



# Diversidade, Equidade, Inclusão e ESG nas Empresas do Nordeste do Brasil

## Diversity, Equity, Inclusion, and ESG in Companies in Northeast Brazil

Eliana Andréa Severo 

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Pernambuco (Brasil).  
E-mail: elianasevero2@hotmail.com

Ayandson Carlos Ferreira de Melo 

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Pernambuco (Brasil).  
E-mail: ayandson.carlos@ufpe.br

Simone Gadêlha de Lima 

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Pernambuco (Brasil).  
E-mail: simone.glima@ufpe.br

Herlane Chaves Paz 

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Pernambuco (Brasil).  
E-mail: herlane.paz@ufpe.br

**RESUMO | Objetivo:** O estudo tem como objetivo analisar a importância da DE&I e da ESG nas diferentes organizações do Nordeste do Brasil. **Metodologia:** A metodologia utilizada foi uma pesquisa quantitativa e descritiva. Por meio de um questionário aplicado a 419 respondentes. Para a análise dos dados, foram utilizadas técnicas de estatística descritiva, por meio de percentual, média e desvio padrão. Além disso, apresentou-se um *Framework* para a análise desses aspectos, visando o desenvolvimento sustentável da região. **Resultados:** Os resultados destacam que 88,3% dos respondentes são da geração Y e percebem a diversidade e inclusão como fundamentais, alinhando-se com a literatura existente. No entanto, apenas 45,6% avaliam positivamente as práticas ambientais das organizações, indicando uma lacuna nas políticas de ESG. Além disso, 45,6% dos respondentes consideram as iniciativas ambientais das empresas adequadas, mas com espaço para melhorias. A responsabilidade social e a governança receberam uma avaliação positiva de 58,7% dos respondentes, refletindo a importância dessas práticas para um ambiente de trabalho seguro e eficaz. Os resultados fornecem uma base sólida para desenvolvimento de um *Framework* orientador relacionado às ações de ESG. **Implicações Práticas:** O *Framework* proposto pode servir como ferramenta prática de diagnóstico e direcionamento para ações de sustentabilidade e equidade no ambiente corporativo. **Originalidade/Relevância:** A crescente relevância das questões de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e da Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG) tem provocado um interesse significativo no contexto organizacional e na área das Ciências Sociais Aplicadas.

**Palavras-chave |** Diversidade, Equidade E Inclusão; ESG; Governança Corporativa; Sustentabilidade Organizacional; Desenvolvimento Regional

Received: 21 October. 2025

Revised: 2 March. 2026

Accepted: 19 March 2026

e-ISSN: 3085-8526

**Corresponding Author:** Eliana Andréa Severo – E-mail: elianasevero2@hotmail.com

**How to cite this article:** Severo, E. A., de Melo, A. C. F., de Lima, S. G., & Paz, H. C. (2026). Diversity, Equity, Inclusion, And ESG in Companies in Northeast Brazil. *Journal of Sustainable Institutional Management*, 13(JSIM), e0183. <https://doi.org/10.37497/jsim.v13.id183.2026>



**ABSTRACT | Objective:** This study aims to analyze the importance of DE&I and ESG in different organizations in Northeast Brazil. **Method:** The methodology used was quantitative and descriptive research. A questionnaire was administered to 419 respondents. Descriptive statistics techniques were used for data analysis, using percentages, means, and standard deviations. Furthermore, a framework for analyzing these aspects was presented, aiming at the sustainable development of the region. **Results:** The results highlight that 88.3% of respondents are from Generation Y and perceive diversity and inclusion as fundamental, in line with existing literature. However, only 45.6% positively evaluate the organizations' environmental practices, indicating a gap in ESG policies. Furthermore, 45.6% of respondents consider companies' environmental initiatives adequate, but with room for improvement. Social responsibility and governance received a positive rating from 58.7% of respondents, reflecting the importance of these practices for a safe and effective workplace. The results provide a solid foundation for developing a framework for guiding ESG actions. **Practical Implications:** The proposed framework can serve as a practical diagnostic and guidance tool for sustainability and equity actions in the corporate environment. **Originality/Relevance:** The growing relevance of Diversity, Equity, and Inclusion (DE&I) and Environmental, Social, and Corporate Governance (ESG) has sparked significant interest in the organizational context and in the field of Applied Social Sciences.

**Keywords |** Diversity, Equity And Inclusion; Esg; Corporate Governance; Organizational Sustainability; Regional Development

## 1 INTRODUÇÃO

A diversidade é definida como um conjunto de características culturais, sociais, biológicas, econômicas e muitas outras especificidades que, em conjunto, tornam os indivíduos plurais e singulares. Em uma organização, a diversidade está diretamente ligada à representatividade e questões quantitativas, diz respeito ao número e à presença de colaboradores que fazem parte de algum grupo minorizado, como mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, pessoas de baixa renda etc. Equidade refere-se à maneira de tratar outra pessoa de acordo com suas condições específicas, respeitando suas individualidades. Ou seja, para haver equidade, deve haver um tratamento justo e adequado ao contexto daquele indivíduo. Inclusão, por sua vez, é definida como a valorização das diferenças e individualidades de todas essas pessoas.

A adoção de boas práticas de Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG) é essencial para que as empresas avancem na construção de um futuro mais sustentável e positivo. Além disso, conforme Barrymore e Sampson (2021), a ligação entre ESG e produtividade no trabalho pode significar que empresas com classificações ESG positivas têm uma abordagem mais seletiva na contratação e são mais eficazes em reter e envolver funcionários que compartilham seus valores. Ou seja, resultando em um aumento nos níveis de empenho e, conseqüentemente, maior produtividade no trabalho.

Em relação à Governança Ambiental, é crucial destacar que cada fase da cadeia de suprimentos de uma empresa pode ter um impacto significativo no meio ambiente, desde a extração de matéria-prima até a entrega do produto final aos consumidores. Segundo o *Global Book of Environment* (GBOE, 2023), a poluição do ar é vista como a principal ameaça ambiental global à saúde humana, e a maioria dos poluentes influenciam os padrões climáticos locais, contribuindo para as emissões de gases de efeito estufa. Portanto, é fundamental reconhecer que a maneira como as empresas produzem, distribuem e recolhem seus produtos pode acarretar conseqüências de longo alcance para os ecossistemas naturais e para a sociedade em geral.

No que diz respeito ao aspecto "S" (social) do ESG concentra-se nas práticas e políticas relacionadas às questões sociais dentro de uma empresa. Isso inclui considerações sobre os direitos dos funcionários, diversidade e inclusão, saúde e segurança no trabalho, bem-estar dos funcionários e relacionamento com



as comunidades locais. Para Gatea e Jarad (2021), a diversidade presente no conselho de administração não só promove a responsabilidade social como também reforça a cultura organizacional e aprimora as práticas administrativas.

Neste cenário, a Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG) visa avaliar como uma organização trabalha em prol de objetivos sociais, ou seja, que vão além do papel de uma corporação para maximizar os lucros em nome dos acionistas da organização. O que antes era avaliado somente por posições financeiras, atualmente é considerado por outros aspectos, os quais visam a como as organizações lidam com as questões ambientais, sociais e de governança (Galbreath, 2013; Barkemeyer et al, 2023).

Na busca da lacuna teórica e da caracterização sobre a problematização das temáticas pesquisadas, realizou-se uma pesquisa sistemática na base de dados Scopus, por ser considerada a maior base de citações renomadas mundialmente. A pesquisa aconteceu no dia 07 de julho de 2023, refinada pelas palavras-chaves (Keywords): i) ESG and Brazil; e, ii) Diversidade, Equidade, Inclusão (Diversity, Equity, Inclusion and Brazil).

