
ESTUDO ANALÍTICO DO MAPEAMENTO DE EMPRESAS BRASILEIRAS COMPROMETIDAS COM A AGENDA 2030 DA ONU

ANALYTICAL STUDY OF THE MAPPING OF BRAZILIAN COMPANIES COMMITTED TO THE UN 2030 AGENDA

MARIA APARECIDA FERRARI

Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (USP)
Livre-docente e Professora dos Programas de Pós-Graduação e Graduação (USP)
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6873-6071> / E-mail: maferrar@usp.br
Av. Prof. Lúcio Martins Rodrigues, 443, Cidade Universitária, CEP 05508-020, São Paulo

RAQUEL CABRAL

Universidade Estadual Paulista (Unesp)
Pós-doutorado em Ciências da Comunicação - Universidade de São Paulo (USP)
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0545-498X> / E-mail: raquel.cabral@unesp.br

JORGE SALHANI

Universidade Estadual Paulista (Unesp)
Mestre em Comunicação pela Universidade Estadual Paulista (Unesp)
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7107-6908> / E-mail: jssalhani@gmail.com

Submissão: 04/08/2021. Revisão: 20/12/2021. Aceite: 21/03/2022. Publicação: 01/04/2022.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v15i2.6604>

RESUMO

Objetivo: analisar o perfil e as tendências das organizações brasileiras comprometidas com a Agenda 2030 a partir do mapeamento das signatárias do Pacto Global das Nações Unidas (Rede Brasil).

Método/abordagem: o artigo realiza uma pesquisa bibliográfica com o intuito de reunir referencial teórico sobre o Pacto Global da ONU para a Agenda 2030 e sua interlocução com as organizações, complementada com uma análise descritiva em torno do mapeamento das organizações brasileiras signatárias do Pacto.

Principais resultados: até julho de 2019, 838 organizações haviam aderido ao Pacto no Brasil: o primeiro setor representava 13,4% do total, o segundo, 62,3%, e o terceiro, 24%. Observa-se grande taxa de adesão de grandes empresas, com mais de mil funcionários, e, também, de organizações não governamentais.

Contribuições metodológicas/sociais/gerenciais: as principais contribuições deste artigo apontam para o levantamento de referencial teórico e o mapeamento realizados, que permitem identificar tendências e posicionamentos das organizações que atuam no território nacional em relação aos ODS e à Agenda 2030. Consideram-se as organizações como geradoras de discursos sociais, que assumem uma persona corporativa e influenciam a opinião pública, especialmente os públicos com os quais interage.

Originalidade/relevância: este estudo se mostra original pois, além de realizar um mapeamento de todas as empresas e organizações brasileiras signatárias do Pacto Global, busca identificar as particularidades do contexto brasileiro em relação à implementação da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Palavras-chave: Agenda 2030. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Pacto Global.

ABSTRACT

Purpose: the purpose of this paper is to analyze the profile and the trends of the Brazilian organizations committed to the 2030 Agenda through the mapping of the Brazilian signatories to the United Nations Global Compact (Network Brazil).

Method/approach: a bibliographic survey was used to assemble a theoretical framework on the UN Global Compact and its correlations with the organizations. We also conducted a descriptive analysis of the Brazilian organizations that are signatories to the Compact.

Main findings: until June 2019, 838 organizations were signatories to the Compact in Brazil: 13,4% belonged to the public sector, 62,3% to the private sector, and 24% to the non-profit, non-governmental sector. We observed that the main signatories in Brazil are large enterprises and non-governmental organizations.

Methodological/social/managerial contributions: the main contributions of this article have to do with its theoretical framework and the mapping of the organizations, which allowed the identification of trends and positions of the Brazilian signatories in relation to the 2030 Agenda and the SDGs. We consider the organizations as agents that create social discourses, and with their “corporate persona” may influence the public opinion.

Originality/relevance: the originality of this study lies on, in addition to mapping all Brazilian companies and organizations that are signatories to the Global Compact, the attempt to identify the particularities of the Brazilian context in relation to the implementation of the 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals.

Keywords: 2030 Agenda. Sustainable Development Goals. United Nations Global Compact.

1 INTRODUÇÃO

A complexidade do mundo no qual vivemos tem mostrado que soluções para diversas problemáticas globais não se resolvem isoladamente, mas requerem articulações e alinhamentos políticos a fim de possibilitar o seu enfrentamento mediante a cooperação entre Estados e demais instituições. As organizações, sejam privadas, públicas ou do terceiro setor, tornaram-se atores e agentes sociais extremamente relevantes diante de situações globais, como fluxos migratórios, impactos ambientais, desenvolvimento humano, diversidade e interculturalidade, entre outros (Ferrari & Cabral, 2018).

Reconhecendo que “as organizações privadas, públicas e do terceiro setor são expressões socioeconômicas e culturais da atividade humana” (Cabral et al., 2018, p. 250) e, portanto, reproduzem dinâmicas da sociedade, observa-se que elas têm realizado esforços e movimentos globais para orientar e disciplinar a sua atuação nas sociedades nas quais estão inseridas.

Um desses esforços é o Pacto Global das Nações Unidas, uma plataforma de atuação mundial criada pela Organização das Nações Unidas (ONU) no ano 2000 com o objetivo de

engajar empresas privadas, públicas e do terceiro setor na transformação social. Em âmbito brasileiro, o Pacto Global Rede Brasil reúne organizações brasileiras que assumiram o compromisso público de trabalhar e alinhar suas ações para contribuir com o desenvolvimento sustentável.

Ao se observar a plataforma brasileira do Pacto e o seu papel estratégico nesse cenário, entende-se que é relevante conhecer o perfil das organizações que fazem parte do grupo de signatários e que, portanto, estariam preocupadas com alinhamentos globais para o desenvolvimento sustentável.

Partindo dessas inquietações, o objetivo central deste estudo é analisar o perfil e as tendências de engajamento das organizações brasileiras com a Agenda 2030 a partir de um mapeamento das signatárias do Pacto Global (Rede Brasil). Desta forma, será possível responder ao problema de pesquisa que circunda este trabalho: qual é o perfil das organizações brasileiras comprometidas com o Pacto Global da Organização das Nações Unidas?

