objetivos de sustentabilidade nos critérios de recrutamento e remuneração da gestão executiva” SDGCOMPASS (2020, p. 1).

Acredita-se que ação da alta direção das organizações é fundamental, já que permite:

- a criação da ideia compartilhada de como a execução das ações em direção às metas de sustentabilidade propiciam valor para a empresa, notadamente, por do uso de meios de conscientização e comunicação aos colaboradores e clientes, ampliando objetivos comerciais, e
- a integração das metas de sustentabilidade nas avaliações de desempenho dos colaboradores, bem como a sua estruturação em conjunto ao sistema de remuneração, que é algo transgressor e, por isso, excepcional. A questão reside em permitir que incentivos financeiros adicionais sejam recebidos como retribuição ao papel específico que uma função ou indivíduo tem no alcance dos objetivos relevantes.

Como última etapa, a SDGCOMPASS (2020) recomenda o **relato e comunicação**. Mais do que uma visão de marketing ou de preocupação com os mercados de atuação da organização, comunicar os avanços da empresa também é uma forma de impactar mais organizações e as suas pessoas a favor da sustentabilidade.

Para realizar a comunicação, é fundamental que ela seja feita por meio de padrões estabelecidos pelos organismos nacionais e internacionais relacionados às ODS, uma vez que, dessa forma, facilita-se compreender o avanço dos objetivos do desenvolvimento no país e no planeta como um todo. Isso também contribui para o processo de *benchmarking*, em que boas estratégias adotadas por uma organização podem influenciar ações em outras empresas.

Como apontado, a etapa de estabelecer metas é uma das mais importantes para a implantação da sustentabilidade por meio da metodologia do SDG COMPASS. Entende-se que uma das melhores formas que uma empresa, independente do porte, mas, especialmente as pequenas e médias, podem recorrer a uma outra metodologia, denominada ESG para orientar, mensurar, avaliar e relatar os avanços auferidos pelas políticas e práticas sustentáveis por ela implementados.

O ESG (Environmental, Social, and Corporate Governance) é um conjunto de princípios e indicadores que pautam fundo de ativos de empresas responsáveis com o planeta, com a sociedade, com a saúde. Destacam Kocmanová e Kocmanová (2012) que o ESG consiste em uma “série de indicadores ambientais, sociais e de governança corporativa (ESG) que refletem a evolução das mudanças no desenvolvimento da empresa no período especificado”

Sua história tem relação com reverendos, que, em 1971, buscaram investir em empresas que se destacavam em responsabilidade social e excluir os seus investimentos de empresas que estavam contribuindo com a Guerra do Vietnã. Outro marco de expansão deste conceito deu-se em 1977, com a divulgação dos Princípios de Sullivan, uma conduta para as empresas, escrito pelo ativista de Direitos Civis que empresta o nome à iniciativa. Outro marco, foi o uso do ESG como forma de combater a segregação racial do Apartheid na África do Sul, como afirma Puaschunder (2018).

O estudo de Limkriangkrai, Koh e Durand (2016) é um exemplo de como as classificações ambientais (E), sociais (S), de governança corporativa (G) que integram o modelo ESG é utilizado para verificar o retorno de investimento em ações. Estes autores defendem que o retorno sobre os investimentos aos acionistas, bem como do incremento em captação de fundos é maior nas empresas listadas em bolsa de valores com altas classificações nesse index.

Em se pensando em uma forma de estabelecer um padrão para a criação de metas – e consequentemente indicadores para mensurar o nível de adesão e avanço das práticas sustentáveis por uma empresa, percebe-se que o olhar sobre a sua operação à luz do ESG é exatamente coincidente com o propósito do olhar para os 17 ODSs. Em uma MPE (média e pequena empresa), mesmo não sendo eleita para receber investimentos vultuosos, o ESG também pode ser indicado como parâmetro para o estabelecimento de indicadores.

