

## OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL – UM ESTUDO DE CASO EM UMA REFORMADORA DE PNEUS À LUZ DA TEORIA DOS *STAKEHOLDERS*

Jeisiane Andresa Penteado<sup>1</sup>  
 Silvio Roberto Stéfani<sup>2</sup>  
 Claudio Luiz Chiusoli<sup>3</sup>  
 Óscar Teixeira Ramada<sup>4</sup>

### RESUMO

**Objetivo:** esse trabalho tem por objetivo analisar as práticas de uma empresa do ramo industrial e comercial em relação aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Organizações das Nações Unidas (ONU), à luz da teoria de stakeholders. **Metodologia:** A pesquisa é um estudo de caso, contando com uma metodologia mista, onde foi elaborada uma matriz SWOT para analisar a empresa e realizadas entrevistas semiestruturadas com os gestores e aplicação de questionários, análise documental e observação direta. **Principais resultados:** Os resultados apontam que a empresa possui em suas práticas 9 ODS na visão dos gestores e 15 das 17 ODS na visão dos demais colaboradores. Essa pesquisa contribui em analisar as ODS no contexto empresarial, contribuindo com o Pacto Global para o Desenvolvimento Sustentável. **Contribuições teóricas/metodológicas:** contribui para que a empresa possa adotar novas práticas em relação as ODS. A pesquisa apresenta oportunidades para estudos futuros em outras organizações. **Relevância/originalidade:** perspectiva de estudo de caso de uma determinada indústria e as práticas dos ODS, contribuindo empiricamente para seu entendimento.

**Palavras chave:** Sustentabilidade, Estudo de Caso, Agenda 2030, ODS, Stakeholders.

### THE OBJECTIVES OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT – A CASE STUDY IN A TIRE RETREATOR IN THE LIGHT OF THE *STAKEHOLDERS* THEORY

### ABSTRACT

**Prupose:** this paper aims to analyze the practices of an industrial and commercial company in relation to the Sustainable Development Goals (SDGs) of the 2030 Agenda of the United Nations (UN), in the light of the stakeholder theory. **Methodology:** The research is a case study, with a mixed methodology, where a SWOT matrix was elaborated to analyze the company and semi-structured interviews were carried out with managers and questionnaires were applied, document analysis and direct observation. **Main results:** The results show that the company has in its practices 9 SDGs in the view of the managers and 15 of the 17 SDGs in the view of the other employees. This research contributes to analyzing the SDGs in the business context, contributing to the Global Compact for Sustainable Development. **Theoretical/methodological contributions:** it helps the company to adopt new practices in relation to the SDGs. The research presents opportunities for future studies in other organizations. **Relevance/originality:** case study perspective of a given industry and SDG practices, empirically contributing to its understanding.

**Keywords:** Sustainability, Case Study, Agenda 2030, SDG, Stakeholders.

<sup>1</sup> Mestra em Administração pela Unicentro. E-mail para contato: jeisiane011@gmail.com

<sup>2</sup> Doutorado em Administração. Professor Associado da Universidade Estadual do Centro-Oeste UNICENTRO. Docente do Mestrado Profissional em Administração da UNICENTRO - PPGADM e do Mestrado e Doutorado Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário da Unicentro-PPGDC. Professor/Pesquisador Visitante na Universidade do Porto FEP (2021). E-mail para contato: professor-silvio@hotmail.com

<sup>3</sup> Graduação em Economia. Doutor em Administração. Professor da Universidade Estadual do Centro-Oeste e do Mestrado Profissional em Administração - PPGADM/Unicentro. E-mail para contato: prof.claudio.unicentro@gmail.com

<sup>4</sup> Doutor em Sistemas de Informação e Docente do Instituto Superior de Ciências Educativas do Douro e Universidade Fernando Pessoa – Portugal. E-mail para contato: oscarramada@gmail.com

## INTRODUÇÃO

A Organização das Nações Unidas (ONU) em setembro de 2015 aprovou a Agenda 2030 com seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS e 169 metas mundiais e no Brasil 175 metas. Foi acordada uma visão global compartilhada sobre como combinar as três dimensões principais do desenvolvimento por meio de ações sustentáveis (ambientais, sociais e de governança) realizadas local, nacional e internacionalmente (UN-SDSN, 2016; SILVA, 2019).

Considera-se que, no processo de busca dos princípios do desenvolvimento sustentável (DS), o papel da inovação é muito importante ao explorar novas ideias para ajudar as empresas a contribuir com a responsabilidade social e ambiental (JONES; ZUBIELQUI, 2016). Lima et al. (2017, p. 43) destacam que o conceito de “desenvolvimento sustentável vem ganhando importância nas estratégias das nações como uma forma de promover a competitividade, e também de mantê-la em longo prazo”, pois as organizações ou países podem utilizar a favor o DS para se manterem competitivas no longo prazo.

Portanto, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade, de modo que os países se unam em prol disso até o ano de 2030 (UN-SDSN, 2016).

Milhares de empresas em todo mundo contribuem para a Agenda 2030 e ODS por meio do Pacto Global que é conhecido como a maior rede de cidadania corporativa voluntária do mundo, atualmente envolve mais de 8.700 empresas. As partes interessadas estão distribuídas em mais de 140 países, inclusive o Brasil com mais de 1.000 empresas aderentes. As principais iniciativas do pacto global são: Contribuição do setor empresarial para o alcance dos ODS no Brasil; Implementação e reporte com foco nos ODS – piloto; Integração dos ODS na estratégia empresarial; Financiamento da Agenda 2030 - trazendo os investidores a bordo (GLOBAL, PACTO 2019).

A pesquisa se justifica pela necessidade de os países e empresas tornarem-se cada vez mais sustentáveis e engajados aos ODS. Para isso os países contam não somente com o poder público, mas com as organizações e a comunidade, além de

trazer uma oportunidade para a empresa estudada de ampliar seus conceitos em relação ao desenvolvimento sustentável, bem como possibilitar à organização aderir a novas práticas. Diversas pesquisas sobre o tema foram realizadas como Vieira da Silva, *et al.* (2022) que analisaram como as grandes empresas privadas do setor industrial atuantes no Brasil atendem aos ODS e Caldana *et al.* (2021) quais as estratégias e práticas das empresas de geração e distribuição de energia no Brasil em relação aos 17 ODS, mas nenhuma pesquisa foi identificada na perspectiva de estudo de caso de uma determinada indústria, contribuindo empiricamente para seu entendimento.

A Agenda 2030 reconhece que o setor industrial é essencial para o crescimento econômico e o desenvolvimento dos países em desenvolvimento e desenvolvidos e enfatiza a relevância do investimento em infraestrutura e inovação como condição básica para as metas estabelecidas (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2019; YONG, 2016). A sociedade global tem progredido significativamente, tornando-se mais eficiente na produção, consumo e uso de recursos e materiais (LUKMAN *et al.*, 2016). No entanto, essas ações devem ser descentralizadas para cobrir as empresas menores, bem como os governos locais e regionais, pois são essenciais para promover o desenvolvimento sustentável e inclusivo além de mudança a nível local, sendo que esses objetivos devem ser atingidos até o ano 2030 Agenda (PNUD, 2016).

Desse modo, o presente estudo foi direcionado aos 17 objetivos do desenvolvimento sustentável, com o intuito de identificar as práticas da empresa do setor industrial no ramo de recapagem de pneus em relação a esses objetivos e suas metas, com a intenção de comparar suas práticas em relação aos objetivos do desenvolvimento sustentável, avaliando as práticas já existentes e a possibilidade de implantar novas, utilizando da teoria de *stakeholders*.