Para tanto, foram utilizados como procedimentos metodológicos a pesquisa bibliográfica, para reunir referencial teórico sobre o tema, e o mapeamento do banco de dados da plataforma Pacto Global Rede Brasil, a fim de observar elementos que indiquem o perfil das organizações signatárias. Espera-se, com este estudo, identificar determinadas tendências que podem ser observadas em organizações brasileiras preocupadas com sua atuação em prol do desenvolvimento sustentável.

O presente artigo está dividido em quatro seções. A primeira explica a Agenda 2030 nas organizações e o Pacto Global das Nações Unidas. A segunda seção apresenta o mapeamento e análise do banco de dados do Pacto Global Rede Brasil. Os procedimentos metodológicos são tratados na terceira seção, os resultados dos dados encontrados são discutidos na quarta seção e, concluindo, o artigo apresenta as considerações finais.

2 A AGENDA 2030 NAS ORGANIZAÇÕES: PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

Desde a sua criação, em 1945, a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) tem buscado promover ações que possam impactar as sociedades de maneira a romper com a “cultura de violência” (Galtung, 1990). Após a Segunda Guerra Mundial, as autoridades estatais do mundo trataram de reunir esforços globais para evitar que novos conflitos viessem à tona.

A Carta da Terra, publicada no ano 2000, foi um documento-marco que influenciou sobremaneira a iniciativa do Pacto Global. Tal como explica Fuentes Martínez (2018), depois de uma década de diálogo intercultural com instituições, movimentos sociais, intelectuais, pesquisadores, profissionais das mais diversas áreas, a Carta da Terra apresentou diretrizes éticas fundamentais para a transformação social de nossas sociedades. Além de sua relevância em termos sociais, políticos e econômicos, o documento é resultado de ampla metodologia de trabalho que reúne diversos valores compartilhados mundialmente, o que lhe dá legitimidade.

Também em 2000 foi definitivamente estabelecida a agenda para a paz por parte da ONU ao eleger o referido ano como o Ano Internacional pela Cultura de Paz, instituído pela Resolução 52/15 de 15 de janeiro de 1998 da Assembleia Geral das Nações Unidas. Neste mesmo período, foi publicada a Declaração e o Programa de Ação para Cultura de Paz, por meio da Resolução 53/243 de 6 de outubro de 1999, que reconheceu explicitamente que a ruptura da cultura de violência deve ser compreendida mediante ações concretas de

comunicação, educação e políticas que visem a criar agendas específicas que pautem Estados, instituições e a mídia.

Diante desse cenário e entendendo que as organizações mundiais são agentes relevantes, estratégicos e com grande poder político e econômico, foi lançado no ano 2000 o Pacto Global das Nações Unidas. Esta plataforma se constitui como uma rede internacional de articulação e compromisso para a responsabilidade corporativa, envolvendo também instituições públicas e do terceiro setor. O Pacto é uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade (Pacto Global Rede Brasil, s.d. a).

A iniciativa intensificou o debate sobre a relevância do envolvimento das organizações para a promoção e consolidação de uma cultura de paz, um trabalho que requer a participação de todos os atores da sociedade, especialmente das organizações.

As Nações Unidas, levando em consideração as demandas da nova agenda mundial para a paz e os desafios projetados para o milênio, estabeleceram diretrizes globais, que podem ser compreendidas como metas a serem alcançadas por todas as sociedades: os chamados Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Os ODS formam parte da Agenda 2030, pactuada em 2015 pelos 193 países-membros das Nações Unidas de forma consensual, que trata de um plano de ação para o cumprimento desses objetivos até o ano de 2030 (Pacto Global Rede Brasil, s.d. a).

Com sede em Nova York, nos Estados Unidos, o Pacto Global da ONU conta com diversas representações ao redor do mundo. No Brasil, a Rede Brasil vem realizando ações que buscam envolver e engajar organizações, especialmente do setor privado, para a mobilização a favor da Agenda 2030, alinhada com o Programa Cultura de Paz da ONU, conforme está exposto no seu relatório:

O Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais. É uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras (Pacto Global Rede Brasil, s.d. a).

O Pacto destaca a importância do setor privado para atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, uma vez que este setor é o “grande detentor do poder econômico, propulsor de inovações e tecnologias influenciador e engajador dos mais diversos públicos – governos, fornecedores, colaboradores e consumidores” (Pacto Global Rede Brasil, s.d. b).

Um dos principais fatores que levam as organizações globais a aderirem ao Pacto Global da ONU é o fato de a iniciativa representar uma oportunidade para criação de rede e de parcerias, conforme explicam Podrecca, Sartor & Nassimbeni (2021).

Desde a criação do Pacto, houve um crescimento exponencial no número de signatárias tanto nos países desenvolvidos quanto em países em desenvolvimento, concluiu um estudo desenvolvido por Podrecca, Sartor & Nassimbeni (2021). A referida pesquisa levantou que, no ano de 2018, 12.121 organizações de 159 países haviam aderido ao Pacto. Dessas, 5.707 eram de países desenvolvidos e 5.770 de países em desenvolvimento. Segundo os autores desse estudo, a tendência na adesão ao longo dos anos é maior entre as empresas

do segundo grupo, motivada especialmente pela existência das regulações massivas dos governos dos países desenvolvidos sobre questões sociais. Isso levaria as organizações das nações desenvolvidas a não precisarem demonstrar sua responsabilidade social através de iniciativas como o Pacto Global da ONU.

Em relação especificamente ao Brasil, o Pacto Global Rede Brasil informou, em maio de 2019, que 838 organizações brasileiras (entre empresas privadas, públicas e do terceiro setor) tinham aderido a ele, um número ainda tímido se comparado a países como Espanha, com 1.567 organizações signatárias, ou Reino Unido, com 1.445, na mesma época (de acordo com dados coletados em 24 de junho de 2019 na plataforma online do Pacto Global das Nações Unidas).

