



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO – UNIVS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MARIA GABRIELA BEZERRA DA SILVA

GESTÃO DE PESSOAS E INICIATIVAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL:

Integrando sustentabilidade nas políticas corporativas.

Icó-Ce

2024

MARIA GABRIELA BEZERRA DA SILVA

GESTÃO DE PESSOAS E INICIATIVAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL:

Integrando sustentabilidade nas políticas corporativas.

Artigo científico submetido à disciplina de TCC II, do Curso de graduação em Administração do Centro Universitário Vale do Salgado, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Mestra Maria Waldilene Sousa Teixeira

GESTÃO DE PESSOAS E INICIATIVAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL:

Integrando sustentabilidade nas políticas corporativas

Maria Gabriela Bezerra da Silva¹

Maria Waldilene Sousa Teixeira²

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo de integrar práticas sustentáveis nas políticas de gestão de pessoas e responsabilidade social corporativa (RSC) nas organizações. A pesquisa parte do pressuposto de que a sustentabilidade não deve ser uma área isolada, mas sim incorporada nas estratégias organizacionais, incluindo a gestão de pessoas, para promover um ambiente mais ético, responsável e consciente, evidenciando a gestão de pessoas como o mais importante nas organizações. Assim, cabe questionar-se: como as práticas de gestão de pessoas podem ser integradas a iniciativas de responsabilidade social corporativa, de modo a promover a sustentabilidade organizacional e gerar valor para a empresa e para a sociedade. Especificamente, buscou verificar como as políticas de gestão de pessoas incentivam a formação de um ambiente de trabalho ético e inclusivo, promovendo o bem-estar e a equidade entre os colaboradores; compreender as práticas de responsabilidade social corporativa e as práticas de Gestão de Pessoas no âmbito organizacional e avaliar o impacto das políticas de sustentabilidade corporativa na gestão de pessoas, visando otimizar práticas que promovam responsabilidade social e desenvolvimento ambiental. Metodologicamente a pesquisa é de caráter descritivo, exploratório e abordagem qualitativa que utilizou como fonte de dados uma ampla pesquisa bibliográfica de materiais publicados em periódicos nacionais e internacionais, livros, capítulos e títulos legais relacionados e/ou vigentes no Brasil disponibilizada nas plataformas: Periódicos CAPES, SciELO, Google Scholar, além do Research Gate. Conclui-se que a pesquisa se mostra viável ao oferecer subsídios para a compreensão e melhoria dos processos analisados, contribuindo para o desenvolvimento de práticas mais eficientes.

Palavras-chaves: Gestão de Pessoas. Sustentabilidade. Responsabilidade Social. Estratégias Organizacionais.

ABSTRACT

This research aims to integrate sustainable practices into people management and corporate social responsibility (CSR) policies in organizations. The research is based on the assumption that sustainability should not be an isolated area, but rather incorporated into organizational strategies, including people management, to promote a more ethical, responsible and conscious environment, highlighting people management as the most important in organizations. Therefore, it is worth asking: how can people management practices be integrated into corporate social responsibility initiatives, in order to promote organizational sustainability and generate value for the company and society. Specifically, it sought to verify how people management policies encourage the formation of an ethical and inclusive work environment, promoting well-being and equity among employees; understand corporate social responsibility practices and People Management practices at the organizational level and evaluate the impact of corporate sustainability policies on people management, aiming to optimize practices that promote social responsibility and environmental development. Methodologically, the research is descriptive,

¹ Graduanda em Administração, Centro Universitário Vale do Salgado-UNIVS, e-mail: gs7000210@gmail.com

² Mestra em Desenvolvimento Regional Sustentável – UFCA, email: waldilenesouza@univs.edu.br

exploratory and has a qualitative approach that used as a data source a broad bibliographical research of materials published in national and international periodicals, books, chapters and legal titles related to and/or in force in Brazil available on the platforms: CAPES Periodicals, SciELO, Google Scholar, in addition to Research Gate. It is concluded that the research is viable in offering support for understanding and improving the processes analyzed, contributing to the development of more efficient practices.

Keywords: People Management. Sustainability. Social Responsibility. Organizational Strategies.

1 INTRODUÇÃO

A área de gestão de pessoas vivencia, desde o século XX, uma grande transformação, incorporando novas práticas e passando a ser partícipe da estratégia organizacional. Dentre os desafios impostos, a escassez de empregados motivados e qualificados traz à tona a importância do cultivo de uma boa imagem organizacional para atração e retenção de talentos (Lis, 2012). Neste contexto, o sucesso em longo prazo das organizações depende do acesso a esses recursos humanos escassos, que necessitam ser preservados e desenvolvidos (Ehnert, 2009).

