



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**



MARIANA DOS SANTOS ANDRADE

**COMUNICAÇÕES DE AÇÕES DE GESTÃO VERDE DE RECURSOS
HUMANOS DE ORGANIZAÇÕES LISTADAS NA BOLSA DE VALORES B3**

**CORUMBÁ-MS
2022**

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MARIANA DOS SANTOS ANDRADE

**COMUNICAÇÕES DE AÇÕES DE GESTÃO VERDE DE RECURSOS
HUMANOS DE ORGANIZAÇÕES LISTADAS NA BOLSA DE VALORES B3**

Monografia apresentada ao curso de Administração da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Thiago

**CORUMBÁ-MS
2022**

MARIANA DOS SANTOS ANDRADE

**COMUNICAÇÕES DE AÇÕES DE GESTÃO VERDE DE RECURSOS
HUMANOS DE ORGANIZAÇÕES LISTADAS NA BOLSA DE VALORES B3**

Monografia do Curso em Administração, submetido à Banca Examinadora composta pelos Professores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Graduado.

Aprovado em: 24 de novembro de 2022.

Prof. Dr. Fernando Thiago
(Orientador)

Prof. Dr. Leonardo de Oliveira Dresch
(Membro da banca examinadora)

Prof. Dr. Francisco Mirialdo Chaves Trigueiro
(Membro da banca examinadora)

**CORUMBÁ – MS
2022**

RESUMO

Diante de grandes catástrofes ambientais causadas por grandes empresas no mercado e com a necessidade em adotar medidas sustentáveis no desempenho da organização, a Gestão Verde de Recursos Humanos (GVRH) tem sido fundamental para a realização eficiente de estratégias verdes e práticas de gestão ambiental para contribuir positivamente para a sustentabilidade ambiental da organização. A GVRH é baseada em 5 dimensões: treinamento verde, gestão de desempenho verde, recrutamento e seleção verde, envolvimento verde, recompensa e remuneração verde que auxiliam no desenvolvimento ambiental em cada colaborador com a intenção de atingir metas empresariais. Esta pesquisa tem como objetivo investigar as comunicações de ações de gestão verde de pessoas de empresas listadas na Bolsa de Valores B3. Os dados serão coletados por meio da técnica de análise documental e análise por seus conteúdos. Os relatórios analisados foram referentes as dez empresas mais valiosas e dez empresas menos valiosas da bolsa de valores brasileira B3. Os resultados mostraram que as dez empresas mais valiosas possuem uma maior quantidade de trechos e práticas mais elaboradas em comparação com as dez menos valiosas. Dessa forma, foi verificado que empresas que investem mais em GVRH podem obter um melhor desempenho econômico na bolsa de valores brasileira B3.

Palavras Chave: Gestão de Pessoas; Gestão de Pessoas Verde; Bolsa de Valores B3.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	8
3. MATERIAIS E MÉTODOS.....	11
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	13
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
6. REFERÊNCIAS.....	19

1 INTRODUÇÃO

A Gestão Verde de Recursos Humanos (GVRH) refere-se a todas as atividades envolvidas no desenvolvimento, implementação e manutenção contínua de um processo que tende a tornar os colaboradores de uma organização em pró-ambientais. A GVRH se preocupa em transformar os funcionários em funcionários verdes para alcançar objetivos ambientais da organização, e proporcionar uma contribuição significativa para a sustentabilidade ambiental. Ela se apresenta como políticas, práticas e sistemas que tornam os colaboradores da organização verde em benefício do indivíduo, da sociedade, meio ambiente e negócio. O objetivo da gestão verde de recursos humanos é gerar, desenvolver e preservar a ecologia dentro de cada funcionário da empresa para que ele contribua individualmente em cada uma das quatro funções: preservacionista, conservacionista, não poluidor e gerador (ARULRAJAH; OPATHA, 2014).

