

ESG e QVT: a perspectiva dos colaboradores de uma instituição de ensino

THÁIS HELENA ZERO DE OLIVEIRA PEREIRA
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

ALINE PEREIRA DOS SANTOS
MBA USP ESALQ

Agradecimento à órgão de fomento:

Não há.

ESG e QVT: a perspectiva dos colaboradores de uma instituição de ensino

Resumo

No contexto organizacional, o termo Environmental, Social and Governance [ESG], destaca-se como uma abordagem que integra elementos ambientais, sociais e de governança ao mercado financeiro, refletindo a preocupação crescente com a sustentabilidade. A dimensão social do ESG inclui práticas como promoção da diversidade e equidade salarial. A Qualidade de Vida no Trabalho [QVT] refere-se a práticas que promovem o bem-estar dos colaboradores, sendo essencial para melhorar resultados operacionais e promover o desenvolvimento humano. A pesquisa teve como objetivo verificar a percepção dos colaboradores de uma instituição de ensino acerca das práticas evidenciadas de ESG e QVT. A investigação configurou-se metodologicamente como uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, com delineamento em levantamento de campo como procedimento metodológico e o questionário como instrumento de coleta de dados. Os dados foram coletados por meio de um formulário pela plataforma do Google Forms com questões abertas e de múltipla escolha relativas a ESG e QVT, o qual foi respondido por 63% dos colaboradores. Os resultados da pesquisa sobre as práticas de ESG e QVT indicaram que os colaboradores reconhecem sua importância, mas há áreas que precisam de melhorias, como comunicação transparente e implementação eficaz. Em síntese, os resultados da pesquisa destacaram a importância crescente das práticas de ESG e QVT no contexto organizacional, evidenciando a necessidade contínua de aprimoramento para garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo, saudável e sustentável.

Palavras-chave: Sustentabilidade; gestão de pessoas; práticas de gestão sustentável.

Introdução

No cenário atual, o termo de Environmental, Social and Governance [ESG], que engloba as práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização, tem recebido considerável destaque. Esse aumento de relevância está relacionado à crescente preocupação do mercado financeiro com a sustentabilidade. As questões ambientais, sociais e de governança agora são elementos essenciais nas avaliações de riscos e nas tomadas de decisão de investidores exercendo uma pressão significativa sobre o setor empresarial. Esta aparente novidade tem despertado a atenção das organizações, as quais buscam compreender o significado de ESG e implementar as adaptações necessárias para se alinhar a essa exigência (Global Pacto, 2019).

A expressão ESG foi oficializada em 2004 por meio de uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, originando-se de um desafio lançado pelo então secretário-

geral da ONU, a cinquenta CEOs de importantes instituições financeiras, com o objetivo de explorar maneiras de incorporar de forma integrada elementos sociais, ambientais e de governança ao mercado de capitais (Neder, 2022).

A dimensão social do ESG aborda práticas empresariais que impactam a sociedade em geral, abrangendo colaboradores, fornecedores, clientes e comunidades locais. Uma das principais preocupações nesta situação é a promoção da diversidade no ambiente de trabalho, englobando a equidade salarial e o acesso equitativo às oportunidades de carreira para todos os colaboradores, independentemente de sua origem, sexo biológico ou orientação sexual (Atchabahian, 2022).

Além disso, a adoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável [ODS] pela Organização das Nações Unidas em 2015 oferece uma agenda global mais abrangente para enfrentar desafios como a pobreza, desigualdade e a degradação ambiental. Os ODS, com seus 17 objetivos e 169 metas, representam um compromisso coletivo para transformar nosso mundo até 2030, promovendo a prosperidade para todos dentro dos limites do planeta (Nações Unidas Brasil, 2015).

Dentro desse conjunto, os ODS 8.5, 8.8 e 8b representam compromissos para promover um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo. O ODS 8.5 estabelece a meta de alcançar, até 2030, o pleno emprego e trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, além de assegurar remuneração igual para trabalho de igual valor. Em paralelo, o ODS 8.8 concentra-se na promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis até 2030, abordando questões críticas como saúde ocupacional, segurança no trabalho e a erradicação do trabalho infantil. Complementarmente, o ODS 8b propõe o desenvolvimento de políticas eficazes para promover o empreendedorismo, a produtividade e a formalização de empresas, reconhecendo a importância do setor privado no desenvolvimento do crescimento econômico sustentável. Ao atingir esses objetivos, a comunidade global busca estabelecer sociedades mais equitativas, onde o emprego é acessível a todos, as condições de trabalho são seguras e saudáveis, e o setor empresarial desempenha um papel ativo na promoção do desenvolvimento econômico sustentável (Nações Unidas Brasil, 2015).

No contexto organizacional, por sua vez, práticas implementadas por uma organização com o objetivo de proporcionar condições plenas de trabalho, desenvolvimento humano, estabelecimento de bons relacionamentos interpessoais e promoção do bem-estar, tanto no ambiente corporativo quanto fora dele, são vinculadas à Qualidade de Vida no Trabalho [QVT] (Yamamoto, Messina & Xavier, 2018).

