

SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA E ENGAJAMENTO DE COLABORADORES: ESTUDO DE CASO - EMPRESA DE SISTEMAS PARA GESTÃO PÚBLICA

Diego Oliveira da Silva

Helen Nascimento Targino

Jennifer Nicole Gomes da Silva

Marcos Vinícius Andrade Valenciano

COAUTOR

Prof^a. Célia A. Matos Garcia

RESUMO: Este estudo analisa como as estratégias de sustentabilidade corporativa em uma empresa de desenvolvimento de sistemas para gestão pública contribuem para a redução de desperdícios, engajamento dos colaboradores e imagem organizacional. A pesquisa justifica-se pela crescente importância da responsabilidade socioambiental no setor privado, onde 76% das empresas brasileiras já apresentam estágios avançados de maturidade sustentável. Metodologicamente, trata-se de um estudo de caso descritivo com abordagem mista (quali-quantitativa), por meio da aplicação de um questionário estruturado a 51 colaboradores, com o objetivo de mensurar o nível de engajamento e a percepção das práticas sustentáveis. Os procedimentos incluem a análise descritiva dos dados quantitativos e a interpretação das respostas para compreender a relação entre as ações sustentáveis, o comportamento dos colaboradores e seus impactos na cultura organizacional.

Palavras-chave: sustentabilidade corporativa; engajamento de colaboradores; gestão pública.

1. INTRODUÇÃO

Sustentabilidade corporativa refere-se à implementação de práticas empresariais que visam promover o desenvolvimento sustentável, equilibrando o crescimento econômico com responsabilidade ambiental e impacto social positivo. Funcionários que veem sua empresa comprometida com questões ambientais e sociais tendem a ser mais engajados e produtivos. Organizações que promovem uma cultura de responsabilidade social e ambiental criam ambientes de trabalho mais satisfatórios e inspiradores, o que ajuda a reter talentos e a estimular o crescimento profissional (Vicente, 2024).

O engajamento dos funcionários é uma peça-chave na implementação da sustentabilidade. Para que as mudanças sejam eficazes, os colaboradores

precisam estar cientes da importância de suas ações no contexto geral da sustentabilidade (Vicente, 2024).

Em levantamento realizado com 401 empresários, que juntos representam aproximadamente 505 mil empregos diretos e um faturamento anual de R\$ 2,9 trilhões, constatou-se que a sustentabilidade já ocupa espaço de destaque no setor privado: 76% das empresas se encontram em estágios avançados na curva de maturidade, 52% estão engajadas em ações concretas e 24% assumem posição de liderança em iniciativas em seus segmentos (Amcham Brasil; Instituto Humanizadas, 2025).

No Brasil, a sustentabilidade corporativa também encontra respaldo em normas jurídicas. A Constituição Federal (1988), em seu artigo 225, estabelece que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo às empresas a responsabilidade de prevenir danos ambientais. Além disso, a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/2010) estabelece instrumentos de gestão como a logística reversa e a responsabilidade compartilhada pelo ciclo de vida dos produtos, exigindo maior comprometimento por parte das organizações.

Tais instrumentos legais aliados às diretrizes internacionais, como a Agenda 2030 da ONU, reforçam a necessidade de que as práticas empresariais encontrem um equilíbrio entre as questões econômicas, sociais e ambientais de forma efetiva e transparente. Em especial, destacam-se o ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e o ODS 12 (consumo e produção responsáveis), cujas metas globais devem ser adaptadas às realidades nacionais e às necessidades locais da sociedade (ONU, 2015).

A sustentabilidade corporativa não se limita apenas às legislações ambientais, ela também envolve aspectos sociais e trabalhistas, que são igualmente fundamentais para as práticas organizacionais responsáveis. A Política Nacional de Educação Ambiental (Lei nº 9.795/1999) estimula as organizações a incorporarem práticas de conscientização socioambiental, enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras asseguram condições dignas de saúde e segurança a todos os trabalhadores. Esses elementos demonstram que a sustentabilidade vai além da preservação ambiental, envolvendo também a valorização do ser humano e o respeito às relações de trabalho.