Diante desse cenário, surgem três perguntas: qual é o perfil das organizações brasileiras que aderiram ao Pacto, tendo em vista que, além de contar com um selo de alinhamento ético global, também estão comunicando algo à sociedade brasileira? Estas empresas brasileiras estão pautando a opinião pública com temáticas urgentes apontadas pela Agenda 2030? Elas estão assumindo compromissos públicos de combate à violência produzida e legitimada pelas organizações?

Partindo dos questionamentos, buscou-se identificar o perfil dessas organizações signatárias mediante o mapeamento no banco de dados da plataforma Pacto Global Rede Brasil, de acesso público.

2.1 MAPEAMENTO E ANÁLISE DO BANCO DE DADOS PACTO GLOBAL REDE BRASIL: TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS

A relevância deste mapeamento, que visa a identificar o perfil das organizações signatárias do Pacto Global Rede Brasil, pode ser reconhecida por meio da observação das tendências mais acentuadas de acordo com uma série de fatores: setor (primeiro, segundo ou terceiro setor), segmento (indústria, comércio, consultorias, instituições de ensino, entre outros) e tamanho ou porte da organização (grande, médio, pequeno ou micro). Além dos dados mencionados, que estão disponíveis no site da plataforma brasileira, também foi verificado o ano em que essas organizações aderiram ao Pacto, o que permitiu a identificação dos períodos de maior ou menor mobilização das empresas, fato que pode ser resultado de políticas ou ações estratégicas de comunicação produzidas pela plataforma do Pacto Global no Brasil.

Uma questão fundamental para avançar no mapeamento foi a conceituação do seriam o primeiro, o segundo e o terceiro setor, uma vez que essa classificação foi utilizada para identificar os signatários do Pacto.

O primeiro setor é caracterizado por organizações públicas de interesse e finalidade públicos. É representado pelo Estado que, por meio de organizações governamentais, entes e órgãos, tem como objetivo efetuar a atividade administrativa suprindo as necessidades da coletividade, de acordo com o ordenamento jurídico, as políticas públicas e a vontade do próprio Estado.

O segundo setor abrange organizações privadas de interesse e finalidade privados. É composto por organizações como empresas industriais, comerciais ou prestadoras de serviços. Basicamente corresponde à livre iniciativa, que prioriza as questões da pessoa jurídica de direito privado e tem como objetivo principal o lucro. As organizações do segundo setor têm livre arbítrio para tomar decisões, mas são obrigadas a seguir o ordenamento jurídico brasileiro, quer dizer, estar em acordo com as legislações civil, penal, trabalhista, previdenciária, tributária, fiscal, entre outras (Alves, 2011).

Por fim, apesar do terceiro setor ter sido estudado por vários autores, destaca-se Lester Salamon (1998) que, desde uma visão contemporânea, define as ONGs como redes de cooperação internacionais e de cooperação empresarial que se submetem, gradativamente, à racionalidade e à burocratização que o mundo globalizado impõe. O termo é usado por Lima, Stettiner e Ferreira Jr. (2021) para dar conta da diversidade de organizações que emergem da sociedade civil, incluindo as organizações não governamentais.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Este estudo mapeou 838 organizações e empresas brasileiras signatárias do Pacto Global das Nações Unidas até o ano de 2018 com o objetivo de refletir sobre o perfil das organizações brasileiras que se comprometeram com os princípios do Pacto. Em outras palavras, o objetivo central foi analisar o perfil e as tendências das organizações brasileiras comprometidas com a Agenda 2030 a partir do mapeamento das signatárias do Pacto Global das Nações Unidas (Rede Brasil).

Para isso, em complemento à pesquisa bibliográfica, utilizou-se o mapeamento como aporte metodológico para, além de identificar as peculiaridades de cada organização, obter uma visão mais abrangente sobre o perfil geral das signatárias. O mapeamento foi composto pelos seguintes indicadores: nome da empresa, número de empregados, setor, segmento e data de adesão ao Pacto Global da ONU.

A coleta de dados foi realizada no período de 22 de maio de 2019 a 5 de junho do mesmo ano, com base nas informações obtidas no site do Pacto Global das Nações Unidas (Rede Brasil). As informações foram compiladas por meio da aba “Integrantes”, presente no site brasileiro (<https://www.pactoglobal.org.br/>). Esta aba direciona o leitor para a página “Our Participants”, do site internacional do Pacto, em língua inglesa (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>). Há a opção de traduzir o conteúdo para diversos idiomas, inclusive para o português. Na referida seção do site, encontram-se todas as organizações que aderiram ao Pacto em todo o mundo. Para identificar especificamente as brasileiras, foi necessário aplicar uma ferramenta de filtro oferecida pelo próprio site para selecionar as organizações.

Para sistematizar todos os dados extraídos da plataforma do Pacto Global, foi utilizado o Google Forms, ferramenta do Google que permite a criação de formulários e a compilação dos dados com base nas respostas. Com a lista das organizações em mãos, obtida com o recurso de filtros providenciado pelo próprio site do Pacto Global, as informações sobre as organizações foram adicionadas ao formulário do Google Forms de forma manual, por meio do preenchimento dos seguintes dados: nome da empresa, número de empregados, setor, segmento e data de adesão ao Pacto Global da ONU. Ao final do preenchimento das informações sobre todas as organizações listadas pelo site do Pacto Global, foram levados em consideração os gráficos gerados automaticamente pelo Google Forms, com o propósito de tabular e sistematizar os dados obtidos para futuras análises, tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo. A utilização de uma plataforma de tabulação de dados foi necessária uma vez que as informações não estão sistematizadas no site estudado.