A integração efetiva de práticas direcionadas à QVT configura-se como uma estratégia indispensável para organizações que visam aprimorar não apenas seus resultados

operacionais, mas também promover o desenvolvimento humano de seus membros. Nesse sentido, a empresa se configura como uma instituição humanizada, evidenciando seu comprometimento com valores como justiça social, cidadania, democracia e meio ambiente. Portanto, torna-se essencial que as organizações conduzam uma avaliação da qualidade de vida de seus colaboradores, assim como analisem o impacto de suas atividades na comunidade local e no meio ambiente (Rodrigues, 2015).

Organizações com visão centrada em desenvolvimento sustentável tendem a focar também na qualidade de vida no trabalho (Souza, 2024). Partindo dessa premissa, em uma breve análise da conjuntura considerando as variáveis ESG e QVT, restou identificado que o tema em questão não foi suficientemente explorado, sendo um campo fértil de pesquisa. Dessa forma, o presente estudo aborda o seguinte problema de pesquisa: existe correlação entre as práticas relacionadas a Environmental, Social and Governance [ESG] e a qualidade de vida no trabalho [QVT]?

Para responder esse problema de pesquisa, o presente estudo tem por objetivo verificar a percepção dos colaboradores de uma instituição de ensino acerca das práticas evidenciadas de ESG e QVT.

O presente artigo está dividido em Seções, como segue: Introdução; Material e Métodos; Resultados e Discussão; e, as Considerações Finais.

Material e Métodos

Para abordar o tema e atingir o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa, utilizando o levantamento de campo como procedimento metodológico e o questionário como instrumento de coleta de dados, com amostragem por conveniência.

A pesquisa descritiva, conforme delineada por Yin (2015) favorece a estrutura de estudo de caso como uma abordagem empírica para analisar um fenômeno contemporâneo em seu contexto, especialmente quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidas. Esta metodologia envolve uma análise minuciosa e aprofundada de um ou poucos casos específicos, possibilitando uma compreensão abrangente dos mesmos.

O levantamento de campo, de acordo com Gil (2021) é um procedimento metodológico que geralmente envolve o uso de questionários estruturados para obter dados. Apesar de sua abrangência e precisão, não proporciona uma análise em profundidade. Por outro lado, o estudo de caso visa examinar os fenômenos em profundidade.

A pesquisa foi realizada em uma instituição de ensino sem fins lucrativos sediada no interior do Estado de São Paulo, fundada em 1976, que possui sessenta e oito colaboradores¹.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário disponibilizado na plataforma do Google Forms para os colaboradores da instituição. O questionário, além de coletar dados demográficos, aborda políticas de bem-estar, promoção da saúde, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, inclusão, diversidade, igualdade de oportunidades, iniciativas de desenvolvimento profissional e pessoal, além de práticas de promoção ao engajamento e fortalecimento do senso de comunidade no ambiente de trabalho.

Após a coleta, ocorrida em março de 2024 por meio do questionário, os dados foram tabulados utilizando a ferramenta Excel da Microsoft para análise e apresentação dos resultados.

Para fins de análise dos dados demográficos, no que se refere à faixa etária, considerou-se a classificação de gerações: Baby Boomers, Geração X, Geração Y (ou Millennials) e Geração Z. Essas gerações são grupos demográficos distintos que apresentam características específicas em relação aos períodos históricos em que cresceram e se desenvolveram. Os Baby Boomers, nascidos entre 1946 e 1964, vivenciaram eventos como a Guerra Fria e a revolução sexual. A Geração X, entre 1965 e 1980, enfrentou crises econômicas e desastres ambientais, resultando em um sentimento de desilusão e ceticismo. Os Millennials, nascidos entre 1981 e 1997, são a maior parte da população e da força de trabalho, crescendo em meio à tecnologia e a uma cultura de proteção, mas também enfrentando incertezas econômicas. Por fim, a Geração Z, desde 1998, é caracterizada por sua proficiência tecnológica e preocupações com a economia, representando o maior grupo geracional em crescimento, com uma visão de mundo marcada pela tecnologia e cautela (Grubb, 2018).

Resultados e Discussão

Após coletar e analisar os dados da pesquisa, constatou-se uma participação considerável, com 63% de participação dos colaboradores. Esses dados permitiram identificar os fatores que evidenciam as práticas de ESG e QVT na instituição de ensino objeto do estudo.

A seção de Resultados e Discussão será subdividida em três partes principais. Primeiramente, serão apresentados os dados demográficos da pesquisa, em seguida, serão discutidas as percepções sobre QVT e por fim, as percepções sobre ESG.

¹ Informação verbal obtida com o Departamento de Geste e Gestão da instituição.

Dados demográficos

Os resultados da pesquisa de perfis dos colaboradores demonstram uma predominância feminina, compreendendo 79% do quadro, enquanto o gênero masculino constitui apenas 21%. Esta distribuição reflete uma direção em harmonia com os princípios de equidade de gênero delineados na Agenda 2030, que concentra esforços em promover igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em posições de liderança. Essa tendência reforça a importância de assegurar que ambos os sexos tenham acesso equitativo a essas posições, permitindo uma contribuição igualitária para o progresso e desenvolvimento sustentável. A predominância de mulheres não só evidencia um avanço significativo em direção a um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado, mas também contribui para a realização dos objetivos globais estabelecidos pela agenda internacional. Portanto, tais dados ressaltam a necessidade contínua de medidas para promover a igualdade de gênero no local de trabalho, impulsionando, assim, o avanço global em direção ao desenvolvimento sustentável.