Neste contexto, destaca-se a ABNT NBR ISO 26000 – Diretrizes referentes a Responsabilidade Social, publicada no Brasil em 2010. A norma define responsabilidade social como o compromisso das organizações em integrar aspectos socioambientais aos seus processos decisórios, assumindo a responsabilidade pelos impactos de suas atividades sobre a sociedade e o meio ambiente. Além disso, enfatiza a necessidade de um comportamento ético e transparente, em conformidade com a legislação vigente e alinhado a padrões internacionais de conduta, de forma a contribuir efetivamente para o desenvolvimento sustentável (ABNT, 2010).

Nesse sentido, este estudo possui o seguinte problema de pesquisa: de que forma as práticas de sustentabilidade corporativa e as ações sociais impactam o engajamento dos colaboradores e a imagem organizacional em uma empresa de sistemas para gestão pública?

Portanto, para responder ao supracitado, foram elaborados os seguintes objetivos: Objetivo geral - Analisar como as estratégias de sustentabilidade corporativa adotadas por uma empresa de desenvolvimento de sistemas para a gestão pública contribuem para a redução de desperdícios, o engajamento dos colaboradores e a melhoria da imagem organizacional, objetivos específicos: Identificar, por meio da aplicação de um questionário estruturado aos colaboradores, as principais estratégias de sustentabilidade corporativa adotadas pela empresa em estudo; compreender como essas estratégias têm contribuído para a redução de desperdícios operacionais segundo a percepção dos gestores e analisar a percepção da gestão sobre o engajamento dos colaboradores diante das ações sustentáveis e demais iniciativas organizacionais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sustentabilidade corporativa e suas dimensões organizacionais

A sustentabilidade corporativa emergiu como resposta às crescentes preocupações em relação aos impactos das atividades empresariais a respeito do meio ambiente e a sociedade. O conceito de sustentabilidade tem origem no termo “desenvolvimento sustentável”, definido como aquele que “atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem a suas próprias necessidades” (Relatório Brundtland, 1987, *apud* Almeida; Junior; Costa, 2017, p. 86). Essa definição, originalmente aplicada ao contexto global, foi posteriormente adaptada ao ambiente organizacional, dando origem ao conceito de sustentabilidade corporativa.

A sustentabilidade corporativa pode ser entendida como o conjunto de práticas empresariais voltadas à integração de objetivos econômicos, ambientais e sociais, buscando garantir a perenidade das organizações e a preservação dos recursos naturais para as próximas gerações. O conceito ganhou força a partir da ideia do Triple Bottom Line, que propõe a conciliação entre lucro, pessoas e planeta (Elkington, 1994 *apud* Hepper et al., 2017).

De acordo com Bennemann, Lima e Silva (2024), uma empresa sustentável é aquela cujos processos decisórios se baseiam nessas três dimensões — econômica, social e ambiental —, buscando gerar lucro de forma responsável, proteger o meio ambiente e promover a qualidade de vida das pessoas com as quais interage, com foco no desenvolvimento humano e na justiça social.

Segundo Barbieri (2010 *apud* Martins, 2025), as organizações vêm incorporando a sustentabilidade como um elemento estratégico de gestão, indo além da simples conformidade legal para desenvolver ações que gerem valor compartilhado. Essa visão reforça que práticas sustentáveis não devem ser

tratadas como ações isoladas, mas como parte de um sistema integrado de governança, ética e inovação.

Nas últimas décadas, observa-se o avanço de indicadores e diretrizes que orientam a atuação empresarial, como os relatórios de sustentabilidade e as políticas de ESG (Environmental, Social and Governance), que buscam mensurar o impacto das atividades corporativas sob diferentes perspectivas (Richter et al., 2025). Para Caldeira et al. (2024) no caso de empresas do setor tecnológico, a sustentabilidade assume contornos específicos, envolvendo eficiência energética, gestão de resíduos eletrônicos e o desenvolvimento de soluções digitais que contribuam para uma gestão pública mais sustentável.