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) tem ganhado relevância nas últimas décadas, tanto no meio acadêmico quanto no prático, refletindo a crescente pressão por integrar os princípios de sustentabilidade às práticas organizacionais, esse conceito está embasado na ideia de que as organizações devem assumir responsabilidades sociais, econômicas e ambientais, indo além da simples busca por lucro (Elkington, 2004).

O conceito de RSC, envolve uma gama de comportamentos organizacionais, assim, exige que as empresas alinhem seus objetivos econômicos com um compromisso ético com a sociedade e o meio ambiente. Essa visão mais holística da função das empresas no mundo moderno promove a criação de valor compartilhado, beneficiando tanto o desenvolvimento da empresa quanto o bem-estar das comunidades e do planeta (Ribas *et al.*, 2017).

Segundo Chiavenato (2014) a gestão de pessoas está ligada a diversas práticas a serem aplicadas em uma organização para o funcionamento. Segundo Jabbour; Santos (2008), a gestão de pessoas desempenha um papel crucial na obtenção de resultados sustentáveis, ao impulsionar o desenvolvimento social por meio das pessoas com isso, a área de gestão de pessoas se torna essencial na implementação de práticas relacionadas à sustentabilidade e à Responsabilidade Social Corporativa, colaborando diretamente para que as organizações alcancem uma vantagem competitiva (Pfeffer, 2010).

As empresas têm enfrentado diversas transformações, especialmente na área de Recursos Humanos (RH), as mudanças são tão significativas que em muitas organizações o próprio nome da área tem sido alterado termos como Administração de Recursos Humanos (ARH) estão sendo substituídos por expressões como Gestão de Pessoas, Gestão de Talentos Humanos, Gestão de Parceiros ou Gestão de Colaboradores, entre outros, esses novos nomes refletem a evolução do tradicional RH em resposta às demandas contemporâneas (Chiavenato, 2014).

Nesse contexto, a Gestão de Recursos Humanos sustentável envolve o uso de ferramentas de RH para apoiar a incorporação da estratégia de sustentabilidade nas organizações, além de desenvolver sistemas de gestão de pessoas que contribuam para o desempenho contínuo da empresa (Haugh; Talwar, 2010). Esse tipo de gestão visa promover habilidades, motivação, valores e confiança necessários para alcançar os objetivos da sustentabilidade, ao mesmo tempo em que garante a saúde e a sustentabilidade a longo prazo da organização e de seus stakeholder. As políticas implementadas buscam refletir equidade, desenvolvimento, bem-estar e fomentar práticas ambientalmente responsáveis (Pfeffer, 2010).

Considerando a relevância do tema gestão de pessoas e iniciativas de responsabilidade social: integrando sustentabilidade nas políticas corporativas, o presente estudo tem como objetivo geral analisar a integração da gestão de pessoas e responsabilidade social às políticas corporativa, especificamente: (i) verificar como as políticas de gestão de pessoas incentivam a formação de um ambiente de trabalho ético e inclusivo, promovendo o bem-estar e a equidade entre os colaboradores; (ii) compreender as práticas de responsabilidade social corporativa e as práticas de Gestão de Pessoas no âmbito organizacional; (iii) avaliar o impacto das políticas de sustentabilidade corporativa na gestão de pessoas, visando otimizar práticas que promovam responsabilidade social e desenvolvimento ambiental.

Segundo Perrini (2006) a gestão de pessoas e as iniciativas de responsabilidade social corporativa (RSC) desempenham papéis interligados na promoção da sustentabilidade nas organizações assim, a gestão eficaz de pessoas é essencial para implementar políticas sociais que não apenas atendam às demandas do mercado, mas também engajem os colaboradores em práticas que visem o bem-estar social e ambiental, dessa forma ao integrar a RSC nas políticas de gestão de pessoas, as empresas criam uma cultura organizacional que valoriza a ética, a inclusão e a sustentabilidade.

Assim, cabe questionar-se: como as práticas de gestão de pessoas podem ser integradas a iniciativas de responsabilidade social corporativa, de modo a promover a sustentabilidade organizacional e gerar valor para a empresa e para a sociedade.

Através de análises bibliográficas, foram coletadas informações que contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho visando compreender as melhores práticas e os desafios comuns encontrados na integração entre gestão de pessoas e responsabilidade social corporativa.