Consoante isso, sobre o termo “ESG and Brazil”, encontrou-se um total de 9 documentos, que foram publicados entre os anos de 2015 a 2023, com destaque para a publicação de Miralles-Quirós et al. (2018), com um total de 101 citações científicas, o qual destaca que o mercado não valoriza significativamente os três pilares ESG, sendo que especificamente, o mercado valoriza positivamente e significativamente as práticas ambientais realizadas por empresas não relacionadas a indústrias ambientalmente sensíveis. Em contrapartida, o mercado valoriza positivamente e significativamente as práticas de governança social e corporativa realizadas pelas empresas pertencentes a esses setores sensíveis. Conforme os autores, essas descobertas são relevantes tanto para os investidores quanto para os gerentes dessas empresas, formuladores de políticas, clientes e cidadãos preocupados com questões ESG.

Entretanto, para o termo “Diversity, Equity, Inclusion and Brazil”, encontrou-se apenas 2 documentos, os quais foram publicados recentemente no ano de 2023. Sendo o primeiro, o artigo de Romero et al. (2023), o qual destaca que mulheres pesquisadoras podem enfrentar obstáculos em ambientes acadêmicos e podem estar sub-representação na autoria de artigos publicados em periódicos revisados por pares nos últimos 40 anos. Já o segundo artigo tratou-se de uma pesquisa *online* autoadministrada para avaliar o impacto da desigualdade de gênero no treinamento cirúrgico entre residentes de especialidades cirúrgicas de um hospital terciário no Brasil (Trindade et al., 2023). Coerentemente, percebe-se que as duas publicações estão situadas dentro da área de saúde, ficando a área de Ciências Sociais Aplicadas (Administração), sem publicações, o que evidencia o caráter inovador desta pesquisa. Entretanto, a DE&I de acordo com Myers (2003) visa promoção da diversidade materializada nos princípios de cidadania abraçados por empresas comprometidas com responsabilidade social.

Apesar de a diversidade apresentar muitas oportunidades para as organizações, sua gestão eficaz também engloba trabalhar para eliminar formas injustas de discriminação (Robbins et al., 2011). Nesse cenário, a diversidade e a inclusão surgem como elementos essenciais para impulsionar a economia, promover a inovação e avançar na busca pela equidade (Ferreira, 2023).

Contudo, a problemática ambiental é amplamente discutida no meio científico, pois a poluição e degradação ambientais estão em aspecto global, os recursos naturais são finitos, o que acaba impactando a qualidade de vida das pessoas e a produção industrial (Severo et al., 2018). Neste contexto, as organizações podem utilizar as práticas ambientais para preservar o meio ambiente, utilizar adequadamente os recursos naturais, e assim equilibrar as demandas e os resíduos, visando a performance organizacional e qualidade de vida no planeta (Carrieri et al., 2009; De Guimarães et al., 2023).

Perante o cenário com diversas incertezas, tais como as questões de saúde pública provocadas pela Pandemia do COVID-19 (Severo et al., 2021), a volatilidade e retração do mercado, emergem a DE&I e ESG



nas organizações, as quais podem gerar uma vantagem competitiva (Barney & Hesterly, 2011), bem como uma melhor qualidade de vida para os colaboradores e a preservação do meio ambiente.

Coerentemente, o Brasil, e mais especificamente a região Nordeste, carece de estudos nessas temáticas, pois foram poucas publicações encontradas na pesquisa sistemática na Base de dados Scopus, ou seja, 9 artigos sobre ESG e apenas 2 artigos sobre DE&I. Nesse contexto, as empresas precisam implementar DE&I e ESG, entretanto, a nova natureza das estratégias de melhoria e a incerteza das configurações operacionais, uma variedade de riscos está inevitavelmente associada à sua implementação.

A adoção de boas práticas de ESG é essencial para que as empresas avancem na construção de um futuro mais sustentável e positivo. Além disso, a ligação entre ESG e produtividade no trabalho pode significar que empresas com classificações ESG positivas possuem uma abordagem mais seletiva na contratação e são mais eficazes em reter e envolver funcionários que compartilham seus valores. Ou seja, resultando em um aumento nos níveis de empenho e, conseqüentemente, maior produtividade no trabalho (Sabino & Silva, 2024).

Apesar de a diversidade apresentar muitas oportunidades para as organizações, sua gestão eficaz também engloba trabalhar para eliminar formas injustas de discriminação (Robbins et al., 2011). Algumas dessas violências de marginalização são chamadas de estereotipação, preconceitos e discriminação. A estereotipação são comportamentos pautados em generalizações usando características de um grupo de pessoas, ocasionando pré-julgamentos (comportamentos esperados sem comprovação). Já o preconceito é quando definimos uma pessoa tomando por base o simples fato dela pertencer a um determinado grupo. Por fim, a discriminação ocorre quando o preconceito deixa de ser pensamentos e ideias, e vira uma ação excludente. Implementar uma agenda de DE&I na empresa possibilita diversas vantagens para a organização, entre elas tornar-se uma empresa ESG, melhorar a imagem e reputação da marca, principalmente na questão de marca empregadora, permite a humanização do ambiente organizacional, além de atender questões legais e possibilitar maior inovação na organização, uma vez que um time organizacional diverso trará para a empresa diversas vivências e referências distintas, possibilitando mais criatividade e inovação para as atividades da empresa. Nesse cenário, a diversidade e a inclusão surgem como elementos essenciais para impulsionar a economia, promover a inovação e avançar na busca pela equidade (Ferreira, 2023).

Conforme Sarikis et al. (2020) e Cohen (2020), mudanças ambientais e sociais profundas ocorreram em face da Pandemia do COVID-19. A necessidade de investimentos em DE&I e ESG é ampliada à medida que o mundo enfrenta uma perda significativa da função do ecossistema e da biodiversidade. Infelizmente, as ferramentas atuais de avaliação e apoio à tomada de decisão usadas para estabelecer as prioridades locais de sustentabilidade têm eficácia limitada (Winans et al., 2021). Consoante isso, surge uma lacuna de pesquisa, ou seja, verificar a importância da DE&I e ESG nas diferentes organizações do Nordeste do Brasil. Perante o exposto, este Projeto de Pesquisa é norteado pela seguinte questão de pesquisa: Qual a importância da DE&I e ESG nas diferentes organizações do Nordeste do Brasil?

No que se refere ao objetivo, espera-se analisar a importância da DE&I e da ESG nas diferentes organizações do Nordeste do Brasil. A pesquisa abordará a perspectivas da percepção das diferentes gerações (Baby boomers, X e Y) no âmbito destas organizações. Visto que as gerações são as pessoas que atualmente praticam, bem como realizarão a diferença na implementação de ações e políticas, tanto empresariais, como sociais, as quais são fundamentais para as empresas, a sociedade e o meio ambiente.

No que diz respeito ao Nordeste, região que possui o maior litoral, com 3.338 km de praias, reconhecida mundialmente pelas suas belezas naturais. A vegetação nordestina está relacionada à Mata Atlântica no litoral, a Mata dos Cocais no Médio Norte, com ecossistemas com destaque para manguezais, caatinga e cerrado. Nesse cenário, a economia Nordestina está ligada a diversos ciclos econômicos, pelas atividades



agrícolas, industriais e pelo turismo e comércio, pela produção de petróleo, pela fruticultura irrigada, além do sal e do camarão.

Entretanto, no Brasil os conceitos DE&I e ESG ainda são inconsistentes, pois diversos esforços estão sendo feitos no âmbito da sustentabilidade, mesmo não recebendo o apoio governamental necessário. Contudo, tanto a DE&I, quanto a ESG podem contribuir para a performance organizacional e o desenvolvimento sustentável. Nesse cenário, a questão de pesquisa é traduzida por: qual a importância da Diversidade, Equidade, Inclusão (DE&I) e da Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG) nas diferentes organizações do Nordeste do Brasil. Perante o exposto, este estudo tem como objetivo analisar a importância da Diversidade, Equidade, Inclusão (DE&I) e da Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG) nas diferentes organizações do Nordeste do Brasil.

