
ESG: UMA ANÁLISE SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO ALTO VALE DO ITAJAÍ, SC, BRASIL

ESG: AN ANALYSIS ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE ALTO VALE DO ITAJAÍ, SC, BRAZIL

Andrei Stock

Administrador de Empresas, mestre e doutor em Desenvolvimento Regional. Professor do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – Unidavi
andrei@unidavi.edu.br

Aline Blasius

Acadêmica no curso de Administração do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – Unidavi
aline.blasius@unidavi.edu.br

Ketrin Maiara Floriano Alves

Acadêmica no curso de Administração do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – Unidavi
ketrin.floriano@unidavi.edu.br

Luciana Patricia Rosa Dias

Professora Doutora do curso de Administração do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – Unidavi
luciana.dias@unidavi.edu.br

Resumo

O presente estudo aborda os conceitos de ESG ((environmental, social e governance) e Responsabilidade Social Corporativa, tem por objetivo analisar a visão dos colaboradores de algumas empresas do Alto Vale do Itajaí, para avaliar se as instituições estão cumprindo com seu compromisso em manter o comportamento ético interna e externamente, resultando em melhores condições de vida para com seus funcionários, sociedade e no progresso econômico para, futuramente ser permitir apontar possíveis melhorias e, conseqüentemente procurar resolver o(s) problema(s). Foi realizada a produção de um questionário qualitativo com vinte e três perguntas que, posteriormente, foi aplicado através da internet, via formulário. Para a realização do mesmo, houve a obrigatoriedade dos respondentes em aceitar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Após a obtenção de sessenta e duas respostas, foram efetuadas as análises e dado ênfase nas perguntas que obtiveram de respostas intrigantes, resultando na observância de que a maioria dos colaboradores não obtêm conhecimento sobre Responsabilidade Social Corporativa, as pessoas que não sabem o que significa, gostariam que a empresa trouxesse este assunto para os colaboradores e que a minoria das empresas realizam a contratação de pessoas com deficiências. Por fim, tendo como possíveis melhorias levar este assunto para os trabalhadores e realizar programas de contratação de pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Comportamento ético; Qualidade de vida no trabalho; Soluções de melhorias.

Abstract

The present study addresses the concepts of ESG (environmental, social and governance) and Corporate Social Responsibility, it aims to analyze the vision of the employees of some companies in the Alto Vale do Itajaí, to assess whether the institutions are fulfilling their commitment to maintain the ethical behavior internally and externally, resulting in better living conditions for its employees, society and economic progress to, in the future, be able to point out possible improvements and, consequently, seek to solve the problem(s). A qualitative questionnaire with twenty-three questions was produced, which was later applied through the internet, via a form. In order to carry out the same, there was an obligation for the respondents to accept the Free and Informed Consent Form. After obtaining sixty-two answers, analyzes were carried out and emphasis was placed on three questions that obtained intriguing answers, resulting in the observation that most employees do not obtain knowledge about Corporate Social Responsibility, people who do not know what it means, would like the company to bring this issue to the employees and that a minority of companies hire people with disabilities. Finally, with possible improvements to take this issue to workers and carry out programs to hire people with disabilities.

Keywords: Ethical behavior; Quality of life at work; Improvement solutions.

INTRODUÇÃO

No momento atual, a globalização e o avanço da tecnologia, juntamente com o aumento da competitividade, mostram os problemas sociais dentro das empresas, seja ela de grande ou pequeno porte enfrentam questões éticas em seu dia-a-dia e que podem vir a afetar os funcionários socialmente no interior da empresa e, conseqüentemente, no progresso de suas funções, comprometendo o desenvolvimento da própria empresa. (Schirrmester & França, 2012).

Por meio dessa pesquisa, temos o objetivo de trazer medidas para o enfrentamento desses problemas éticos e sociais nas empresas da região.

Tornando o ambiente de trabalho mais agradável para os contratados e como efeito, um melhor desempenho dos mesmos e melhores resultados para a instituição. Fazendo assim, uma gestão socialmente responsável e de qualidade.