Com relação à faixa etária e diferenciação de gerações, os dados apresentados na Figura 1, indicam uma variedade de grupos, 47% dos participantes que pertencem à Geração Y, caracterizados por idades entre 27 e 43 anos. Em seguida, a Geração X foi representada por 14% dos participantes, abrangendo faixas etárias entre 44 e 59 anos, a Geração Baby Boomers, com idades entre 60 e 78 anos, foi representada 2% dos participantes. Por fim, a Geração Z a mais recente, representa 37% da instituição. Os dados obtidos fornecem uma visão abrangente da distribuição da faixa etária dos participantes em relação às diferentes gerações, destacando a diversidade geracional presente no conjunto de dados. Esses resultados indicam oportunidades para troca de ideias e experiências entre diferentes grupos etários, enriquecendo as discussões e promovendo a colaboração entre os colaboradores.

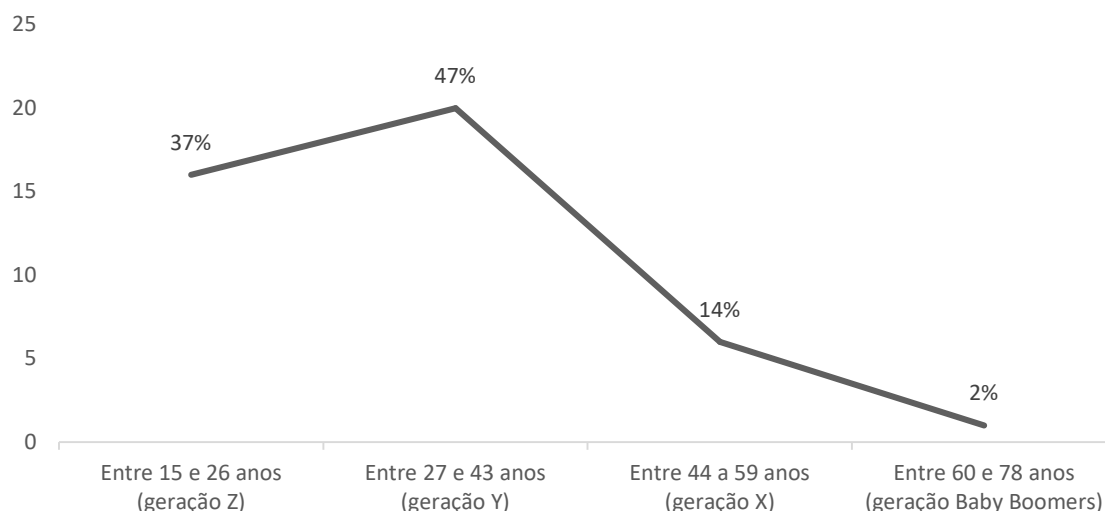


Figura 1. Faixa etária dos participantes
 Fonte: Resultados originais da pesquisa

Em relação à formação educacional dos colaboradores, observa-se que 51% possui ensino superior completo, enquanto 23% têm ensino médio completo, comparados com 23% que concluíram a Pós-graduação, e apenas 3% com ensino fundamental completo. Observa-se uma proporção significativa de colaboradores com ensino superior completo no quadro da instituição.

Sobre o tempo de atuação na instituição, verifica-se que 21% dos colaboradores têm mais de cinco anos de experiência, 60% dos colaboradores trabalham na instituição entre 1 e 5 anos, e 19% têm menos de um ano de serviço na instituição. A distribuição variada em relação ao tempo de serviço dos colaboradores, não permite concluir sobre a retenção de talento, se considerar o tempo de existência da instituição.

Na análise dos dados apresentados na Tabela 1, que demonstra a distribuição das funções ou cargos dos colaboradores dentro da instituição, verifica-se que a maioria dos colaboradores ocupa a função ou cargo de analista, representando 42% do quadro de colaboradores. Em seguida, os assistentes compõem 23% do total, seguidos pelos auxiliares, que representam 16% do quadro. Em menor proporção, temos os líderes, que correspondem a 7% do total, seguidos pelos coordenadores, que representam 5% dos colaboradores. Os aprendizes administrativos e os estagiários compõem 3% e 2%, respectivamente, do quadro de colaboradores. Por fim, os recepcionistas também representam 2% do total de colaboradores. Essa distribuição fornece uma visão abrangente da estrutura organizacional em termos de hierarquia e responsabilidades, refletindo a diversidade de funções desempenhadas pelos colaboradores dentro da instituição.

