

## AFINAL, AS EMPRESAS SE PREOCUPAM COM ESG?

### 1 INTRODUÇÃO

A resposta à pergunta deste artigo parece óbvia, sim as empresas se preocupam. Basta observar os relatórios para investidores e notar os esforços para demonstrar suas ações e investimentos em meio ambiente, na comunidade em que atuam e o quanto estão orientadas por princípios de governança cujo indicadores demonstram desempenho superior.

Silveira e Petrini (2018) em sua revisão da literatura, argumentam que as organizações podem aumentar a produtividade de seus recursos e o valor de suas marcas com inovações que, adicionalmente, reduzem o impacto ambiental e transformam os investimentos sociais em vantagem competitiva: “o debate sobre o valor gerado à empresa por investir voluntariamente em questões socioambientais tornou-se central” (SILVEIRA; PETRINI, 2018, p. 56). No entanto, a falta de compreensão e até de consenso sobre os termos que melhor definem tais iniciativas organizacionais, leva-nos a desconfiar da longevidade da adoção do termo ESG ora adotado.

Jabbour e Santos (2008) explicam que confusões em torno dos conceitos e definições relacionados ao desenvolvimento sustentável são recorrentes por tratar-se de definições amplas e ainda pouco exploradas em uma perspectiva prática e capaz de coadjuvar as organizações a medir suas contribuições para a sustentabilidade da vida no planeta. Desta maneira, abre-se importante espaço para que as empresas integrem todas as suas ações em torno da sustentabilidade em detrimento de tratar suas iniciativas somente como projetos específicos, pouco integrados ou direcionados pontualmente aos *stakeholders*. (MACINI; BANSI; CALDANA, 2017).

Na pesquisa realizada pela FIA *Employee Experience* – FEEEx com objetivo de reconhecer as empresas que mais se preocupam com a criação de um ambiente de trabalho agradável e ao mesmo tempo produtivo, no sentido de garantir uma ótima experiência aos seus funcionários, propõe em sua pesquisa, o “fator de sustentabilidade” para compor os indicadores do prêmio “Lugares Incríveis para Trabalhar”

O fator sustentabilidade, refere-se à percepção dos funcionários da empresa quanto às práticas de sustentabilidade organizacional – sabe-se que a percepção, de acordo com a neurociência é um processo mental, caracterizado como a interação ativa do indivíduo com o ambiente que é capturada pelos cinco sentidos aliados, “a percepção é o produto da sensibilidade do indivíduo à realidade por ele vivida” (ASSIS *et al.*, 2020, p.08). Isso pode significar que as ações de sustentabilidade implementadas pela empresa, influenciadas por diversos fatores, podem não ser capturadas pela percepção de seus funcionários. Há que se considerar, além da percepção, a dificuldade que as empresas têm em manter um nível de comunicação adequado com seus funcionários, que tende a ser um *stakeholder* bastante crítico neste processo.

Sabe-se que a implementação e divulgação de métricas e indicadores de avaliação de desempenho da sustentabilidade de suas operações, publicamente reconhecidas, se tornam indispensáveis para a gestão do ESG bem como ações de *disclosure* e comunicação específica aos *stakeholders* da empresa. (MORIOKA, S. N. et al., 2018), além de aumentar a aderência de suas operações aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015).

Neste contexto, a pergunta que direcionou essa pesquisa foi: Como as empresas brasileiras avaliam suas práticas de ESG? Para solucionar o problema de pesquisa proposto, este estudo tem como objetivo geral avaliar se as empresas listadas no Prêmio Lugares Incríveis para Trabalhar consideram a ESG como parte da estratégia do negócio, delimitando-se assim, à percepção dos trabalhadores sobre as práticas e políticas de gestão de pessoas.

O estudo está estruturado como segue: a próxima seção revisa a literatura usada para construir e apresentar o objetivo. Na sequência, descrevem-se os procedimentos metodológicos usados na coleta, os resultados obtidos na pesquisa apresentados e discutidos e por fim, as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