A fim de investigar a empresa pesquisada no sentido de como ela se comporta perante ao desenvolvimento sustentável, buscou-se compreender o seguinte problema de pesquisa: Quais as práticas da empresa estão relacionadas aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) Agenda 2030 e suas metas, à luz da teoria dos *stakeholders*?

O objetivo principal desse trabalho foi analisar as práticas de uma empresa do ramo industrial e comercial em relação aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Organizações das Nações Unidas (ONU), à luz da teoria de *stakeholders*. Esse artigo está estruturado em referencial teórico, procedimentos metodológicos, análises dos resultados e conclusões do estudo.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### 1. OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Desde o século XVIII, o desenvolvimento tecnológico é conhecido por sua velocidade em transformar o ambiente e garantir conforto e domínio dos humanos em relação as demais espécies. Então surgiu a ideia de desenvolver o desenvolvimento sustentável, sendo primeiramente discutido em nível mundial na conferência de Estocolmo em 1972. Posteriormente esse conceito foi introduzido pelo relatório da Comissão Brundtland em 1987, o qual refere-se ao uso de recursos naturais de forma consciente garantindo a existência desses recursos para as futuras gerações e ganhou mais força na conferência Mundial no Rio de Janeiro em 1992 (CARVALHO, 2021).

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável publicados na Agenda 2030 são vistos como uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento organizacional proporcionando benefícios econômicos, sociais e ambientais. Os ODS representam um caminho de práticas de engajamento e relato de temas de sustentabilidade (GALLELI, 2021).

Os 17 ODS são amparadas por metas que visam incentivar, medir e valorizar as ações do poder público para promover a prosperidade da indústria sem criar danos à sociedade e ao meio ambiente. As metas também focam no investimento em tecnologia, com o objetivo de modernizar toda a cadeia produtiva, propiciando inclusão social, emprego e renda (PROGRAMA CIDADES SUSTENTÁVEIS, 2021).

Nesse contexto, cada meta apresenta alguns indicadores. De acordo com Galleli (2021), esses índices quantitativos constituem variáveis que transmitem informação sobre o estado e/ou tendência dos atributos (qualidade, características,

propriedades) de um sistema. Genericamente, eles são medidas que podem ser usadas para ilustrar e comunicar um fenômeno relevante para o ambiente de uma forma simples, permitindo revelar a que distância se está de um determinado objetivo.

Com o objetivo de realizar a avaliação e monitoramento dos ODS, a *UN Statistical Commission* instituiu a *Inter-Agency and Expert Advisory Group on SDG Indicators* (IAEG-SDGs) juntamente com a *United Nations Statistics Division*, desenvolveu um catálogo de indicadores globais a fim de criar um sistema completo de monitoramento para os ODS a partir de março de 2016 (UN-SDSN, 2016; SACHS et al., 2016; KROLL, 2017). Em março de 2017, o *Report of Inter-Agency and Expert Group on Sustainable Development Goal Indicators* (2021), em seu Anexo III, endossou uma lista de 232 indicadores globais, um sistema de monitoramento que inclui uma vasta gama de indicadores para uma visão detalhada de cada objetivo e meta (IAEG-SDGs, 2021; KROLL, 2017). O Quadro 1 apresenta cada um dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU.

**Quadro 1 – Objetivos do desenvolvimento sustentável**

ODS	OBJETIVO
1 - Erradicação da Pobreza	Para a ONU, a erradicação de todas as formas de pobreza é um dos maiores desafios para o desenvolvimento sustentável.
2 - Fome Zero e Agricultura Sustentável	Os países desenvolvam programas e políticas que possam dobrar a produtividade dos pequenos agricultores, incluindo mulheres e povos indígenas, de modo a aumentar a renda de suas famílias.
3 - Saúde e Bem-estar	Redução da mortalidade neonatal, da obesidade e a erradicação de doenças como o HIV, a tuberculose e a malária, mas também a conscientização quanto ao uso de álcool e drogas e a saúde mental e da importância do bem-estar psicológico e físico.
4 - Educação de Qualidade	O Objetivo 4 envolve todos os níveis educacionais, desde a primeira infância até a vida adulta, e tem como de suas metas garantir que a educação seja viável para todas e todos, sem discriminação de gênero.
5 - Igualdade de Gênero	Erradicação de todas as formas de violência contra meninas e mulheres, viabilizar que meninas e mulheres recebam os mesmos incentivos e oportunidades educacionais, profissionais e de participação política que meninos e homens, bem como o igual acesso a serviços de saúde e segurança.
6 - Água Potável e Saneamento	Uma gestão mais responsável dos recursos hídricos, incluindo a implementação de saneamento básico em todas as regiões vulneráveis e a proteção dos ecossistemas relacionados à água, como rios e florestas.
7 - Energia acessível e limpa	Acesso à energia, mas que a energia fornecida também seja limpa e barata, e também não haja dificuldades de acesso pelas pessoas de baixa renda e em situação de vulnerabilidade.
8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico	A Agenda 2030 tem entre suas metas apoiar “o empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros”.



9 - Indústria, Inovação e Infraestrutura	A Agenda 2030 prevê entre suas metas que os países aumentem os incentivos para as pesquisas científicas, o acesso à internet e também promovam uma maior democratização no acesso às novidades tecnológicas de produção.
10 - Reduzir Desigualdades	Estreitar os laços entre as pessoas que ocupam os territórios do planeta, sejam elas nativas ou imigrantes.
11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis	Os países viabilizem uma urbanização inclusiva e sustentável, e a capacidade para o planejamento e a gestão participativa, integrada e sustentável dos assentamentos humanos, em todos os países.
12 - Consumo e Produção Responsáveis	A Agenda 2030 estabelece como uma das metas “reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reuso”
13 - Ação Contra a Mudança Global de Clima	A Agenda 2030 é aumentar os investimentos dos países no desenvolvimento de tecnologias que permitam reduzir o desgaste do planeta.
14 - Vida na Água	Aumentar a conscientização quanto à poluição dos oceanos, haja o fim de todas as práticas ilegais de pescaria que prejudicam o ecossistema marinho.
15 - Vida Terrestre	Aumentar a mobilização para reverter as consequências dessas degradações e também para prevenir novos desastres.
16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes	Os países combatam a corrupção, a impunidade, as práticas abusivas e discriminatórias, a tortura, bem como todas as formas de restrição das liberdades individuais.
17 - Parcerias e Meios de Implementação	Os países em melhores condições financeiras ajudem os “países em desenvolvimento a alcançar a sustentabilidade da dívida de longo prazo, por meio de políticas coordenadas destinadas a promover o financiamento, a redução e a reestruturação da dívida, para reduzir o superendividamento”.

**Fonte:** Adaptado Plan International (2021).

Uma característica fundamental da Agenda de Desenvolvimento Sustentável é a sua universalidade e indivisibilidade, olhando para todas as nações, do sul e do norte do mundo. Todos os países que assinaram a Agenda 2030 devem alinhar seus próprios esforços para o desenvolvimento, a fim de promover a prosperidade e proteger o planeta, para alcançar um desenvolvimento sustentável. Portanto, em relação aos ODS, todos os países podem ser considerados em desenvolvimento e todos devem tomar medidas urgentes (PEDRAZA, 2018).

Diversos estudos trazem a preocupação com a sustentabilidade organizacional como de Alves Oliveira Silva et al. (2022) sobre as compras sustentáveis e a análise dos critérios de sustentabilidade nas aquisições do Judiciário Estadual Em Juazeiro Do Norte, CE e De Carvalho Bagé et al. (2021) sobre a liderança sustentável com um estudo comparativo entre organizações brasileiras e portuguesas, além do estudo de Crotti e Maçaneiro (2017) sobre a implantação da ISO 14001:2004 em uma indústria de papel da região centro-sul do Paraná. Observou-se que nenhum desses estudos focam as práticas ou estratégias das ODS nas indústrias brasileiras.