Fawehinmi, Yong e Yusliza (2020) examinaram a gestão verde de recursos humanos em termos de como a área é representada em vários aspectos, para isso foram revisados 74 artigos, incluindo 61 artigos de pesquisa/empíricos e 13 artigos de revisão, vinculados ao campo GVRH das bases de dados Scopus e Web of Science. Shafaei, Nejati e Yusoff (2020) pesquisaram a GHRM no nível organizacional e individual, investigando o mecanismo pelo qual a gestão verde gera resultados positivos nos funcionários. Ahmad (2015) analisou as várias Práticas de Recursos Humanos Verdes adotadas pelas organizações em todo o mundo e explicou o significado simplificado de GVRH. Chen et al. (2017) estudam propor e validar um instrumento de mensuração da GVRH, que foi estabelecido que a GVRH inclui cinco dimensões: recrutamento e seleção verde, treinamento verde, gestão de desempenho verde, remuneração e recompensa verde e envolvimento verde. Mishra (2017) explorou o status e os desafios das práticas de gestão de recursos humanos verde na Índia para uma organização sustentável. Chierici et al. (2019) examinaram como a gestão de recursos humanos verdes interage com as ligações entre liderança transformacional verde, inovação verde e desempenho ambiental. Usando um questionário, coletaram dados de 309 pequenas e médias empresas do setor manufatureiro. Jabbour e Jabbour (2016) enfatizaram as implicações da integração GVRH -GSCM para acadêmicos e gestores e os autores Chong et al. (2019) contribuíram para a teoria de GRH em termos de originalidade e utilidade da pesquisa, explicando que os facilitadores da cultura organizacional verde mediam positivamente a relação entre as práticas de GRH e o desempenho ambiental.

Baseado nas pesquisas anteriores, embora o desempenho de pessoal tenha se mostrado eficiente quando aplicada a GVRH, ainda não foram realizados estudos para se verificar a influência de GVRH no desempenho de valor de mercado de organizações de capital aberto listadas na bolsa de valores B3.

A bolsa de valores brasileira, Bovespa (B3), foi criada em 1968 e tornou-se referência para os investidores de todo o mundo. Ela é a principal indicadora de desempenho das ações negociadas que atendem critérios e reúne as mais importantes empresas de capital brasileiro. O objetivo da B3 é ser o indicador de desempenho médio de cotações de ativos de maior acordos e representatividade do mercado de ações brasileiro (B3, 2022)

A companhia é aberta ou fechada se os valores mobiliários estão ou não autorizados no mercado de valores mobiliários. E nenhuma exposição desses valores serão aceitos no mercado de ações sem o registro prévio da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). (BRASIL, 1976).

Para participar da bolsa de valores as empresas de capital aberto no Brasil são obrigadas a oferecer à CVM o “Informativo Anual” (IAN), documento em que atribui:

(...) 1) a participação acionária dos maiores acionistas da empresa; 2) a composição do conselho de administração e da diretoria; 3) a existência ou não de ações preferenciais e se estas têm ou não direito a voto; 4) a existência ou não de acordo de acionistas; e 5) características gerais da empresa, tais como sua atividade principal (ALDRIGHI; NETO, 2007).

Cabe então uma investigação para se verificar se existe influência de desempenho no valor de mercado quando as organizações utilizam de ações de gestão verde de pessoas.

Diante do exposto, esta pesquisa tem como objetivo investigar as comunicações de ações de gestão verde de pessoas em empresas de capital aberto comercializadas na Bolsa de Valores B3.

2 REVISÃO DE LITERATURA

O século XXI tem mostrado um grande interesse pelas preocupações ambientais em todo mundo, independente de política pública ou empresarial (AHMAD, 2015). Dessa forma, as empresas estão sendo pressionadas a adotarem uma abordagem mais proativa a questões ambientais para garantir que as gerações futuras também possam ter suas necessidades atendidas (SHAFAEI; NEJATI; YUSOFF, 2020).

A pesquisa sobre GHRM cresceu nos últimos 12 anos. O aumento de publicações ocorreu em 2016 e continua até hoje. A explicação desse crescimento pode ser justificada pela evolução das organizações, uma vez que investir em gestão ambiental de recursos humanos é considerado uma vantagem competitiva no mercado (FAWEHINMI; YONG; YUSLIZA, 2020). Para uma empresa alcançar seus objetivos, sucesso e lucros, precisa se preocupar com fatores sociais e ambientais, juntamente com fatores econômicos e financeiros (AHMAD, 2015).