O objetivo foi apresentar o compromisso das empresas da região em manterem seu comportamento ético para com a sociedade, promovendo melhores condições de vida dos funcionários na empresa, na sociedade em geral e no desenvolvimento econômico. De forma a apontar pontos de possíveis melhorias para solucionar os problemas.

REVISÃO DE LITERATURA

ESG Corporativa e os novos desafios

O avanço da pandemia de covid-19 ao redor do mundo apontou diversos problemas socioambientais que antes não eram tratados com a devida atenção e impulsionou rápidas transformações em diversos setores com o objetivo de adaptarem-se a esse novo contexto.

Cada vez mais conscientes dos problemas socioambientais gerados pela ação humana, novos.

Movimentos como aqueles relacionados ao consumo consciente ganham força na expectativa de redução dos impactos ambientais negativos emergentes e, acompanhando este cenário, os investimentos de impacto ganham destaque nos setores financeiros e, nesse sentido, um novo conceito tornou-se protagonista do meio organizacional, o “ESG”. ESG (environmental, social e governance) passou a ser globalmente discutido a partir do relatório “Who Cares Wins” de 2004, fruto de uma iniciativa conjunta entre a Organização das Nações Unidas (ONU) e instituições financeiras, nomeada como “UN Global Compact”, que tinha como propósito desenvolver diretrizes e recomendações sobre como melhor integrar as questões ambientais, sociais e de governança corporativa na gestão de ativos, serviços de corretagem de valores mobiliários e funções de pesquisa associadas. Dentre os objetivos do encontro global, constavam o desenvolvimento de mercados financeiros mais fortes e resilientes, gerar contribuições para o desenvolvimento sustentável, promover a conscientização e compreensão mútua dos envolvidos e partes interessadas e discutir alternativas para gerar maior confiança nas instituições financeiras (Global Compact, 2004).

Segundo o relatório, a questão central do novo conceito é a integração das questões ambientais às estratégias voltadas ao mercado financeiro, como define: “A indústria não havia desenvolvido um entendimento comum sobre as formas de melhorar a integração do meio ambiente, aspectos sociais e de governança (ESG) na gestão de ativos, serviços de corretagem de valores mobiliários e funções de pesquisas relacionadas. Isso se deve em parte à complexidade e diversidade das questões envolvidas” (Global Compact, 2004, p. 1). Neste sentido, o documento apresenta ainda uma série de questões ambientais, sociais e de governança a serem consideradas na geração de valor para futuros investimentos, estabelecendo uma relação direta entre questões socioambientais e riscos organizacionais, colocando definitivamente as esferas ambiental e social na prerrogativa estratégica, que é finalística no mercado empresarial. A partir da análise destes desafios emergentes, ou seja, que se colocam para além dos desafios tradicionais enfrentados por diferentes indústrias e setores, uma série de recomendações são trazidas no relatório por meio de estudos de casos e da exposição de uma curadoria de iniciativas já realizadas globalmente.

Com a emergência das crises ambientais e sanitárias vivenciadas nos últimos anos e, considerando ainda o bom desempenho dos investimentos de impacto, principalmente em fundos que utilizam critérios ESG, o conceito rapidamente ganhou força no mercado organizacional de forma global (Pavlova & Boyrie, 2021).