Quando aplicada de forma efetiva, a sustentabilidade corporativa pode gerar ganhos de eficiência operacional, decorrentes da adoção de práticas como o uso racional de energia, a redução de emissões, o reuso de água e o gerenciamento adequado de resíduos. Tais ações contribuem para a diminuição de custos e fortalecem a responsabilidade corporativa (Romão; Câmara, 2022). Além disso, a incorporação de práticas voltadas ao desenvolvimento sustentável promove maior participação dos colaboradores, influenciando positivamente todas as atividades organizacionais.

No contexto das empresas de tecnologia e desenvolvimento de sistemas, as estratégias de sustentabilidade corporativa incluem a otimização de datacenters, a adoção de computação em nuvem sustentável, a digitalização de processos para redução do uso de papel, além do desenvolvimento de soluções tecnológicas que contribuam para a sustentabilidade dos clientes (Matsuda; Pinochet, 2017).

Assim, a sustentabilidade corporativa configura-se como um elemento essencial na estratégia das organizações contemporâneas, especialmente diante da crescente demanda por transparência, ética e responsabilidade social. Conforme destaca Tachizawa (2008 *apud* Maia 2022), as empresas que incorporam a sustentabilidade ao seu planejamento estratégico tendem a alcançar maior vantagem competitiva e legitimidade institucional, reforçando sua imagem e atraindo colaboradores e parceiros alinhados a seus valores.

2.2 Engajamento dos colaboradores e a cultura de sustentabilidade

O engajamento dos colaboradores é um fator essencial para o sucesso das estratégias de sustentabilidade corporativa. A Implementação de práticas sustentáveis exige mais do que políticas e indicadores ambientais, demanda a participação ativa das pessoas que compõem a organização (Grizante; Ribeiro, 2025). O engajamento representa o nível de comprometimento emocional e intelectual dos colaboradores em relação aos objetivos e valores da empresa, influenciando diretamente o desempenho organizacional (Cavalcante; Siqueira; Kuniyoshi, 2014).

A cultura de sustentabilidade é construída a partir da internalização de valores éticos, ambientais e sociais, que orientam comportamentos e decisões no ambiente corporativo. Quando os colaboradores reconhecem que suas ações

diárias contribuem para metas sustentáveis, desenvolvem um sentimento de pertencimento e responsabilidade coletiva (Carnevale, 2025). Nesse sentido, a formação de uma cultura organizacional sustentável depende da comunicação clara, da coerência entre discurso e prática e da valorização do comportamento proativo.

De acordo Sierdovski *et al.* (2017), a gestão de pessoas exerce papel estratégico nesse processo, pois é responsável por desenvolver competências e atitudes alinhadas à sustentabilidade. Treinamentos, programas de incentivo e reconhecimento de boas práticas são instrumentos que fortalecem o engajamento e transformam a sustentabilidade em parte integrante da identidade corporativa.

Além disso, o engajamento dos colaboradores está relacionado à percepção de propósito e significado no trabalho. Quando a organização demonstra compromisso com causas socioambientais, os colaboradores tendem a sentir maior satisfação e motivação (Carnevale, 2025).

Desta maneira o engajamento dos colaboradores vai além do ambiente, corporativo. Profissionais conscientes e bem-informados levam os valores da sustentabilidade para suas casas, famílias e comunidade, tornando-se multiplicadores de boas práticas ambientais. Assim, a empresa não apenas contribui com a proteção do meio ambiente, mas também desempenha um papel social relevante na formação de cidadãos mais responsáveis e comprometidos com o futuro do planeta (Grizante; Ribeiro, 2025).