A Gestão Verde de Recursos Humanos (GVRH) é definida como o uso de políticas de GRH para incentivar o uso sustentável de recursos dentro das empresas. E também pode ser definida como práticas, filosofias e políticas de gestão de recursos humanos (GRH) para promover o uso sustentável de recursos e impedir qualquer dano adverso (SHAFAEI; NEJATI; YUSOFF, 2020). Sendo que o principal objetivo da GRH verde é conscientizar os funcionários em termos de atitude necessária, nos procedimentos de trabalho, com vistas a contribuir com o meio ambiente (AHMAD,2015).

A Gestão Verde de Recursos Humanos (GVRH) irá sugerir medidas estratégicas para desenvolver a capacidade dos funcionários na adoção de comportamentos pró-ambientais e com consequência criar uma cultura baseada nessa prática (MISHRA, 2017). A abordagem desenvolve um sentimento de orgulho dos colaboradores que, consequentemente acaba influenciando em sua vida pessoal, podendo futuramente gerar atitudes “verdes” fora do âmbito profissional (AHMAD,2015). Nas organizações, a cultura será positivamente relacionada à GRH verde, que irá se relacionar com o desempenho da organização. E no nível individual, a gestão verde de recursos humanos irá influenciar positivamente a satisfação no trabalho do colaborador (SHAFAEI; NEJATI; YUSOFF, 2020).

As cinco dimensões da Gestão Verde de Recursos Humanos são: recrutamento e seleção verde, treinamento verde, gestão de desempenho verde, remuneração e recompensa verde e envolvimento verde (CHEN et al., 2017).

O Recrutamento e seleção verdes são classificados como processos de contratação e seleção de pessoas com conhecimentos, habilidades, abordagens e comportamento que se identificam com os sistemas de gestão ambiental dentro corporação (AHMAD, 2015).

As empresas devem atrair e selecionar candidatos com consciência verde, pois a mentalidade verde é elemento básico para a GVRH e envolve agentes de personalidade que permitem que os objetivos organizacionais sejam alcançados (CHEN et al., 2017).

O treinamento verde é caracterizado pela capacitação dos colaboradores de uma empresa ou de empresas terceirizadas com foco ambiental (JABBOUR; SANTOS; NOGANO, 2008). A capacitação pode ser definida por três passos: aumento da conscientização que pode elevar o entendimento dos funcionários sobre as atividades pró-ambientais no espaço de trabalho, a realização de atividades ambientais para obter conhecimento e o incentivo à participação dos funcionários em iniciativas ambientais (CHEN et al., 2017).

Gestão de desempenho verde é o processo pelo qual os colaboradores são solicitados a desenvolver suas habilidades profissionais que contribuem para realizar metas e objetivos organizacionais de uma melhor maneira (CHEN et al., 2017). Nesse caso, as organizações precisam identificar um método sistemático que possibilitará criar indicadores de desempenho para analisar as avaliações do empregado e empregador com relação a Gestão Verde de Recursos Humanos (AHMAD,2015).

A remuneração e recompensa verde é um dos principais processos de recursos humanos que une o interesse do indivíduo com o da organização (AHMAD, 2015). Ela se caracteriza pela elaboração de um sistema de recompensas financeiras ou não financeiras para funcionários com potencial de desempenho para gestão ambiental (JABBOUR; SANTOS; NOGANO, 2008).

As recompensas não financeiras podem ser oferecidas na forma de benefícios, como: viagens dos funcionários em troca da redução de carbono e ter uma maior consciência ambiental e reconhecimento verde como reconhecimento público, viagens e folgas pagas e certificados (CHEN et al., 2017).

Nos cenários da GVRH, as remunerações e recompensas são capazes de assumir potenciais ferramentas de apoio às atividades ambientais nas organizações, pois possuem uma influência na dedicação máxima do funcionário (AHMAD, 2015).

Envolvimento verde: As relações com o colaborador são aspectos de recursos humanos que se atenta em estabelecer uma relação amigável entre empregado e empregador. O relacionamento facilita a motivação e a moral que consequentemente

aumenta a produtividade desse funcionário (AHMAD, 2015). Um ambiente de desenvolvimento e aprendizado incentiva os trabalhadores a se preocuparem com o comportamento e conscientização verde uns dos outros (CHEN et al., 2017).

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A proposta de pesquisa tem como natureza de pesquisa a qualitativa, este tipo de pesquisa consiste em descrições de aprofundadas uma determinada realidade, sendo o objeto de pesquisa construído socialmente envolvendo experiências vividas e interações sociais (GIL, 2019).