O conceito traz consigo uma contribuição importante, que é a difusão da governança corporativa, expandindo o seu alcance para além de grandes atores empresariais. Assim, compreende-se que a institucionalização do conceito em diferentes esferas e nas atuais proporções, especialmente expressas nas mais recentes práticas de gestão permite entendê-lo como um “fenômeno” organizacional. Ao analisar o relatório “*Who Cares Wins*” (Global Compact, 2014) percebe-se que, embora, as questões ambientais e sociais sejam tratadas e tenham relevância como problemas a serem gerenciados, os possíveis ganhos sociais e ambientais não são apontadas como drivers de valor para as organizações e seus investidores, evidenciando um possível distanciamento entre a percepção de valor dos ecossistemas equilibrados às organizações, bem como dos resultados sociais de suas ações, por exemplo, na dimensão dos seus resultados. Neste sentido, é possível destacar a criação do termo ESG como um conceito fundamentalmente voltado ao setor de investimentos, tendo em vista seus resultados esperados, colocando a responsabilidade da gestão das questões ambientais e sociais para as organizações que receberão ou não seus investimentos de acordo com os critérios ESG. Contudo, embora voltado ao setor de investimentos, o termo ESG deve passar a ser aplicado nas diversas esferas organizacionais e de impacto de uma organização, tanto do ponto de vista das relações com os investidores, como principalmente como a organização se comporta com seus diversos stakeholders, sejam eles internos ou externos. Neste contexto é importante a abordagem sobre Responsabilidade Social Corporativa (RSC), em especial na relação com o público interno das organizações. De acordo com Neto e Froes, (1999,p.87):

Responsabilidade Social Corporativa é o comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando simultaneamente a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo.

Ou seja, Responsabilidade Social Corporativa (RSC), é a forma como a empresa conduz seus negócios, pensando nos impactos que as suas atividades geram sobre os seus trabalhadores, fregueses, a sociedade em geral, as comunidades locais e o meio ambiente. Age dentro de regras e normas da legislação nos campos sociais, ambientais, econômicos e de Direitos Humanos, resultando em vantagens como a melhoria da imagem da empresa, aumento da motivação de seus colaboradores, entre outros. Ressaltando que, qualquer empresa, seja ela de pequeno, médio ou grande porte pode implantar seus padrões de RSC.

METODOLOGIA

O presente estudo emprega a pesquisa bibliográfica, a documental e a descritiva. A pesquisa bibliográfica consiste numa modalidade de pesquisa cuja finalidade é resolver um problema ou adquirir conhecimentos através do emprego de materiais gráficos, sonoros e informatizados. Nas palavras de Fonseca (2002), “a pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos e páginas de web sites”. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto.

Quanto à modalidade, a pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória visa explorar o tema, buscando maior familiaridade com o fato ou problema. Caracteriza-se como descritiva, pois se trata de descrever o fato ou fenômenos por meio do levantamento de dados, utilizando técnicas padronizadas, como por exemplo, questionários e entrevistas. Em relação à abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza como qualitativa, a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização (Fáveri, Blogoslawisk & Fachini, 2008).

A coleta de dados se deu por meio da pesquisa de campo, que segundo Lakatos e Marconi (2001) é aquela utilizada com objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. Quanto à técnica empregada, foram realizadas entrevistas. A amostra deste estudo contempla 10 empresas/projetos que foram graduados pela incubadora ou que ainda estão vinculados em seu programa de incubação. O questionário foi aplicado através da internet, tendo como foco pessoas empregadas e residentes na região do Alto Vale do Itajaí, totalizando dessa forma, 62 (sessenta e duas) respostas que estão representadas neste trabalho em forma de tabelas e gráficos.

Para o desenvolvimento do trabalho, foram realizadas pesquisas bibliográficas em artigos científicos, livros e sites a fim de obtenção de informações para o desenvolvimento e embasamento teórico e para análise dos dados obtidos.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

No presente estudo, após o fechamento do questionário, obteve-se a quantia de 62 respostas, no qual foram recebidas de colaboradores de cidades do Alto Vale do Itajaí, região situada no interior do estado de Santa Catarina, Brasil. Uma das perguntas realizadas foi saber se as pessoas sabem o que é responsabilidade social corporativa. Como resposta obtivemos que cerca de 54,8% de pessoas não sabem o que é, e 91,8% acham importante a empresa tratar sobre este assunto para com os colaboradores conforme pode-se visualizar na Figura 1.