Neste sentido, busca-se gerar subsídios para formulação de políticas e diretrizes de planejamento para o desenvolvimento regional e nacional, especialmente inovando no que se refere à sua inserção e relacionamento com a sociedade, contribuindo para uma DE&I justa, bem como para ações de governança, preservação do meio ambiente e responsabilidade social das organizações (ESG).

Além desta introdução, o artigo apresenta o referencial teórico inerente à Diversidade, Equidade e Inclusão, Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG), metodologia, resultados e discussões e considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Diversidade, Equidade e Inclusão

De acordo com Myers (2003), a promoção da diversidade materializa os princípios de cidadania abraçados por empresas comprometidas com responsabilidade social. Logo, numa organização, a inclusão está totalmente ligada à cultura organizacional e questões qualitativas, podendo ser refletida no desenvolvimento de um ambiente organizacional que promova respeito e incentivo à diversidade e, conseqüentemente, acolhimento a todos os colaboradores que têm algum marcador social e identitário (gênero, raça, sexualidade, idade, classe, nacionalidade, etc).

A Diversidade, Equidade, Inclusão (DE&I) são fatores transformadores, seja na sociedade, seja nas empresas, que, com eles, conseguem possibilitar um processo de recrutamento e seleção, mais inclusivo, justo e respeitoso nas diferentes organizações. Nesse contexto, a DE&I é uma boa gestão organizacional, podendo ser um potente diferencial competitivo, entretanto, em alguns casos, as empresas adotam a política de DE&I apenas como uma obrigação legal.

Conforme Santos e Patrocínio (2022), verifica-se que DE&I é um tema amplo dentro das diferentes organizações, pois abrange grupos minoritários, tais como LGBTQIAPN+, PCDs, raça, etnia, gênero e outros. Ainda de acordo com as autoras, uma empresa diversa tem respeito e valoriza as diferenças de cada um de seus colaboradores, ocasionando um enriquecimento cultural com pessoas de culturas e origens diferentes. Pessoas com visões diferentes trazem um *know-how* diversificado em diversas situações e acabam dando soluções originais, criativas e inovadoras, auxiliando assim nas tomadas de decisão mais assertivas.

Entende-se como grupos minorizados aquelas pessoas que compartilham marcadores sociais da diferença (marcadores identitários) e, como consequência disso, acabam tendo mais dificuldade em acessar as oportunidades existentes na sociedade exclusivamente devido à sua identidade, em vez de serem avaliadas com base em suas competências, habilidades e potencial de desenvolvimento dentro da



organização. Além disso, pessoas que fazem parte destes grupos estão totalmente vulneráveis a serem alvo de violências, marginalização, discriminação e preconceitos de diversas formas (Santos, 2021).

Ou seja, grupos minorizados significam a qualidade das oportunidades de acesso que algumas pessoas terão na sociedade de acordo com suas condições, como raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, entre outras. Já os grupos minoritários estão relacionados a questões demográficas e de quantidade, ou seja, são aqueles que compõem uma porcentagem menor da população total em uma determinada área geográfica. No entanto, é importante destacar que nem todos os grupos minoritários são necessariamente minorizados, pois a noção de minoria muitas vezes se refere apenas à proporção numérica em uma determinada sociedade (Freitas, 2020).

Logo, percebe-se que, segundo Santos (2016), de fato, os direitos dessas maiorias minorizadas no Brasil ainda não estão assegurados de maneira efetiva.

Apesar de a diversidade apresentar muitas oportunidades para as organizações, sua gestão eficaz também engloba trabalhar para eliminar formas injustas de discriminação (Robbins et al., 2011). Algumas dessas violências de marginalização são chamadas de estereotipação, preconceito e discriminação. A estereotipação manifesta-se por meio de comportamentos orientados por generalizações baseadas em características de um grupo de pessoas, ocasionando pré-julgamentos (comportamentos esperados sem comprovação). Já o preconceito é quando definimos uma pessoa tomando por base o simples fato de ela pertencer a um determinado grupo. Por fim, a discriminação ocorre quando o preconceito deixa de ser pensamento e ideias, e vira uma ação excludente. Implementar uma agenda de DE&I na empresa possibilita diversas vantagens para a organização, entre elas tornar-se uma empresa ESG, melhorar a imagem e reputação da marca, principalmente na questão de marca empregadora, permite a humanização do ambiente organizacional, além de atender questões legais e possibilitar maior inovação na organização, uma vez que um time organizacional diverso trará para a empresa diversas vivências e referências distintas, possibilitando mais criatividade e inovação para as atividades da empresa. Nesse cenário, a diversidade e a inclusão surgem como elementos essenciais para impulsionar a economia, promover a inovação e avançar na busca pela equidade (Ferreira, 2023).

## 2.2 Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG)

Um dos primeiros pontos de discussão e acontecimentos voltados para questões ambientais surgiu da intensa interação do homem com o meio ambiente, mediante o uso intenso dos recursos naturais nos processos produtivos, sem pensar na reposição ou melhor uso desses recursos (Hinz et al., 2006). Dessa forma, a partir da década de 70, surgiram alguns marcos em escala mundial, os quais foram responsáveis por trazer mais informações e provocar discussões coletivas acerca deste tema.

Nesse sentido, em 1971 a UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura, lança o programa Homem e Biosfera (*Man and the Biosphere Program - MAB*), cujo objetivo consiste em identificar os diferentes ecossistemas existentes no planeta (Fernandes, 2015). Os países proponentes e participantes, tais como o Brasil, se comprometeram e se responsabilizaram em desenvolver reservas para esses biomas, ou seja, realizar ações de preservação e proteção para esses territórios.

Entretanto, de acordo com Rech e Sparenberger (2005), apesar das iniciativas da comunidade ambiental nacional e internacional, bem como de diversos estudiosos, ainda existe um processo de degradação constante da natureza, inclusive no âmbito brasileiro. Neste contexto, ainda nesta década, foi criado o Greenpeace, organização ambiental que existe porque o planeta e seus ecossistemas precisam de quem



os defenda (Greenpeace Brasil, 2024), voltado para a sensibilização da opinião pública pela publicidade de desastres ambientais nos meios de comunicação.

Neste contexto, a partir dele, foi possível visualizar a multiplicação dos movimentos de preservação, discutindo a preservação dos recursos naturais, que são finitos (Morigi & Monteiro-Krebs, 2017).

Após 20 anos, a exemplo da conferência que aconteceu em 1972, na década de 90 ocorreu a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, também conhecida como Eco-92 (De Oliveira, 2013). O evento reuniu representantes de 178 países do mundo para decidir quais medidas tomar para conseguir diminuir a degradação ambiental e garantir a existência de outras gerações.

Segundo John, Silva e Agopyan (2001), a partir dessa conferência, se originou a Agenda 21, um programa de ação que viabiliza o novo padrão de desenvolvimento ambientalmente racional, pautado na proteção ambiental, justiça social e na eficiência econômica. Portanto, como grande vantagem, a Agenda 21, mediante ferramenta prática, torna possível atribuir responsabilidades e ferramentas de gestão e monitoramento. Cujas preocupações com o planeta, com as pessoas e a necessidade de prosperidade fez com que os cientistas e governos se mobilizassem no despertar da consciência sustentável.

Em concordância com Picolli (2022), essa atenção voltada ao planeta, às pessoas e à busca pela prosperidade incentivou cientistas e governos a se engajar no despertar da consciência sustentável. Dessa forma, a gestão ambiental surge do aumento da interação do homem com o meio ambiente e da intensificação do uso dos recursos naturais para as atividades industriais, intensificada após a Revolução Industrial.