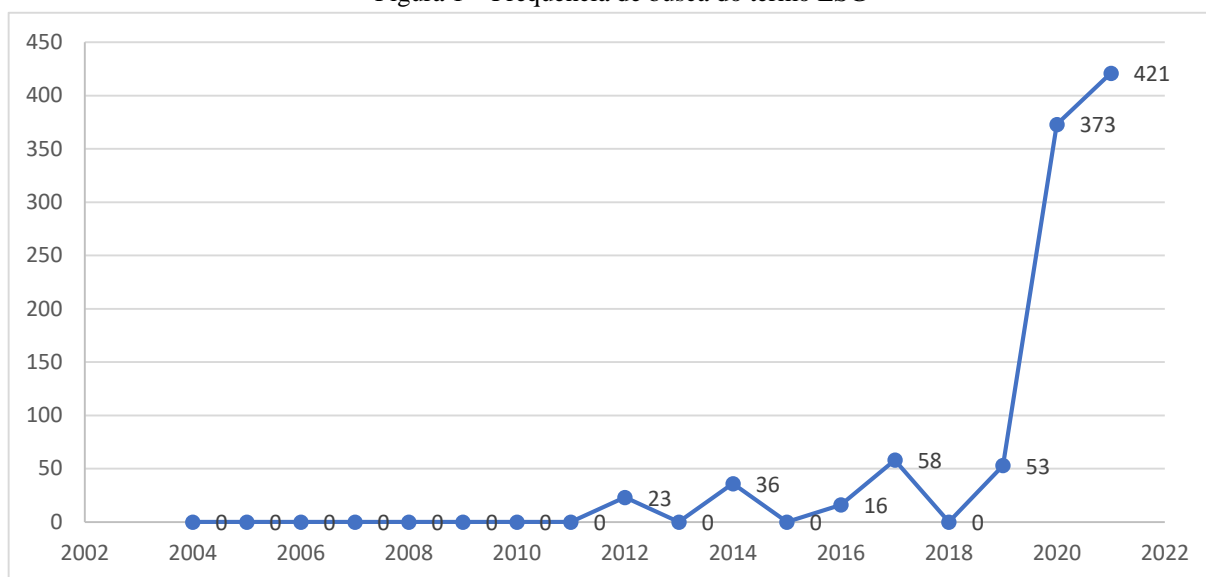
Uma das primeiras referências do termo ESG, sigla do inglês para a expressão *environmental, social and governance*, é datada de 2004 em um relatório do Banco Mundial chamado *Who Cares Wins* (UNITED NATIONS, 2004). A publicação é resultado da iniciativa conjunta de 24 instituições financeiras de nove países signatários cuja soma de seus ativos, superavam, à época, seis trilhões de dólares.

A produção do documento foi articulada pelo então Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas - ONU, Kofi Annan, como uma das ações de implementação do Pacto Global, assinado em 2000, com a intenção de contribuir com diretrizes e recomendações para a tomada de decisões sobre investimento que integre as questões ambientais, sociais e de governança corporativa, como “princípio universal nos negócios”. (UNITED NATIONS, 2004, p.7).

Transcorridos dezessete anos, observa-se que a produção nacional de artigos ligados ao tema ESG, ainda é fragmentada (MACINI; BANSI; CALDANA, 2017), característica própria de campos de pesquisa em construção, que demandam por constantes revisões, com aproximações e distanciamentos conceituais ao tema.

Em busca realizada no *Google Trends*, algoritmo de buscas georreferenciadas que demonstram o *seekingbehavior* (comportamento de busca) sobre o que, onde e quando determinado termo é utilizado (PASSOS; VASCONCELOS-SILVA e SANTOS, 2020), buscou-se pela sigla ESG no período de 2004 a 2021 no Brasil. Notou-se a ausência de busca por este termo até 2012 e a partir deste ano, de modo tímido e irregular. O termo passa a ter crescimento de busca somente a partir de 2019 como aponta a Figura 1.

Figura 1 – Frequência de busca do termo ESG



Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Pode-se considerar eventos significativos, no campo da sustentabilidade, como influenciadores da elevação das buscas. Ao refletir sobre os modestos avanços da última década quanto ao posicionamento das empresas, concordamos com Aguilera *et al.* (2021), de que “nada é mais importante hoje para os negócios e a sociedade do que o gerenciamento das mudanças ambientais locais e globais que estão degradando todas as dimensões da vida” (AGUILERA *et al.*, 2021, p. 1470).

Personalidades mundialmente reconhecidas, reforçam a urgência dos desafios ambientais e nota-se que suas declarações se aproximam do período de elevação das buscas do termo ESG:

Theresa May (2019) em seu discurso de saída como chefe de governo do Reino Unido; a encíclica do Papa Francisco (2015) *Laudato Si*; o discurso de aceitação do Prêmio Nobel da Paz de Al Gore sobre o aquecimento global; o TEDTalk de Greta Thunberg (2018), então com 16 anos, sobre como agir agora nas mudanças climáticas e as cartas anuais dos acionistas da BlackRock (Fink, 2020) sobre a necessidade das empresas se concentrarem mais em problemas de longo prazo. AGUILERA, R. V. et al., 2021, p. 1469).