## 1.1 TEORIA DOS STAKEHOLDERS

O termo *stakeholders* foi apresentado por Freeman (1984, p. 48): *stakeholders* são grupos ou indivíduos que afetam ou são afetados pela realização dos objetivos organizacionais”. Esse público corresponde aos acionistas, fornecedores, colaboradores, consumidores e sociedade, a rentabilidade do negócio e bem-estar dos funcionários e comunidade (DONALDSON; PRESTON, 1995).

Para explicar o termo *stakeholders*, devemos dividi-lo em duas partes, sendo que *Stake* significa participação e *Holders* tem como significado partes, traduzindo para o português para a teoria de *stakeholders*, como teoria das partes interessadas. (Freeman, 1984). Um *stakeholder* é definido como qualquer grupo ou indivíduo que afete ou seja afetado pelo escopo econômico de uma empresa ou pela realização de um objetivo de projeto de negócios. O significado do termo *stakeholder* refere-se a um agente que está interessado no resultado de uma organização e nela investe, ou seja, ele é literalmente o dono de um investimento (XAVIER, COSTA; VIEIRA, 2011).

Segundo Freeman e Reed (1983), em meados da década de 1970, pesquisadores de teoria de sistemas liderados por Russell Ackoff redescobriram as partes interessadas analisaram e apresentaram uma visão de sistema aberto nas organizações, enfatizando que as questões sociais podem ser por meio de infraestrutura, com apoio e interação dos governos interessados no sistema. O autor também propõe duas definições partes interessadas: partes interessadas amplamente definidas, incluindo os seguintes grupos amigáveis ou hostis - qualquer grupo ou indivíduo identificável pode influenciar a realização de metas organizacionais ou aqueles afetados por essa realização os objetivos da organização; há também um sentido mais restrito - qualquer grupo de indivíduos identificáveis dos quais a organização continua dependendo para sobreviver. No entanto, as partes interessadas devem entender em um sentido amplo, porque a estratégia precisa levar em conta aqueles que podem afetar, alcançar os objetivos da empresa, o que permite todas as análises das forças e pressões externas, amigáveis ou hostis (FREEMAN; REED, 1983).

O termo stakeholder começou a ser usado em um memorando do Stanford Research Institute em 1963, e o conceito foi dado como um grupo de pessoas

interessadas na organização, que eram tão importantes que, sem elas, a organização deixaria de existir (FREEMAN, 1984).

O principal objetivo dos stakeholders em uma organização é determinar quem eles são e qual o impacto que eles têm na organização. Como já visto na teoria dos stakeholders, eles podem ser mapeados com o auxílio de ferramentas que auxiliam na visualização do processo. Os stakeholders têm um impacto direto no sucesso ou fracasso de uma organização, e a sua identificação e categorização acaba por ter um impacto direto no posicionamento e nas estratégias de relacionamento com o cliente, refletindo a sua reputação e imagem perante a sociedade (LYRA, GOMES, JACOBINE, 2009). Um stakeholder é uma parte de uma organização cujo objetivo é obter benefícios. A teoria das partes interessadas não se concentra apenas nos gerentes, nem são eles os únicos que controlam a organização (DONALDSON, PRESTON, 1995).

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Existem diferentes autores que relatam a origem dos estudos de caso, a fim de apresentar seu significado como método de pesquisa, a literatura mundial contemporânea conta com muitas contribuições de autores com diferentes posições, sendo a mais destacada delas por Yin (2015).

Para Yin (2015), o estudo de caso é um meio de organizar os dados, retendo as características únicas do objeto de pesquisa. Trata a unidade como um todo, incluindo seu desenvolvimento (individual, familiar, uma série de relações ou processos, etc.). Porém, vale lembrar que o todo de qualquer objeto é uma estrutura psicológica, pois se não estiverem relacionados ao objeto de pesquisa no contexto da pesquisa, não há restrições específicas. Portanto, o estudo de caso visa examinar as características importantes do objeto de pesquisa como uma unidade. Representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Pode incluir tanto estudos de caso único quanto de múltiplos, assim como abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa.



O estudo de caso como método de pesquisa é entendido como um método ou a seleção de objetos de pesquisa definidos pelo interesse em casos individuais. Tem como foco investigar um caso específico e bem definido e contextualizá-lo no tempo e no local para que buscas de informações detalhadas possam ser realizadas.

A empresa FM Pneus Ltda. atua no ramo de reformas de pneus desde 1990, contando atualmente com 8 unidades produtivas, sendo elas em Maravilha - SC (matriz), Videira - SC, Toledo - PR, Guarapuava – PR, Várzea Paulista – SP, e mais três unidades novas sendo Araucaria - PR, Maringa -PR e Gaspar - SC, além de contar com mais de 20 *truck centers* e pontos de apoio, atendendo também os estados de Mato Grosso do Sul e Rio Grande do Sul. Em sua matriz, conta com a produção de reformas de pneus agrícolas, linha OTR (pneus de máquina), linha leve (pneus de veículos leves), carga (caminhões) e meia carga (vans, micro-ônibus, caminhonetes) (FM PNEUS, 2021).

Para a presente pesquisa, utilizou o método de estudo de caso (YIN, 2015), por meio de uma abordagem mista, onde foram empregadas algumas técnicas de coleta e análise de dados, sendo diário de campo, entrevista semiestruturada com o gestores (gerentes de unidade e gestores das indústrias) das unidades produtivas e da indústria de cada unidade (considerando apenas as cinco unidades com mais tempo de implantação) , observação direta e pesquisa documental, também foram aplicados questionários aos funcionários da indústria e, por fim, foi realizada a análise dos resultados da pesquisa de campo. O Quadro 2, representa o protocolo de pesquisa utilizado ao longo do estudo.

**Quadro 2 – Protocolo de Pesquisa**

<b>Problema de Pesquisa:</b> Quais as práticas da empresa FM Pneus relacionadas aos objetivos do Desenvolvimento sustentável?			
<b>Objetivo Geral:</b> objetivo analisar as práticas de uma empresa do ramo industrial e comercial em relação aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Organizações das Nações Unidas (ONU), à luz da teoria de <i>stakeholders</i> .			
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Constructos</b>	<b>Variáveis de análise</b>	<b>Metodologia</b>
Realizar um diagnóstico organizacional, com suporte documental, na visão dos gestores e dos funcionários das práticas	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015)	ODS	Qualitativa (Documental) Qualitativa (Observação Direta Documental) Estudo de caso (YIN, 2015)

organizacionais relacionadas aos ODS;			
Identificar os aspectos positivos e negativos em relação às atividades da empresa com relação aos ODS;	ODS e Organizações Sustentáveis e Pacto Global (ONU, 2015; COSTA, 2016)	Práticas da Empresa em Relação ODS	Qualitativa (Entrevista Semiestruturada)
Avaliar a possibilidade de implantar práticas mais alinhadas aos ODS.	Teoria dos <i>stakeholders</i> (FREEMAN, 1984)		Quantitativa (Questionário)

Fonte: a pesquisa.

A escolha dos entrevistados considerou duas partes: a primeira que compõem a parte comercial da empresa, com a entrevistas semiestruturadas com os gestores das unidades e setor de RH, e a segunda com os gestores industriais, para identificar a visão destes sobre as práticas da empresa em relação as ODS. Para confrontar essa visão ainda na qualidade de stakeholders internos foram escolhidos os colaboradores da empresa, aplicando-se questionários, tendo a oportunidade de comparar os dois pontos de vista. Foi elaborada uma matriz SWOT para identificar as forças e fraqueza, ameaças e oportunidade da empresa a fim de responder o primeiro objetivo específico. Os dados coletados por meio dos questionários, foram analisados por meio do programa Jamovi, versão 2.2.5, onde foram identificados a correlação entre as ODS na visão dos funcionários.