Quanto aos objetivos de pesquisa, classifica-se como descritiva que, de acordo com Vergara (2015), a teoria e o método são interdependentes, ou seja, ambos buscam alcançar o objetivo de pesquisa sendo ele descritivo ou outros, permitindo detalhar o fenômeno observado. Dessa forma, ele argumenta que a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza e a autora coloca também que a pesquisa não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

Os dados serão coletados a partir de relatórios de gestão das empresas de capital aberto que fazem parte da B3. Os relatórios analisados serão referentes ao último período publicado no ano de 2021.

A técnica de pesquisa escolhida é documental que, conforme Lakatos e Marconi (2017), tem como fonte a coleta de dados por documentos de fonte primária.

A técnica de análise de dados será feita por meio da análise de conteúdo conforme descrita por Bardin (2011), relacionando 3 etapas: pré-análise caracterizado pela escolha de documentos a serem analisados, exploração do material que envolve a codificação e categorização do material; e o tratamento dos dados obtidos e interpretação, podendo ser feitos por meio de inferência.

A pré-análise corresponde um período de suspeitas, mas tem como objetivo transformar em operacionais e sistematizar as ideias principais, ou seja, focar na organização e exploração sistemática de documentos. Essa etapa tem três deveres: escolher os documentos que serão analisados, elaborar hipóteses e objetivos e por fim fundamentar a interpretação (BARDIN, 2011).

A exploração começa pela leitura que desenvolve um primeiro contato com os documentos, definindo impressões e orientações. A segunda é a escolha dos documentos: seleção dos documentos intuitivamente e por dedução. Seguindo algumas regras: a) regra da exaustividade: Depois de estabelecido o campo do *corpus* (grupo de documentos que vão ser sujeitos aos procedimentos de análise), é necessário levar em consideração todos

os elementos do *corpus*. Não tolerando deixar nenhum elemento fora da análise. b) regra da representatividade: o estudo pode se representar em uma amostra, caso o material apresente qualidade. Os resultados obtidos pelas amostras serão generalizados ao todo. c) regra de homogeneidade: os documentos arquivados devem ser homogêneos, ou seja, respeitar as observações da escolha e não apresentar singularidade fora dessas observações. d) regra de pertinência: os documentos obtidos devem ser adequados com o fim corresponderem ao objetivo que facilita a análise (BARDIN, 2011).

A terceira é a formulação de hipóteses e objetivos: é um o material provisório que será verificado desfrutando os processos de análise. Em seguida a referenciação dos índices e a elaboração de indicadores: considerando os materiais como uma demonstração contendo índices que o estudo irá elaborar, o trabalho será a escolha dos textos em função de hipóteses, caso elas estejam determinadas e sua organização sistemática em índices. E por fim, a preparação do material: antes da análise o material deve ser preparado formalmente (BARDIN, 2011).

A exploração do material consiste em tratar os dados do texto e a teoria do analista. Sendo definida pelas operações de codificação, desconto e enumeração. Tratar o material é codificá-lo. Representa uma mudança, executada em regra dos dados obtidos, o recorte, agregação e enumeração que atinge uma interpretação do conteúdo, com o objetivo de desvendar para o analista as características do texto, que podem servir como índices (BARDIN, 2011).

O tratamento dos dados obtidos, interpretação e inferência caracterizam-se em considerar os resultados brutos em significativos e válidos. As operações estatísticas simples (porcentagem) ou mais profundas (análise fatorial) concordam em definir um quadro de resultados, diagramas, figuras e modelos condensam e incluem em destaque informações fornecidas pela investigação. O analista possuindo os resultados significativos e confiáveis, pode sugerir inferências e antecipar as interpretações a propósito dos objetivos esperados ou não esperados. A confrontação sistemática do documento e as inferências definidas podem servir como apoio para um outro estudo em torno de novas dimensões teóricas (BARDIN, 2011).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com base nas ações da maior bolsa de valores brasileira, a Ibovespa B3, e na Gestão Verde de Recursos Humanos, foram analisadas as dez mais valiosas e as dez menos valiosas empresas da B3 do primeiro semestre de 2022, levando em consideração as cinco dimensões da GVRH.