Conhecimento sobre RSC e implementação do assunto nas empresas

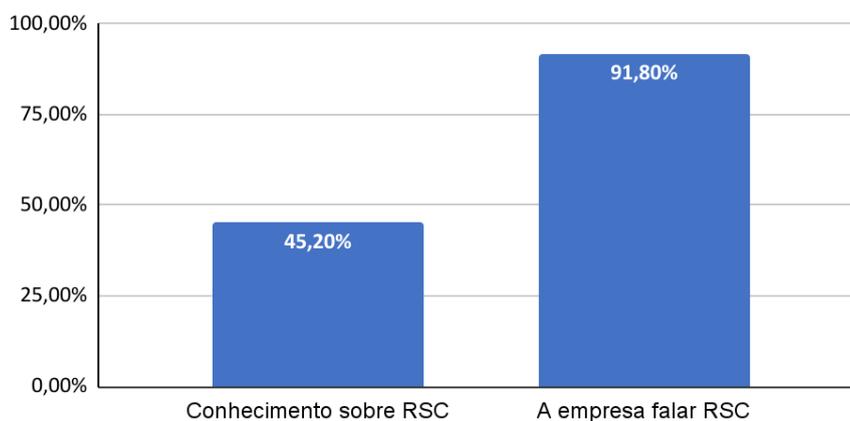


Figura 1 - Conhecimento sobre RSC e implementação do assunto nas empresas
Fonte: Pesquisa dos autores (2022).

É importante ressaltar que 82,3% das pessoas que responderam têm entre 18 e 25 anos, 12,9% têm entre 26 e 35 e 4,8% estão entre 36 e 45 anos, ou seja, de acordo com os dados obtidos, os jovens que compõem a maioria desconhecem o que é responsabilidade social corporativa. Além disso, pode ser analisado que 53,2% dos entrevistados estão cursando ou têm graduação completa, 40,3% estão cursando ou têm ensino médio completo, 4,8% estão cursando ou têm mestrado completo e 1,6% estão cursando ou têm pós-graduação.

Como vimos na revisão da literatura, a RSC também está ligada à preocupação com os colaboradores. E algumas perguntas foram intencionalmente feitas a fim de saber como as empresas se comportam nesse quesito. Das respostas alcançadas, 98,4% das pessoas acham importante que as empresas deem benefícios de planos de saúde, odontológico e outros para seus colaboradores, e apenas 53,2% estão satisfeitos com estes benefícios nas empresas em que trabalham. Logo, 96,8% também concordam que os benefícios citados, juntamente com o salário,

podem melhorar a qualidade de vida e também motivar seus funcionários. E seguindo nesta linha de qualidade, 100% dos respondentes afirmaram que é importante a empresa possuir ações para a qualidade.

De acordo com as informações obtidas, a empresa deve oferecer segurança e estabilidade para seus colaboradores e o investimento na carreira os deixam mais motivados. Diante da análise dos resultados, 98,4% afirmam que a organização deve se preocupar com a saúde destes, na mesma proporção em que devem investir na carreira dos indivíduos. Porém, apenas 59,7% informaram que o negócio oferece boas condições de trabalho, 37,1% responderam com a alternativa 'mais ou menos' e 3,2% com a alternativa 'não'. Ressaltando que estas condições estão inclusas segurança, estabilidade, entre outros e apenas 64,5% se preocupam com a saúde dos mesmos.

Segundo as respostas que totalizaram 98,4%, investir na carreira de seus colaboradores é uma dentre muitas formas de motivá-los, mas 59,7% falam que há este investimento. Nos resultados mostrados diante dos colaboradores do Alto Vale do Itajaí, 50% afirmam que não recebem um salário que condiz com a sua função. Porém, as respostas se contradizem quando pergunta-se se os envolvidos se sentem realizados com a empresa e mais da metade das respostas, mais precisamente 61,3%, são positivas, conforme a Figura 2 localizada abaixo.

Relação entre salário recebido e realização própria na organização



Figura 2 - Relação entre salário recebido e realização própria na organização
Fonte: Pesquisa dos autores (2022).

Outras duas questões deveras pertinentes, estão diretamente ligadas à contratação de pessoas com deficiência e o impacto ambiental e dos recursos humanos, assuntos abordados no

presente estudo.

Conforme a figura 3 abaixo, observa-se que 74,2% investem em contratações de PcD. De acordo com o Decreto nº 3.298, artigo 4º, são consideradas deficiência: física, auditiva, visual, mental, múltipla (associada a uma ou mais deficiências).