## ANALISE DOS RESULTADOS

Com o intuito de fazer um diagnóstico organizacional foi elaborado uma análise da matriz SWOT, de forma que se possa identificar as forças, fraquezas, ameaças e oportunidades da empresa em relação aos 17 objetivos do desenvolvimento sustentável.

**QUADRO 3: Análise SWOT da empresa com foco nos ODS**

<b>Ambiente interno</b>	
<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presença de tratamento de água para abastecimento das caldeiras</li> <li>• Programa de reciclagem</li> <li>• Descarte correto dos resíduos</li> <li>• Pagamento correto aos funcionários</li> <li>• ISO 9001:2015</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto consumo de energia elétrica</li> <li>• Elevado consumo de água</li> </ul>
<b>Ambiente externo</b>	
<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Substituição da energia elétrica por energias renováveis;</li> <li>• Promover ações de reflorestamento;</li> <li>• Ações com Senai e Sesc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contaminação da água utilizada pela indústria;</li> <li>• Legislações ambientais estaduais diferentes (PR, SC, MT)</li> </ul>

**Fonte:** a pesquisa.

O quadro 3 identifica os aspectos da empresa e seu diagnóstico com foco nos ODS por meio da análise de matriz SWOT, tendo-se no ambiente interno suas fraquezas, alto consumo de energia elétrica utilizada pelas máquinas, elevado consumo de água, mas por outro lado suas forças amenizam o impacto de suas fraquezas, como o tratamento da água utilizado nas caldeiras, programas de reciclagem e descarte de resíduos. Já no que diz respeito ao ambiente externo, temos como ameaças, a contaminação da água utilizada pela indústria e as legislações ambientais em nível estadual, como a rede está presente em alguns estados, as legislações são diferentes em algumas unidades, obrigando a empresa a se adaptar de acordo com a legislação de cada estado; e se tratando das oportunidades, substituição da energia elétrica por energias renováveis, porém com empresa só consegue fazer isso em prédios próprios, promover ações de reflorestamento, e ações com o Senai, a fim melhorar o cenário ambiental da empresa.

A empresa possui como missão disponibilizar as melhores soluções em pneus aos clientes, gerando oportunidades e valores para os colaboradores e acionistas no que diz respeito aos valores evolução, ética, comprometimento, entusiasmo, proatividade e sustentabilidade. Sua visão é ser a primeira opção para os clientes,

expandindo de forma sustentável o negócio e sua política de qualidade é oferecer produtos e serviços de qualidade atendendo aos requisitos aplicáveis e melhorando continuamente a satisfação dos clientes (FM PNEUS, 2021).

## 1 – STAKEHOLDERS IDENTIFICADOS NA PESQUISA

De acordo com o primeiro objetivo, fez-se uma análise documental com base na visão dos gestores e, logo em seguida, aplicação de questionários para os funcionários da indústria. Desse modo, identificou-se o perfil dos entrevistados, a fim de entender as características utilizadas pela empresa para elencar sua equipe de gestores. Os *Stakeholders* diretos considerados nesse estudo são os gestores, líderes e funcionários da empresa.

### 1.1 *Stakeholders* e as práticas da empresa em relação aos ODS

Neste item, pode-se analisar as práticas da empresa em relação aos ODS de acordo com a visão de cada um dos gestores entrevistados e da análise documental apresentada.

ODS 3 – a questão de saúde e bem-estar dos seus colaboradores é uma preocupação constante da empresa, que oferece alguns programas que ajudam os colaboradores, como por exemplo, a associação dos colaboradores, que está ligada diretamente ao bem-estar, plano médico, odontológico e programa *equilibrium* que ajuda colaboradores que estão mentalmente vulneráveis a se reestabelecer na empresa.

Ao se tratar da importância da ODS3 (SAAD, 2018, p. 64) aborda que “As empresas têm um impacto na saúde de seus funcionários e nas operações da cadeia de suprimentos, assim como nas comunidades vizinhas, inclusive no que se refere à poluição, descarte de lixo e segurança de saúde e ocupacional.”, destacando ainda a importância do cuidado com a saúde do trabalhador.

ODS 4 – Quando se trata em educação de qualidade, a empresa oferece oportunidades para os colaboradores se qualificarem enquanto estão trabalhando na empresa, oferecendo bolsas de até 30% para graduação desde que seja na área de

interesse da empresa. Além disso, a empresa disponibiliza no início do ano um *kit* escolar aos filhos dos colaboradores que cursam do 1º ao 9º ano.

A Organização das NAÇÕES UNIDAS BRASIL (2022) retrata a importância da educação principalmente nos primeiros anos de alfabetização, na meta 4.5, traz sobre a educação não somente em questões de aprendizado e acesso a outros níveis de formação mais elevados, mas também sobre uma igualdade na educação no quesito gênero.

ODS 5 – De acordo com os gestores a empresa possui os mesmos cargos e salários para homens e mulheres em qualquer setor, ainda que a maior parte dos cargos de lideranças estão ocupados por homens.

De acordo com IPEA (2022), o Brasil já possui legislação relativamente avançada e reconhecimento de diferentes identidades de gênero, de modo que as metas devem ser ampliadas para refletir as exigências e ações governamentais necessárias para salvaguardar os direitos dos cidadãos de diferentes identidades de gênero. Interseções com outros fenômenos que geram desigualdade e discriminação foram abraçadas pela teoria e política de gênero. A visibilidade dessas interseções é uma necessidade de identificação para levar em conta as singularidades da desigualdade e da discriminação que afetam os diferentes sujeitos. Este reconhecimento está alinhado com o lema dos ODS.

ODS 7 – Quando o assunto é a energia, tem-se uma dificuldade de se criar formas para reduzir o consumo de energia, uma vez que a maior parte das unidades utiliza energia elétrica para rodar suas máquinas, e os prédios onde estão instaladas essas unidades serem alugados inviabiliza o uso de energia solar, mas por outro lado utiliza-se em boa parte das unidades a energia do “mercado livre” – que é produzida por outras empresas e vendida para as unidades da FM, sem a necessidade de utilizar recursos naturais, mas ainda tem unidades que precisam usar energia geradas por hidrelétricas. Por outro lado, a empresa também utiliza energia gerada a partir de caldeiras, em que são utilizados restos de cavacos não aproveitados pela indústria da madeira, de forma a agredir menos o ambiente.

ODS 8 – por meio da análise documental foi identificada que a empresa atende essa ODS pela política de qualidade, possuindo certificação ISO 9001/2015 e a certificação do INMETRO e todos os parâmetros trabalhistas e previdenciários.



De acordo com Barbosa (2018), é muito importante que os funcionários tenham condições de trabalho satisfatórias, para gerar dignidade e melhor condições de vida para ela e sua família, além de crescimento econômico.

ODS 9 – em relação à essa ODS, considera-se que a atividade da empresa por si só já é sustentável, uma vez que a reforma de pneus está evitando a geração de lixo na natureza, além disso a indústria está investindo em inovações constantes, seja na sua estrutura física, ajustando suas plantas para melhorar seu fluxo produtivo, bem como máquinas e equipamentos novos, garantindo melhor execução de processos e treinamentos as pessoas que irão operar essas máquinas.

De acordo com Gomes (2018), os países precisam promover a inovação para tornar suas indústrias e infraestrutura mais sustentáveis. Muitos Estados-Membros acreditam que este objetivo é um pré-requisito para o desenvolvimento urbano inclusivo, seguro, e sustentável, uma vez que as cidades, sendo centros de atividade econômica, necessitam de infraestruturas adequadas para desenvolver o seu potencial econômico.