Apresentado o contexto no qual se inserem as dimensões verdes pesquisadas na bolsa de valores brasileira, a Tabela 1 trata da quantidade e intensidade de trechos encontrados em relatórios anuais, relatórios de sustentabilidade e página oficial da empresa que expõe a relação verde da organização com o colaborador.

Tabela 1. Comunicação de ações de Gestão de Pessoas Verde nas dez mais valiosas empresas.

Tipo	Códigos	Quantidade citações	Empresas
Dez empresas as mais valiosas	Treinamento verde	32	CPFE3, SLCE3, ELET6, ELET3, BBSE3, BBAS3, BEEF3, ASAI3, CIEL3
	Treinamento verde e envolvimento verde	16	CIEL3, HYPE3, SLCE3, ELET6 E ELET3, BBSE3, BBAS3, BEEF3, ASAI3
	Envolvimento verde	9	CIEL3, SLCE3, BEEF3, ASAI3
	Remuneração e recompensa verde	5	ELET6, ELET3, BEEF3, ASAI3
	Gestão de desempenho verde	4	CIEL3, HYPE3, BBSE3, BBAS3
	Recrutamento e seleção verde	3	ELET6, ELET3, BBAS3, ASAI3
	Envolvimento verde e remuneração e recompensa verde	1	ASAI3
Dez empresas as menos valiosas	Treinamento verde	12	MGLU3, BIDI11, VIIA3, AMER3, EMBR3, ALPA4
	Envolvimento verde	6	MGLU3, BIDI11, EMBR3, NTCO3
	Gestão de desempenho verde	4	MGLU3, BIDI11, VIIA3, AMER3
	Remuneração e recompensa verde	3	VIIA3, AMER3, NTCO3
	Treinamento verde e envolvimento verde	3	VIIA3, AMER3, BRFS3

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Treinamento verde

Observa-se na Tabela 1 que a dimensão verde que ocorre com mais frequência é o treinamento verde. Nas dez empresas mais valiosas, a intensidade que essa ação aparece

em quantidade é de 32 vezes, que representa 45,71% de todos os trechos encontrados entre as dez mais valiosas. E analisando as 10 menos valiosas, o treinamento verde continua liderando a presença de trechos mais encontrados com a quantidade 12 vezes, que equivale a 42,86% de todos os trechos encontrados entre as dez menos valiosas. Levando em consideração o total de trechos encontrados nas 10 mais valiosas e 10 menos valiosas, o treinamento verde aparece com a intensidade de 44 vezes, que simboliza 44,50% aproximadamente.

Um trecho que exemplifica ações de treinamento verde, pode ser assim representado:

(...) Nesse sentido, destacamos que o treinamento na Americanas Educa aborda temas que vão além da cultura empresarial, incluindo aspectos de corrupção, integridade, sustentabilidade e direitos humanos, como acesso a atividades de educação e desenvolvimento, segurança e saúde, valorização da diversidade e responsabilidade socioambiental (AMERICANAS, 2021, p. 86).

Dessa forma, uma das finalidades do treinamento verde é progredir nos funcionários e conscientizá-los de como suas práticas afetam o meio ambiente, promover a cultura organizacional verde e melhorar os comportamentos relacionados à natureza (MUSTER; SCHRADER, 2011).

Treinamento verde e envolvimento verde

As análises dessas duas dimensões foram feitas em conjunto, pois nos trechos encontrados o treinamento verde envolve questões de engajamento dos colaboradores e vice-versa. O treinamento verde e envolvimento aparecem nas dez mais valiosas 16 vezes, correspondendo a 22,86%. Nas 10 menos valiosas, essas duas dimensões aparecem 3 vezes, que é em torno de 10,71%.

O trecho que melhor evidencia o treinamento verde e envolvimento verde:

(...) A metodologia implantada no projeto busca renovar constantemente a cultura de consumo consciente junto aos (às) colaboradores (as), o que contribui para a redução de consumo e custos com eletricidade, além de reduzir as emissões relativas ao escopo 2. O objetivo é manter as ações de orientação, engajamento e monitoramento de forma contínua no dia a dia dos (as) colaboradores (as) (ASAI, 2021, p. 85).