Investimento em programas de contratação de pessoas com deficiências

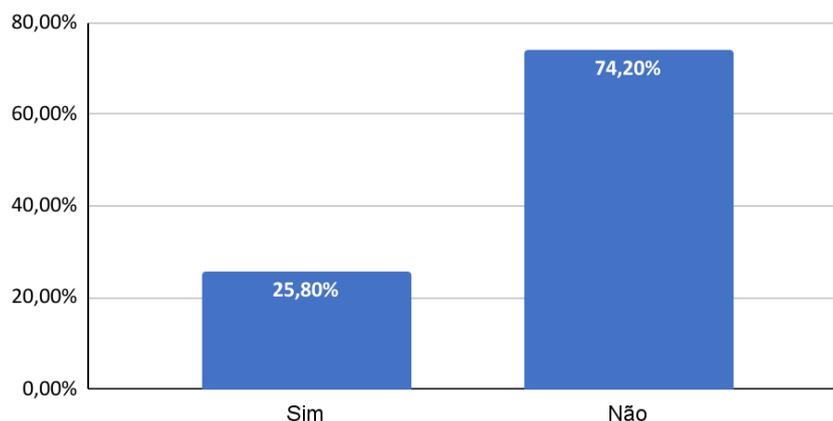


Figura 3 - Investimento em contratação de pessoas com deficiência

Fonte: Pesquisa dos autores (2022).

Outros 77,4% se preocupam e obtêm ações para diminuir o impacto ambiental e dos recursos naturais.

Ações para diminuir o impacto ambiental e dos recursos naturais

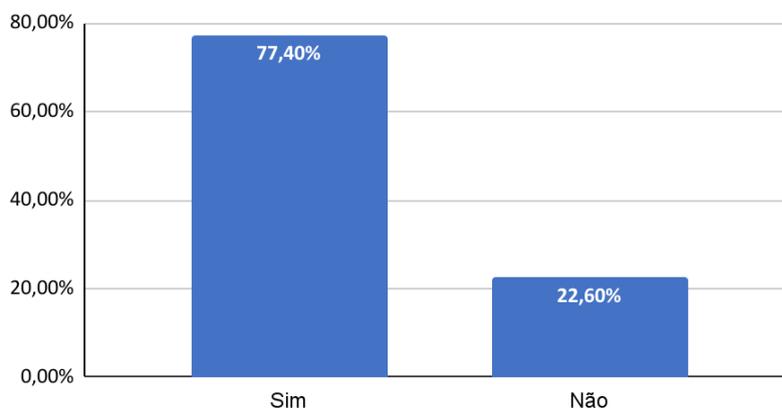


Figura 4 - Ações para diminuir o impacto ambiental e dos recurso naturais

Fonte: Pesquisa dos autores (2022)

Visando o olhar e vivência diária das pessoas dentro das organizações, solicitou-se a estes sugestões de possíveis ações em que a entidade poderia tomar a fim de diminuir os impactos negativos, advindos de seus trabalhos, na natureza caso a resposta fosse negativa na pergunta anterior mencionado acima. Esta pergunta foi de caráter qualitativo, sendo aberta e obtiveram de quatorze respostas.

Dentre as sugestões recebidas pelos colaboradores na questão qualitativa, a principal foi a redução significativa do uso de papel. Por mais que exista muitos incentivos a separação e destinação do lixo, os colaboradores, se preocupando com o meio ambiente, afirmam que é preciso fazer a separação e destinação correta dos resíduos gerados dentro, e fora da organização. Trazem também como sugestão, a participação das empresas em programas e ações que atuam na sociedade a fim de conscientizar as pessoas. Obteve-se também respostas como a economia de energia, o uso de produtos biodegradáveis, a reciclagem, não queimar matéria-prima a céu aberto, financiamento de instituições que promovam ações coerentes em prol do meio ambiente e economizar água. Todos os feedbacks estão ilustrados na Figura 5.