3. METODOLOGIA

As pesquisas científicas podem ser classificadas, quanto aos objetivos, em exploratórias, descritivas e explicativas (Prodanov; Freitas, 2013). A pesquisa exploratória busca ampliar a compreensão inicial do tema e apoiar a definição do problema, apresentando planejamento flexível e recorrendo, geralmente, a levantamento bibliográfico, entrevistas ou estudos de caso. A pesquisa descritiva tem como finalidade observar e analisar fenômenos sem neles interferir, descrevendo suas características ou estabelecendo relações entre variáveis, mediante técnicas padronizadas, como questionários e observação sistemática. Já a pesquisa explicativa procura identificar os fatores determinantes dos fenômenos e elucidar suas causas, aprofundando o conhecimento da realidade por meio da manipulação e controle de variáveis, geralmente nas modalidades experimental e *ex post facto* Gil, 2008 *apud* Prodanov; Freitas, 2013).

Esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, uma vez que busca identificar, compreender e caracterizar as estratégias de sustentabilidade corporativa e seus impactos no que se refere aos colaboradores e imagem organizacional. De acordo com Gil (2008), pesquisas descritivas têm como finalidade principal descrever características de determinada população, fenômeno ou estabelecer relações entre variáveis.

Quanto ao procedimento técnico, as pesquisas podem ser classificadas em bibliográficas, de campo, estudo de caso, documentais e levantamentos. A

pesquisa bibliográfica utiliza material já publicado e fornece dados secundários quando adotada como único método. A pesquisa de campo coleta dados primários diretamente na realidade, observando os fenômenos em seu ambiente natural sem interferência do pesquisador, diferenciando-se do levantamento, que busca precisão estatística por meio de questionários aplicados a grupos significativos (Prodanov; Freitas, 2013). O estudo de caso, por sua vez, consiste na análise detalhada de um ou poucos objetos, permitindo compreensão holística de fenômenos contemporâneos em contextos reais, com apoio de múltiplas fontes de evidência que convergem por triangulação, reforçando a validade dos resultados (Yin, 2015). Já a pesquisa documental trabalha com materiais originais ainda não analisados, como documentos oficiais, cartas, diários e registros diversos.

Considerando essas classificações, esta pesquisa trata de um estudo de caso, com suporte bibliográfico. Segundo Yin (2015), o estudo de caso é um método apropriado quando se deseja compreender fenômenos contemporâneos dentro de seu contexto real, possibilitando uma análise aprofundada. O universo desta pesquisa é uma única organização do setor de desenvolvimento de sistemas para gestão pública. A população de estudo foi composta pelos colaboradores da empresa estudada.

A abordagem da pesquisa refere-se à forma como o pesquisador se aproxima do problema, determinando a natureza das informações necessárias, as técnicas de coleta e a análise da realidade. Pode ser quantitativa, quando se busca mensuração e análise de dados numéricos; qualitativa, quando se busca compreensão de significados e processos; ou mista, combinando elementos de ambas. A escolha da abordagem depende da natureza do problema e do enfoque adotado, sendo que todas requerem rigor metodológico (Pereira et al., 2018; Prodanov; Freitas, 2013). Conforme Creswell (2010 apud Tatagiba, 2012), o uso de métodos mistos possibilita integrar a profundidade da análise qualitativa com a objetividade da mensuração quantitativa.

No que se refere à abordagem, foi adotada uma estratégia qualitativa para esta pesquisa, a qual permitiu compreender os significados, percepções e práticas relacionadas ao tema investigado. Nesse sentido, utilizou-se uma amostragem não probabilística intencional, por conveniência. A amostra foi definida por conveniência, sendo composta pelos colaboradores que aceitaram participar voluntariamente do estudo. Esse tipo de amostragem é adequado em pesquisas aplicadas, especialmente quando há limitação de acesso aos participantes.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário estruturado, elaborado na plataforma Google Forms, composto por questões fechadas baseadas na escala do tipo Likert, permitindo mensurar o grau de concordância dos colaboradores em relação às afirmações apresentadas. As questões abordaram a percepção dos colaboradores a respeito das práticas de sustentabilidade corporativa, a redução de desperdícios e o nível de engajamento organizacional. O questionário foi disponibilizado de forma online, garantindo o anonimato dos participantes e a confidencialidade das informações.