O treinamento verde aumenta a preocupação do funcionário com questões ambientais, pois a conscientização aumenta o envolvimento emocional que ajuda a evitar prejuízos econômicos e desastres ambientais (CHONG et al., 2019).

Envolvimento verde

O envolvimento verde aparece nas 10 mais valiosas com a intensidade de 9 vezes, que representa 12,86%. Já entre as 10 menos valiosas, ele mostra-se 6 vezes que é um total de 21,43%. Vemos que essa dimensão aparece com mais vezes nas 10 mais valiosas levando em consideração o todo, porém se forem analisadas de forma separada ela aparece com uma maior porcentagem nas 10 menos valiosas.

Dentre os aspectos observados sobre o envolvimento verde, destaca-se como exemplo:

(...) O fortalecimento das relações que estabelecemos com os colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e as comunidades é um pilar da nossa estratégia de crescimento dos negócios. Nossas unidades produtivas estão presentes em sete estados brasileiros e temos a ambição, expressa em nosso Sonho Grande, de impactar positivamente as gerações futuras, contribuindo para o desenvolvimento sustentável. Para isso, investimos na construção de um ambiente de trabalho inclusivo e que ofereça oportunidades para o crescimento e o desenvolvimento dos nossos colaboradores. Também atuamos para fortalecer os valores da nossa cultura corporativa e o alinhamento dos nossos profissionais aos objetivos estratégicos voltados para a produtividade e a eficiência, com responsabilidade e sustentabilidade (SLC AGRÍCOLA, 2021, p. 40).

Essa ação verde motiva o colaborador a participar da gestão ambiental oferecendo tarefas, compromisso e cultura de apoio que ativam o desenvolvimento e engajamento (CHEN et al., 2017).

Remuneração e recompensa verde

Nessa prática verde, verificamos que nas dez empresas mais preciosas ela apareceu 5 vezes, sendo 7,14%. E nas 10 menos preciosas, ela apareceu 3 vezes que é aproximadamente 10,71%. No total de trechos, ela significa 7,14% de incidência.

Exemplo de ação de recompensa verde pode ser verificado neste trecho:

(...) Ao Conselho de Administração cabe a fiscalização da execução das políticas da Companhia, entre elas a Política de Sustentabilidade. O órgão busca integrar os temas socioambientais ao planejamento estratégico e à operação por meio de: • Remuneração variável dos executivos (VIA, 2021, p. 30).

A remuneração e recompensa verde tem como propósito motivar os colaboradores para atingir metas ambientais que podem alinhar o desempenho do profissional com as metas e objetivos da empresa (CHONG et al., 2019).

Gestão de desempenho verde

Conforme a Tabela 1, percebemos que a gestão de desempenho verde aparece com quantidades iguais nos dois tópicos. Nas dez empresas mais valorizadas, ela aparece 4 vezes, representando 5,71%. E nas dez menos valorizadas, ela aparece também 4 vezes, mas mostrando um total de 14,29%. No total dos dois tópicos, essa ação verde apresenta uma intensidade de 8,16%.

A gestão de desempenho verde foi descrita pelo Banco do Brasil, conforme o trecho:

(...) Por meio da Gestão de Desempenho Profissional por Competências e Resultados (GDP), é realizada semestralmente avaliação de desempenho dos funcionários, mensurando a contribuição deles para o alcance de resultados, sendo consideradas duas dimensões: Competências e Metas. O Radar do Gestor é um sistema de acompanhamento do desempenho dos gestores que oferece informações a partir da consolidação de resultados obtidos em sistemas de avaliação ou bases de dados corporativas. São consideradas as dimensões Negócios e Processos, Pessoas e Sustentabilidade, que agregam indicadores variáveis de acordo com o público-alvo (BANCO DO BRASIL, 2021, p. 63).

Essa prática se caracteriza pelo processo em que o funcionário é convocado para desenvolver suas habilidades profissionais que ajudam a alcançar os objetivos organizacionais. O aspecto mais importante é a avaliação de desempenho que auxilia no feedback para ajustar comportamentos e sistemas (AHMAD, 2015).