Temas como Responsabilidade Social da Empresa, Direitos Humanos das Empresas, Sustentabilidade Corporativa e Desenvolvimento Sustentável, tem sido traduzido em práticas organizacionais com diferentes ações e nuances de acordo com as características culturais de cada região em que as empresas estão estabelecidas, às pressões de seus *stakeholders*. Segundo Carroll (1979), a responsabilidade social das organizações engloba quatro dimensões: “econômicas, legais, éticas e discricionárias, que a sociedade tem das organizações em um determinado ponto no tempo” (SILVEIRA; PETRINI, 2018, p. 56).

Revisões de literatura como as de Castro et al. (2017), Silveira e Petrini (2018), Sampaio et al. (2020) e Wiber Junior et al. (2020) ressaltam duas importantes contribuições para a consolidação da expressão ESG. A primeira de John Elkington, com a publicação do livro intitulado *Cannibal with forks: the triple botton line of 21st century business* de 1997 em que apresenta e discute os componentes fundamentais para o desenvolvimento sustentável, propondo às empresas a ruptura centrada exclusivamente no lucro e, incluindo a proteção do

meio ambiente e a igualdade social. Elkington dá origem ao TBL (*triple bottom line*) ou tripé da sustentabilidade. A segunda contribuição é de Michael Porter, ao trazer o conceito de Valor Compartilhado, ou “*shared value*” (PORTER; KRAMER, 2011), em que propõem a possibilidade das empresas aumentarem sua competitividade enquanto, simultaneamente, geram avanços às condições socioeconômicas da comunidade nos negócios que operam.

Um dos caminhos para se compreender o ESG, é olhar sobre as medidas de desempenho adotadas pelas empresas e aceitas por seus *stakeholders*. BROADSTOCK et al., ressaltam a importância e o desafio da *voluntary disclosure* (transparência voluntária) e da ampla gama de medidas empresariais de desempenhos disponíveis:

os acionistas, por exemplo, podem se concentrar mais nos lucros, enquanto os banqueiros se concentram nas métricas de desempenho relacionadas ao fluxo de caixa, como fluxos de caixa operacionais e estrutura de capital. Ao contrário, as autoridades fiscais podem se concentrar no lucro antes dos impostos e nos funcionários nas vendas. Além disso, as políticas contábeis (por exemplo, método de depreciação) ou diferenças na estrutura de capital ou decisões de financiamento (por exemplo, leasing) induzem assimetrias de desempenho no curto prazo que exigem a necessidade de contabilizar medidas de desempenho alternativas. (BROADSTOCK et al.2018, 49).

Ao longo dos anos, Gonçalves *et al.* (2019) ressaltam que as ações de Responsabilidade Social Corporativa, que em nosso entendimento aproximam-se dos postulados de ESG, ao serem propagadas para que seu público de interesse tome conhecimento, a fazem por meio de relatórios empresariais. Tais relatórios, apresentam informações financeiras e não financeiras, como “gastos para a proteção ambiental, filantropia, bem-estar dos empregados e benefícios para a sociedade” (GONÇALVES *et al.*, 2019, p. 346). A divulgação desses relatórios influencia diretamente o valor da empresa.

Diversos formatos e modelos de relatórios de *disclosure* foram surgindo e sendo aprimorados ao longo dos anos. Um deles é o *Global Reporting Initiative* (GRI), exatamente com objetivo de apresentar informações das organizações (financeiras e não financeiras), portanto, evidenciando as práticas de ESG. De acordo com Gonçalves *et al.* (2019), a partir de 2010 iniciaram-se as discussões sobre uma proposta integrada ou Relatório Integrado, com objetivo de apresentar informações, financeiras e não financeiras, e dessa forma gerar valor aos públicos da organização. (GONÇALVES *et al.*, 2019).

Colabora com este cenário, a busca crescente por informações financeiras, especialmente nos dois últimos anos, segundo Paraventi; Farias e Lopes (2021) mudanças drásticas no mercado de capitais com o crescente aumento de investidores no mercado de ações, estimulado marcadamente pela queda dos juros. Segundo Farias e Barreiros (2020), 85,4% dos gestores de investimentos do país sabem o que é ESG e fazem uso destes critérios para tomada de decisões. Desta maneira, entende-se que o stakeholder investidor passa a demandar das empresas maior transparência - quer saber objetivamente o que a empresa faz ou não faz para tomar suas decisões.

O ESG, nesta perspectiva, se apresenta como um guarda-chuva conceitual amplo e que tende a selecionar e agrupar indicadores que façam sentido para seus *stakeholders* sem desviar-se do todo, como reforça António Guterres, 9º Secretário Geral das Nações Unidas (2019):

O dinheiro dos contribuintes não deve ser usado para impulsionar furacões, espalhar secas e ondas de calor e derreter geleiras. O que precisamos é de uma mudança rápida e profunda na forma como fazemos negócios, geramos energia, construímos cidades e alimentamos o mundo. E a última década mostrou que temos as ferramentas para enfrentar a crise climática. Podemos salvar vidas e propriedades, respirar ar menos poluído, ter acesso a águas mais limpas e proteger a biodiversidade. (Aguilera et al. 2021, p. 1469).