Ainda conforme De Oliveira (2013), no início da Década de 2000, mais especificamente em setembro de 2002, ocorreu o evento Rio +10, no Rio de Janeiro. O evento foi responsável por rever as metas propostas pela Agenda 21 e direcionar as realizações às áreas que requerem um esforço adicional para sua implementação. Dedicou-se quase exclusivamente a debater os problemas de cunho social. Em julho de 2017, ocorreu o Rio +20, que tinha como objetivo renovar o compromisso político com o desenvolvimento sustentável, avaliando o progresso na implementação das decisões tomadas nos eventos anteriores e tratando de temas emergentes.

Segundo Sugahara e Rodrigues (2019), no que diz respeito à Agenda 21, é acertado afirmar que ela abrange quatro grandes temáticas: desenvolvimento econômico e social, desafios ambientais, papel dos atores sociais na comunidade e meios para atuar na solução de problemas e minimização dos riscos. Ou seja, quando se fala em desenvolvimento sustentável, refere-se às ações em que o objetivo não necessariamente é parar as atividades industriais e fabris, mas sim garantir que essa atuação do homem no território seja de uma forma minimamente sustentável.

Conforme Birkner e Bazzanella (2018), sob uma perspectiva socioeconômica, entretanto, os primeiros períodos da Revolução Industrial foram caracterizados por crises e pelo surgimento de utopias políticas, desdobramentos desse processo histórico que impulsionou o progresso material e a desigualdade social. Dito isto, percebe-se que a revolução industrial foi responsável por massificar os processos, aumentando as linhas de produção, as indústrias e, conseqüentemente, o uso de recursos naturais. Nessa época, as organizações pensavam pouco na eficiência do uso de recursos naturais e muito na eficiência econômica por meio do uso desses recursos (Magalhães & Vendramini, 2018).

Após os acontecimentos históricos pontuados anteriormente, teve o surgimento dos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável). Segundo Rodrigues (2022), os ODS foram elaborados como uma extensão dos ODM (Objetivos de Desenvolvimento do Milênio), adotados durante conferências e encontros realizados na sede das Nações Unidas, na cidade de Nova York, em 2000. Já os ODM foram objetivos específicos e mensuráveis, propostos para atender às principais necessidades dos países mais pobres. Neste caso, eram 8 objetivos: i) Erradicar a pobreza extrema e a fome; ii) Alcançar o ensino primário universal; iii) Promover



a igualdade de gênero e empoderar as mulheres; iv) Reduzir a mortalidade infantil; v) Melhorar a saúde materna; vi) Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças; vii) Garantir a sustentabilidade ambiental; e, viii) Desenvolver uma parceria global para o desenvolvimento.

Rodrigues (2022) ressalta que os ODS representam o acordo mais ambicioso para o desenvolvimento sustentável que os líderes mundiais já fizeram, ao integrar os três principais aspectos do desenvolvimento sustentável: social, econômico e ambiental. São 17 desdobrados em 169 metas e 231 indicadores. Conforme Hocayen-da-Silva e Da Silva (2021), considerar a resolução de diversos problemas e conflitos enfrentados por diferentes nações globalmente teria levado líderes mundiais a refletir de maneira conjunta sobre demandas sociais, econômicas, políticas e ambientais.

Dessa forma, levando em consideração as necessidades do mercado em relação às boas práticas sociais, ambientais e de governança das organizações, em 2006, surge o ESG, em um documento da ONU chamado Princípios para o Investimento Responsável (Pereira, 2022). Esse documento propunha que as empresas fossem avaliadas não só em relação aos lucros que elas geram, mas também pela capacidade de serem sustentáveis, recomendando que os investidores realizassem investimentos responsáveis. Desse modo, a sigla ESG, refere-se à integração da geração de valor econômico aliada à preocupação com as questões ambientais, sociais e de governança corporativa, por parte das empresas. Na prática, é uma forma de mostrar responsabilidade e comprometimento com o mercado em que atuam, seus consumidores, fornecedores, colaboradores e seus investidores, demonstrando geração de valor econômico, social, organizacional e de governança, contribuindo para o pilar de Responsabilidade Social da empresa. A responsabilidade social está vinculada a um conjunto de ideias e iniciativas que promovem um planeta mais sustentável, incentivando a participação de todos de maneira eficaz no desenvolvimento sustentável (Borsatto et al., 2023).

### 3 MÉTODO

A metodologia utilizada foi uma pesquisa quantitativa de natureza descritiva, do tipo survey. Conforme Gil (2007) e Hair Jr. et al. (2013), uma pesquisa do tipo survey compreende um levantamento de dados em uma amostra significativa, com centenas ou milhares de respondentes, mediante análise quantitativa, obtêm-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

A pesquisa foi caracterizada por dois critérios básicos: i) quanto aos fins, como sendo quantitativa e descritiva (Gil, 2007; Hair Jr. et al., 2013); e ii) quanto aos meios de investigação, como sendo uma pesquisa de campo, suportada pela pesquisa documental e bibliográfica (Vergara, 2009).

Destaca-se também a utilização de observação e análise de documentos. Esses métodos elencam os seguintes conceitos:

- a) pesquisa bibliográfica: caracteriza-se pela identificação e análise dos dados descritos em periódicos científicos, livros, dissertações, teses, publicações avulsas e internet. Sua finalidade no momento inicial é identificar a relevância da pesquisa e os trabalhos publicados sobre o tema (Gil, 2007);
- b) análise de documentos: considera-se como documento qualquer registro escrito que possa ser utilizadas como fonte de informação, tais como cartas, relatórios escritos de eventos em geral, documentos administrativos, regulamentos, atas de reunião, livros de frequência, artigos, recortes de jornais, pareceres, entre outros (Yin, 2005).

Na fase quantitativa, a técnica de coleta de dados ocorreu através de uma survey descritiva, aplicada a 419 respondentes por meio da aplicação de um questionário (Malhotra, 2012). O questionário foi composto

por 7 perguntas relacionadas ao perfil do respondente e 19 afirmativas, sendo dos eixos de DE&I (4 afirmativas) e ESG (15 afirmativas), dentro de um grau de concordância ou discordância. A escala utilizada foi do tipo Likert de 5 pontos, sendo em seus extremos (1) Muito Ruim e (5) Muito Bom (Byrne, 2010).

Para o Construto de DE&I foram 4 afirmativas, para Responsabilidade Ambiental (RA) foram 5 afirmativas, assim como para Responsabilidade Social (RS) e Responsabilidade de Governança (RG), formando as afirmativas do ESG, conforme a Figura 1.

O questionário foi elaborado seguindo os critérios estabelecidos pela norma ABNT PR 2030, lançada em dezembro de 2022, composta por 145 páginas que apresentam diversas práticas recomendadas para o setor ESG e DE&I no Brasil, bem como da pesquisa de Castro (2024). A denominação “ABNT PR 2030” reflete a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), sendo “PR” uma sigla para Prática Recomendada e “2030” uma referência à Agenda 2030, que abrange Eixos, Temas e Critérios relacionados ao ESG (ABNT Catálogo, 2023). Conforme as diretrizes da ABNT PR 2030, ela organiza as políticas de ESG em uma estrutura hierárquica composta pelos Eixos (Ambiental, Social e Governança), Temas (subdivisões temáticas de cada eixo) e Critérios (subdivisões dos temas em aspectos específicos para abordagem na organização).