Tabela 1. Função/Cargo dos participantes

Função/Cargo dos participantes	Porcentagem
Aprendiz Administrativo	3%
Estagiário	2%
Recepcionista	2%
Auxiliar	16%
Assistente	23%
Analista	42%
Líder	7%
Coordenador	5%

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Percepções sobre Qualidade de vida no trabalho [QVT]

Os dados da pesquisa indicaram que a maioria dos participantes, 88% estão familiarizados com a abordagem de QVT. Uma parcela muito menor, apenas 7%, admitiu desconhecimento dessa abordagem, enquanto apenas 5% responderam negativamente. Esse dado sugere que, embora haja uma maioria esclarecida, ainda existe uma parcela não negligenciável que desconhece ou não possui conhecimento suficiente sobre essa abordagem. Esses resultados indicam uma tendência geral de reconhecimento e aceitação da importância da QVT entre os participantes da pesquisa e essa familiaridade pode ser atribuída a várias influências, como programas de treinamento, conscientização crescente sobre questões relacionadas ao bem-estar no trabalho e experiências pessoais no ambiente profissional.

Em relação a percepção positiva do equilíbrio entre vida profissional e pessoal na instituição, de acordo com as respostas dos participantes, a maioria avalia esse equilíbrio de forma favorável, com 56% classificando-o como "Bom" e 35% como "Muito bom". Apenas 9% dos participantes o consideram "Regular". Essa análise sugere que, de maneira geral, os colaboradores percebem que conseguem conciliar satisfatoriamente suas responsabilidades profissionais com suas vidas pessoais. A predominância das classificações "Bom" e "Muito bom" reflete uma cultura organizacional que prioriza o bem-estar dos funcionários e reconhece a importância de permitir que alcancem esse equilíbrio. Essa percepção favorável pode resultar em maior satisfação no trabalho, aumento da produtividade e um ambiente mais harmônico.

Sobre a percepção positiva do suporte oferecido pela instituição à saúde mental dos colaboradores, a maioria dos participantes, correspondente a 54%, classifica o suporte como "Bom", indicando uma satisfação geral com os recursos disponibilizados pela organização

nesse aspecto crucial. Além disso, uma parcela significativa dos colaboradores, equivalente a 38%, descreve o suporte como "Muito bom", destacando a eficácia e a qualidade dos serviços oferecidos para promover o bem-estar mental. Apenas uma pequena minoria, compreendendo 7%, relata uma avaliação "Regular", sugerindo áreas passíveis de aprimoramento na abordagem institucional em relação à saúde mental. Adicionalmente, uma proporção de 1% avalia o suporte como "Ruim", o que aponta para a necessidade de investigação e ações pontuais. É importante notar que não houve resposta indicando indiferença por parte dos colaboradores, o que reflete a relevância e o interesse generalizado no tema. Esses resultados evidenciam o comprometimento da instituição com a promoção do bem-estar mental de sua equipe, embora também apontem para a existência de oportunidades para aprimoramento, especialmente para aqueles que consideram o suporte apenas "Regular".

Na análise dos resultados da Tabela 2, constatou-se que a instituição demonstra receptividade às opiniões e contribuições dos colaboradores, com 95% dos colaboradores indicando que tais aspectos ocorrem sempre, enquanto 5% mencionaram que ocorrem apenas às vezes. Essa mesma proporção foi observada na questão sobre o tratamento entre os membros da equipe. Esses resultados evidenciam a importância dada aos princípios de QVT, onde as contribuições dos colaboradores são valorizadas e tratadas com cuidado para promover um ambiente laboral saudável. Entretanto, os dados também apontam para a necessidade de melhorias contínuas nas práticas de QVT, garantindo que todos os colaboradores se sintam valorizados e respeitados. Apesar da tendência positiva em relação ao reconhecimento das contribuições dos colaboradores e ao respeito mútuo entre os membros da equipe, ainda há espaço para fortalecer e aprimorar esses aspectos, alinhando-se mais aos princípios e objetivos da QVT.

Tabela 2. A instituição é aberta a receber e reconhecer as opiniões e contribuições dos colaboradores?

Sempre	Nunca	Às vezes
95%	0%	5%

Fonte: Resultados originais da pesquisa

As informações coletadas da pesquisa revelam que a maioria dos participantes demonstra satisfação com as práticas organizacionais relacionadas à QVT na instituição. Um percentual significativo de 74% dos respondentes relatou estar "Satisfeito", enquanto 26% indicaram estar "Muito satisfeito". Notavelmente, não houve relatos de sentimentos neutros, insatisfação ou muito insatisfação em relação a essas práticas. Esses resultados refletem uma percepção geral positiva dos colaboradores em relação à QVT na instituição, sugerindo que as políticas e iniciativas implementadas estão alinhadas com as necessidades e expectativas

dos colaboradores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais satisfatório e propício ao bem-estar. A ausência de relatos de insatisfação indica uma efetividade considerável das práticas existentes, embora também possa destacar áreas potenciais para melhoria contínua visando manter e fortalecer esse alto nível de satisfação no ambiente de trabalho.