Em razão da complexidade envolvendo o tema ESG, compreende-se que a tradução do tema em táticas, operações e processos demandam envolvimento e mobilização de toda organização, portanto, transborda a dimensão da Governança Corporativa e deve contar particularmente com a área de Recursos Humanos (LIMA, L.; GALLELI, B., 2020).

A este respeito, Podgorodnichenko, Edgar e McAndrew (2020) afirmam que a sustentabilidade organizacional e, portanto, as práticas de ESG, estão especialmente articuladas em torno do conhecimento, das habilidades e atitudes da força de trabalho. Os *stakeholders* costumam construir suas percepções acerca de um negócio, por meio das ações e comportamentos que seus funcionários têm em relação ao negócio, fazendo com que o envolvimento da área de recursos humanos se torne essencial neste processo.

### **3 METODOLOGIA**

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

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

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

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

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

A empresa desenvolveu ações de cunho social?

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

### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A análise dos resultados está organizada em três dimensões, tal qual propõe o modelo ESG, meio ambiente, social e de governança.

#### **4.1 ESG na perspectiva da governança e gestão do negócio.**

Na pesquisa FEEEx, – edição 2020, a pergunta sobre o fator da sustentabilidade na empresa apontou as respostas apresentadas no Quadro 1.

**Quadro 1: ESG – Governança e Gestão do Negócio**

<b>A empresa considera a sustentabilidade como parte da estratégia do negócio?</b>	<b>100 lugares incríveis</b>	<b>Todas as empresas (213 empresas)</b>
Não, a empresa não relaciona a sustentabilidade à estratégia do negócio	17%	23%
Sim, conforme abaixo:	83%	75%
Há um suporte da área de RH às lideranças para que os princípios de sustentabilidade sejam disseminados aos empregados	68%	48%
Possui estruturas e processos produtivos sustentáveis de acordo com as normas e padrões de certificações internacionais	41%	27%
Até três anos	7%	5%
Mais de três anos	34%	21%
Faz seleção de fornecedores ou demais elos da cadeia de valor baseada em princípios da sustentabilidade definidos pela empresa	48%	36%
Estabelece diretrizes, metas e ações para desenvolvimento da sustentabilidade no longo prazo	60%	47%
Até três anos	16%	15%
Mais de três anos	44%	32%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Nota-se que pouco menos de um quarto das empresas pesquisadas deixam de considerar indicadores sobre sustentabilidade na gestão como parte de sua estratégia de negócio (23%), o que em contrapartida é feito pela maioria das classificadas (83%). A sustentabilidade tem sido cada vez mais adotada pelas empresas brasileiras como referencial de gestão de seus recursos e pessoas. Esse tema consiste no alinhamento estratégico em questões que visam perpetuar a operação da empresa, por meio da minimização dos impactos causados na sociedade e no meio ambiente, ao mesmo tempo em que se mantenha a competitividade.

De acordo com Marioka (2018), desde as publicações das décadas de 1990 até início dos anos 2000, a literatura reforça a necessidade de alinhamento entre o sistema de métricas de performance corporativos alinhados a visão, estratégia, processos e recursos da empresa de modo dinâmico, retroalimentáveis e capazes de apoiar os tomadores de decisão da condução dos negócios. Resta saber se tais sistemas contemplam indicadores de ESG.

Para que a gestão sustentável seja viabilizada, mais de dois terços das empresas classificadas (68%) contam com suporte da área de recursos humanos às lideranças, para que os princípios da sustentabilidade sejam difundidos entre os empregados.

Ocorre assim, uma expectativa implícita de que as áreas de recursos humanos detenham conhecimentos sobre ESG em proporção tal que seja capaz de oferecer suporte às lideranças e traduzi-las nos processos organizacionais. Wiber Junior *et al.* (2020) apontam para um modelo de gestão sustentável de recursos humanos. Tal prática, refere-se a um modelo de organizações socialmente sustentáveis, que apoiam seus líderes a agregar valor às comunidades com as quais se relacionam ou estão presentes com suas operações. Como consequência, aumentam o capital humano de toda rede de relacionamentos, incluindo o desenvolvimento da comunidade. (WIBER JUNIOR *et al.*, 2020)

A inclusão da sustentabilidade na estratégia corporativa é garantida por diretrizes e metas em 60% das empresas classificadas. Para um percentual menos expressivo das empresas desse grupo, o monitoramento dos riscos vai além dos limites de suas operações, pois essas empresas selecionam seus fornecedores e demais envolvidos em sua cadeia de valor com base em princípios sustentáveis (48%).