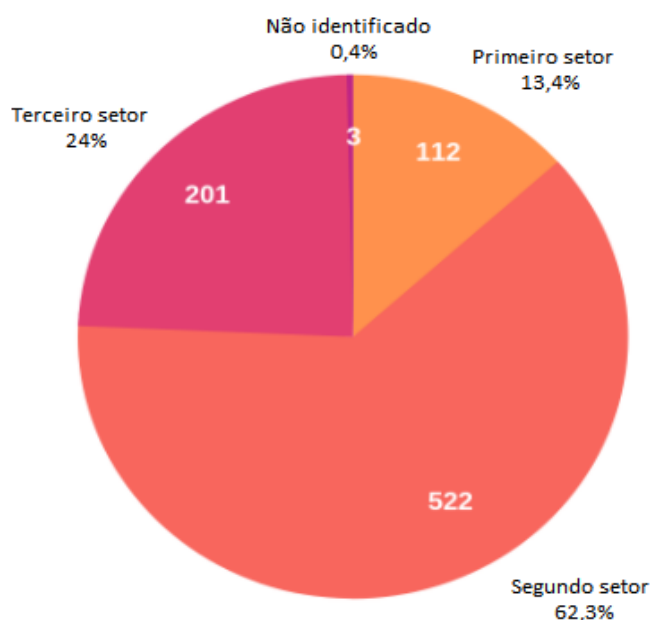
Após a filtragem, observou-se que, durante o período compreendido, 838 organizações brasileiras aderiram às diretrizes do Pacto Global no Brasil. Cabe destacar que o número de signatárias do Pacto é flutuante, uma vez que, dependendo do dia em que a busca é realizada no site, pode haver mais ou menos organizações. A razão para que isso aconteça é que as organizações que aderem ao Pacto, para permanecer nele, precisam enviar relatórios

de atividades anuais e reportar os objetivos alcançados. Caso isso não seja feito, a permanência da organização não é renovada.

4 RESULTADOS E ANÁLISES

O mapeamento permitiu traçar um perfil das organizações brasileiras signatárias. Em relação ao setor, constatamos que aproximadamente 13,4% pertencem ao primeiro setor (público), 62,3% ao segundo setor (privado) e 24% ao terceiro, conforme demonstra a Figura 1.

Figura 1
Organizações signatárias do Pacto Global por setor



As 112 empresas do setor público foram caracterizadas por serem administrações públicas, representadas por seções de governos estaduais e prefeituras. Os governos dos estados do Maranhão, do Paraná e de São Paulo são exemplos de administrações públicas estaduais que assinaram o Pacto Global. Alguns exemplos de municípios que são signatários, em diferentes estados do Brasil, são Fartura (SP), Ponta Grossa (PR), Porto Alegre (RS), Rio de Janeiro (RJ) e São Bento do Sul (SC). Também foram consideradas as empresas estatais, isto é, aquelas que dependem, primariamente, de recursos do poder público. Entre essas empresas encontram-se a Infraero, a Eletrobras, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e a Petrobras. Também estão incluídas nessa categoria os Tribunais Regionais do Trabalho, tribunais de justiça, hospitais públicos, como o Hospital Regional Público da Transamazônica, e universidades públicas, como a Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) e Universidade Estadual Paulista (UNESP), campus de Ourinhos.

A maioria das empresas signatárias no Brasil encontra-se no setor privado. Dos 838 signatários, 522 são empresas privadas, o que representa aproximadamente 62,3% do total. Entre as empresas do segundo setor, as consideradas como grandes – com mais de mil empregados – são as que apareceram com maior frequência, representando 26,3% do total de empresas desse setor. Empresas pequenas, com número de funcionários que variava de 1 a 20 pessoas, contabilizaram 118, representando 22,6% do total. Alguns exemplos de grandes

empresas privadas são as unidades da cooperativa de saúde Unimed atuantes em grandes cidades brasileiras como Belo Horizonte (MG), Campinas (SP) e Cuiabá (MS), a empresa aérea LATAM Brasil, a empresa de telecomunicações Oi e a alimentícia Danone. Já no grupo das empresas menores, encontram-se, por exemplo, pequenas empresas de consultoria, engenharia ou tecnologia, alguns escritórios de advocacia, editoras e um cartório.

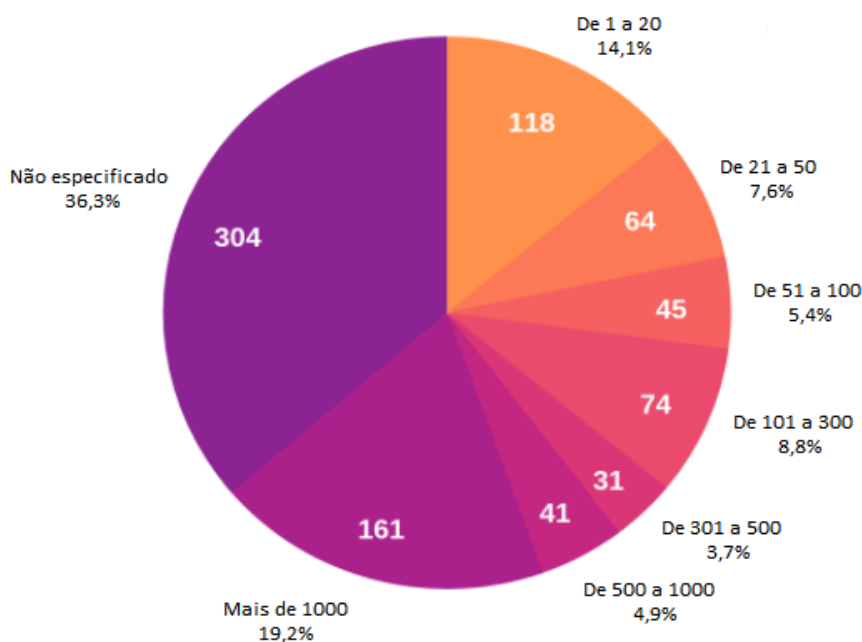
Fazem parte do terceiro setor 201 organizações, o que representa, aproximadamente, 24% do total. Nessa categoria estão enquadradas, principalmente, as organizações não governamentais, uma vez que mais da metade dos signatários do terceiro setor são ONGs, que aparecem 110 vezes. Foram incluídos nesse setor os sindicatos e as associações de profissionais. Exemplos de signatários do terceiro setor são a organização da sociedade civil WWF Brasil, que atua na área de defesa do meio ambiente, a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom) e o Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Espírito Santo (CREA/ES).

Outra categoria utilizada no mapeamento das organizações foi o número de funcionários. O estudo mostra que as grandes empresas, com mais de mil funcionários, são as que têm maior probabilidade de seguir as diretrizes do Pacto Global da ONU. Entre elas encontram-se grandes multinacionais que têm filiais no Brasil, como a rede de supermercados Carrefour, que conta com 42 mil funcionários no país, a subsidiária do Banco Santander no Brasil, com 47 mil empregados, e a empresa de telecomunicações Telefônica, com 19,4 mil. Há também empresas brasileiras como o Banco do Brasil, com um corpo de mais de 100 mil funcionários, o Banco Bradesco, com 98 mil, e a loja de departamentos Renner, com 14,9 mil funcionários.