ODS 10 – esse ODS está relacionado à redução das desigualdades, onde a empresa tem campanhas de arrecadação de agasalhos e chocolates para as pessoas mais carentes, durante todas as datas festivas do ano.

Para Khamis e Da Silva Alves (2018), entende-se que, para reduzir a desigualdade, é preciso garantir a renda dos mais pobres, promovendo a inclusão social e política, adotando políticas de proteção salarial e eliminando leis discriminatórias, sendo necessário criar leis mais adequadas e monitorar e regular os mercados financeiros para que não concentrem renda.

ODS 12 – Ao se tratar de consumo e produção sustentável os gestores relatam sobre o descarte de resíduos de forma correta, além de incentivar seus colaboradores a reciclar e diminuir os gastos de recursos naturais como por exemplo o papel, onde o setor de RH não faz impressões,

Ao entender a importância do consumo responsável, os indivíduos acabam colaborando não somente para sua qualidade de vida, mas em outros setores da sociedade, como economia, sociedade e natureza, buscando alternativas para consumo, produção e comercialização de forma sustentável (PISTELLI, MASCARENHAS, 2021).

ODS 13 – Os gestores relatam que a empresa faz o tratamento das caldeiras de forma sustentável, e que há uma empresa especializada em dar destino final às cinzas geradas pelas caldeiras”, seguindo as regulamentações vigentes. E pela análise documental foi verificado que a água é tratada com produtos químicos, com um alimentador/misturador automático, diminuindo a emissão de poluentes.

A forma como o mundo responde às mudanças climáticas hoje tem um impacto direto nas perspectivas de desenvolvimento humano da maioria da humanidade. O fracasso deixará os 40% mais pobres da população mundial (cerca de 2,6 bilhões de pessoas) com um futuro de oportunidades reduzidas. Isso exacerbará profundas desigualdades dentro dos países, minará os esforços para construir um cenário de globalização mais inclusivo e exacerbará a enorme lacuna entre os "ricos" e os "pobres" (RELATÓRIO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO, 2007).

Ao questionar os gestores sobre a participação deles e dos demais colaboradores em relação ao desenvolvimento sustentável, verifica-se que eles em algumas reuniões e na semana da SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) tratam o tema, mas que, de maneira geral, acaba ficando em segundo plano, tendo um enfoque maior em produtividade e acabam deixando o fator sustentabilidade de lado.

Os entrevistados afirmam que há uma participação dos gestores nas práticas das ODS, sendo que as orientações são repassadas conforme a hierarquia da empresa até chegar no chão de fábrica. Ainda se entende que os objetivos do desenvolvimento sustentável são bem nobres, porém há um grande desafio em colocar todos em prática.

É uma empresa que por seu ramo de atividade já ser sustentável, busca formas de melhorar cada vez mais suas atividades, pensando principalmente na qualidade de vida do colaborador, implantando vários programas e auxílios, incentivando a serem cada vez mais produtivos.

A partir das entrevistas com os gestores, pode-se concluir que a empresa tem uma efetividade relativa nas práticas dos ODS, porém ainda há questões que podem ser melhoradas, uma das maiores dificuldades da empresa está relacionada ao consumo de energia, uma vez que a energia solar é inviável para a empresa, além

disso, há uma preocupação em divulgar a importância do seguimento em relação à sustentabilidade, pois evita a geração de resíduos e poluentes.

As empresas podem aderir aos ODS, não apenas para atender às exigências do governo ou às expectativas da sociedade, mas também para aumentar sua contribuição para a sustentabilidade dos negócios. Os ODS fornecem uma abordagem integrada para o desenvolvimento sustentável, mas para torná-lo viável, primeiro é necessário investir tempo e esforço na compreensão do conhecimento interno de uma organização. Nesse contexto, é importante entender os valores que sustentam as decisões, como essas decisões afetam a cultura, as normas ou a identidade da empresa e quais restrições e barreiras são impostas aos setores em que atua para, em última análise, orientar os esforços para a sustentabilidade (SCHIO, 2019).

#### 4.2 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA INDÚSTRIA SOBRE ÀS PRÁTICAS DA EMPRESA EM RELAÇÃO AOS ODS

De acordo com a pesquisa, os colaboradores da indústria são considerados como *stakeholders* primários internos, pois trabalham na empresa no dia a dia. Desse modo, foi elaborado um questionário para identificar como eles avaliam as práticas da empresa em relação aos ODS. Foram elaboradas 24 questões disponibilizadas no site Google Forms® por meio do *link* repassado aos líderes, os quais ficaram encarregados de repassar aos colaboradores.

A presente amostra contou com a participação de 42 colaboradores o que representa 10% da quantidade total de colaboradores no momento da aplicação da pesquisa, com uma confiança de 82%. O Quadro 4 representa a frequências das respostas dos colaboradores pesquisados, de acordo com sua visão em relação aos ODS.

**Quadro 4 – Frequências das ações de ODS na empresa, visão dos funcionários (%)**

QUESTÕES	1	2	3	4
	SEMPRE	QUASE SEMPRE	RARAMENTE	NUNCA
Os gestores realizam encontros para conscientizar os colaboradores em relação ao desenvolvimento sustentável, sustentabilidade, ODS?	40,4%	31%	28,6%	0%
Os colaboradores participam de ações relacionadas ao desenvolvimento sustentável sustentabilidade, ODS?	28,6%	50%	19%	2,4%
A empresa tem ações para inovação sustentável? (energia, água, resíduos, matéria-prima...)	61,9%	31%	7,1%	0%
A empresa disponibiliza cursos e treinamentos aos colaboradores em relação ao desenvolvimento sustentável, sustentabilidade, ODS?	40,4%	16,7%	38,1%	4,8%
Os temas abordados pela empresa sobre sustentabilidade são aplicados na prática?	40,5%	47,6%	9,5%	2,4%
A empresa tem distinção de salário de acordo com o gênero (feminino e masculino)?	83,3%	4,8%	9,5%	2,4%
A empresa possui restrição a funcionários de acordo com sua opção sexual?	95,2%	0%	4,8%	0%
A empresa trabalha programas ambientais de alguma forma?	28,6%	47,6%	21,4%	2,4%
A empresa possui algum programa de nível social?	21,4%	35,7%	31%	11,9%
Ainda em caráter social, a empresa atrasa o pagamento dos salários?	0%	0%	4,8%	95,2%
Você considera as atividades exercidas na empresa como trabalho justo?	66,7%	26,2%	7,1%	0%
A empresa trabalha alguma forma de redução de gastos com energia?	52,4%	28,6%	11,9%	7,1%
A empresa tem algum programa destinado para o reaproveitamento de água?	7,1%	28,6%	33,3%	31%
Como a Empresa está atualmente se envolvendo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ODS?	21,4%	19%	28,6%	31%

**Fonte:** dados da pesquisa.

De acordo com os colaboradores, as principais ações que a empresa pode praticar em relação aos ODS são: manter as questões de desigualdade, fazer palestras com o intuito de conscientizar os colaboradores, também citam campanhas para arrecadar alimentos e abordam questões como reaproveitamento da água e economia de energia.

Desse modo, pode-se perceber a preocupação dos trabalhadores com os ODS, mesmo que de maneira indireta, além disso eles falam sobre o assistencialismo da empresa, como plano de saúde, incentivo a educação, igualdade de gênero. Comentam também que a recapagem é uma reciclagem do pneu, e sobre as questões de reciclagem e descarte correto dos materiais.

Na visão dos colaboradores, há alguns pontos que a empresa não pratica, como exemplo, 83,3% dos funcionários afirmam que a empresa tem distinção de salário de acordo com o gênero (feminino e masculino); 95,2% afirmam que empresa possui restrição a funcionários de acordo com sua opção sexual (ambos ODS 5); Apenas 31% afirmam que a empresa está atualmente se envolvendo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS.