De acordo com as verificações do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável - CEBDS, grande parte da pegada de carbono dos produtos ou serviços vem da rede fornecedores das empresas e, portanto, torna-se cada vez mais importante o gerenciamento das emissões na cadeia de valor. (CEBDS, 2014).

Para que as empresas possam se declarar sustentáveis, algumas referências externas, como certificações internacionais que estabelecem normas e padrões mínimos para a operação, devem ser cumpridas. Entre as empresas pesquisadas, 27% mantêm estruturas e processos produtivos de acordo com essas referências. Entre as classificadas, 41% delas alcançaram tais padrões internacionais e obtiveram as certificações.

As certificações ambientais são essenciais para as empresas que estão diretamente envolvidas com o meio ambiente, apesar de impor uma série de restrições, traz também oportunidades, particularmente no que se refere a manter canais de comunicação com um número grande de partes interessadas, como instituições financeiras, ONGs, comunidades, governo dentre outras (TRIPOLI; PRATES, 2015).

O depoimento de umas das empresas classificadas evidencia o esforço e na direção do ESG:

Desde 2005, a empresa utiliza a sustentabilidade como fator chave de sucesso em todos os seus processos e estratégias, e a coloca presente compondo um dos principais pilares-bases do planejamento estratégico da organização, permeando os objetivos de todas as outras áreas. Ela compõe o escopo econômico, financeiro, social e ambiental, com metas e objetivos estratégicos mensurados, além de nortear todas as decisões tomadas por conselho e presidência. Assim, 100% das lideranças são treinadas, orientadas e capacitadas a atuarem a partir de práticas e políticas de sustentabilidade junto às equipes. Além disso, questões voltadas ao trabalho sustentável estão contidas em perguntas da avaliação de desempenho 360° de todos os colaboradores, compondo o perfil de competências esperado pela empresa.

## **4.2. ESG na perspectiva social**

A pesquisa FEEEx, – edição 2020, investiga a perspectiva social das empresas buscando práticas que envolvam programas formais de ação social, considerando a maneira como mobiliza e apoia seus funcionários em programas de voluntariado, a presença de comitês e a articulação com outras empresas.