Os dados demonstram que a grande maioria dos participantes acredita que as práticas QVT são comunicadas de forma transparente na instituição, com 88% dos respondentes afirmando que sim. Esta porcentagem sugere uma percepção predominante entre os colaboradores de que as políticas relacionadas à QVT são claramente comunicadas pela organização. No entanto, uma proporção de 7% dos participantes respondeu negativamente, indicando que não percebem transparência na comunicação dessas práticas. Além disso, uma parcela ainda menor, representando 5% dos participantes, afirmou desconhecer a transparência das práticas de QVT na instituição. Embora a maioria dos colaboradores perceba a comunicação das práticas de QVT como transparente, a presença de uma minoria que discorda ou não tem certeza sobre essa questão destaca a importância contínua de garantir que a comunicação seja clara, acessível e abrangente para todos os membros da equipe. Este aspecto é essencial para promover a confiança e a eficácia das políticas de QVT e para manter um ambiente de trabalho saudável e satisfatório para todos os colaboradores.

Os resultados apontados na Figura 3, revelam que os participantes identificaram várias ações como práticas de QVT. Entre as opções apresentadas aos participantes, duas práticas se destacam igualmente, com 31 votos cada: a possibilidade de equilibrar a vida pessoal e profissional e o fornecimento de espaços de descanso e relaxamento no local de trabalho. Esses resultados sugerem uma forte valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como a importância de espaços que promovam o bem-estar e a descontração no ambiente de trabalho. Além disso, programas de desenvolvimento profissional e oportunidades de aprendizado contínuo também foram percebidos como práticas de QVT, com 27 votos. Isso destaca a importância que os colaboradores atribuem ao crescimento e à evolução profissional dentro da organização. A flexibilidade de jornada de trabalho, incluindo a possibilidade de trabalhar remotamente, recebeu 29 votos, indicando que essa flexibilidade é vista como um fator relevante. Por outro lado, políticas de comunicação aberta e transparente, incentivando o feedback dos colaboradores, embora ainda consideradas importantes, receberam menos votos, com 23. Alguns participantes mencionaram outras práticas, como canal de ética e palestras sobre o assunto, indicando uma diversidade de percepções sobre QVT.

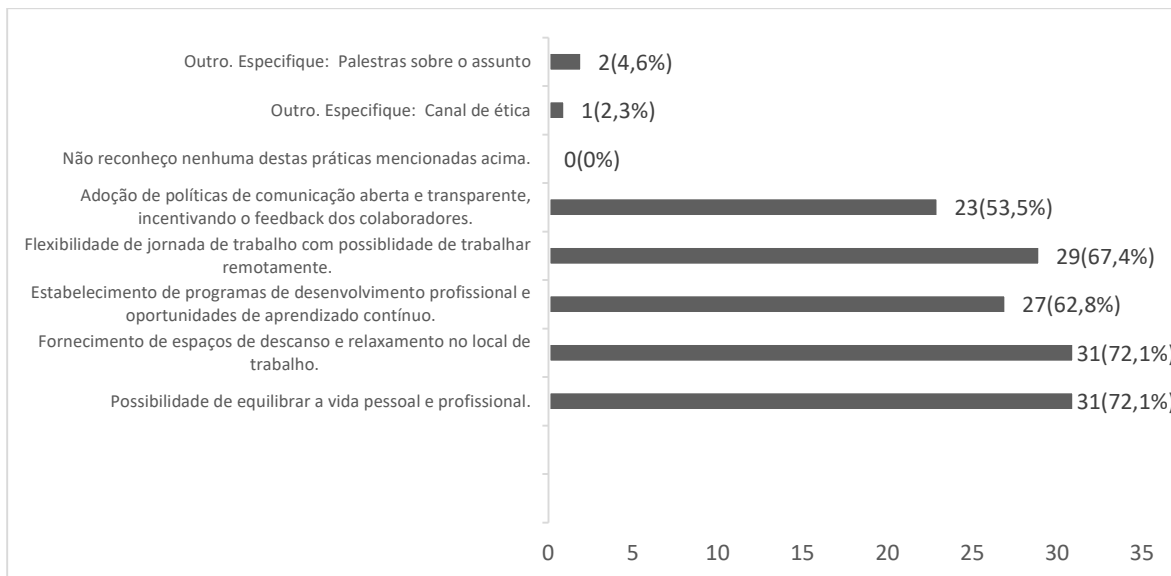


Figura 3. Quais das ações abaixo você percebe como práticas de QVT?
 Fonte: Resultados originais da pesquisa

Percepções sobre Environmental, Social and Governance [ESG]

As informações indicam que na maioria os participantes estão familiarizados com a abordagem de ESG. Cerca de 70% dos respondentes afirmaram estar familiarizados com essa abordagem, destacando um nível considerável de conhecimento sobre o assunto dentro da amostra pesquisada. No entanto, uma parcela significativa, embora menor, de 21% relatou não estar familiarizada com o termo, indicando a presença de uma parte da população que ainda não possui conhecimento sobre essa abordagem. Além disso, uma minoria de 9% indicou desconhecer esse termo, evidenciando uma necessidade potencial de educação ou conscientização sobre o assunto dentro do grupo de participantes. Estes resultados sugerem uma tendência positiva em relação ao conhecimento sobre o termo entre os participantes da pesquisa, embora também destaquem a importância de iniciativas para aumentar a conscientização e a compreensão sobre essa abordagem, especialmente entre aqueles que não estão familiarizados com ela.