Recrutamento e seleção verde

O recrutamento e seleção verde surge apenas nas dez mais vantajosas, com um total de 3 vezes que significa 4,29% e ao todo dos trechos 3,06%. O trecho que melhor evidencia o recrutamento e seleção verde:

(...) Para a alta liderança, a seleção Executivos e Gestores no Exterior qualificou 56 candidatos para o banco de talentos, reforçando o compromisso da UniBB com a meritocracia e o processo sucessório da nossa empresa. Com essas iniciativas, nossas lideranças estarão cada vez mais preparadas para construir o banco do futuro, com sustentabilidade e eficiência (BANCO DO BRASIL, 2021, p. 56)

Logo, essa prática se caracteriza como um procedimento de contratação que envolve conhecimentos, habilidades, abordagem, consciência e comportamentos pró-ambientais (AHMAD, 2015).

Envolvimento verde e remuneração e recompensa verde.

Essa prática mostra-se apenas nas 10 mais vantajosas, se apresentando uma vez que em porcentagem refere a 1,43%. Levando em consideração ao todo, a ação representa 1,02% de intensidade. Como apresentado no trecho retirado do relatório da empresa Asaí atacadista, observa-se detalhes de como o envolvimento verde e remuneração e recompensa verde pode ser apresentado a seus investidores:

(...) Buscamos fazer a transição para um modelo de baixo carbono. Assim, estabelecemos a meta de redução das emissões de carbono (escopos 1 e 2) da nossa operação em 30% até 2025 e 38% até 2030 (ano-base: 2015). A meta está atrelada à remuneração variável da média e alta liderança, que inclui CEO e diretores, além dos cargos de consultores, coordenadores e gerentes, de lojas, Centrais de Distribuição e matriz. Trata-se de uma iniciativa para promover o engajamento e o comprometimento de todos (as) os (as) colaboradores (as) nos desafios da agenda ESG, que são transversais a todas as áreas. Além disso, estamos alinhados às políticas ambientais do Grupo Casino e aos objetivos globais definidos para 2030 e 2050, conforme as recomendações estabelecidas na COP21 e pelo IPCC (Painel Intergovernamental de Mudanças Climáticas) (ASAI, 2021, p. 83).

Recompensas e compensações são os principais processos de RH que os funcionários são recompensados por seu desempenho. Essas práticas unem o interesse de um indivíduo ao da organização. Os incentivos e recompensas podem influenciar a atenção dos funcionários ao máximo no trabalho e motivar a exercer o máximo esforço para atingir os objetivos organizacionais (AHMAD, 2015).

A partir dessas análises e investigações, verificamos que as 10 empresas mais valiosas têm uma maior quantidade de trechos, no total de 70 (71,43%) em comparação com as 10 menos valiosas que são 28 (28,57%) trechos. Ou seja, as dez empresas mais vantajosas possuem mais práticas de Gestão Verde de Recursos Humanos. As 10 empresas menos valiosas apresentam poucas práticas e duas empresas do seu grupo ainda não publicam relatórios e/ou informações sobre questões ambientais. Foi percebido que além das 10 mais vantajosas apresentarem um maior número de trechos, suas práticas são mais elaboradas em paralelo com as 10 menos vantajosas. Dessa forma, foi notado que empresas que investem mais em práticas de GVRH podem obter um melhor desempenho na bolsa de valores brasileira (B3).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi identificar a intensidade que as cinco dimensões da Gestão Verde de Recursos Humanos aparecem nas dez mais valiosas empresas e dez menos valiosas listadas na bolsa de valores brasileira (B3). A técnica de análise de dados de Bardin (2011) atendeu os requisitos do estudo baseado nas 3 fases: pré-análise, exploração de material e tratamento dos dados obtidos, apresentando-se como um procedimento seguro para o objetivo proposto.

Os dados foram coletados em relatórios de sustentabilidade, relatórios anuais e site oficial das empresas. Por meio desses dados, podemos perceber a intensidade que cada dimensão se mostra e qual grupo teve um maior sucesso, ou seja, uma maior quantidade de ações descritas nos relatórios. Com isso, foi verificado que as dez mais valiosas apresentavam uma maior quantidade e intensidade de dimensões em comparação com as dez menos valiosas, sendo uma diferença de mais de 70%.

Além das dez empresas mais valiosas terem uma maior quantidade, suas práticas de Gestão Verde de Recursos Humanos são mais elaboradas e todas suas empresas apresentam informações sobre questões ambientais e de GHRM. Nas dez menos valiosas suas práticas foram menos apresentadas e duas de suas empresas não publicam relatórios ou informações sobre estas ações.