Pode-se afirmar isso dado os pilares que constituem o modelo ESG, muito semelhantes ao proposto pelo triple botton line, estabelecido por Elkington (1994), a saber:

Figura 2 – Pilares do ESG

E	S	G
Ambiental	Social	Governança Corporativa
<ul style="list-style-type: none"> • Pegada de Carbono • Emissões tóxicas • Gestão de resíduos • Fonte da matéria prima • Consumo de água • Biodiversidade • Financiamento sustentável • Energia renovável • Manejo da terra 	<ul style="list-style-type: none"> • Condições de trabalho • Segurança do produto • Qualidade do produto • Saúde & Segurança • Segurança química • Capital humano • Nutrição 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrutura da diretoria • Auditoria • Ética nos negócios • Corrupção • Solidez financeira • Controle acionário • Independência do conselho • Diversidade do conselho • Direitos dos acionistas

Fonte: XP Investimentos (2020);

No cotejamento dos ODS com o modelo ESG, percebe-se que os objetivos de desenvolvimento sustentável 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 e 15 respondem ao pilar **Ambiental**. Como forma de medir os resultados de políticas e práticas ambientais poder-se-ia utilizar os seguintes indicadores:

1. Mensuração do:

- volume de água utilizada
- volume de água reutilizada
- número de iniciativas para redução do uso da água
- percentual de reduções alcançadas.

2. Mensuração do:

volume do consumo direto de energia de fontes primárias

volume do consumo indireto de energia de fontes primárias
número de iniciativas implementadas para reduzir o consumo direto e indireto de energia
percentual de redução do consumo de energia

3. Mapeamento e análise de consumo de energia indevido
4. Mensuração do:
 - percentual de materiais utilizados e materiais reciclados
 - volume de resíduo gerado
 - volume do resíduo tratado
 - volume de resíduos perigosos
5. Mapeamento e classificação do tipo de resíduo
6. Mapeamento dos tipos de tratamento de resíduo gerado
7. Identificação e mensuração dos óxidos de nitrogênio (NOx) e os óxidos de enxofre (SOx) e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e por peso
8. Número de iniciativas implementadas para compensação do efeito dos gases nocivos à atmosfera.

Por sua vez, entendendo a relação entre o Eixo S, de Social, tem-se a a maior abrangência dos ODSs. Estão relacionados, direta ou indiretamente, os ODSs 1,2,3, 4,5, 8, 10, 16. Para este ponto, uma empresa de porte pequeno ou médio pode utilizar os seguintes KPI's para estabelecer metas e relatar seu nível de desenvolvimento sustentável:

1. Percentual de contratos firmados com fornecedores que contém cláusulas relativas à garantia dos direitos humanos
2. Número de horas de treinamentos realizados junto aos funcionários com foco na conscientização para o tema de direitos humanos.
3. Percentual de funcionários treinados
4. Total de empregados contratados e seus modelos de contratação, com base na análise de gênero
5. Benefícios concedidos aos funcionários CLT, tempo integral, versus jornada reduzida, versus terceirizados.
6. Índices de contratação e turn over, considerado os marcadores sociais de grupos minorizados.
7. Mapeamento da diversidade, considerando as posições mais seniores versus posições de base.
8. Número de denúncias de incidentes discriminatórios, trabalho forçado, assédio moral e número de ações tomadas com foco corretivo.
9. Número de acidentes de trabalho
10. Número de acidentes por não conformidade com as diretrizes de segurança
11. Iniciativas com foco em conscientização e prevenção dos riscos existentes.
12. Implementação de programas de prevenção a doenças crônicas, para funcionários, familiares ou até mesmo para membros da comunidade.
13. Índices de doenças ocupacionais, número de afastamentos, dias perdidos por motivo de doença

Como eixo final do modelo ESG temos a Governança Corporativa, que se relaciona diretamente ao ODS 17, pois ele sintetiza o papel que cada setor tem para fortalecer o desenvolvimento sustentável e a importância das parcerias, alianças multissetoriais para potencializar os resultados. Sugere-se, para o porte de organização que se indica neste texto, os seguintes índices de monitoramento:

1. Existência de mecanismo que dialoguem com os principais públicos de interesse
2. Frequência do envolvimento destes públicos
3. Metodologia de resposta aos apontamentos identificados nos diálogos
4. Mapeamento da diversidade, considerando as posições mais seniores versus posições de base.
5. Número de incidentes em não conformidade com as políticas internas vigentes

Os indicadores precisam ser balizados, a partir das escolhas das ações realizadas e da análise do contexto operacional. Metas podem ser estipuladas, mas elas precisam ser coerentes com o grau de maturidade e com o grau evolutivo do processo de mudança que a empresa se propôs a perseguir.