Vale ressaltar que administrações públicas, organizações não governamentais e associações de profissionais são alguns dos casos nos quais o site do Pacto Global não especifica o número de funcionários.

A Figura 2 discrimina as organizações brasileiras signatárias do Pacto Global por número de empregados.

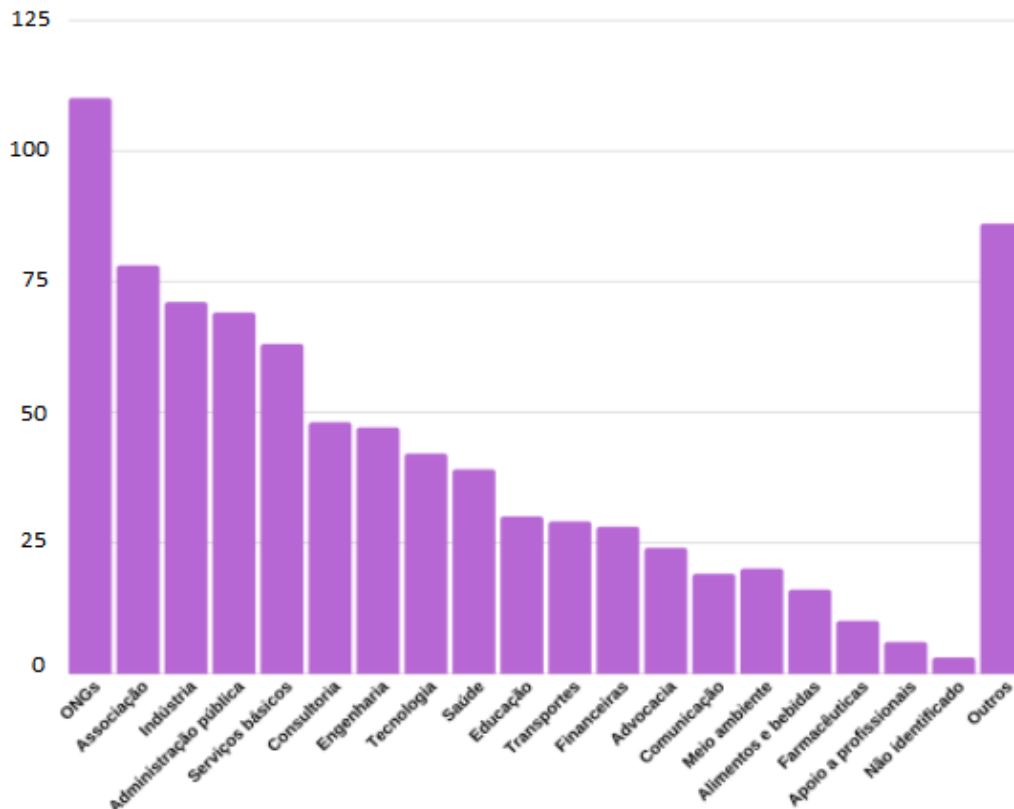
Figura 2
Organizações signatárias do Pacto Global por número de empregados



O mapeamento das organizações signatárias apontou grande variedade nos segmentos nos quais elas atuam no Brasil. Não levando em consideração as áreas de trabalho das organizações não governamentais, constata-se que o principal segmento de atuação das empresas brasileiras que assinam o Pacto Global é o apoio a profissionais, na forma de associações, conselhos, federações e sindicatos. Nesse segmento, apareceram 78 organizações. O setor industrial, com indústrias de diversas áreas, como celulose, maquinários e equipamentos médicos, bem como metalúrgicas e mineradoras, apareceu em seguida, com 71 empresas. Exemplos de signatários desse segmento são a mineradora Samarco, a petrolífera Petrobras e a construtora Queiroz Galvão. Esse segmento é seguido por administrações públicas (69 signatários); empresas de serviços básicos, como energia, água e saneamento básico (63 empresas); empresas de consultoria (48); de engenharia (47); de tecnologia (42); saúde (39); entre outros. A Figura 3 indica os principais segmentos de atuação das empresas signatárias do Pacto Global da ONU.

Também foram verificadas as principais áreas de atuação das organizações não governamentais que assinaram o Pacto. Fazem parte dessa categoria todas as organizações consideradas como tal pelo site do Pacto Global. As ONGs, que totalizam 110, atuavam em cinco principais campos: desenvolvimento, que tem como exemplo a AIESEC e o Lions Clube Curitiba (18 ONGs atuam nessa área); assistência a grupos em situação de vulnerabilidade, como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Maringá (PR) e a ChildFund Brasil (18 ONGs); meio ambiente, por exemplo o Instituto de Pesquisa e Reabilitação de Animais Marinhos (IPRAM) e o Instituto Akatu (16 ONGs); responsabilidade social, como os institutos Ethos e Instituto Cacau Show (13 ONGs); e educação, como o Instituto da Oportunidade Social (6 ONGs).