Sugestões de ações das empresas para diminuir os impactos ambientais

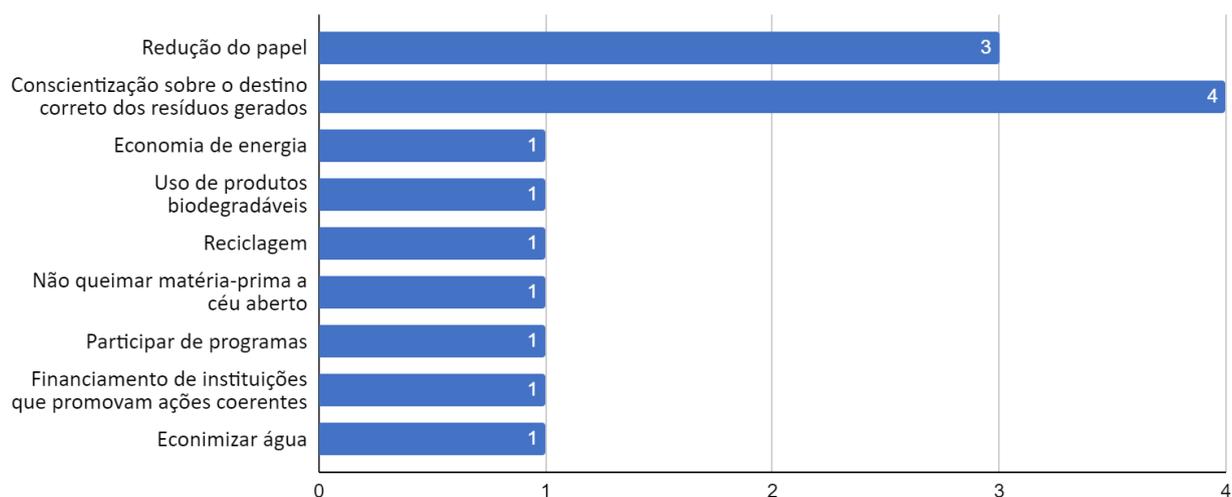


Figura 5 - Sugestões de ações das empresas para diminuir os impactos ambientais

Fonte: Pesquisa dos autores (2022).

E, por fim, questionou-se o que a empresa tem feito para obter boa Responsabilidade Social Corporativa. De modo geral, como resultado obteve-se várias respostas positivas em relação às empresas do Alto Vale do Itajaí, como o investimento em um melhoramento contínuo do ambiente de trabalho para com os funcionários, oferecendo oportunidades de crescimento dentro da empresa, treinamentos, evolução profissional e programas de capacitação. Buscam alinhar os

sonhos e desejos com as atividades profissionais, buscando sempre o equilíbrio entre esses fatores a fim de motivá-los e obter uma ótima qualidade e rendimento do trabalho, engajamento e desempenho dos mesmos. Muitas empresas da região têm benefícios para seus funcionários, entre eles, plano e carreira, auxílios para o desenvolvimento intelectual na área em que atua dentro da empresa, plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida e vale alimentação bem significativo. Em alguns casos beneficiam o colaborador e também seus familiares, mas tudo varia de empresa para empresa.

120

Após a análise das respostas, foi identificado que as empresas têm pensamentos mais sustentáveis e que se preocupam com o meio ambiente. Procuram formas de colaborar e ajudar na preservação do mundo. Seus propósitos então direcionados a um ecossistema mais próspero, com uma visão sistêmica e social, gerando uma consciência de evitar desperdícios em tudo que faz, reduzindo assim, os resíduos que prejudicam o meio ambiente. Em alguns casos trabalham na conscientização de seus colaboradores em assuntos sociais e ambientais.