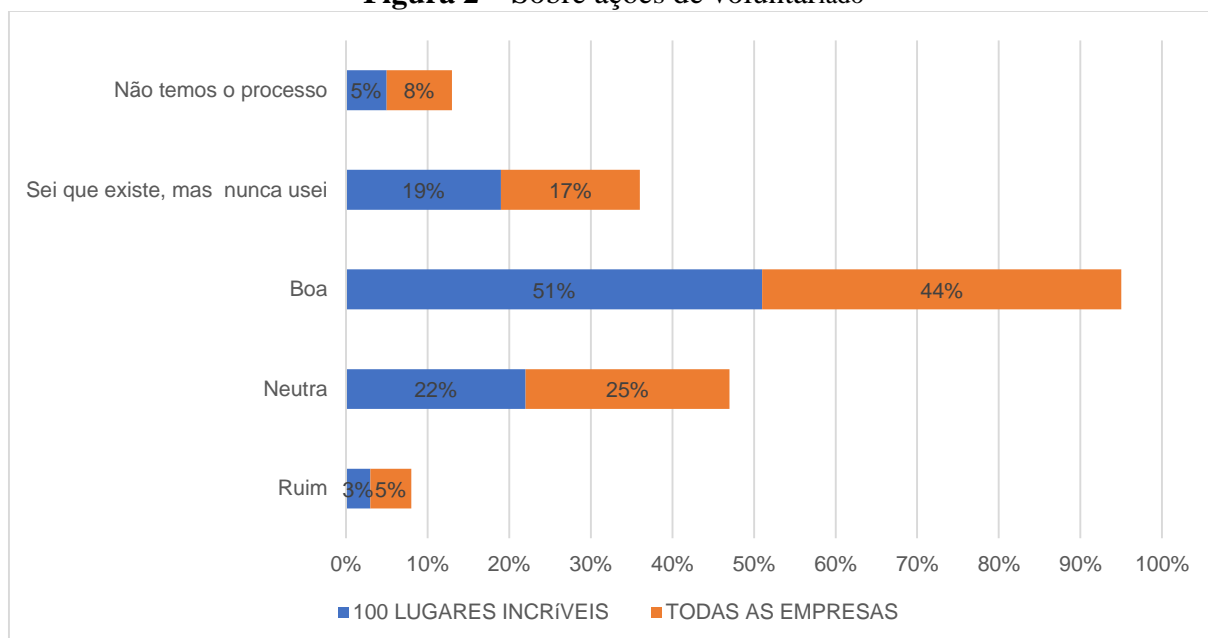
**Quadro 2: ESG Social**

A empresa desenvolveu ações de cunho social?	100 LUGARES INCRÍVEIS	TODAS AS EMPRESAS (213 empresas)
Não, a empresa não adota programas formais de ação social	5%	11%
Sim, conforme abaixo:	95%	86%
As ações da empresa envolveram os empregados	87%	76%
A empresa estimula e apoia periodicamente as ações de voluntariado de iniciativa dos empregados	73%	44%
As ações envolveram as comunidades do entorno das instalações da empresa	65%	58%
A empresa adota mecanismos formais de avaliação dos resultados dos programas e ações sociais	38%	40%
Até três anos	10%	7%
Mais de três anos	28%	33%
A empresa possui um conselho ou comitê para tratar das questões de sua atuação social	50%	30%
A empresa se articula com outras empresas em favor do desenvolvimento das comunidades em que atua	44%	27%
Até três anos	12%	8%
Mais de três anos	32%	19%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Ações de voluntariado estão listadas entre as principais práticas de relacionamento das empresas com a comunidade destacada no questionário com a pergunta: como você avalia a sua experiência com os processos de RH - Ações de Voluntariado?

**Figura 2 – Sobre ações de voluntariado**



Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Grande parte dos 100 lugares incríveis adotam ações de responsabilidade social (95%), bem como 79% das empresas não classificadas. Essa constatação demonstra a importância do investimento social privado, realizado pelas organizações brasileiras, para a construção de sua



identidade junto à comunidade onde atua. A grande maioria das empresas classificadas (87%) envolvem seus funcionários em ações de responsabilidade social, além de, periodicamente, estimularem ações de voluntariado desenvolvidas por seu público interno (73%).

Os investimentos das 100 incríveis envolvem, em 65% dos casos, a comunidade do entorno de suas instalações. É frequente ainda que seja constituído um conselho ou comitê para tratar das questões de sua atuação social, encontrados em metade das classificadas 50%. Destaca-se que quase dois terços das classificadas (65%) estabelecem parcerias com outras empresas, em favor do desenvolvimento das comunidades em que atuam.

A percepção dos colaboradores das organizações pesquisadas é bastante positiva quanto à sua atuação local, principalmente entre as dez melhores: “Esta empresa contribui para melhoria da comunidade e do meio ambiente” (100 lugares incríveis: 92,6 e não classificadas: 84,0).

De acordo com a publicação do Instituto Ethos intitulada “Como as empresas podem implementar programas de voluntariado”, o voluntariado é uma das portas de entrada para o desenvolvimento da responsabilidade social das empresas, “já não soa como novo o fato de que o voluntariado empresarial traz ganhos concretos para a empresa, o funcionário e a comunidade” (ETHOS, 2001, p.7)

O depoimento de umas das empresas classificadas confirma esta ideia:

A empresa realiza a implementação do Programa de Voluntariado que tem por objetivo oferecer aos colaboradores a participação cidadã junto às comunidades do entorno das fábricas. O programa é realizado a partir de um mapeamento diagnóstico que identifica os problemas socioambientais do entorno. Ao conhecer as demandas locais os colaboradores são organizados em grupos de trabalho, com tarefas previamente determinadas que devem apoiar na solução dos problemas, dentre ele: restauros ambientais, atividades de educação ambiental, ações de reformas estruturais em ONGs, ações de assistência social dentre outros.

### 4.3 ESG e meio ambiente

A pesquisa FEEEx, – edição 2020, investiga a perspectiva ambiental levantando referências de práticas quanto a intervenções especificamente dirigidas ao meio ambiente, aos resíduos sólidos e práticas de ecoeficiência.

**Quadro 3: ESG Meio Ambiente**

<b>A empresa tem uma atuação organizada para a preservação do ambiente?</b>	<b>100 LUGARES INCRÍVEIS</b>	<b>TODAS AS EMPRESAS (213 empresas)</b>
Não, a empresa não tem uma atuação organizada para a preservação do ambiente	28%	33%
Sim, conforme abaixo:	72%	65%
A empresa opera de acordo com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/10)	59%	56%
A empresa monitora indicadores de ecoeficiência de suas operações	51%	46%
Até três anos	9%	6%
Mais de três anos	42%	40%
Há apoio financeiro a ações da sociedade civil para preservação do meio ambiente	21%	12%
Há um monitoramento da origem ou da cadeia de produção dos insumos e/ou materiais utilizados pela empresa	39%	41%
Até três anos	6%	5%
Mais de três anos	33%	35%
A empresa fornece aos consumidores e clientes informações sobre os danos ambientais resultantes da fabricação, uso e destinação final de seus produtos e serviços	46%	42%