A desigualdade de gênero nos empregos corporativos vem diminuindo ao longo dos anos, mas continua com uma representatividade forte, em 2015, a força de trabalho feminina representava 43,7% dos empregos formais do país. O número de vagas de emprego também se reflete na diferença de valores salariais entre homens e mulheres (CANDIDO, 2021).

Porém, por meio da análise documental e da observação participante, foi constatado que nos últimos 4 anos e meio a empresa não atrasou os salários, são contratadas pessoas independentemente da opção sexual, e não há distinção de salários entre homens e mulheres, podendo supor assim que esses resultados se devam a má interpretação do questionário pelos pesquisados.

Ainda na visão dos funcionários, 95,2% afirmam que empresa faz o pagamento de salários em dia (ODS 8); 61,9% afirmam que a empresa busca inovação de forma sustentável em questões relacionadas a energia, água, resíduos, matéria-prima (ODS 7 e 10). 52,4% acreditam que a empresa trabalha formas de reduzir o consumo de energia elétrica (ODS 7).

Marques (2020), cita que como a indústria é o maior consumidor energia da sociedade, é importante que ela venha de fontes "verdes", que não afetarão tanto o meio ambiente. Além disso, os resíduos gerados pela indústria devem ser destinados de forma correta gerando o mínimo de impacto possível ao meio ambiente.

Para auxiliar na análise das práticas da empresa, foi realizada a tabulação dos dados, em seguida foi realizada a correlação das variáveis estudadas, considerando o momento atual da empresa, qual a sua prioridade em relação a cada um dos ODS. Após a análise da coleta dos dados, foi verificado que há uma grande dispersão dos dados em relação à amostra estudada. Desse modo, o Quadro 5, representa os valores para interpretação da correlação entre as variáveis da pesquisa com os funcionários.



**Quadro 5 – Interpretação do coeficiente de correlação**

Coeficiente de Correlação	Interpretação
± 1,00	Correlação positiva/negativa perfeita
± 0,91 a 0,99	Correlação positiva/negativa muito forte
± 0,71 a 0,90	Correlação positiva/negativa forte
± 0,61 a 0,70	Correlação positiva/negativa moderada alta
± 0,51 a 0,60	Correlação positiva/negativa moderada média
± 0,41 a 0,50	Correlação positiva/negativa moderada baixa
± 0,21 a 0,40	Correlação positiva/negativa fraca, mas definida
± 0,01 a 0,20	Correlação positiva/negativa leve, quase imperceptível
0	Correlação nula

Fonte: Kuhl (2012, p.174).

De acordo com o Quadro 6 pode-se identificar as variáveis que tiveram correlação <0,91 correlação positiva ou negativa muito forte.

**Quadro 6 - correlação positiva ou negativa muito forte <0,91**

Variável 1	Variável 2	Correlação
Q 29 - ODS 15: Vida em Terra	Q30 - ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Fortes	0.939

Fonte: a pesquisa.

A correlação muito forte encontrada na amostra foi de 0.939, a qual retrata a visão dos colaboradores sobre a importância da preservação para melhorar a vida de animais terrestres, bem como a importância das instituições governamentais ou não para que seja possível atingir essa ODS.

**Quadro 7 - Correlação positiva ou negativa forte ± 0,70 a 0,90**

Variável 1	Variável 2	Correlação
Q 17 - ODS 3: Saúde e Bem-estar	Q18 - ODS 4: Educação de Qualidade	0.737
Q18 - ODS 4: Educação de Qualidade	Q19 - ODS 5: Igualdade de Gênero	0.726
Q20 - ODS 6: Água Limpa e Saneamento	Q21 - ODS 7: Energia acessível e limpa	0.794
Q22 - ODS 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico	Q23 - ODS 9: Indústria, Inovação e Infraestrutura	0.702
Q22 - ODS 8: Trabalho Decente e Crescimento Econômico	Q26 - ODS 12: Consumo e Produção Responsáveis	0.763
Q23 - ODS 9: Indústria, Inovação e Infraestrutura	Q26 - ODS 12: Consumo e Produção Responsáveis	0.834
Q25 - ODS 11: Cidades e Comunidades Sustentáveis	Q26 - ODS 12: Consumo e Produção Responsáveis	0.744
Q25 - ODS 11: Cidades e Comunidades Sustentáveis	Q27 - ODS 13: Ação Contra a Mudança Climática Global	0.841
Q25 - ODS 11: Cidades e Comunidades Sustentáveis	Q28 - ODS 14: Vida abaixo da Água	0.725
Q28 - ODS 14: Vida abaixo da Água	Q29 - ODS 15: Vida em Terra	0.808
Q28 - ODS 14: Vida abaixo da Água	Q30 - ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Fortes	0.819

Q29 - ODS 15: Vida em Terra	Q31 - ODS 17: Parcerias e Meios de Implementação	0.703
Q30 - ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Fortes	Q31 - ODS 17: Parcerias e Meios de Implementação	0.784

**Fonte:** a pesquisa.

Foi realizado a análise de correlação de *Spearman*, um teste não paramétrico, por meio do *software* Jamovi versão 2.2.5. Para Kuhl (2012), as correlações são caracterizadas por uma relação que pode estar conectada de maneira positiva, nula e negativa entre duas ou mais variáveis. Sua interpretação gera um número que varia de -1 a +1, quanto mais próximo dos extremos (-1 ou 1), maior é a força da correlação, por outro lado, os valores próximos de 0 implicam em correlações mais fracas ou inexistentes.

Ao analisar as correlações de caráter forte identificam-se quatro questões que tiveram uma correlação, desse modo a correlação mais forte encontrada foi 0.841, entre as variáveis Q25 e Q27, em que pode ser observada a preocupação de como estará o mundo a partir de agora. Em seguida, 0,834 entre Q23 e Q26, podendo-se dizer que na visão dos colaboradores a empresa está agindo com a inovação da indústria, mas sem deixar de lado o consumo dos seus insumos de forma consciente. A correlação entre as variáveis Q28 e Q30 foi de 0.819 e Q29 e Q30 com correlação de 0.703, observa-se a importância de as instituições trazerem meios de preservar o meio ambiente proporcionando melhor qualidade para os animais, o mesmo ocorre na correlação de 0.808 entre as variáveis Q28 e Q29.

Ainda com as variáveis com correlação forte temos Q20 e Q21 com correlação de 0.794 no ambiente organizacional constatou-se que há um tratamento eficiente da água e energia na visão dos colaboradores. Q30 e Q31 com correlação 0.784 enfatiza a importância de empresas e órgãos públicos estarem alinhados para conseguir os ODS. Q22 e Q26 com correlação de 0.763 mostra que os colaboradores entendem a importância do seu trabalho na indústria e a relação com a produtividade responsáveis através de coisa simples como o descarte correto, sendo práticas que a empresa já adota atualmente. Q17 e Q18 com correlação de 0.737, percebe-se que os colaboradores entendem que a empresa está investindo na capacitação de seus colaboradores e proporcionando programas que melhorem sua qualidade de vida. Q18 e Q19 com correlação de 0.726 sendo que a empresa não faz distinção ao gênero

tratando homens e mulheres da mesma forma. Q22 e Q23 com correlação de 0.702 e Q25 e Q26 com correlação de 0.744 pode-se se afirmar que os colaboradores entendem a importância do seu trabalho para o crescimento econômico e desenvolvimento da indústria. E, por fim, tem-se a correlação das variáveis Q25 e Q28 com correlação de 0.725, em que os colaboradores entendem a necessidade da sustentabilidade não somente para a vida humana como para os animais. O Quadro 8 apresenta 1 questão aberta, onde os colaboradores poderiam assinalar as práticas da empresa em relação aos ODS.