Os dados coletados foram organizados e analisados por meio de estatística descritiva, com o objetivo de apresentar frequências, percentuais e padrões de repostas. A análise permitiu identificar o nível de conhecimento dos colaboradores acerca das ações sustentáveis, bem com sua influência no engajamento e no comportamento organizacional.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A coleta de dados permitiu uma análise profunda da relação entre as práticas de sustentabilidade da organização e o comportamento de seus colaboradores. Com uma amostra de 51 respondentes, os resultados revelam um cenário de alta maturidade na cultura organizacional.

4.1 Percepção e Consciência Ambiental

A eficácia da comunicação interna da empresa é evidenciada pelo fato de 90,2% dos colaboradores afirmarem conhecer as ações de sustentabilidade implementadas. Conforme discutido no referencial teórico, a transparência é o primeiro passo para o engajamento.

Observou-se que a percepção de redução de desperdícios no cotidiano operacional também atinge 90,2%, indicando que as estratégias de sustentabilidade não estão apenas no papel, mas são vivenciadas na prática fabril/administrativa.

4.2 O impacto no Engajamento e Orgulho de Pertencer

Observou-se que 76,5% dos funcionários sentem-se mais motivados e engajados em suas funções em decorrência do compromisso socioambiental da empresa.

O colaborador deixa de ver o trabalho apenas como uma obrigação financeira e passa a enxergá-lo como parte de um propósito maior, demonstrando que a sustentabilidade corporativa atua como um diferencial competitivo estratégico, tanto na retenção de talentos quanto na estruturação de um clima organizacional positivo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo investigou de que forma as práticas de sustentabilidade corporativas impactam o engajamento dos colaboradores e a imagem organizacional em uma empresa de desenvolvimento de sistemas para gestão pública. Os resultados obtidos a partir da aplicação de questionário estruturado a 51 colaboradores permitiram compreender, de maneira abrangente, a relação entre as iniciativas sustentáveis da organização e o comportamento de seus profissionais.

Em resposta ao objetivo geral, constatou-se que as estratégias de sustentabilidade corporativa adotadas pela empresa contribuem de forma expressiva para a redução de desperdícios operacionais, o fortalecimento do engajamento dos colaboradores e a melhoria da imagem organizacional. Os dados indicam que 90,2% dos participantes afirmaram conhecer as ações de

sustentabilidade implementadas pela empresa, o que evidencia a eficácia da comunicação interna e a disseminação de uma cultura organizacional comprometida com valores socioambientais. Esse resultado está alinhado ao que a literatura aponta: a transparência e a clareza na comunicação são elementos fundamentais para o engajamento (Vicente, 2024; Carnevale, 2025).

No que se refere ao impacto sobre o engajamento, verificou-se que 76,5% dos colaboradores relataram sentir-se mais motivados em decorrência do compromisso socioambiental da organização. Esse dado corrobora a perspectiva de que quando a empresa demonstra compromisso com causas socioambientais, os colaboradores tendem a perceber maior significado e propósito em suas atividades (Calvacante; Siqueira; Kuniyoshi, 2014). Nesse sentido, a sustentabilidade corporativa revela-se não apenas como uma ferramenta de responsabilidade social, mas também como um diferencial estratégico na atração e retenção de talentos.

Quanto ao objetivo específico de identificar as principais estratégias adotadas pela empresa, os resultados apontam que as práticas sustentáveis se encontram incorporadas ao cotidiano operacional, sendo percebidas pelos colaboradores como parte da identidade e da cultura organizacional. A percepção de redução de desperdícios, igualmente identificada por 90,2% dos participantes, indica que as ações sustentáveis transcendem o plano discursivo e se concretizam nas rotinas de trabalho, o que está de acordo com os princípios da ABNT NBR ISO 26000 (2010) e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, em especial o ODS 8 e o ODS 12.

Este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Por se tratar de um estudo de caso único, com amostra por conveniência, os resultados obtidos não podem ser generalizados para outras organizações ou setores. Além disso, a coleta de dados realizada exclusivamente por meio de questionário estruturado pode não capturar a totalidade das percepções e experiências dos colaboradores.