**Tabela 1 - Construtos da pesquisa**

Siglas	Questões
<b>Construto de DE&amp;I</b>	
TRANS1	A empresa que você trabalha apresenta transparência de princípios éticos e legais.
CO2	A empresa que você trabalha colabora com a comunidade e não faz distinção de raça, etnia e religião.
PP3	A empresa que você trabalha promove a participação e parceria de colaboradores na elaboração metas, objetivos e contribuições para a sociedade.
COM4	A empresa que você trabalha tem uma comunicação eficaz que chega a todos os níveis organizacionais, levando a cultura e princípios de cidadania.
<b>Construto de Responsabilidade Ambiental (RA)</b>	
RA1	Em relação às mudanças climáticas, como você avalia as iniciativas da organização que você trabalha para minimizar seus impactos.
RA2	Na área de eficiência energética, qual a sua percepção sobre as práticas adotadas pela organização que você trabalha para otimizar o consumo de energia.
RA3	Quanto ao uso da água, como você avalia as medidas implementadas para garantir sua utilização sustentável na empresa que você trabalha.
RA4	Em relação à gestão ambiental e prevenção da poluição, como você avalia os esforços da organização que você trabalha para evitar impactos ambientais negativos.
RA5	No que diz respeito à economia circular e gestão de resíduos, como você avalia as práticas adotadas para promover o uso sustentável de recursos na empresa que você trabalha.
<b>Construto de Responsabilidade Social (RS)</b>	
RS6	Quanto ao diálogo social e desenvolvimento territorial, como você percebe a participação da organização que você trabalha nas comunidades locais.
RS7	Em relação aos direitos humanos, qual a sua opinião sobre as políticas e ações da organização para respeitar e promover esses direitos.
RS8	No tema de diversidade, equidade e inclusão, como você avalia as práticas da organização que você trabalha para garantir um ambiente de trabalho inclusivo.
RS9	Em relação à saúde e segurança ocupacional, qual é a sua percepção sobre as medidas adotadas pela organização que você trabalha para garantir um ambiente de trabalho seguro.
RS10	Quanto ao relacionamento com fornecedores, como você percebe os esforços da organização que você trabalha para promover responsabilidade social na cadeia de valor.

Siglas	Questões
<b>Construto de Responsabilidade de Governança (RG)</b>	
RG11	Sobre a governança corporativa, como você avalia a estrutura e composição da governança da organização que você trabalha em relação à sustentabilidade.
RG12	Em relação à conduta empresarial, como você percebe as práticas anticorrupção e o programa de integridade da organização que você trabalha.
RG13	Na área de gestão de riscos do negócio, qual é a sua opinião sobre as medidas adotadas pela organização que você trabalha para mitigar possíveis impactos negativos.
RG14	No ambiente legal e regulatório, como você avalia a conformidade da organização que você trabalha com as leis e regulamentos ambientais.
RG15	Em relação à responsabilização, qual é a sua percepção sobre a transparência na prestação de contas por parte da organização que você trabalha, especialmente em seus relatórios ESG e de sustentabilidade.

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Vale ressaltar que, após a elaboração do questionário, este passou pela validação de dois doutores especialistas nas áreas temáticas da pesquisa, bem como ocorreu um pré-teste com 30 respondentes para o entendimento das questões e o tempo de resposta. No que tange a amostra, ela é classificada como não probabilística, coletada por conveniência (Hair Jr. et al., 2013), com uma amostra final válida de 419 respondentes.

Para a coleta de dados, foi utilizado o método bola de neve (Severo et al., 2021) em que os questionários foram disponibilizados pelas redes sociais e por e-mail, através de um Formulário no Google Forms. Neste cenário, utilizou-se as redes sociais dos pesquisadores, tais como Facebook, Instagram, WhatsApp e LinkedIn para a coleta de dados, no período de 18/03/2024 a 13/06/2024.

Consoante isso, quanto ao lócus da pesquisa, foram analisadas as organizações de diferentes portes, de acordo com o seu faturamento anual, agrupadas em dois grupos: i) micro e pequeno porte; ii) médio e grande porte; bem como o seu setor de atuação: i) indústria; ii) comércio; e, iii) serviço. Vale ressaltar que os respondentes da pesquisa serão as diferentes pessoas das gerações *Baby Boomers*, *X* e *Y*, que residem na região Nordeste do Brasil.

Para a análise de dados, utilizou-se a estatística descritiva, que conforme Malhotra (2012) é utilizada para transcrever os dados de uma determinada amostra utilizando os dois tipos de medidas, como medidas de tendência central e medidas de dispersão. Nesse contexto, utilizou-se a média e percentual e o desvio-padrão para a análise dos resultados.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

O perfil dos 419 respondentes foi categorizado de acordo com a classificação geracional proposta por Strauss e Howe (1991), que divide as pessoas em três principais grupos: *Baby Boomers*, nascidos antes de 1965; Geração *X*, nascidos entre 1965 e 1981; e Geração *Y*, nascidos após 1981. O Gráfico 1 ilustra o perfil geracional da amostra pesquisada, revelando que 88,3% dos respondentes são da geração *Y*, 9,5% pertencem à geração *X*, e 2,1% são da geração *Baby Boomers*.

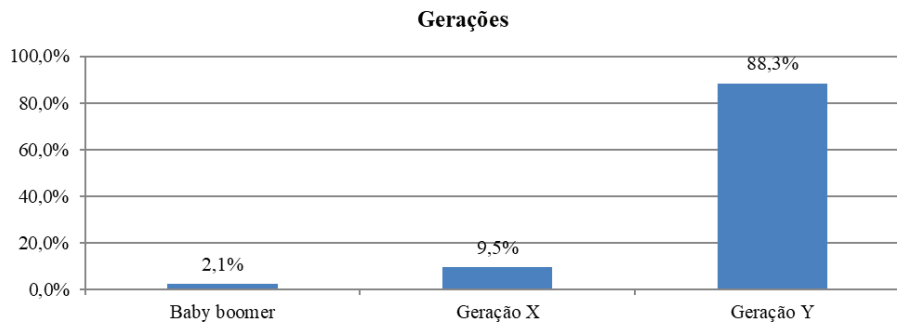


Fig. 1. Geração dos respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Além disso, dos 419 respondentes, 53,5% se identificavam como femininos, 45,1% como masculinos e 1,04% como tendo outra identidade de gênero. Entre eles, 86% estão atuando no mercado de trabalho da região em funções como estagiário, auxiliar, analista/técnico(a), gestor(a), professor(a) na área de saúde, entre outras. Por outro lado, 7,4% estão fora do mercado de trabalho (Gráfico 2).

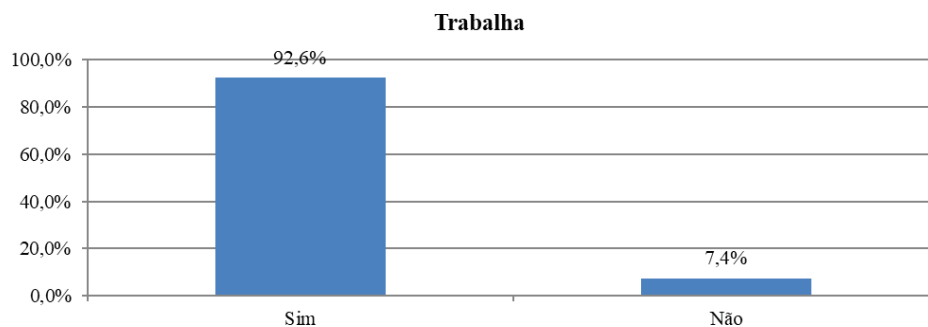


Fig. 2. Função de trabalho dos respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Quanto à escolaridade dos respondentes, observa-se no Gráfico 3 que 80,0% dos respondentes possuem Ensino Superior (graduação), 11,9% têm Ensino Médio, 6,2% têm Especialização, 1,0% têm Ensino Fundamental e 1,0% têm Mestrado. As informações sobre a renda familiar dos respondentes (Gráfico 4) revelam que o maior percentual, de 29,6%, corresponde àqueles com renda entre 4 e 10 salários. Em seguida, 28,9% têm renda entre 2 e 4 salários, 24,6% têm renda de até 2 salários, 10,7% possuem renda entre 10 e 20 salários, e 6,2% têm renda superior a 20 salários.