A presente proposta de estudo tem contribuição no ambiente acadêmico, pois abrange desde a administração das instituições de ensino até o desenvolvimento das competências interpessoais e profissionais de estudantes e pesquisadores. Essa gestão contribui para a criação de um ambiente colaborativo e de aprendizado contínuo, promovendo liderança, trabalho em equipe e o bem-estar de todos os envolvidos., além disso uma gestão eficaz de pessoas impacta diretamente na produtividade científica, retenção de talentos e inovação, No contexto social oportuniza reflexões na melhoria das práticas de inclusão, diversidade e equidade, gerando ambientes de trabalho mais justos e colaborativos, Essa abordagem também pode promover mudanças culturais positivas, capacitando profissionais e buscando soluções inovadoras que atendam às necessidades sociais.

Para alcançar o objetivo proposto realizou-se uma pesquisa de caráter descritivo e exploratório, e de abordagem qualitativa que utilizou como fonte de dados uma ampla pesquisa bibliográfica de materiais publicados em periódicos nacionais e internacionais, livros, capítulos e títulos legais relacionados e/ou vigentes no Brasil, que tratam das temáticas relacionadas a responsabilidade social, sustentabilidade, políticas corporativas, gestão de pessoas disponibilizada nas plataformas: Periódicos CAPES, SciELO, Google Scholar, além do Research Gate.

A pesquisa se mostra viável ao oferecer subsídios para a compreensão e melhoria dos processos analisados, contribuindo para o desenvolvimento de práticas mais eficientes.

2 DESENVOLVIMENTO

Neste capítulo apresenta-se o aporte teórico que orientará esse estudo, buscando fundamentar a pesquisa. Inicialmente abordam-se os conceitos de evolução da gestão de pessoas e, por último, aborda-se sua relação com a sustentabilidade, como se pode ver a seguir.

2.1 A EVOLUÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS (GP) E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA AS PRÁTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

É de suma importância compreender a evolução e desafios da gestão de pessoas nas organizações para os envolvidos no processo de gestão pois é um processo que há séculos vem ocorrendo e abrange discussões em vários campos do conhecimento, vale ressaltar que na área de gestão, foi marcante por meio de alguns movimentos como o da Administração Científica, impulsionada por Frederick W. Taylor (1856-1915), nos Estados Unidos, e Henri Fayol (1841-1925), na França. O objetivo fundamental desses movimentos eram proporcionar fundamentação científica às atividades administrativas, substituindo a improvisação e o empirismo (Ávila; Stecca, 2015).

Frederick Taylor desenvolveu a administração científica, com o objetivo de otimizar o trabalho por meio da simplificação e padronização dos movimentos necessários para a realização das tarefas. Essa abordagem marcou profundamente o século XX. No entanto, devido à insatisfação dos trabalhadores, emergiu um novo movimento chamado Escola das Relações Humanas, que passou a destacar a importância dos fatores psicológicos e sociais no ambiente de trabalho. Esse movimento teve suas bases nos estudos realizados pelo psicólogo americano Elton Mayo (1890-1949) (Ávila; Stecca, 2015).

A origem da área de recursos humanos (RH) está ligada a segunda revolução industrial, entre o fim do século XIX e início do século XX inicialmente o setor se chamava “relações industriais” pois sua atuação era mais em indústrias. Nesse primeiro momento não havia preocupação com a saúde e bem-estar dos colaboradores eles eram apenas vistos como mão de obra., Mais logo após o fim da segunda guerra mundial na maior parte dos países industrializados passou a existir uma condição social de pleno emprego, apoiados pela ampliação do modelo chamado “Estado de bem-estar social” foi o início da evolução do RH (Siqueira, 2024).

Segundo Chiavenato (2020) Gestão Humana (GH) nas organizações não é a gestão de pessoas em si, mais a gestão de talentos e competências que os colaboradores aprendem, possuem ou aplicam. Trata -se de uma forma de desenvolver, empoderar, orientar e alavancar as pessoas.

Para Sabrina Siqueira (2024), com os avanços tecnológicos cada vez mais rápidos e presentes em todos os setores da sociedade, a área de Recursos Humanos (RH) também está passando por grandes transformações. As inovações tecnológicas estão mudando a forma como as empresas gerenciam seus colaboradores, tornando o RH mais estratégico e eficiente.

Esses avanços não só facilitam a gestão de pessoas, mas também ajudam a personalizar ações e estratégias, promovendo um ambiente de trabalho mais dinâmico e colaborativo, alinhado às novas demandas do mercado.