Pode-se verificar uma possível relação entre valor de mercado de empresas de capital aberto e ações de Gestão Verde de Recursos Humanos descritas nos relatórios para os investidores.

Esse estudo apresenta como contribuição teórica, a análise das cinco dimensões de Gestão Verde de Recursos Humanos de empresas listadas na bolsa de valores (B3), podendo analisar esta relação com a realidade brasileira. E, a partir dessa pesquisa, foi possível identificar qual a frequência e qualidade que essas práticas foram aplicadas.

A limitação identificada no estudo é pertinente à amostra da pesquisa, uma vez que não foram analisadas todas as empresas listadas e nem todas empresas brasileiras, cujos resultados refletem apenas a realidade das empresas aqui analisadas, não permitindo generalizações destes resultados.

Como sugestão de pesquisas futuras, podem ser realizadas com todas empresas listadas na B3, que envolvam outras bolsas de valores, análises unitárias de cada dimensão de GHRM e outras empresas que não tenham seu capital aberto.

6 REFERÊNCIAS

AHMAD, Shoeb. Green Human Resource Management: Policies and practices. **Cogent business & management**, v. 2, n. 1, p. 1030817, 2015.

ALDRIGHI, Dantas; NETO, Roberto. Evidências sobre as estruturas de propriedade de capital e de voto das empresas de capital aberto no Brasil. **Revista brasileira de economia**, v. 61, n. 2, p. 129-152, 2007.

AMERICANAS. **Relatório anual 2021**. 2022.

ARULRAJAH, Anthonypillai; OPATHA, Henarath. Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. **International Business Research**, v. 7, n. 8, p. 101-112, 2014.

ASAI. **Relatório anual e de sustentabilidade**. Rio de Janeiro, 2022.

B3. **Página institucional**. 2022. Disponível em: <https://www.b3.com.br/pt_br/>. Acesso em: 04, setembro e 2022.

BANCO DO BRASIL. **Relatório anual 2021**. Brasília, 2022.

BRASIL. **Lei n. 6404**, 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 dez. 1976. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm. Acesso em: 05, setembro de 2022.

CHEN, Yang et al. Green human resource management practices: scale development and validity. **Asia Pacific journal of human resources**, v. 56, n. 1, p. 31-55, 2018.

CHIERICI, Roberto; GIUDICE, Manlio; GRAZIANO, Domenico; SINGH, Sanjay. Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. **Technological forecasting & social change**, v. 150, p. 119762, 2020.

CHONG, Tao; JABBOUR, Charbel; ROSCOE, Samuel; SUBRAMANIAN, Nachiappan. Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. **Business strategy and the environment**, v. 28, n. 5, p.737-749, 2019.

FAWEHINMI, Olawole; YONG, jing; YUNSOFF, Yusliza. Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. **Benchmarking: an international journal**, v. 27, n. 7, p. 2005-2027, 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7 ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2019.

JABBOUR, Ana Beatriz; JABBOUR, Charbel. Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas. **Journal of cleaner production**, v. 112, p. 1824-1833, 2016.

JABBOUR, Charbel; SANTOS, Fernando; NAGANO, Marcelo. Environmental management system and human resource practices: is there a link between them in four Brazilian companies?. **Journal of cleaner production**, v. 16, n. 17, p. 1922-1925, 2008.

LAKATOS, Eva; MARCONI, Marina. **Metodologia do trabalho científico**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LAURENCE, Bardin. **Análise de conteúdo**. 1 ed. São Paulo: Almedina, 2011.

MISHRA, Pavitra. Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. **International journal of organizational analysis**, v. 25, n. 5, p. 762-788, 2017.

MUSTER, Viola; SCHRADER, Ulf. Green Work-Life Balance: A New Perspective for Green HRM. **Sage journals**, v. 25, n. 2, p. 140-156, 2011.

SHAFAEI, Azadeh; NEJATI, Mehran; YUSOFF, Yusmani. Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. **International journal of manpower**, v. 41, n. 7, p. 1041-1060, 2020.

SLC AGRÍCOLA. **Relatório integrado de sustentabilidade 2021**. Porto Alegre, 2022.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

VIA. **Relatório anual 2021**. São Paulo, 2022.