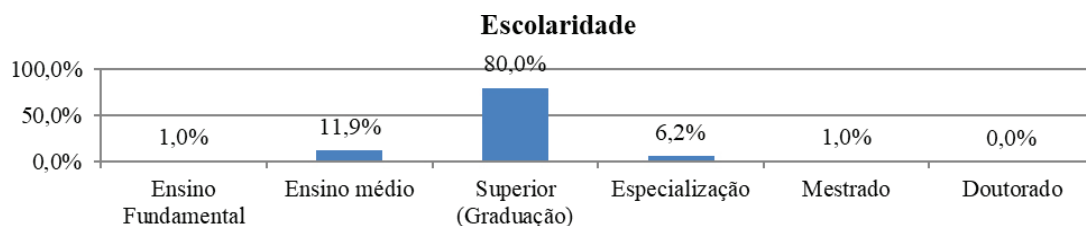


Fig. 3. Escolaridade dos respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

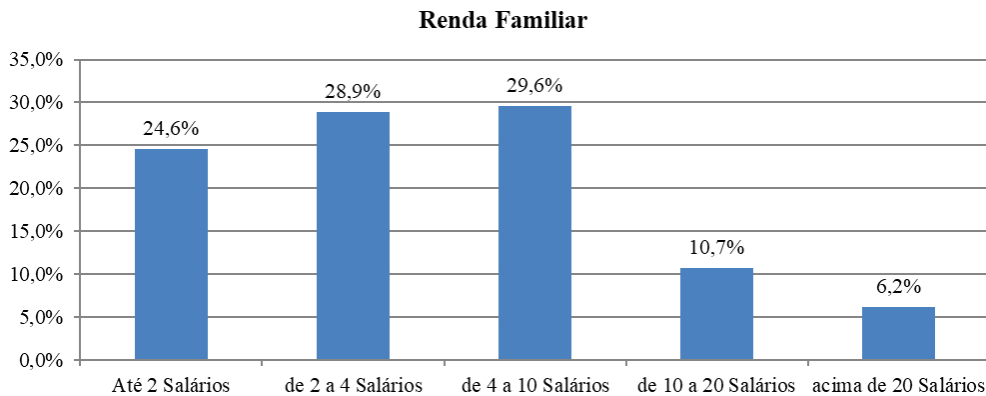


Fig. 4. Renda familiar dos respondentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Quanto à região do Nordeste em que os respondentes trabalham ou já trabalharam, a pesquisa revelou que o maior percentual, de 92,6%, é referente a Pernambuco. Em seguida, 2,4% trabalham na Paraíba, enquanto 1,7% estão localizados na Bahia. Além disso, 1,0% dos respondentes estão no Ceará, 0,7% encontram-se no Rio Grande do Norte e, de forma similar, 0,7% estão em Alagoas. Por fim, 0,5% trabalham em Sergipe e 0,2% atuam no Piauí (Gráfico 5).

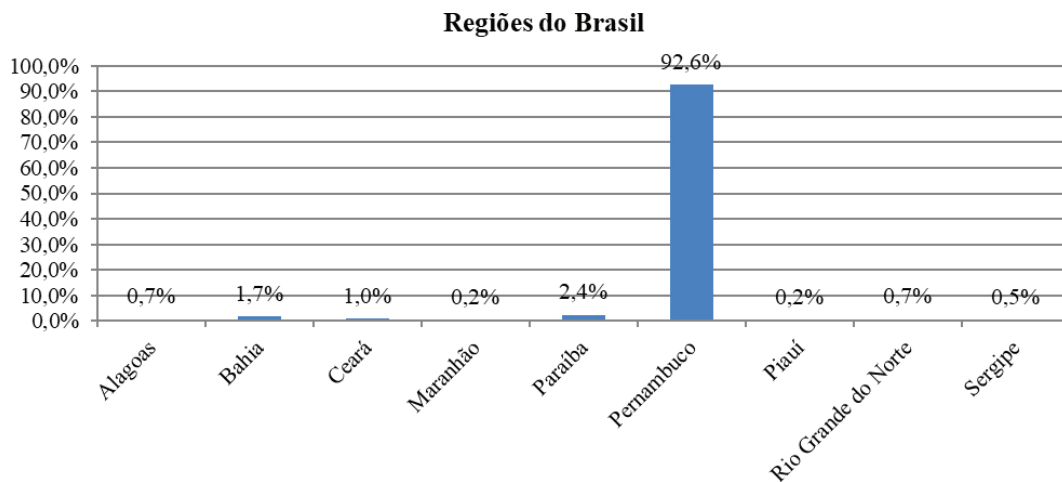
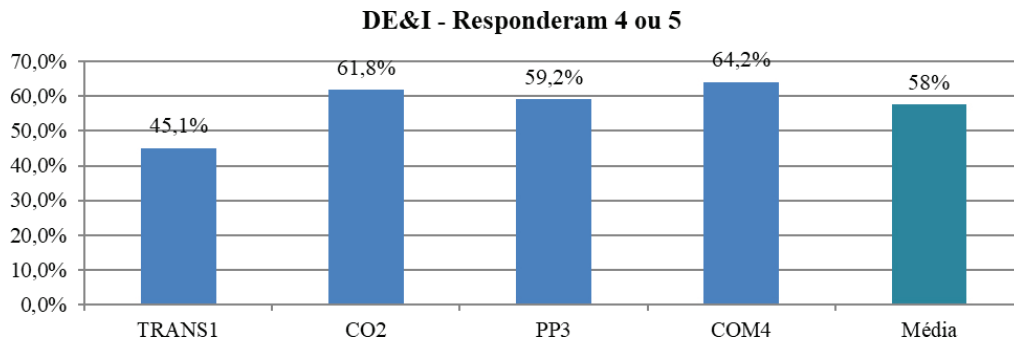


Fig. 5. Região Nordeste onde os respondentes trabalham

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

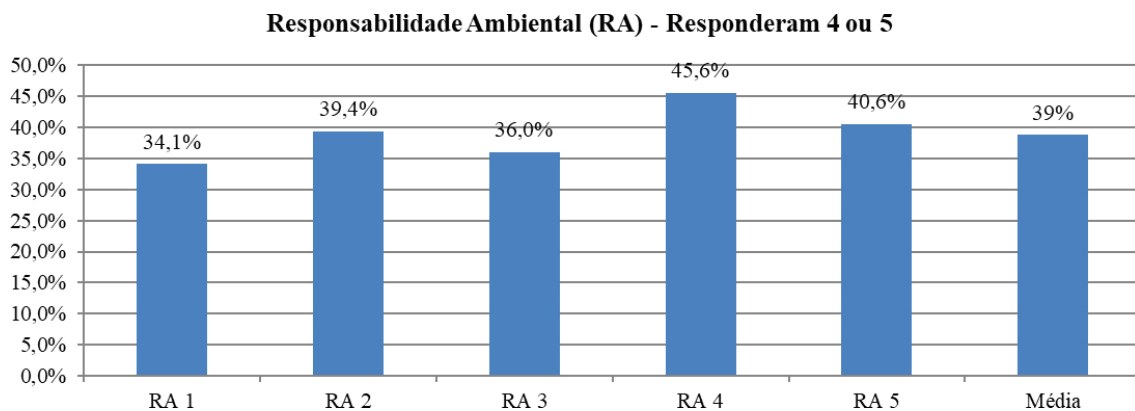
Para mensurar a percepção positiva dos respondentes na pesquisa em relação a cada construto, foram utilizadas as médias das respostas 4 (concordo parcialmente) e 5 (concordo totalmente) nas questões. No que diz respeito ao Construto de Diversidade, Equidade, Inclusão (DE&I) 64,2% dos respondentes concordam que a “COM4” (Gráfico 6), onde a média das respostas foi de 3,71, com um desvio padrão de 1,131, ficando evidenciado que é fundamental para a promoção da diversidade materializar os princípios de cidadania nas empresas comprometidas com responsabilidade social, o que está de acordo com Myers (2003), pois numa organização, a inclusão está totalmente ligada à cultura organizacional, podendo ser refletida no desenvolvimento de um ambiente organizacional que promova respeito e incentivo à diversidade e, conseqüentemente, acolhimento a todos os colaboradores.