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Cerca de dois terços das empresas pesquisadas (65%) desenvolvem ações voltadas à prevenção e recuperação do meio ambiente. A discussão desse tema, assim como a inserção de controles e sistemas que favoreçam a preservação do meio ambiente, têm-se tornado uma tendência para as empresas, demandadas pela sociedade e pelo próprio mercado a integrarem essa nova visão aos negócios. É possível perceber a inclusão dessa preocupação nos processos produtivos, nos quais há um monitoramento do início da produção, com atenção à matéria prima, até o descarte do produto. Sob esse olhar, a busca do reaproveitamento da água e da utilização de resíduos recicláveis no processo produtivo vem-se mostrando como prática corrente entre as melhores empresas. A maioria das empresas pesquisadas atua de acordo com a política nacional de resíduos sólidos (57%) e 46% deste grupo mantêm indicadores de ecoeficiência de suas operações. O monitoramento da cadeia de produção dos insumos é um fator que ainda é pouco adotado entre os grupos de empresas de maneira geral. 100 lugares incríveis: 39% e não classificadas: 42%.

A comunicação a consumidores e clientes dos impactos ambientais resultantes da fabricação, uso e destinação final dos produtos e serviços é feita por cerca de cinco em cada dez classificadas (46%) e 38% das não classificadas. No entanto, os funcionários entendem que as informações transmitidas à sociedade condizem com o que elas vivenciam na empresa diariamente, embora seja possível notar uma elevada diferença entre os grupos: “O que a empresa divulga nos canais de comunicação é, de fato, o que vivemos no dia a dia de trabalho” (100 lugares incríveis: 90,8; não classificadas: 77,8).

Destaca-se o depoimento das melhores práticas sobre o envolvimento das empresas com o meio ambiente:

A empresa possui um sistema de gestão ambiental que prevê o aprimoramento constante das tecnologias ambientais adotadas, o monitoramento de emissões atmosféricas e de ruídos, além da gestão dos recursos hídricos, dos resíduos e do uso de energia. Como parte de seu compromisso, a Empresa ampliou seus investimentos ambientais em 2017, destinando a iniciativas de proteção ambiental no período. As recentes premiações são resultantes do compromisso com otimização do uso de recursos naturais, com a redução dos impactos gerados e com as ações de conscientização e educação ambiental dirigida aos empregados e às comunidades das regiões onde atua. Os principais indicadores são: a) Emissão de material particulado - mg/Nm<sup>3</sup> (medições das emissões dos processos semestralmente com indicadores gerenciais); b) Disposição de resíduos - t/mês (Total de resíduos enviados para o pátio mensalmente); c) Reclamações da comunidade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo avaliar se as empresas consideram a ESG como parte da estratégia do negócio. Embora haja muita preocupação das empresas em torno do tema ESG, vale considerar que passados vinte e um anos desde o Pacto Global, dezesseis anos da primeira publicação sobre as práticas de ESG, notam-se avanços no tema no contexto das empresas. Há avanços perceptíveis nas empresas listadas, de tal forma que se pode considerar que as práticas de ESG são reconhecidas e valorizadas por seus funcionários.

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

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

Dentre as empresas brasileiras listadas no *ranking* “Lugares Incríveis” pode-se identificar alguns pontos em comum. Em suas práticas de ESG estas empresas reconhecem e praticam investimento social privado na comunidade em que estão presentes. Desenvolvem ações voltadas à prevenção e recuperação do meio ambiente particularmente voltadas ao tratamento da água e dos resíduos com indicadores de ecoeficiência. As ações de ESG estão apontadas na estratégia da empresa e desdobradas em suas diretrizes e metas.

Este estudo contribui para entendimento que a ESG incorporada na estratégia das empresas mostra um caminho importante para o desenvolvimento de toda a sociedade.

Apesar das contribuições deste trabalho, algumas considerações sobre suas limitações precisam ser feitas para futuros estudos, adotando-se diferentes abordagens metodológicas, pesquisar e comparar empresas de diferentes segmentos, uma vez que os resultados dessa pesquisa limitam-se às empresas classificadas na pesquisa da FEEx.