Por fim, conclui-se que a sustentabilidade corporativa, quando efetivamente integrada à estratégia organizacional e à gestão de pessoas, exerce influência positiva sobre o engajamento dos colaboradores e contribui para a consolidação de uma imagem institucional sólida e responsável. A experiência da empresa analisada demonstra que o investimento em práticas socioambientais não representa apenas um custo ou uma exigência regulatória, mas uma oportunidade concreta de gerar valor compartilhado para organização, para seus colaboradores e para a sociedade.

6. REFERÊNCIAS

ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR ISO 26000: diretrizes sobre responsabilidade social. Rio de Janeiro: ABNT, 2010. 132 p. [S.l.: S.n.]. Disponível

em: http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acesso em: 6 set. 2025.

ALMEIDA, Hayra Joelly Lima de; JUNIOR, Eurípedes Rosa do Nascimento; COSTA, Abimael de Jesus Barros. PRÁTICAS DE SUSTENTABILIDADE CORPORATIVA NO BRASIL: ANÁLISE DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS INTEGRANTES DO ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL. **Revista Gestão E Desenvolvimento**, v. 14, n. 1, p. 84–99, 22 mar. 2017. Disponível

em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/898>

AMCHAM BRASIL; INSTITUTO HUMANIZADAS. Panorama sustentabilidade corporativa 2025. Disponível

em: <https://mkt.amcham.com.br/materiais/panorama-sustentabilidade-2025.pdf> . Acesso em: 6 set. 2025.

BENNEMANN, Camila Beatriz; LIMA, Fernando Parra dos Anjos; SILVA, Rui Felipe Pereira Bertuzi da. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SUSTENTABILIDADE: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA. *In*: SUSTENTABILIDADE: DESAFIOS E IMPACTOS. [S.l.]: Editora Científica, 2024. p. 8–20. Disponível

em: <https://www.editoracientifica.com.br/books/chapter/a-evolucao-historica-da-sustentabilidade-uma-analise-bibliografica>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível

em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 9 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 abr. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19795.htm . Acesso em: 9 set. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 9 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 3 ago. 2010.

Disponível

em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato2007/2010/2010/lei/l12305.html>.

Acesso em: 9 set. 2025.

CALDEIRA, Vanessa Morgado Madeira *et al.* SUSTENTABILIDADE DIGITAL: COMO A TECNOLOGIA PODE IMPULSIONAR PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS. **Revista PPC – Políticas Públicas e Cidades**, v. 13, n. 1, p. 01–21, 6 maio 2024. Disponível

em: <https://journalppc.com/RPPC/article/view/720/376>

CARNEVALE, Domênico. SUSTENTABILIDADE NA LOGÍSTICA E SEU IMPACTO NA MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES. **Revista Interface**, v. 21, n. 2, p. 379–389, 2025. Disponível

em: https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/pt_BR/article/view/2003

CAVALCANTE, Marcileide Muniz; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; KUNIYOSHI, Márcio Shoití. ENGAJAMENTO, BEM-ESTAR NO TRABALHO E CAPITAL PSICOLÓGICO: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. **Revista Pensamento & Realidade**, v. 29, n. 4, p. 42–64, 2014. Disponível

em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/22391>

CIARALLO, P. R. **Produção do saber acadêmico-científico**. [S.l.: s.n.], 2019. Disponível

em: <https://gempead20252.cps.sp.gov.br/mod/resource/view.php?id=3237>

CURY, Carlos R. O.; MODA, Flávia. **O conhecimento científico: proposições atuais, complexidade e incertezas**. 2. ed. São Paulo: USP, 2022. Disponível em <https://gempead20252.cps.sp.gov.br/mod/resource/view.php?id=3238>

GENARI, Denise; MACKE, Janaina. PRÁTICAS DE GESTÃO SUSTENTÁVEL DE RECURSOS HUMANOS E OS IMPACTOS NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 5, p. 1–23, 2023. Disponível

em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/F5HZVN5cjf6CN6RKZtkhLHC/?format=pdf&lang=pt>

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 17 set. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível

em: <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2601/1/M%C3%A9todos%20e%20t%C3%A9cnicas%20de%20pesquisa%20social.pdf>. Acesso em: 17 set. 2025.