CONCLUSÕES

Diante do fato de muitos colaboradores não saberem o que significa Responsabilidade Social Corporativa e as empresas não trazerem esse assunto com mais intensidade, que é de suma importância, poderiam ser criados projetos de incentivos através das instituições de ensino, apresentando propostas e sugestões de melhorias e implantações de RSC nas organizações. Também, em consideração ao que foi trazido no questionário, em relação ao salário não condizer com a função exercida pelo colaborador, poderia ser desenvolvida outra pesquisa a fim de entender um pouco melhor o porquê dos colaboradores não estarem satisfeitos com o salário que recebem. Descobrir se o problema está ligado à falta de ações para manter uma boa qualidade de vida dentro e fora da empresa ou por questões voltadas aos gastos. Realizarem parcerias com instituições que possam destinar os resíduos que restaram das produções ou do uso para não haver queimadas e sim a destinação correta para realizar o menor impacto possível no meio ambiente E, por fim, realizarem o estudo, no quesito de adequação do ambiente e outros pontos importantes, em seus negócios visando a contratação de PCDs.

REFERÊNCIAS

Boldo, T., Severo, E. A. & Guimarães, J. C. F. (2018). Responsabilidade social e qualidade de vida no trabalho: a percepção de funcionários supermercadistas. *Revista Reuna*. Recuperado de: <<https://revistas.una.br/reuna/article/view/1033>>.

- Compact Global. (2004). *Who Cares Win: Connecting Financial Markets to a Changing World*. Recuperado de: https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2FFinancial_markets%2Fwho_cares_who_wins.pdf
- FIA, Fundação Instituto de Administração. (2019). Responsabilidade Social: o que é, importância e exemplos. *In: Blog da Fundação Instituto de Administração*. São Paulo. Recuperado de: <<https://fia.com.br/blog/responsabilidade-social/>>
- Fáveri, H. J., Blogoslawski, I.P.R. & Fachini, O. (2008). *Educar para a Pesquisa: Normas para Produção de Textos Científicos*. (3a Ed). Nova Letra.
- Fonseca, J. J. S. (2002). *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC.
- Intedya, Internacional Dynamic Advisors. *Responsabilidade Social Corporativa*. Recuperado de: <encurtador.com.br/iEHK3>.
- Lakatos, E. M. & Marconi, M. A. (2001). *Fundamentos de metodologia científica*. (4a. Ed), São Paulo: Atlas.
- Solides. (2022). *Lei PCD: Entenda tudo sobre a contratação de pessoas com deficiência*. Recuperado de: <<https://blog.solides.com.br/lei-pcd-entenda-tudo-sobre-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia/>>.
- Schirmeister, R. & França, A. C. L. (2012). A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multi contratuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12 (3), p. 283-298.
- Bertoncello, S. L. T. & JÚNIOR, J. C. (2007). A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação. *FACOM*, 17, p. 73-73, jun. Recuperado de: <https://www.faap.br/revista_faap/revista_facom/facom_17/silvio.pdf>.
- Pavlova, I & Boyrie, M. E. (2021). ESG, ETFs and the COVID-19 stock market crash of 2020: Did clean funds fare better? *In: Finance Research Letters*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S154461232100132X>

Informações do Artigo / Article Information

Recebido em: 19/12/2022

Received on December 19th, 2022

Aprovado em: 23/12/2022

Accepted on December 23, 2022

Publicado em: 30/12/2022

Published on December 30th, 2022

Conflitos de Interesse: Os(as) autores(as) declararam não haver nenhum conflito de interesse referente a este artigo.

Conflict of Interest: None reported.

Avaliação do artigo: Artigo avaliado por pares.

Article Peer Review: Double review.

Agência de Fomento: Não tem.

Funding: No funding.

Como citar este artigo / How to cite this article

APA

Stock, A., Blasius, A., Alves, K. M. F. & Dias, L. P. R. (2022). ESG: uma análise sobre responsabilidade social corporativa no Alto Vale do Itajaí, SC, Brasil. *Rev. Mult. Amapá - REMAP*, 2 (2), 111 – 122.

ABNT

STOCK, A.; BLASIUS, A.; ALVES, K. M. F.; DIAS, L. P. R. ESG: uma análise sobre responsabilidade social corporativa no Alto Vale do Itajaí, SC, Brasil. **Rev. Mult. Amapá - REMAP**, Macapá, v. 2, n.2, 2022.



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.