Considerações Finais

Chakravorti (2017, p. 7) defende que os ODS “fornecem uma estrutura poderosa para as empresas se mobilizarem, organizarem-se internamente e com seus parceiros, e tomar medidas”. No entanto, apesar de todos os esforços realizados por diversos grupos para expandir a ação das ODS no meio empresarial, os resultados são tímidos. Uma pesquisa feita entre aqueles que já aderem o SDG Compass relata isso, conforme a Rede Brasil do Pacto Global, em publicação do PNUD (2020). Em um universo de 21 empresas brasileiras pesquisadas, de diversos segmentos, embora existam empresas ainda focadas em entender os ODS (14,3%), a maior parte já trabalha na definição de prioridades (42,9%).

Diz a publicação que o fato de os ODS terem sido lançados no final de 2015 pode explicar que mais da metade das companhias pesquisadas (57,2%) ainda esteja nos estágios 1 (entendendo os ODS) e 2 (definindo as prioridades), conforme PNUD (2017).

Ressalta-se que poucas empresas (4,8%) se encontram no estágio de estabelecimento de metas, mas uma parcela significativa das empresas (19%) se encontra em um estágio avançado, integrando os ODS na sua estratégia e gestão.

Percebe-se que avanço para superar os grandes desafios para o desenvolvimento sustentável ainda são tímidos, no entanto, em se tratando de ações em prol da sustentabilidade, todo empenho e envolvimento deve ser comemorado.

Percebe-se que, a cada passo da adoção dos ODS, por meio das premissas facilitadas pelo SDG Compass tem, na definição das metas, um gargalo importante e, por que não dizer, preocupante. Se realizado uma comparação com a implantação do planejamento estratégico por médias e pequenas empresas, também se percebe que o desdobramento das metas e consequente criação de indicadores é um ponto de superação e maturidade em gestão.

Este texto, ao buscar referência no modelo ESG, largamente utilizado para orientar acionistas sobre as práticas de responsabilidade social e sustentabilidade em empresas cotadas em bolsa, pode ser um guia de inspiração para organizações de pequeno porte.

Referências Bibliográficas

ALIGLERI, Lilian; ALIGLERI, Luiz A.; KRUGLIANKAS, Isak. *Gestão Socioambiental: responsabilidade e sustentabilidade do negócio*. São Paulo: Atlas, 2009.

CARVALHO, André. Objetivos do desenvolvimento sustentável. *GV-executivo*. São Paulo, v. 14, n. 2, p. 72, jul./dez., 2015.

CHAKRAVORTI, Bhaskar. How companies can champion sustainable development. *Harvard Business Review*, [S.l.], mar. 2017, p.22-29.

ELKINGTON, J. Triple bottom line revolution: reporting for the third millennium. *Australian CPA*, v. 69, p. 75, 1994.

KOCMANOVÁ, A. y DOČEKALOVÁ, M. (2012). Construction of the economic indicators of performance in relation to environmental, social and corporate governance (ESG) factors. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 60(4), 195-206.

MAZZALI, R.; SCHLEDER, A., PEDREIRA, R. E. *Gestão de negócios sustentáveis*. Rio de Janeiro: FGV, 2013. p. 162.

ONU. *Relatório sobre os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio 2015*. Disponível em <https://www.unric.org/pt/images/stories/2015/PDF/MDG2015_PT.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2020a.

ONU. *Joint Communication from special procedures*. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/ToxicWastes/Communications/OL-BRA-5-2018.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2020b.

ONU. *Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development*. Disponível em: <<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2020c.

PUASCHUNDER, Julia M. The History of Ethical, Environmental, Social, and Governance-Oriented Investments as a Key to Sustainable Prosperity in the Finance World. *Public Integrity*, v. 21[2], 2019, p. 161-181.