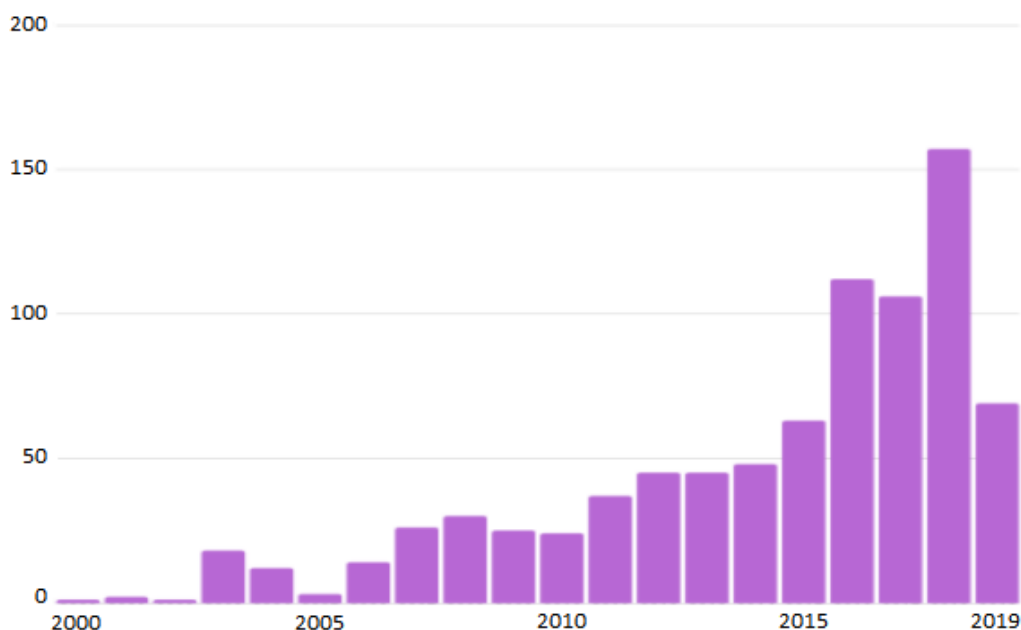
Figura 3
Organizações signatárias do Pacto Global por segmentos de atuação



Foi feito um levantamento, também, do ano de adesão das empresas e organizações ao Pacto Global. Em 2000, ano de lançamento do Pacto, apenas a empresa de cosméticos Natura fazia parte do Pacto. No ano seguinte, mais duas empresas, a Companhia Paranaense de Energia e a ArcelorMittal Brasil, aderiram ao Pacto. Em 2002, somente a mineradora Samarco selou compromisso com a iniciativa das Nações Unidas. No ano seguinte, 2003, o número de empresas signatárias subiu para 18. Na década de 2000, o ano em que mais empresas assinaram o Pacto foi 2008, com 30 novas adesões.

Os anos de 2018 e 2016 foram os com mais assinaturas do Pacto no Brasil até o momento: 157 e 112, respectivamente. Em 2019, 69 empresas e organizações o fizeram – até a data final deste mapeamento (5 de junho de 2019). Os resultados, ano a ano, estão apresentados na Figura 4.

Figura 4
Ano de adesão ao Pacto Global



Esses dados coletados revelam que, tanto em 2016 como em 2018, houve muitas adesões, fato que pode estar associado aos esforços de comunicação que o Pacto Global realizou nesses períodos visando sensibilizar e engajar novos signatários. Embora desde 2000 o Pacto Global já estivesse ativo no Brasil, somente em 2015, com a publicação da Agenda 2030, é que houve um grande salto nas adesões ao Pacto e, no ano seguinte, 2016, identificou-se uma crescente adesão das organizações brasileiras. Desde então, verifica-se a realização de ações de comunicação relevantes e alinhadas com as estratégias comunicacionais globais do Pacto, tais como a Cartilha Rede Brasil do Pacto Global, que apresenta as contribuições do setor empresarial para a consecução dos ODS, e o guia prático *Integrando os ODS nos relatórios corporativos*. Além disso, também vale o destaque para a criação de uma metodologia própria por parte do Pacto Global, baseada em cinco passos, para a implementação dos ODS na estratégia empresarial e que pode ser replicada em workshops abertos realizados em diferentes localidades no país. Especialmente a partir de 2019, estavam

previstos vários eventos com o objetivo de articular a iniciativa privada ao setor público a fim de fomentar o financiamento para a Agenda 2030 no Brasil.

Com isso, reconhece-se que há uma mobilização relevante por parte do Pacto Global brasileiro que vem se intensificando nos últimos anos. Verifica-se, também, um movimento crescente de organizações que se tornaram signatárias. Apesar de suas motivações serem as mais variadas, é relevante identificar que se trata de um alinhamento global que tem pressionado as organizações do mundo todo a assumirem a responsabilidade pela implementação dos ODS. Instituições públicas ao redor do planeta começaram a alinhar seu planejamento estratégico com base na Agenda 2030, tais como universidades, órgãos governamentais, instituições públicas de ensino, entre outras. Essa articulação ganhará mais força nos próximos anos, uma vez que impacta diretamente na vida das pessoas, organizações e, consequentemente, das sociedades.

O aumento do número de organizações brasileiras signatárias do Pacto Global segue a tendência sinalizada por Podrecca, Sartor & Nassimbeni (2021), de que poderá ser observada, ao longo dos anos, uma adesão mais expressiva à iniciativa da ONU por parte dos países em desenvolvimento.

Em consonância com a tendência apontada pelos autores, pode-se, então, projetar que os esforços das organizações, especialmente as dos países em desenvolvimento, sobre a necessidade de articular ações concretas para o enfrentamento de contextos de desigualdade socioeconômica são essenciais para o avanço da Agenda 2030 mediante a desconstrução da “violência organizacional”, ou seja, “o conjunto de violência direta, estrutural e cultural que encontra nas organizações mecanismos para sua legitimação” e que ocorre por meio de estruturas simbólicas, como a cultura organizacional, o modelo de gestão, a filosofia organizacional e legislações específicas, além das estruturas físicas e ambientais, que também afetam a saúde do trabalhador (Cabral et al., 2018, p. 249). Portanto, à medida que se enfrenta e se desconstrói a violência organizacional, as organizações avançam nos ODS.

Nessa linha, uma das iniciativas que pode ser destacada pelo seu alinhamento estratégico ao Pacto Global é a empresa Natura & Co. A empresa, que foi a primeira signatária do Pacto no Brasil, atua num segmento de mercado extremamente sensível às mudanças climáticas, uma vez que boa parte da matéria prima utilizada é extraída de fontes e recursos naturais. Ao longo do tempo vem desenvolvendo processos de inovação aliados às políticas corporativas que têm sido comunicadas com o objetivo de fortalecer sua defesa do ODS 12 (consumo e produção responsáveis) e ODS 13 (ação contra a mudança global do clima).