**Quadro 8 – Descrição das Ações de ODS na empresa, visão dos funcionários (%)**

<b>ODS</b>	<b>AÇÕES (PRÁTICAS) DA EMPRESA</b>
1 - Erradicação da Pobreza	Não possui práticas
2 - Fome Zero e Agricultura Sustentável	Fazer campanhas de recolhimento de alimentos não perecíveis, para ajudar pessoas mais carentes.
3 - Saúde e Bem-estar	A empresa possui benefícios, como plano de saúde, odontológico.
4 - Educação de Qualidade	Incentivo à educação tanto dos filhos dos colaboradores nas séries iniciais e incentivo dos colaboradores para a faculdade.
5 - Igualdade de Gênero	Contrata funcionários para os setores indiferente do gênero.
6 - Água Potável e Saneamento	Citam que precisa melhor reaproveitamento da água apesar de ter a captação de água em cisternas.
7 - Energia acessível e limpa	Observam a necessidades de redução no consumo de energia elétrica.
8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico	Sem resposta
9 - Indústria, Inovação e Infraestrutura	Sem resposta
10 - Reduzir Desigualdades	Sem resposta
11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis	Sem resposta
12 - Consumo e Produção Responsáveis	Implantação do programa 5s para uma melhor reciclagem do lixo produzido gerando maior aproveitamento.
13 - Ação Contra a Mudança Global de Clima	A recapagem em si já é uma atividade sustentável, reduzindo a utilização do petróleo e demais poluições necessárias para fabricar um pneu novo.
14 – Vida na Água	Sem resposta
15 - Vida Terrestre	Sem resposta
16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes	Sem resposta
17 - Parcerias e Meios de Implementação	Sem resposta

FONTE: a pesquisa.

De acordo com o Quadro 8, os funcionários entendem que a recapagem é uma atividade sustentável, pois reduz a produção de petróleo, uma vez que recicla os pneus para serem usados novamente, eles ainda falam que empresa possui

benefícios para os funcionários como plano de saúde, plano odontológico, incentivo a educação dos funcionários e de seus filhos, além de darem sugestões para melhorar as práticas da empresa como melhorar a capitação de água, implementação do sistema 5's e fazer campanhas para ajudar os mais necessitados.

## CONCLUSÃO

Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável ainda não são muitos aplicados nas organizações. Diversas empresas tem preocupações ambientais, pois as legislações vigentes as obrigam a terem algumas ações, que ao não serem cumpridas podem ter consequências (civis e criminais) as quais não estão dispostas a enfrentar. O presente estudo traz uma abordagem abrangente e inovadora, uma vez que trata de todas as ODS em uma única empresa, deixando oportunidade para novos estudos em outras empresas de mesmo segmento ou de outros, podemos assim identificar nas empresas quais ODS estão sendo praticadas, contribuindo para o alcance dos objetivos até o ano de 2030.

Para cumprir o objetivo do estudo, a pesquisa esteve dividida em duas partes, onde foi realizado um diagnóstico organizacional, com suporte documental, na visão dos gestores e dos funcionários das práticas organizacionais relacionadas aos ODS; foi realizada uma pesquisa qualitativa por meio de entrevistas semiestruturadas com os gestores das unidades produtivas identificadores como *stakeholders* internos, além da análise documental disponibiliza pela empresa. Dessa forma, foi constatado que a empresa atende parcialmente 9 dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Em um segundo momento, partiu-se para identificação dos aspectos positivos e negativos voltados para cada um dos ODS, realizado uma pesquisa quantitativa, por meio da aplicação de questionários voltados aos colaboradores da indústria para identificar a visão destes a cada um dos ODS. Identificaram-se pontos positivos e pontos a melhorar, tendo em suas práticas a maioria dos ODS, Apenas os ODS 1, 2 e 10 não são praticados pela empresa na visão de seus colaboradores.

Dentro do estudo pode-se sugerir a empresa adotar práticas, para envolver mais os funcionários nas questões relacionadas aos ODS de modo que eles auxiliem a empresa a se tornar cada vez mais sustentável, formas procurar futuras para

alternativas em relação ao consumo de energia elétrica, como por exemplo A proposta de Placas fotovoltaicas, podem ser implantadas em uma propriedade da Empresa e a produção de Energia poderá ser disponibilizada na Rede, o montante proporciona um crédito que abaterá o consumo das Operadoras, como a Copel, por exemplo utiliza. Joga na rede e diminui as Contas de Energia, independente da Filial. Ou seja, pode ser desenvolvido um Projeto neste sentido. Diversas empresas estão desenvolvendo Projetos dessa natureza, não estão interligados a necessidade de ser realizados em pontos específicos, (ODS7), visto que não há viabilidade de utilizar energias renováveis, além de promover que possibilitem ao mesmo tempo divulgar o trabalho da empresa, mais aproximar a comunidade dos ODS, como exemplo campanha para arrecadar roupas e alimentos (ODS1).

Outros estudos podem ser realizados em diversas organizações considerando os *Stakeholders* externos como clientes, fornecedores, órgãos fiscalizadores, universidades e sociedade. Pode ser analisados os processos estratégicos e seus planejamentos considerando as ODS no contexto empresarial contribuindo para seu entendimento mais amplo e suas práticas organizacionais.

## REFERÊNCIAS

ALVES OLIVEIRA SILVA, J. I.; FERNANDES MACÊDO, M. V. Compras Sustentáveis: Análise Dos Critérios De Sustentabilidade Nas Aquisições Do Judiciário Estadual Em Juazeiro Do Norte, CEARÁ. **Revista de Administração da UNIMEP**, v. 19, n. 10, 2022.

BARBOSA, G. S. O desafio do desenvolvimento sustentável. **Revista Visões**, v. 1, 2018. Disponível em: [http://fsma.edu.br/visoes/edicoes-antteriores/docs/4/4ed\\_O\\_Desafio\\_Do\\_Desenvolvimento\\_Sustentavel\\_Gisele.pdf](http://fsma.edu.br/visoes/edicoes-antteriores/docs/4/4ed_O_Desafio_Do_Desenvolvimento_Sustentavel_Gisele.pdf). Acesso em 15 ago. 2022.

CALDANA, A. C. F., PACHECO, L. M., ALVES, M. F. R., EUSTÁQUIO, J. H. P. P.; SANTOS, N. M. B. F. D. Strategy implementation for the 2030 agenda: Insights from Brazilian companies. **Business Ethics, the Environment & Responsibility**, 00: 1–11, 2021.

CANDIDO, Wesley Pereira; CANGUÇU, Luan Ribeiro. Análise do ODS 5: igualdade de gênero nas organizações. **Brazilian Journal of Business**, v. 3, n. 3, p. 2349-2363, 2021.

DE CARVALHO BAGÉ, A. et al. Liderança sustentável: estudo comparativo entre organizações brasileiras e portuguesas. **Revista de Administração Unimep**, v. 19, n. 1, p. 51-72, 2021.



DONALDSON, T.; PRESTON, L. E. The *stakeholder* theory of the corporation: concepts, evidence, and implications. **The Academy of Management Review**, v. 20, n. 1, jan.1995.

FM PNEUS. **Sobre a FM Pneus**. Disponível em: <http://fmpneus.com/institucional>. Acesso em: 27 set. 2022.

FREEMAN, R. E.; REED, D. L. Acionistas e stakeholders: uma nova perspectiva sobre governança corporativa. **Revisão da administração da Califórnia**, v. 25, n. 3, pág. 88-106, 1983.

FREEMAN, R. **Strategic management: a stakeholder** approach. Massachusetts: Pitman, 1984.