**Fig. 6. DE&I**

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

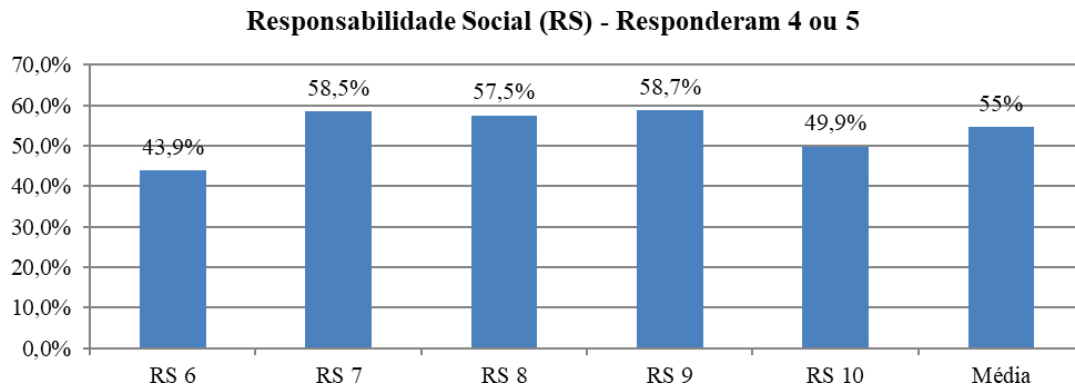
No que diz respeito ao ESG, no Construto de Responsabilidade Ambiental (RA) (Gráfico 7), observa-se que, na questão “RA 4”, 45,6% dos respondentes avaliam positivamente os esforços da organização em evitar impactos ambientais negativos, como a proteção ambiental e a prevenção da poluição, apresentando uma média de 3,26 e um desvio padrão de 1,225. Esse dado corrobora com os pressupostos teóricos de Carrieri et al. (2009), que afirmam que, à medida que as organizações avançam em suas políticas de responsabilidade social, elas passam a se preocupar mais com os impactos sociais e ambientais nas comunidades.



**Fig. 7. Responsabilidade ambiental**

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

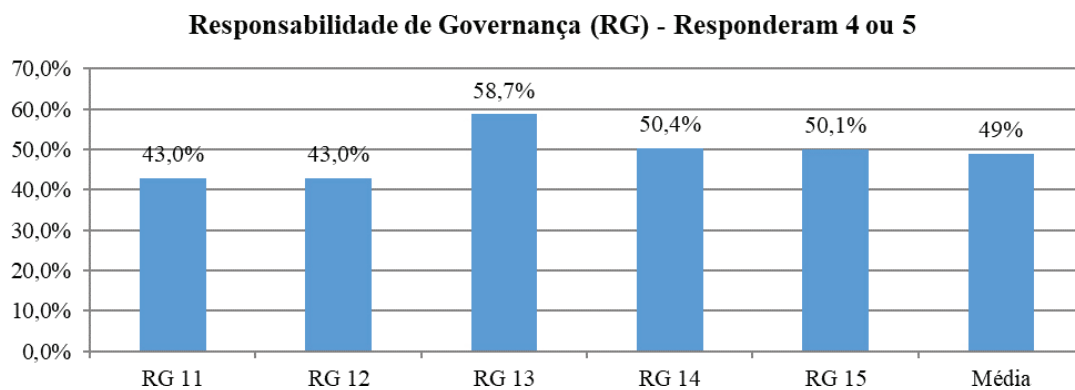
No que se refere ao Construto de Responsabilidade Social (RS), o Gráfico 8 evidencia que, na questão “RS 9”, 58,7% dos respondentes têm uma percepção positiva sobre as medidas adotadas pela organização para garantir um ambiente de trabalho seguro, apresentando uma média de 3,68 e um desvio padrão de 1,52. Esse resultado reflete como as políticas de responsabilidade social podem contribuir positivamente para o bem-estar e a segurança dos funcionários.



**Fig. 8.** Responsabilidade social

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Para avaliar a percepção positiva dos respondentes quanto ao Construto de Responsabilidade de Governança (RG), o Gráfico 9 revela que, na questão “RG 13”, 58,7% dos participantes consideram favoráveis as medidas adotadas pela organização em que trabalham para mitigar impactos negativos na gestão de riscos. A média obtida foi de 3,62, com um desvio padrão de 1,211. Esses resultados corroboram com o estudo de Sabino e Silva (2024), que argumentam que a Responsabilidade Social está se tornando cada vez mais relevante para as organizações, influenciando não apenas seus objetivos e estratégias, mas também o próprio propósito das empresas.



**Fig. 9.** Responsabilidade de governança

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou a importância da Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) e da Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG) a partir da percepção de 419 pessoas que atuam em diversas organizações do Nordeste do Brasil, utilizando uma pesquisa quantitativa e descritiva. A partir do entendimento desses fatores, pode-se incentivar os gestores a implementarem DE&I e ESG focadas nas práticas ambientais e ações sociais que agregam competitividade às empresas e melhoram a qualidade de vida das pessoas, bem como diminuem o impacto ambiental no meio ambiente.



No que tange o nível de maturidade das organizações na escala de Diversidade, Equidade, Inclusão (DE&I) percebeu-se que as empresas apresentam uma eficaz DE&I, pois a média das respostas foi de 58%, evidenciando que as organizações estão engajadas na inclusão ligada à cultura organizacional e questões qualitativas, podendo ser refletida no desenvolvimento de um ambiente organizacional que promova respeito e incentivo à diversidade e, conseqüentemente, acolhimento a todos os colaboradores que têm algum marcador social e identitário (gênero, raça, sexualidade, idade, classe, nacionalidade, etc).

Os resultados destacam que a maioria dos respondentes, representando 88,3% da geração Y, demonstrou uma percepção positiva quanto à importância da diversidade e inclusão nas organizações. Esse resultado é consistente com a literatura que destaca a relevância da diversidade para a inovação e o aprimoramento da cultura organizacional (Ferreira, 2023). No entanto, a análise revelou que 45,6% dos respondentes avaliam positivamente as práticas da organização em relação à proteção ambiental, o que pode indicar uma lacuna nas políticas de diversidade e inclusão. Em relação à Responsabilidade Ambiental, 45,6% dos respondentes avaliaram de forma positiva as iniciativas da organização para mitigar impactos ambientais negativos. Embora esse resultado seja indicativo de um certo nível de preocupação ambiental, a média de 3,26 e o desvio padrão de 1,225 sugerem que há espaço para melhorias nas práticas ambientais das empresas na região.

A percepção positiva sobre as práticas de Responsabilidade Social e de Governança foi expressiva, com 58,7% dos respondentes avaliando positivamente as medidas para garantir um ambiente de trabalho seguro e para mitigar impactos na gestão de riscos. Esses resultados são compatíveis com a literatura que sugere que práticas robustas de governança e responsabilidade social são essenciais para a sustentabilidade organizacional (Sabino & Silva, 2024).

Além disso, o estudo atingiu seus objetivos ao identificar e analisar as percepções sobre DE&I e ESG nas organizações do Nordeste do Brasil. A pesquisa destacou a crescente importância dessas práticas para os profissionais da região, evidenciando a necessidade de aprimorar as políticas de ESG para melhor atender às expectativas dos colaboradores. O desenvolvimento do *framework* proposto para análise dos aspectos de DE&I e ESG, por meio dos quatro construtos de pesquisa que foram validados estatisticamente, e visa oferecer uma base sólida para orientar as empresas e formuladores de políticas na promoção de práticas mais inclusivas e sustentáveis.