A comunicação da referida empresa se alinha com os objetivos da Agenda 2030, o que é possível ser observado a partir de iniciativas voltadas para dar visibilidade a essa ação, tal como sua certificação pelo sistema de Empresas B (*B-Corp*), um movimento mundial criado em 2006 pelo B-Lab, instituição norte-americana que outorga o *B-Corp Certification*, ou Certificação de Empresa B. Tal certificado comprova que a empresa utiliza seus negócios para o desenvolvimento de comunidades, redução da pobreza e busca de soluções sustentáveis para os problemas climáticos, conforme informações disponíveis no site institucional do Sistema B Brasil.

No Brasil, a primeira empresa a ser certificada pelo Sistema B foi a Ouro Verde Amazônia, pertencente ao grupo Orsa. Para ser certificada são observados vários elementos da empresa, tais como relação com os trabalhadores, comunidades, governos, meio ambiente, relações de gênero, políticas de transparência, governança corporativa, entre outros.

O movimento por parte das organizações em direção à materialização dos ODS da Agenda 2030 indica alguns aspectos relevantes para os estudos organizacionais e das relações públicas. Alguns esforços vêm impactando algumas regiões do planeta, tais como o Blueprint – Liderança Empresarial e a iniciativa Empresas pela Paz (*Business for Peace*), que vêm desenvolvendo estratégias de relacionamento desenhadas e replicadas ao redor do mundo para engajar gestores na Agenda 2030.

Apresentado na Cúpula de Líderes do Pacto Mundial da ONU em 2017, o Blueprint – Liderança Empresarial se configura como um guia prático para orientar gestores para o exercício da liderança em prol da implementação dos ODS. Tal como explicita o *Global Report Initiative* do Pacto Global das Nações Unidas, essa iniciativa propõe cinco características que devem ser trabalhadas na liderança empresarial para a implementação dos ODS: 1. intencionalidade; 2. ambição; 3. consistência; 4. colaboração; e 5. responsabilidade (Fuentes Martínez, 2018, p. 199). Isso significa que o líder alinhado com a Agenda 2030 deve assumir uma intencionalidade clara para o cumprimento das metas estabelecidas pelos ODS; ser ambicioso a fim de adquirir uma visão de longo prazo; ser consistente a fim de implementar de forma sistemática as etapas necessárias no cotidiano da empresa; ser colaborativo a fim de integrar todos os grupos da organização; e ser, por fim, responsável, ter transparência e comprometimento com o processo e resultados.

Já a iniciativa Empresas pela Paz (*Business for Peace*) surgiu em 2013 com o objetivo de promover a paz em “regiões de conflitos ou alto risco, como os conflitos violentos, riscos sociais e políticos, e abuso de direitos humanos” (Fuentes Martínez, 2018, p. 200). Em resumo, ela visa a orientar as empresas localizadas em regiões com altos riscos conflituosos para que atuem de maneira responsável e comprometida com as comunidades locais.

Esse objetivo se complementa mediante a necessidade de alinhamento do seu planejamento estratégico e sua ação organizacional em determinada localidade, considerando possíveis conflitos entre comunidades, governos locais, entre outros. Uma ação responsável por parte das empresas seria sua atuação de forma a colaborar com o processo de mediação e diálogo, além de não contribuir para a escalada do conflito.

Nesse ponto, alguns questionamentos são evidentes. Se considerarmos que as organizações são “comunicantes” e geradoras de discursos sociais, elas também podem ser compreendidas como estruturas institucionalizadas que produzem comunicação e assumem sua “persona corporativa”. Partindo dessa premissa, pode-se problematizar a comunicação produzida pelas organizações na perspectiva do compromisso que assumem com a Agenda 2030 mediante o Pacto Global.

Para exemplificar esse debate, basta observar como determinados discursos produzidos por parte de empresas ou organizações públicas conseguem pautar a opinião pública. Exemplo disso são os anúncios publicitários que tratam sobre temáticas polêmicas, declarações institucionais, ou mesmo sua omissão e o silenciamento diante de desastres ambientais, provocados por sua atuação em determinadas localidades, que transmitem mensagens, estabelecem uma relação comunicacional com seus públicos e criam uma agenda de debate público.

Esses questionamentos podem colaborar para a compreensão de elementos e diretrizes relevantes para a comunicação organizacional e as relações públicas, uma vez que devem assumir a responsabilidade da produção discursiva nas organizações. Arapé Copello e Rojas (2008, p. 31) explicam que “as interações comunicacionais evidenciam as condutas conflitivas, ativam ou catalisam conflitos e conduzem a sua resolução, violenta ou pacífica”. Portanto, a gestão da comunicação pelas organizações requer competências para a

responsabilidade, ética e transparência de modo a favorecer uma comunicação que rompa com a cultura de violência e que busque alinhamentos com a Agenda 2030.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo dos dados e análises apresentados, podem ser traçadas algumas reflexões em relação ao fenômeno de alinhamento das organizações brasileiras à Agenda 2030 e outras iniciativas que buscam orientar a ação responsável, transparente e ética nas sociedades em que atuam. A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas e o planeta, com o objetivo de preservar o futuro. Esse enfoque determina que as organizações pertencentes ao primeiro, segundo e terceiro setor precisam se mobilizar para atuar com transparência e comprometimento com os seus valores, no sentido de transformar sua organização em uma entidade social – e não somente em uma entidade econômica.

O esforço da Agenda 2030 se reflete em vários setores da sociedade, seja nas universidades e seus centros de pesquisa, junto aos meios de comunicação, que são mecanismos de difusão e educação, seja nas ONGs, pela força de seus propósitos e causas que mobilizam populações a lutar pelo bem comum. Deve-se, também, destacar o esforço das empresas privadas no monitoramento rigoroso da cadeia de fornecedores para evitar fragilidades em termos de direitos humanos, promover a revitalização do entorno da comunidade para a qual atua, reduzir o impacto nos ecossistemas, entre outros. Os esforços têm sido contabilizados em atração de investimentos, acesso a novos mercados e comunicação efetiva dos impactos positivos junto aos *stakeholders* da organização. Ou seja, o engajamento com a Agenda 2030 revela o compromisso que as organizações podem ter no enfrentamento à violência organizacional e aos contextos de vulnerabilidade e desigualdade socioeconômica em diversas regiões do mundo.