GRIZANTE, Beatriz Marqueti; RIBEIRO, Larissa Cordeiro. AUDITORIA AMBIENTAL E O ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES NA

SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL. **Revista Científica Novas Configurações - Diálogos Plurais**, v. 6, n. 1, p. 1–16, 2025. Disponível em: <http://www.dialogosplurais.periodikos.com.br/article/10.5281/zenodo.15605025/pdf/dialogosplurais-6-1-1.pdf>

HEPPER, Eduardo Luiz *et al.* Proposição de um modelo de maturidade para sustentabilidade corporativa. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, v. 39, n. 1, p. 43–45, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307350907005>

MAIA, Yuri Barbalho de Azevedo Rodrigues. **Análise de práticas ESG com base nos relatórios de sustentabilidade de corporações de Infraestrutura Rodoviária**. Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense, 2022. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/32995/Yuri%20Maia%20TCC%2002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MARTINS, Fabiano da Silva. A SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL COMO FERRAMENTA ESTRATÉGICA PARA A CONTABILIDADE GERENCIAL. **Revista de Administração e Ciências Contábeis do IDEAU**, v. 4, n. 1, p. 1–10, 2025. Disponível em: <https://periodicos.ideau.com.br/index.php/raci/article/view/291>

MATSUDA, Patricia Miyumi; PINOCHET, Luis Hernan Contreras. ANÁLISE DAS PRINCIPAIS PRÁTICAS DE TI VERDE COM O USO DE TECNOLOGIAS EMERGENTES: ESTUDO MULTICASO. **Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade**, v. 6, n. 3, p. 87–105, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=471655316007>

ONU. Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova Iorque: Organização das Nações Unidas, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf> . Acesso em: 9 set. 2025.

PEREIRA, Adriana Soares *et al.* **Metodologia científica**. Santa Maria: UFSM, Núcleo de Tecnologia Educacional, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/359118465_Metodologia_do_Trabalho_Cientifico_metodos_e_tecnicas_da_pesquisa_e_do_trabalho_academico

RICHTER, Marc François *et al.* Indicadores ESG em Perspectiva: uma Análise Crítica de Frameworks e Diretrizes de Sustentabilidade Corporativas. **Revista De Gestão E Secretariado**, v. 16, n. 6, p. 01–02, 30 jun. 2025. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/5007>

ROMÃO, Bruno José Patrício; CÂMARA, Renata Paes de Barros. Relações entre Sustentabilidade Corporativa e Desempenho Organizacional sob a Ótica dos

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. **Revista contabilidade e controladoria**, v. 14, n. 2, p. 43–58, 2022. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rcc/article/view/82137>

SIERDOVSKI, Marcia *et al.* Avaliação das competências individuais voltadas para a sustentabilidade: Um estudo de caso em uma empresa de tecnologia. **Revista Espacios**, v. 38, n. 21, p. 40, 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n21/a17v38n21p40.pdf>

TATAGIBA, Alessandro Borges. **Resenha: CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto; tradução Magda Lopes**. 3. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2010. **Cadernos de Linguagem e Sociedade**, v. 13, n. 1, p. 205–208, 2012. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/les/article/view/11610>. Acesso em: 17 set. 2025.

VICENTE, Raphael. Como a Sustentabilidade Corporativa pode beneficiar sua empresa. Disponível em: <https://www.ebp.global/br-pt/focus/como-sustentabilidade-corporativa-pode-beneficiar-sua-empresa>. Acesso em: 9 set. 2025.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. Disponível em: http://maratavarespsictics.pbworks.com/w/file/fetch/74304716/3-YIN-planejamento_metodologia.pdf