A evolução do RH fez com que o setor que antes era só a parte burocrática da empresa que basicamente era o controle de admissões e demissões assumisse uma postura mais protagonista dentro de uma empresa sendo o ponto central em uma organização. De acordo com Sabrina Siqueira (2024), o RH contemporâneo se beneficiou significativamente do avanço tecnológico, possibilitando o uso de ferramentas como a análise de dados e a inteligência artificial. Essas tecnologias são amplamente aplicadas para otimizar processos essenciais, como recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento profissional. Tais inovações não apenas tornam o gerenciamento de pessoas mais eficiente, mas também ajudam a personalizar abordagens, tornando o RH uma área estratégica nas organizações.

Segundo Santos (2003, p.22) a responsabilidade social, quando utilizada como uma estratégia de gestão, pode servir como um fator motivacional para os funcionários, a percepção da empresa como cidadã está se tornando cada vez mais reconhecida e valorizada por clientes e consumidores, além de ser crucial para atrair e reter uma equipe de trabalho produtiva.

A valorização da comunidade, sustentabilidade ambiental, inclusão social e transparência são pilares fundamentais para uma gestão organizacional responsável, promovendo o bem-estar econômico e social e fortalecendo a confiança dos stakeholders. Políticas de valorização da diversidade e inclusão social criam um ambiente em que se promovem igualdade de oportunidades e respeito às diferenças, fatores que impactam positivamente a imagem corporativa e a competitividade da empresa no mercado. Neste contexto, iniciativas voltadas para a redução de impactos ambientais e para a geração de benefícios à comunidade onde a organização atua demonstram um compromisso ético, que, segundo Boff (2015), reforça o papel social das empresas ao integrar práticas sustentáveis às suas operações.

A implementação de códigos de ética e conduta é igualmente essencial para alinhar o comportamento dos colaboradores às diretrizes organizacionais, consolidando uma cultura interna que preza pela integridade e transparência. De acordo com Vergara (2018), a cultura organizacional deve ser um reflexo dos valores de respeito e ética nas relações interpessoais, promovendo uma convivência saudável e colaborativa. Assim, empresas que investem na construção de uma cultura inclusiva e ética contribuem para o fortalecimento da

confiança e para o engajamento dos colaboradores, que se sentem valorizados e motivados a contribuir para o sucesso coletivo da organização.

2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA e SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL

No cenário global a difusão dos conceitos de responsabilidade social começou a se intensificar a partir da criação de organismos internacionais, como a Liga das Nações em 1920, e ganhou mais força com a fundação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945. A adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948 se configurou um marco importante estabelecendo princípios universais de direitos e dignidade humana, se tornando essenciais para moldar as bases éticas da responsabilidade social, incentivando as organizações a atuar de maneira a promover o bem-estar social e ambiental. Assim, a Declaração dos Direitos Humanos faz uma referência moral que norteia práticas empresariais socialmente responsáveis, estimulando o desenvolvimento de uma cultura corporativa que valoriza a justiça social, a igualdade e o respeito aos direitos individuais (Sertek, 2013).

Na década de 1970, no Brasil, as discussões sobre responsabilidade social corporativa começaram a ganhar visibilidade. No entanto, foi nos anos 1990 que o tema passou a ter maior relevância, especialmente com a criação do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em 1998. O Instituto Ethos foi fundado com o propósito de promover práticas empresariais que alinhassem o desenvolvimento econômico à sustentabilidade social e ambiental, incentivando empresas a adotar políticas de responsabilidade social em suas operações. Diversos movimentos ocorridos no Brasil desde a década de 1990 demonstram o grande interesse que o governo, os empresários, os acadêmicos e a mídia em geral tem com relação ao problema social no país (Arantes, 2014, p. 99).

Uma empresa que desenvolve ações sociais agrega mais valores éticos para sua empresa Para Melo Neto; Fróes (2001) a responsabilidade social pode melhorar tanto na sustentabilidade da empresa em um curto período, bem como, em longo prazo agregar valor a imagem corporativa e vantagem competitiva da organização. No entanto, se a responsabilidade social não refletir os valores da empresa e culturas corporativas a adoção dessas ações poderá ser entendida apenas como ferramenta de publicidade promoção da empresa Martinelli (1997).