Cabe ainda pontuar com base nos resultados obtidos com a pesquisa que o setor privado tem sido mais engajado no compromisso com a Agenda 2030, o que leva a estabelecer uma relação entre a busca da lucratividade em determinados setores da economia alinhado ao desenvolvimento sustentável. Isso significa que, especialmente na realidade dos países em desenvolvimento, onde as políticas públicas carecem de força política para sua implementação, a atuação de empresas como agentes estratégicos é fundamental para o desenvolvimento local.

Por outra parte, considerando a realidade brasileira, cabe ponderar que em 2016 foi criada a Comissão Nacional dos ODS pelo Decreto 8.892/2016, que ficou operativa entre os anos de 2017 e 2018, e finalmente extinta pelo Decreto 9.757/2019 em 2019. Em termos práticos, essa extinção representou um retrocesso no avanço da Agenda 2030 no Brasil, como também atesta o Relatório Luz da Sociedade Civil para a Agenda 2030 no Brasil (2021, p. 4): “a destruição de direitos sociais, ambientais e econômicos, além de direitos civis e políticos, arduamente construídos nas últimas décadas, fica patente nas 92 metas (54,4%) em retrocesso; 27 (16%) estagnadas; 21 (12,4%) ameaçadas; 13 (7,7%) em progresso insuficiente; e 15 (8,9%) que não dispõem de informação. Este ano não há uma meta sequer com avanço satisfatório”. Esse cenário foi também intensificado pela estagnação de políticas públicas, os efeitos da pandemia da Covid-19 e a decorrente precarização do trabalho, aumentando a desarticulação política para o fomento da Agenda 2030. Esta situação afeta o engajamento das organizações, que não encontram incentivos políticos para estabelecer seu compromisso com a Agenda 2030.

Por fim, vale ressaltar que a comunicação organizacional e as relações públicas têm um papel estratégico no apoio à implantação de metas organizacionais como resultado de sua função consultora. O tratamento dos temas emergentes é uma atividade que envolve decisões administrativas e gerenciais, que podem gerar consequências tanto nos negócios com clientes, fornecedores e acionistas, como naqueles relacionados com a reputação e confiança dos seus públicos. Os relacionamentos são construídos por meio de discursos retóricos, estratégias de aproximação com determinados *stakeholders*, por campanhas de comunicação, narrativas nas plataformas digitais e redes sociais; todas as esferas causam impactos e também são impactadas por elas.

Por essa razão, entende-se que a principal contribuição dos resultados desta pesquisa é o seu ineditismo, uma vez que não foram encontrados outros estudos que se dedicaram a analisar o perfil e as tendências das organizações brasileiras comprometidas com a Agenda 2030.

O mapeamento das organizações signatárias do Pacto Global e as discussões levantadas neste estudo podem municiar agentes sociais e políticos com fundamentação teórica e dados visando à implementação de políticas públicas e iniciativas voltadas para o desenvolvimento sustentável nas organizações, tanto públicas quanto privadas. Além disso, pode funcionar como instrumento para as organizações repensarem a sua atuação em prol dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Os resultados apresentados podem ser considerados uma oportunidade para encorajar outros pesquisadores a darem continuidade aos estudos sobre o alinhamento das organizações à nova agenda global. O texto serve como um marco histórico do comportamento das organizações brasileiras durante o período em que o mapeamento foi realizado, fornecendo, assim, aportes para pesquisas futuras em diversas áreas do conhecimento, como os estudos organizacionais, estudos transdisciplinares sobre sustentabilidade e a comunicação, que deve ser vista como um processo essencial à legitimação do compromisso com a Agenda 2030, principalmente em um mundo tão complexo e vulnerável, em que os cidadãos são cada vez mais cientes de seus direitos e exigem transparência e responsabilidade das organizações.

REFERÊNCIAS

- Alves, A. L. C. (2011). *Gestão de organizações não governamentais*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/98578>
- Arapé Copello, E., & Rojas, L. R. (2008). Estudiantes: comunicación y cultura de paz. *ORBIS – Revista Científica Electrónica de Ciências Humanas*, 11(4), 28-65.
- Cabral, R., Gonçalves, G. & Salhani, J. (2018). Violência organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos estudos para a paz. *Revista Organicom*, 15(28), 247-265. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2018.150586>
- Ferrari, M. A. & Cabral, R. (2018). Comunicação, Estudos para a Paz e Violência Organizacional: uma perspectiva crítica. *Revista Organicom*, 15(28), 12-19. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2018.150590>
- Galtung, J. (1990). Cultural violence. *Journal of Peace Research*, 27(3), 291-305.

- Fuentes Martínez, S. I. (2018). Involucramiento de las organizaciones en la construcción de paz. *Revista Organicom*, 15(28), 189-205. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2018.150580>
- Hudson, M. (1999). *Administrando Organizações do Terceiro Setor: o desafio de administrar sem receita*. São Paulo: Makron Books.
- Lima, E. O., Stettiner, C. F. & Ferreira Jr., F. (2021). Balanço social e o “full disclosure” no terceiro setor. *Revista de Tecnologia Aplicada*, 10(1), 23-39.
- Organização das Nações Unidas (1999, 6 out.). 53/243. *Declaration and Programme of Action on a Culture of Peace*. <http://cpnn-world.org/resolutions/resA-53-243B.html>
- Pacto Global das Nações Unidas (2018, ago.). *Integrating the SDGs into corporate reporting: a practical guide*. https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/Practical_Guide_SDG_Reporting.pdf
- Pacto Global das Nações Unidas (s.d. a). *A Iniciativa*. <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>
- Pacto Global das Nações Unidas. (s.d. b). *ODS*. <https://www.pactoglobal.org.br/ods>
- Podrecca, M., Sartor M., & Nassimbeni, G. (2021). United Nations Global Compact: Where are we going? *Social Responsibility Journal*, em publicação. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2020-0261>
- Relatório Luz da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (2021). https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2021/07/por_rl_2021_completo_vs_03_lowres.pdf
- Salamon, L. (1998). A emergência do terceiro setor: uma revolução associativa global. *Revista de Administração*, 33(1), 5-11.