GALLELI, B. **Pressões Institucionais, Objetivos Do Desenvolvimento Sustentável E Covid-19**: Como as organizações estão reagindo? global taskforce. How to localize targets and indicators of the Post-2015 Agenda. Quito: UN, 2021. Disponível em [https://www.uclg.org/sites/default/files/localization\\_targets\\_indicator\\_web.pdf](https://www.uclg.org/sites/default/files/localization_targets_indicator_web.pdf). Acesso em: 29 mai. 2022.

GLOBAL, PACTO. **Os 10 princípios**. São Paulo [2021]. Disponível em: <http://pactoglobal.org.br/10-principios/>. Acesso em: 29/09/2022.

GOMES, B. M. F. et al. Indústria, inovação e infraestrutura: ações para o desenvolvimento sustentável no COREDE. **Produção**, 2018.

INTER-AGENCY AND EXPERT GROUP ON SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL INDICATORS (IAEG-SDGs). **Report of the Inter-Agency and Expert Group on Sustainable Development Goal Indicators**. New York: IAEG-SDGs, 2021. Disponível em: < <http://unstats.un.org/unsd/statcom/47th-session/documents/2016-2-IAEG-SDGs-E.pdf> >. Acesso em: 27 jul. 2022.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). ODS–Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 2022.

JONES, J.; ZUBIELQUI, G. C. Doing well by doing good: A study of university-industry interactions, innovationess and firm performance in sustainability-oriented Australian SMEs. **Technological Forecasting & Social Change**, In Press, Corrected Proof, 2016.

KHAMIS, R. B. M.; DA SILVA ALVES, J. A redução das desigualdades no Brasil e o objetivo desenvolvimento sustentável nº 10. **JURIS-Revista da Faculdade de Direito**, v. 28, n. 2, p. 135-154, 2018.

KROLL, C. **Sustainable Development Goals**: Are the rich countries ready? New York: Bertelsmann Stiftung, Sustainable Governance Indicators (SGI) and Sustainable Development Solutions Network (SDSN), 2017. Disponível em: < [https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie\\_NW\\_SustainableDevelopment-Goals\\_Are-the-rich-countries-ready\\_2015.pdf](https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_NW_SustainableDevelopment-Goals_Are-the-rich-countries-ready_2015.pdf) >. Acesso em: 21 mai. 2022.

KUHL, M. R. Interdependência entre a colaboração para inovação e o desempenho sustentável na indústria brasileira de eletroeletrônicos. **Tese de Doutorado**. Universidade Federal do Paraná, 2012.

LIMA, M. L. B.; FROTA, J. A.; ARAÚJO, F. S. M.; FONTENELE, R. E. S. Desenvolvimento Sustentável E Competitividade Das Nações: Uma Análise Multivariada. **REUNA**, Belo Horizonte - MG, Brasil, v.22, n.1, p.41-62, Jan. – Mar, 2017.

LYRA, M. G.; GOMES, R. C.; JACOVINE, L. A. G. O papel dos stakeholders na sustentabilidade da empresa: contribuições para construção de um modelo de análise. **RAC**, Curitiba, v. 13, p. 39-52, jun. 2009.

LUKMAN, R.K. et al. Sustainable consumption and production – Research, experience, and development – The Europe we want. **Journal of Cleaner Production**, v. 138, p. 139-147, 2016.

CROTTI, K.; MAÇANEIRO, M. B. Implantação da ISO 14001:2004: estudo de caso de uma indústria de papel da região centro-sul do Paraná. **Revista Eletrônica de Administração**, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 274–305, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/62496>. Acesso em: 07 dez. 2022.

MARQUES, M. F. C. Agenda 2030: objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) da ONU: desafios ao desenvolvimento tecnológico e à inovação empresarial. 2020. **Tese de Doutorado**. Instituto Superior de Engenharia de Lisboa.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 Educação de qualidade**, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/4>. Acesso em 30 ago. 2022.

PEDRAZA, J. **Educação Ambiental e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ODS**. Globo Verde: Espanha, 2018. Disponível em: <https://www.greenglobe.es/educacion-ambiental-y-objetivos-de-desarrollo-sostenibleods/>. Acesso em 20 mai.2022.

PISTELLI, R. de S. S.; MASCARENHAS, T. S. **Organização de grupos de consumo responsável**, 2021.

PLAN INTERNATIONAL, **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável**, 2021. Disponível em: <https://plan.org.br/conheca-os-17-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>. Acesso em 22 mai.2022.

PROGRAMA CIDADES SUSTENTÁVEIS. Guia GPS. São Paulo: **Programa Cidades Sustentáveis**, 2021. Disponível em: <https://casafluminense.org.br/wp-content/uploads/2017/12/gest%C3%A3o-p%C3%BAblica-sustent%C3%A1vel-1.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2022.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Acompanhando a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável: subsídios iniciais do Sistema das Nações Unidas no Brasil sobre a identificação de indicadores nacionais referentes aos objetivos de desenvolvimento**

**sustentável/Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento.** Brasília: PNUD, 2019. Disponível em: <  
<http://www.undp.org/content/brazil/pt/home/library/ods/acompanhando-a-agenda-2030.html>>. Acesso em 28 jun. 2022.

SAAD, P. F. et al. **Empresas e ODS:** priorizando as ações sustentáveis de maior retorno econômico, social e ambiental para a humanidade, 2018.

SACHS, J. D. et al. From Millennium Development Goals to Sustainable Development Goals. **The Lancet**, v. 379, p. 9-15, 2016.

SCHIO, NATÁLIA DA SILVA et al. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e as empresas participantes do mercado acionário brasileiro. In: **Anais USP Internacional Conference in Accounting**, 2019.

SILVA, E. R. A. da C. Agenda 2030: ODS-Metas nacionais dos objetivos de desenvolvimento sustentável, 2019. Disponível em:  
[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8855/1/Agenda\\_2030\\_ods\\_metas\\_nac\\_dos\\_obj\\_de\\_desenv\\_susten\\_propos\\_de\\_adequa.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8855/1/Agenda_2030_ods_metas_nac_dos_obj_de_desenv_susten_propos_de_adequa.pdf). Acesso em: 27 set. 2022.

UNITED NATIONS SUSTAINABLE DEVELOPMENT SOLUTIONS NETWORK (UN-SDSN). **Getting Started with the SDGs in Cities.** New York: United Nations, 2016. 241. Disponível em: <https://irp-cdn.multiscreensite.com/be6d1d56/files/uploaded/9.1.8.-Cities-SDG-Guide.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2022.

VIEIRA DA SILVA, L. H.; DE BENEDICTO, S. C.; ROBERTA SUGAHARA, C.; JACINTHO BITTENCOURT, J.; DE MELO CONTI, D.. Application and impacts of sustainable development goals in large Brazilian industries. **Revista de Administração da UFSM**, [S. l.], v. 15, p. 817–840, 2022. DOI: 10.5902/1983465969429.

XAVIER, D. L. J., COSTA, B. K., VIEIRA, S. F. A. Análise dos *stakeholders* pelo método de saliência: O caso de um banco de crédito consignado. **Revista de Administração FACES Jornal**, v. 10, n. 2, 165-185, 2011.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso-:** Planejamento e métodos. Bookman editora, 2015.

YONG, L. **Fostering innovation for inclusive and sustainable industrial development:** the role of international cooperation. London: UNIDO, 2016. Disponível em: <  
<https://www.odj.org/sites/odj.org.uk/files/odj-assets/events-presentations/1794.pdf>>. Acesso em 05 mai. 2022.

Recebido em 17/05/2023

Versão corrigida recebida em 27/07/2023

Aceito em 20/08/2023

Publicado online em 26/08/2023