Segundo Arantes (2014) as empresas atualmente estão cada vez mais conscientes de sua responsabilidade em promover um desenvolvimento econômico sustentável, incluindo assim, a adoção de práticas éticas e implementação de ações que possam reduzir os impactos ambientais e melhorar a qualidade de vida das comunidades, A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é vista como uma estratégia de gestão que envolve investimentos planejados e monitorados, que estão diretamente ligados ao core business da empresa, Investimentos esses, quando bem alinhados com os objetivos e valores da organização, agregam valor à marca e contribuem para o sucesso sustentável do negócio, isso inclui práticas que envolvem a melhoria da governança, o fortalecimento de ações sociais, e a criação de valor compartilhado, sempre em consonância com as metas globais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. O retorno positivo do investimento em RSC ocorre quando as iniciativas são implementadas dentro de um planejamento estratégico, monitoradas constantemente e ajustadas conforme necessário, Ações desconectadas do negócio principal e sem acompanhamento correm o risco de desperdiçar recursos e não trazer resultados significativos portanto é fundamental que a empresa escolha cuidadosamente os projetos de responsabilidade social nos quais se envolverá, garantindo que estejam alinhados com seus objetivos e com o público-alvo, de modo a manter a sensibilidade social e agregar valor à organização.

As organizações socialmente sustentáveis elas tendem a se destacar por esse padrão de comportamento ético e social por meio dessas ações sociais com comprometimento com a comunidade local e os funcionários, cujo o objetivo não seja o marketing mais sim o desenvolvimento local como tentativa da concretização da responsabilidade social (Melo Neto; Froes, 2001).

A sustentabilidade organizacional refere-se a capacidade de uma empresa ou instituição de operar de uma maneira responsável e ético levando em consideração não apenas os aspectos econômicos mais também os impactos sócios e ambientais de duas atividades. Isso implica em adotar práticas que promovem o bem-estar da comunidade e a conservação de recursos naturais passando assim uma imagem mais positiva da sua organização atraindo assim mais clientes e mais colaboradores com comportamentos que visam também a valorização e a responsabilidade social e ambiental (Epstein, 2008).

A Sustentabilidade é um dos pilares organizacionais atualmente, nesse contexto insere-se a importância de índices avaliadores do desempenho de tais como Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), teve surgimento em 2005 no Brasil e abrange toda a América Latina. O ISE é uma ferramenta que avalia o desempenho das empresas em relação às

suas políticas sociais e práticas sustentáveis em toda a América do Sul foi desenvolvida por empresas Instituições como BOVESPA – Bolsa de Valores de São Paulo (hoje BM&Bovespa) juntamente a diversas outras – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP), Associação Nacional dos Bancos de Investimentos (ANBID), Associação dos Analistas e Profissionais de Investimentos do mercado de Capitais (APIMEC), Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), Instituto Federal Catarinense (IFC), Instituto ETHOS e Ministério do Meio Ambiente (B3, 2024).

Neste contexto, segundo Vinícius Monte (2014), o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) publica anualmente um ranking que destaca as empresas com melhores práticas em sustentabilidade, levando em consideração aspectos ambientais, sociais e de governança. Este ranking é apresentado como uma "carteira", onde os nomes das empresas são acompanhados de dados percentuais, refletindo a eficácia de suas ações e seu compromisso com a responsabilidade corporativa.

Neste sentido, o maior benefício de uma empresa é ter a sustentabilidade como um dos pilares e a responsabilidade social no ambiente organizacional, visando criar estratégias a fim de sustentar e propagar todas as formas de vida. Importante compreender que às empresas têm um papel fundamental nessa tarefa, a exemplo a empresa Natura, que tem preocupação com o desenvolvimento sustentável, vale destacar um dos pilares da empresa que é a preservação florestal mundial na Amazônia, com a redução de gastos e proteção ao clima. Há 20 anos a natura tem essa responsabilidade social com as comunidades da Amazônia, esse trabalho, trabalho nas comunidades conseguiu preservar 1.8 milhões de hectares da floresta. Desde 2007, a natura é pioneira no desenvolvimento sustentável trazendo produtos 100% carbono neutro, todas as emissões de carbono sejam na fabricação no transporte ou nos recipientes dos produtos da Natura, são rigorosamente controlados, analisados anualmente e limitados o mais rápido possível com ações e projetos para diminuição dos impactos tanto ambiental como social (Naturabrasil, 2024).

Quadro 1 - Projetos da Natura que ajudam na preservação do meio ambiente.