Os dados revelam uma quantidade expressiva de importância atribuída às práticas ambientais na instituição. A maioria dos participantes, totalizando 93%, considera essas práticas como importantes 40% ou mesmo muito importantes 53%. Essa alta porcentagem reflete um reconhecimento significativo da relevância das ações ambientais dentro da organização, destacando a consciência e o comprometimento dos colaboradores com a sustentabilidade. Apenas uma pequena parcela, equivalente a 7%, manifestou neutralidade em relação a essa questão. A presença mínima de respostas neutras sugere uma tendência geral de valorização das práticas ambientais, indicando um ambiente propício para o desenvolvimento e aprimoramento de iniciativas sustentáveis na instituição.

Dentro dos dados houveram variadas opiniões sobre a existência de políticas ou iniciativas sociais na instituição. Entre os participantes, 40% consideram essa questão como importante 17% ou até mesmo muito importante 23%. Esses resultados refletem uma sensibilidade significativa em relação às políticas ou iniciativas sociais dentro da instituição, destacando a importância atribuída a esses aspectos por uma parcela considerável dos colaboradores. Por outro lado, uma parcela minoritária, 7%, manifestou neutralidade em relação a essa percepção, sugerindo uma diversidade de perspectivas dentro da organização. Esses dados apontam para a necessidade de avaliação e possível fortalecimento das políticas ou iniciativas sociais existentes, levando em consideração tanto as opiniões favoráveis quanto as neutras dos colaboradores, a fim de promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e engajado com questões sociais.

A Figura 4, indica um percentual positivo sobre a eficácia das práticas de governança na instituição. A maioria dos participantes, considera essas práticas como eficazes com 60%, 20,90% como muito eficazes. Uma parcela menor, de 12% manifestou neutralidade em relação a essa eficácia. Uma minoria de 7% dos respondentes percebeu as práticas como pouco eficazes. Não houve relatos de consideração das práticas como não eficazes.

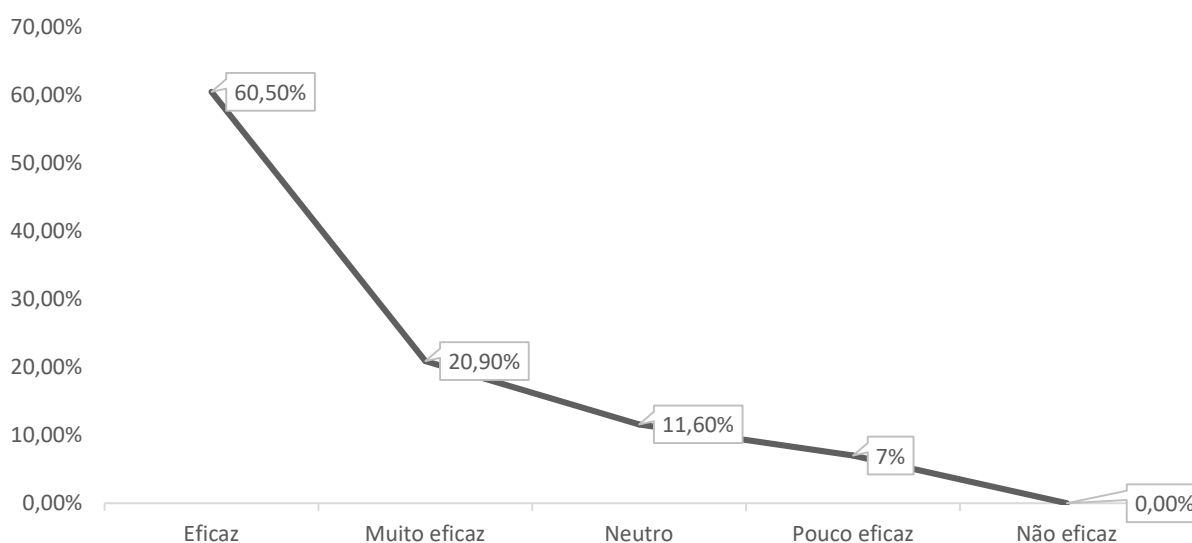


Figura 4. Como você avalia a eficácia das práticas de governança na instituição?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Em relação às percepções sobre a transparência na comunicação das práticas de ESG na instituição, os dados revelam uma variedade de opiniões entre os participantes. Uma maioria expressiva, representando 67% dos respondentes, acredita que essas práticas são comunicadas de forma transparente. Isso sugere um reconhecimento significativo por parte dos colaboradores em relação à transparência na divulgação das práticas relacionadas a questões ambientais, sociais e de governança. Por outro lado, uma parcela significativa,

composta por 19% dos respondentes, não considera que essas práticas sejam comunicadas de maneira transparente. Esse resultado indica a presença de uma parte da equipe que percebe lacunas ou falta de clareza na comunicação das iniciativas de ESG. Além disso, uma minoria de 14% relatou desconhecimento sobre o assunto, apontando para a necessidade de esforços adicionais na divulgação e educação sobre as práticas de ESG na organização. Esses resultados destacam a importância de uma comunicação clara e aberta sobre as práticas de ESG para garantir o entendimento e o engajamento dos colaboradores. A transparência na divulgação das iniciativas relacionadas a questões ambientais, sociais e de governança não apenas promove a confiança e a credibilidade da organização, mas também fortalece o comprometimento dos funcionários com os objetivos e valores da empresa em relação à sustentabilidade e responsabilidade corporativa.