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

## REFERÊNCIAS

- AGUILERA, R. V. et al. The Corporate Governance of Environmental Sustainability: A Review and Proposal for More Integrated Research. **Journal of Management**, v. 47, n. 6, p. 1468–1497, 2021.
- ASSIS, D.M.S. et al. Environmental perception in traditional communities: a study in Soure Marine Extractive Reserve, Pará, Brazil. **Ambiente & Sociedade**, V. 23, p. 1-23, 4 dez 2020.
- BROADSTOCK, D. C. et al. Voluntary disclosure, greenhouse gas emissions and business performance: Assessing the first decade of reporting. **The British Accounting Review**, v. 50, n. 1, p. 48–59, 1 jan. 2018.
- CARROLL, A.B. A Three-dimensional conceptual modelo of corporate performance. **Corporate Social Responsibility**, May, p.37-45, 1979.
- CASTRO, S. M. N. et al. Responsabilidade Social: uma análise bibliométrica da produção Acadêmica Nacional, 2017.
- CASTRO, S. M. N. DE. **Entre a Universidade e o Mercado de Trabalho: percepção do egresso de administração sobre o conceito de Responsabilidade Social**. [s.l.] Universidade Federal Rural do Semi-Árido Pró-Reitoria, 2017.
- CEBDS, C. E. B. PARA O D. SUSTENTÁVEL. **Programa de Gestão de Carbono na cadeia de valor**. [s.l.: s.n.] 2014.
- ELKINGTON, J. *Cannibals with forks: the triple bottom line of 21<sup>st</sup> century business*. Oxford: Capstone, 1997.
- FARIAS, A. J.; BARREIROS, N. Análise da adoção da ASG (ambiente, social e governança) no mercado brasileiro e internacional. **DIGE - Direito Internacional e Globalização Econômica**, v. 7, n. 1, p. 30–52, 2020.
- FEEX - <https://employeeexperience.fia.com.br/lugares-incriveis-para-trabalhar-2020/#quem-faz-a-feex>
- GOLDBERG, R. Como as empresas podem implementar programas de voluntariado. Instituto Ethos e do Programa Voluntários, abril, 2001.
- GOOGLE TRENDS. **Esg**. Disponível em: <https://trends.google.com.br/trends/explore?date=all&geo=BR&q=esg>. Acesso em 10 jun 2021.

GONÇALVES, H. S.; ANJOS, L. C. M. DOS; FREITAS, M. A. DE L. Relato integrado e desempenho financeiro das empresas listadas na B3. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 18, n. 2, p. 345–362, 2019.

LIMA, L.; GALLELI, B. Human resources management and corporate governance: Integration perspectives and future directions. **European Management Journal**, n.02.004, 2021.

MANCINI, N.M.; BANSI, A. C.; CALDANA, A.C.F. Ações e indicadores para a gestão sustentável de pessoas. **Ver. Adm. UFSM**, v.11, n. 2, p. 471-488, 2017.

MORIOKA, S.N. et al. Revisão sistemática da literatura sobre medição de desempenho de sustentabilidade corporativa: contribuições e lacunas. **Gestão & Produção**, v. 25, n2, p-284-303, 24 maio, 2018.

UNITED NATIONS ORGANIZATION - ONU. Plataforma Agenda 2030. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br>. Acesso em: 19 set. 2021.

PARAVENTI, Á.; FARIAS, L. A. DE; LOPES, V. DE S. C. Novos públicos, dialetos e ESG: a inflexão da comunicação financeira no Brasil. **Organicom**, v. 18, n. 35, p. 117–127, 2021.

PASSOS, J. A.; VASCONCELLOS-SILVA, P. R.; SANTOS, L. A. DA S. Ciclos de atenção a dietas da moda e tendências de busca na internet pelo Google trends. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2615–2631, 8 jul. 2020.

PODGORODNICHENKO, N.; EDGAR, F.; MCANDREW, I. The role of HRM in developing sustainable organizations: Contemporary challenges and contradictions. **Human Resource Management Review**, v. 30, n. 3, p. 100685, 2020.

PORTER, M. E.; KRAMER, M. R. – Creating shared value. In: **Managing sustainable business**. Springer, Dordrecht, 2019, p. 323-346.

SILVEIRA, L.M.; PETRINI, M. Desenvolvimento sustentável e responsabilidade social corporativa: uma análise bibliométrica da produção científica internacional. **Gestão & Produção**, v. 25, n. 1, p. 56-76, 22 jun. 2018.

TRIPOLI, A. C. K.; PRATES, R. C. Certificação ambiental e internacionalização: uma análise do setor madeireiro brasileiro. **Desenvolvimento em Questão**, v. 13, n. 31, p. 322–355, 13 mar. 2015.

UNITED NATIONS. Who cares wins: connecting financial markets to a changing world, UN; International Finance Corporation (IFC), p. 58, 2004.

WIBER JUNIOR, C. A. et. al. **Social Sustainability and Sustainable People Management in Organizations: a mapping of the literature**. São Paulo: ENGEMA XXII, 2020. Disponível em: issn: 2359-1048.