Reflorestação	Com projetos de preservação das espécies e também por projetos ambientais.
Transportes	Os transportes mais usados por terem um gasto de carbono menor são os transportes marítimos ou fluviais e na França trabalham com o colossimo meio de transporte para entregas que tem carbono neutro

Reduzir resíduos	A natura também trabalha com o projeto de reduzir resíduos pois as embalagens as vezes são deixadas de lado nos progressos ecológicos, pensando nisso a natura criou a linha de produto 'Ekos' com produtos feitos de pet 100% reciclado e as recargas de plástico verde esse plástico verde feito de cana de açúcar e não de petroquímica.
Comércio justo	Também atuam por um comércio justo para a Natura e essencial os melhores ingredientes recolhidos de formas sustentáveis sem queimadas e nem desflorestamentos tendo sempre uma responsabilidade social com os povos da Amazônia que fornecem esses ingredientes, permitindo sustentamos para que não precisem sair das suas terras. A natura se destaca também por serem contra teste em animais assim sendo aprovados no programa leaping bunny um programa global que apresenta padrões cruelty free que vão além de requisitos legais.

Fonte: Elaborado pela autora a partir do site naturabrasil (2024).

No quadro 01 apresentado acima, são elencados alguns projetos da empresa natura que auxiliam na preservação do meio ambiente.

Quadro 2 - Projetos de Sustentabilidade e Ações Sociais

Programa de Desenvolvimento da Pecuária Leiteira	Implementado na Região de Viçosa, o programa tem como objetivo capacitar os estudantes da Universidade Federal de Viçosa (MG) nas áreas-chave da produção de leite. A iniciativa promove a criação de valor compartilhado ao expandir o conhecimento tecnológico, além de gerar ganhos produtivos, financeiros e sociais.
Programa Nestlé Faz Bem Nutrir	Esse programa visa compartilhar com a comunidade conhecimentos essenciais sobre nutrição com estratégias estruturadas que envolvem o voluntariado da empresa, capacitação de educadores e profissionais da merenda escolar, formação de multiplicadores, articulação com o poder público e parcerias com as redes de ensino municipal. O foco é disseminar conhecimento e promover hábitos alimentares saudáveis nas famílias o programa impactou 1,4 milhões de crianças e adolescentes e capacitou 12.390 educadores.

Fonte: Elaborado pela autora a partir do site Nestlé (2024)

A empresa Nestlé possui ações sociais, ambientais e sustentáveis, projetos estes com destaque relacionados a Nutrição, Água e Desenvolvimento Rural. No quadro 02 são apresentados os projetos de sustentabilidade e ações sociais.

A empresa AmBev, tem o projeto Transformar com Impacto Social (VOA), que visa transformação social e gera mudanças significativas por meio de mentoria estrategicamente, os colaboradores da Ambev compartilham conhecimentos para apoiar ONGs, ampliando o impacto dessas organizações na sociedade. Atualmente, essas mesmas ONGs assumem o papel de mentoras, compartilhando as habilidades e aprendizados que adquiriram para ampliar ainda mais sua influência positiva (Ambev, 2024).

O Banco Bradesco, é uma das maiores empresas doadoras privadas do país, ela reforça seu compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), destinando suas contribuições a projetos focados em inclusão financeira, além de iniciativas esportivas e educacionais.

Esses projetos podem ser desenvolvidos internamente ou em parceria com organizações não governamentais. Também são contempladas atividades culturais e esportivas, viabilizadas por meio de doações e patrocínios, a empresa apoia iniciativas financiadas pelas leis de incentivo, que promovem a diversidade e a igualdade de oportunidades, como o Bradesco Esportes e Educação, que por meio do ensino de vôlei, e basquete crianças a partir de 08 anos participam dos núcleos de formação, contam com iniciativas de prevenção á gravidez e o uso de drogas. Além disso, o projeto oferece plano saúde, transporte, alimentação, bolsa-auxílio e outros benefícios para os beneficiados que participam do núcleo de especialistas. Anualmente o Bradesco esportes recebe mais de mil meninas, promovendo saúde e valorização de talentos (Bancobradesco, 2024).

Dito isto, alcançar o equilíbrio entre os três pilares da sustentabilidade exige ações em diversos níveis da economia. No nível macroeconômico, políticas internacionais e nacionais são criadas para estabelecer parcerias e priorizar ações que promovam a sustentabilidade em larga escala. No âmbito micro, as empresas teriam a responsabilidade de criar tecnologias que minimizem os impactos ambientais e sociais resultantes de suas operações (Coral, 2002).

2.3 A CONEXÃO DE GESTÃO DE PESSOAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL

As organizações podem ser vistas como entidades compostas por indivíduos que possuem objetivos e interesses próprios, que se conectam para alcançá-los. O ambiente da gestão de pessoas envolve tanto os indivíduos quanto a organização em si.