A Figura 5, revela uma variedade de percepções sobre a importância das práticas ambientais na instituição. A maioria dos participantes, totalizando 58%, expressou satisfação com a relevância dada a essas práticas. Uma proporção menor, mas ainda significativa, de 16%, indicou estar muito satisfeita. Além disso, uma parcela considerável de 21% dos respondentes manifestou neutralidade em relação a essa importância. Por outro lado, uma minoria de 5% relatou insatisfação com a ênfase dada às práticas ambientais. Esses resultados trazem percepção de áreas possíveis para aprimoramento ou comunicação mais eficaz sobre a importância das práticas ambientais na instituição.

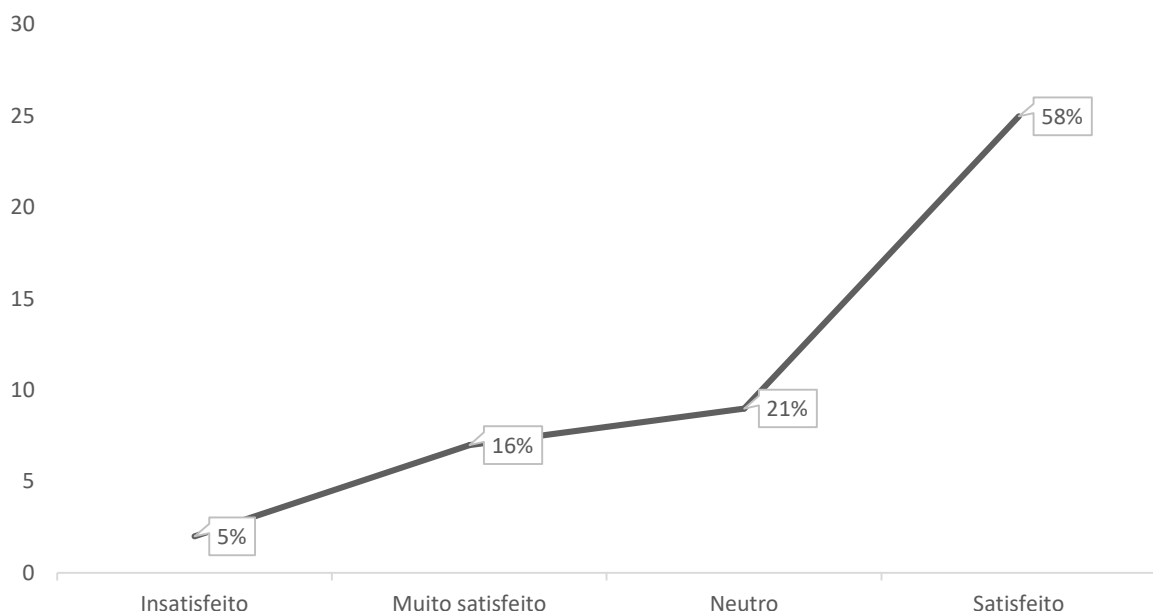


Figura 5. Como você classificaria a sua satisfação geral com as práticas organizacionais na instituição em relação a ESG?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Na Figura 6, a pesquisa aponta a percepção sobre as ações que como práticas de ESG. Os participantes tinham a possibilidade de selecionar mais de uma resposta, refletindo uma visão abrangente sobre as práticas relacionadas ao ESG.

Entre as opções apresentadas, a implementação de políticas de integridade e ética empresarial foi a mais reconhecida, com 30 respostas. Isso ressalta a forte associação entre a governança corporativa e as práticas de ESG, destacando a importância atribuída à ética nos negócios. Em seguida, a implementação de práticas de sustentabilidade ambiental em todas as operações recebeu 28 votos, evidenciando uma preocupação significativa com o impacto ambiental das atividades corporativas, o que reflete o componente ambiental do ESG. Outras práticas reconhecidas incluem o investimento em projetos comunitários 26 votos e a promoção da igualdade de gênero no local de trabalho 26 votos, demonstrando uma conscientização sobre a responsabilidade social corporativa e a importância de contribuir para o desenvolvimento das comunidades e para a equidade de gênero. Embora em menor proporção, a promoção da diversidade e inclusão dentro das instituições também foi reconhecida, com 24 respostas. A propósito, uma pequena parcela dos participantes 2 afirmaram não reconhecer nenhuma das práticas mencionadas como relacionadas ao ESG, destacando a necessidade contínua de conscientização e educação sobre esses temas, assim como a diversidade de percepções entre os participantes.