Segundo Melo Neto e Froes (2001, p.42), a responsabilidade social interna pode ser definida como a atenção da empresa aos seus colaboradores e seus dependentes, que são essenciais para a sua sobrevivência. Isso significa que a organização deve cultivar um bom relacionamento com seus funcionários, indo além do simples cumprimento das obrigações legais e das leis trabalhistas. As empresas devem adotar uma postura cidadã, promovendo investimentos sociais voltados para seu público interno. Dito isto, a responsabilidade social e a gestão de pessoas estão interligadas de várias formas, assim, ajuda a atrair e reter talentos, pois empresas que adotam ações sociais, ambientais e econômicas chamam a atenção de profissionais com valores semelhantes.

Ações de responsabilidade social podem gerar satisfação e motivação nos colaboradores, o que pode influenciar o desenvolvimento deles e o crescimento da empresa a reputação e imagem corporativa das Empresas socialmente responsáveis são vistas positivamente pela sociedade, o que pode aumentar a fidelidade à marca e as vendas (PratusPena *et al.*, 2009).

A responsabilidade social empresarial é o compromisso que uma empresa assume com a sociedade em que atua, e deve ser expressa por meio de ações que afetem positivamente a comunidade isso também está relacionada às iniciativas empresariais que se preocupam com o meio ambiente é com o bem-estar das comunidades e da sociedade (Melo Neto; Fróes, 2001).

De acordo com Bhattacharya (2008), a contribuição da Gestão de Pessoas (GP) na formulação de políticas voltadas para a responsabilidade social nas empresas tem sido ignorada. Esse é um paradoxo, pois para que as empresas possam adotar práticas eficazes de responsabilidade social, é essencial que os líderes passem por uma transformação em sua forma de pensar e agir, alinhando seus valores pessoais com os objetivos sociais e éticos da organização (Waldman; Galvin, 2008).

A gestão de pessoas se destaca indo além de processos administrativos, sendo essencial para o desenvolvimento humano dentro das organizações, o que inclui práticas de responsabilidade social voltadas para o bem-estar dos colaboradores e da sociedade. Ele sugere que as empresas com uma forte responsabilidade social têm mais facilidade para atrair e reter talentos Chiavenato (2004).

Elkington (1997), com sua teoria do resultado triplo, propõe que as empresas devem medir seu desempenho em três dimensões: econômica, social e ambiental. Essa abordagem sugere que a gestão de pessoas, ao ser integrada com práticas de responsabilidade social, pode contribuir para a sustentabilidade organizacional.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Presente pesquisa abordou a relevância da gestão de pessoas, da responsabilidade social e das iniciativas sustentáveis nas políticas organizacionais, destacando como essas práticas contribuem para o desenvolvimento de uma cultura organizacional ética, sustentável e socialmente responsável. Ao longo da pesquisa, foi possível verificar que, cada vez mais, as organizações buscam alinhar suas ações internas com as necessidades do meio ambiente e da sociedade, reconhecendo que o sucesso corporativo não pode ser dissociado da responsabilidade socioambiental.

Primeiramente, constatou-se que a gestão de pessoas, quando bem estruturada, tem um papel fundamental na implementação dessas práticas, visto que os colaboradores são os principais agentes de mudança dentro das organizações. Programas de capacitação, desenvolvimento e engajamento em iniciativas sustentáveis são essenciais para o alinhamento dos funcionários aos valores e objetivos da organização. Além disso, a criação de um ambiente organizacional inclusivo e diversificado promove a inovação e a colaboração, fatores-chave para o sucesso a longo prazo.

No que se refere à responsabilidade social, as empresas que adotam uma postura proativa em relação aos seus impactos sociais e ambientais demonstram maior comprometimento com a ética empresarial e com o bem-estar das comunidades nas quais estão inseridas. Tais ações, como o apoio a projetos sociais, a adoção de práticas de consumo consciente e a minimização dos impactos ambientais, não apenas melhoram a imagem corporativa, mas também contribuem para o fortalecimento da relação com os stakeholders, incluindo clientes, fornecedores e investidores.

Por fim, as iniciativas sustentáveis, integradas às políticas organizacionais, emergem como um diferencial competitivo no cenário atual. Empresas que incorporam práticas sustentáveis, como a redução de resíduos, o uso eficiente de recursos naturais e a promoção de uma economia circular, tendem a apresentar resultados positivos tanto em termos de desempenho financeiro quanto no fortalecimento de sua reputação no mercado.

Portanto, é possível afirmar que a integração da gestão de pessoas, da responsabilidade social e das iniciativas sustentáveis nas políticas organizacionais não é apenas uma tendência, mas uma necessidade estratégica para as empresas que buscam garantir sua relevância e continuidade no longo prazo. O desenvolvimento de práticas alinhadas a esses princípios não só contribui para a construção de um mundo mais justo e sustentável, mas

também proporciona às organizações um caminho sólido para o crescimento ético e responsável.

REFERÊNCIAS

AMBEV. **Transforma com Impacto Social**. AMBEV, 2024. Disponível em: <https://www.ambev.com.br/voa>. Acesso em: 08 de out. 2024.

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de pessoas**. 2015. 76f. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico, Rede e-Tec Brasil, 2015.

Azevedo, S. G. *et al.* "Responsabilidade Social Corporativa e Sustentabilidade: Uma Revisão." *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*. 2021.

B3. **Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)**. Disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/. Acesso em: 20 de nov. 2024.

BARRETO, A. L. de C. Aspectos sobre Sustentabilidade nas Empresas. **SEBRAE**. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/se/artigos/artigo-aspectos-sobresustentabilidade-nas-empresas,a949baa001216610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 05 de out.2024

BOFF, L. **Sustentabilidade: o que é - o que não é**. Petrópolis: Vozes, 2015.

BRADERSCO. **Investimento Social**. Disponível em: <https://banco.bradesco/html/classic/sobre/sustentabilidade/internas/investimento-social.shtm>. Acesso em: 16 de out. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. Ed. Barueri: Atlas, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CORAL, E. **Modelo de planejamento estratégico para a sustentabilidade empresarial**. 2002. 275f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina. 2002.

EHNERT, I. **Sustainable Human Resource Management: a conceptual and explanatory analysis from a paradox perspective**. Heidelberg: Physica-Verlag, 2009.

ELKINGTON, J. Entre no Triple Bottom Line. In: HENRIQUES, A. e RICHARDSON, J. (Ed). *O triplo resultado final, tudo se soma? Avaliando a Sustentabilidade dos Negócios e RSE*. Londres: Earthscan, 2004.p.1-17

ELKINGTON, John. *Canibais com garfos: o triplo resultado dos negócios do século XXI*. Ilha Gabriola: Editoras da Nova Sociedade, 1997.

JABBOUR, C.J.C.; SANTOS, F.C.A. The central role of human resource management in the search for sustainable organizations. **The International Journal of Human Resource Management**, v.19, n.12, p. 2133-2154, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585190802479389>. Acesso em: 05 de out. 2024.

LIS, B. The Relevance of Corporate Social Responsibility for a Sustainable Human Resource Management: an analysis of organizational attractiveness as a determinant in employees' selection of a (potential) employer. **Management Revue**. v. 23, n. 3, p. 279-295, 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/262092024_The_Relevance_of_Corporate_Social_Responsibility_for_a_Sustainable_Human_Resource_Management_An_Analysis_of_Organizational_Attractiveness_as_a_Determinant_in_Employees%27_Selection_of_a_Potential_Employer. Acesso em: 13 de out. 2024.

NATURA. **Nossos Compromissos**. Disponível em: <https://www.naturabrasil.fr/pt-pt/osnossos-valores/sustentabilidade>. Acesso em: 05 de out. 2024.

NESTLÉ. **Ações Sociais, Ambientais e Sustentáveis**. Disponível em: <https://www.nestle.com.br/perguntasfrequentes/meio-ambiente/respostas/acoes-sociaisambientais-nestle>. Acesso em: 10 de nov. 2024.

PFEFFER, J. Building sustainable organizations: the human factor. *The Academy of Management Perspectives*. v. 24, n. 1, p. 34-45, 2010. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/25682382>. Acesso em: 02 de out. 2024.

RIBAS, J. *et al.* Responsabilidade Social Corporativa e Criação de Valor Compartilhado. **Future Studies Research Journal**. v. 10, n. 3, p. 402–426, 2017.

SANTOS, G. M.A. Responsabilidade social empresarial e gestão de pessoas: abordagem sobre praticas de uma empresa listada na bovespa - Caso ELETROBRÁS. **Revista Científica Semana Acadêmica**. v.1, p. 1-10, 2014.

SILVA, C. H. F. da *et al.* **A Importancia da Responsabilidade Social nas Organizações**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, Ipameri, 2020.

SIQUEIRA, Sabrina. Entenda a evolução do RH: da sua origem ao pós pandemia. **SOLIDES**. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/evolucao-do-rh/>. Acesso em: 10 de out. 2024.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2018.