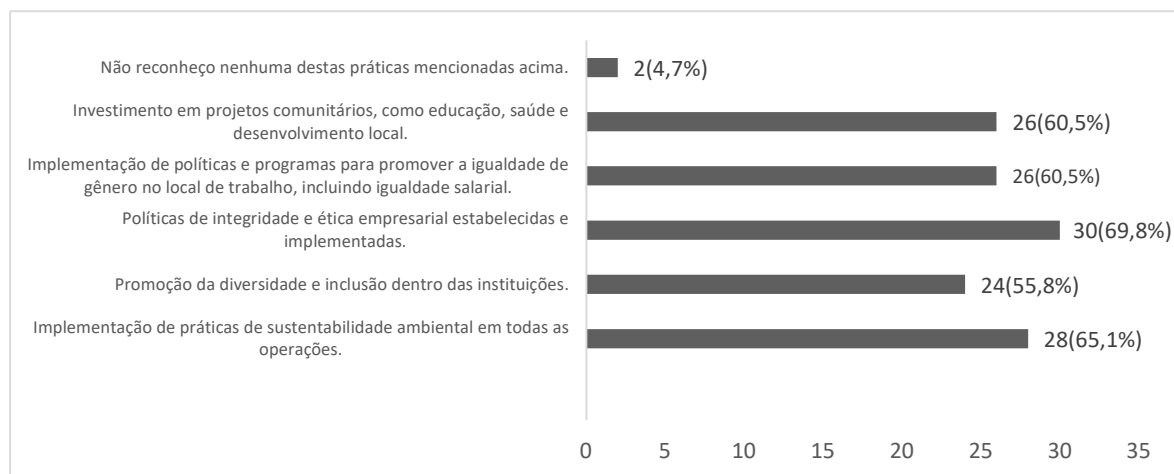


Figura 6. Qual das ações abaixo você percebe como práticas de ESG?

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Considerações finais

Com base nos resultados obtidos da pesquisa sobre as práticas de ESG e QVT, revela que a maioria dos colaboradores está familiarizada com essas abordagens, evidenciando o reconhecimento de sua importância no ambiente organizacional. Embora a percepção sobre tais práticas varie, há um reconhecimento geral da sua relevância, embora seja necessário melhorar a comunicação transparente e a eficácia na implementação.

No que diz respeito à QVT, os resultados revelam uma percepção positiva em relação ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, ao suporte à saúde mental e ao respeito dentro das equipes, aspectos fundamentais para um ambiente de trabalho saudável e produtivo. As práticas relacionadas à QVT são bem recebidas pelos colaboradores, refletindo satisfação e reconhecimento em relação a essas políticas.

A correlação entre ESG e QVT é significativa, pois ambas as abordagens visam o bem-estar integral dos colaboradores e a sustentabilidade organizacional. A integração eficaz dessas práticas tem o potencial de impactar positivamente não apenas os colaboradores, mas também as comunidades locais e o meio ambiente. Por exemplo, políticas ambientais responsáveis (ESG) podem ser complementadas por programas de bem-estar no trabalho (QVT), criando um ciclo virtuoso de benefícios mútuos.

A integração eficaz das práticas de ESG e QVT tem o potencial de impactar positivamente não apenas os colaboradores, mas também as comunidades locais e o meio ambiente. Os insights obtidos oferecem orientações valiosas para aprimorar continuamente as práticas organizacionais, reforçando o compromisso com a responsabilidade social e o bem-estar coletivo. Estudos futuros podem explorar lacunas identificadas, como a eficácia da comunicação transparente e o fortalecimento das políticas de inclusão e diversidade, para fornecer diretrizes ainda mais abrangentes para as organizações. Levando em consideração o que foi exposto, é possível concluir que a pesquisa alcançou seu objetivo de verificar a percepção dos colaboradores de uma instituição de ensino acerca das práticas evidenciadas de ESG e QVT.

Referências

Atchabahian, Ana Cláudia Ruy C. ESG: Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios. Saraiva, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599237/>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

Gil, Antonio C. Como Fazer Pesquisa Qualitativa. Altas, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770496/>>. Acesso em: 29 jan. 2024.

Global Pacto. Entenda o significado da sigla ESG (Ambiental, Social e Governança). 2019. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

Grubb, Valerie M. Conflito de gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788551304051/>. Acesso em: 27 mar. 2024.

Nações Unidas Brasil. Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. 2015. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

Neder, Juliana Finageiv. Estudo dos pilares de ESG - Environmental, Social and Governance - no contexto das empresas brasileiras. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia de Produção) — Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/35089>>. Acesso em: 28 jan. 2024.

ONU. Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development. United Nations Publications, 2015.

Rodrigues, Rosângela Rocio Jarros. Qualidade de vida no trabalho e ações socioambientais sustentáveis. *Rev. Psicol. Saúde, Campo Grande*, v. 7, n. 2, p. 177-185, dez. 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2015000200012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 nov. 2023.

Souza, K. L., do Carmo, R. D., Pereira, M. O. A., de Macedo, I. Y. L., Casaroli, L., Diniz, D. G. A., ... & de Souza Gil, E. (2024). Questões de ESG na cadeia de vinhos. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 16(1), 868-897.

Yamamoto, D. F.; Messina, D. E.; Xavier, G. C. Qualidade de Vida e Sustentabilidade nas Organizações. *Boletim de Inovação e Sustentabilidade – BISUS*, 2018. Disponível em: <<https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/bisus2018-vol1-qualidadede-vida-e-sustentabilidade.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2023.

Yin, Robert K. Estudo de caso. 5.Ed. Bookman, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582602324/>>. Acesso em: 29 jan. 2024.