Entretanto, embora a pesquisa tenha gerado *insights* valiosos, algumas limitações devem ser consideradas, pois a amostra foi predominantemente composta por respondentes de Pernambuco (92,6%), o que pode limitar a generalização dos resultados para outras regiões do Nordeste. O uso do método Bola de Neve Virtual pode ter introduzido viés na amostra, uma vez que a participação foi incentivada por meio das redes sociais dos pesquisadores, o que pode ter influenciado a diversidade do perfil dos respondentes.

Como sugestões de estudos futuros, sugere-se uma análise mais abrangente em outros estados, bem como uma pesquisa qualitativa para mensurar as relações entre DE&I e ESG nas organizações.

## AGRADECIMENTOS

A pesquisa foi realizada com apoio financeiro da recebido do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) Brasil.



## REFERÊNCIAS

- Almada, L., Borges, R. S. G., & Ferreira, B. P. (2022). As estratégias da visão baseada em recursos naturais são lucrativas? Um estudo longitudinal do índice de sustentabilidade empresarial Brasileiro. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 24, 533-555.
- Baier, D., Rausch, T. M., & Wagner, T. F. (2020). The drivers of sustainable apparel and sportswear consumption: A segmented kano perspective. *Sustainability*, 12(7), 2788.
- Barney, J. B., Hesterly, W. S. (2011). *Administração estratégica e vantagem competitiva: conceitos e casos*. 3ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Bartholomew, D. J. (1984). The foundations of factor analysis. *Biometrika*, 71(2), 221-232.
- Barkemeyer, R., Revelli, C., Douaud, A. (2023). Selection bias in ESG controversies as a risk for sustainable investors. *Journal of Cleaner Production*, v. 405, p. 137035.
- Byrne, B. M. (2010) *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications and programming*. 2nd ed. New York: Taylor & Francis Group.
- Carrieri, A. de P., Silva, A. R. L. Da, Pimentel, T. D. (2009). O tema da proteção ambiental incorporado nos discursos da responsabilidade social corporativa. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 13, p. 1-16.
- Castro, B. B. V. (2023). Aplicabilidade da norma ABNT PR 2030 para im-plementação de ESG em empresas. 2024. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia Ambiental) – Instituto de Ciência e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista, Sorocaba.
- Castro, N. M. d.; Silva, M. E. (2020). A prática do consumo sustentável de energia elétrica no ambiente de trabalho. *Revista Reúna*, 27, (01-21).
- Chagas, G. M. de O., de Oliveira, V. M., & Correia, S. É. N. (2019). Comportamento de consumo de produtos com apelo ecológico: um levantamento com os alunos da UFCG/PB. *Revista Reúna*, 24(4), 65–83.
- Chen, W., Yang, L., Chi, G., & Zeng, J. (2024). Ecosystem degradation or restoration? The evolving role of land use in China, 2000–2020. *Environmental Monitoring and Assessment*, 196(3), 304.
- Costa, F. J. D., Ramos, R. R., Ramos, I. M. M., & Oliveira, L. G. L. (2013). Valores pessoais e gestão socioambiental: um estudo com estudantes de administração. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 14, 183-208.
- Dabbous, A., Horn, M., & Croutzet, A. (2023). Measuring environmental awareness: An analysis using google search data. *Journal of Environmental Management*, 346(118984), 118984.
- Da Silva, A. M., Da Silva, Á. L. L., Braga, N. C. de A., & Guimarães, D. B. (2023). Comportamento e consumo sustentável em viagens de turismo por natureza. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(2), 1910-1952.
- Da Silva, A. C. C., Guarnieri, P., Vieira, B. D. O., & Castelo-Branco, T. V. (2024). Analysis of Brazilian consumers' perceptions of cosmetics packaging from a circular economy perspective. *Environmental Quality Management*, 33(3), 309-320.
- De Castro, A. E., & Trevisan, M. (2021). Padrões insustentáveis de consumo: um panorama do desequilíbrio global nos hábitos individuais e suas consequências para o Desenvolvimento Sustentável. *Estudos de Administração e Sociedade*, 5(2), 22–40.
- De Guimarães, J. C. F., Severo, E. A., Klein, L. L., Dorion, E. C. H., Lazzari, F. (2023). Antecedents of sustainable consumption of remanufactured products: a circular economy experiment in the Brazilian context. *Journal of Cleaner Production*, v. 385, p. 135571.
- Ferreira, G. E. (2023). O empreendedorismo feminino: a diversidade e inclusão como alicerce da equidade de gênero. Universidade Federal de Santa Maria.



- Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. D. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião pública*, 16, 160-185.
- Fraga, M. O., Oliveira, E. R., Santos, G. C., & Ferreira, R. A. (2021). Índice de sustentabilidade empresarial e desempenho econômico-financeiro: estudo do setor brasileiro de energia elétrica. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, 12(3).
- Galbreath, J. (2013). ESG in focus: The Australian evidence. *Journal of Business Ethics*, v. 118, p. 529-541.
- Gil, A. C. (2007). Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas.
- Hair Jr. J.; Wolfinbarger, M.; Ortinau, D. J.; Bush, R. P. (2013). Fundamentos de pesquisa de Marketing. São Paulo: Bookman.
- Hair Jr. J. F., Black, W. C., Bardin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis: Pearson new international edition. 7ed. Pearson Education Limited, New York.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). IBGE. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html>
- Lawless, H. T., Heymann, H., Lawless, H. T., & Heymann, H. (2010). Descriptive analysis. *Sensory evaluation of food: Principles and practices*, 227-257.
- Luna, T. B., Severo, E. A., Medeiros, A. M., & Marinho, L. P. A. (2023). Inovação, liderança e práticas ambientais na performance organizacional do setor bancário: uma survey no Nordeste brasileiro. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, 20(1), 28-53.
- Lucas, E. C., Yoshikuni, A. C., & Di Agustini, C. A. (2022). Relação de causalidade entre os índices de sustentabilidade empresarial e Ibovespa no Brasil. *REUNIR Revista De Administração Contabilidade E Sustentabilidade*, 12(3), 30-42.
- Malhotra, N. K. (2012). Pesquisa de marketing. Porto Alegre: Bookman.
- Miralles-Quirós, M. M., Miralles-Quirós, J. L., Valente Gonçalves, L. M. (2018). The value relevance of environmental, social, and governance performance: The Brazilian case. *Sustainability*, v. 10, n. 3, p. 574.
- Mumelaš, D., & Bubić, B. K. (2024, Inverno 2). Research on sustainable habits of library staff. *Istraživanje o održivim navikama djelatnika knjižnica*.
- Myers, A. (2003). O valor da diversidade racial nas empresas. *Estudos AfroAsiáticos*, n. 3, p. 483-515.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*. 88 (5), 879-903.
- Park, H. J., & Lin, L. M. (2020). Exploring attitude–behavior gap in sustainable consumption: comparison of recycled and upcycled fashion products. *Journal of Business Research*, 117, 623–628.
- Reis, E. A., & Reis, I. A. (2002). Análise descritiva de dados. *Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG*, 1.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Sobral, F. (2011). Comportamento organizacional: Teoria e prática no contexto Brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil.
- Romero, C. S., Maimer, N., Bonacorso, A., Baiardo-Redaelli, M., Lombardi, G., Iwuchukwu, O. F., Ortalda, A., Schmid, B., Fleming, M., Landoni, G. (2023). Gender-gap in randomized clinical trials reporting mortality in the perioperative setting and critical care: 20 years behind the scenes. *Contemporary Clinical Trials Communications*, v. 33, p. 101117.
- Sabino, A. A., Silva, M. T. C. da. (2024). A responsabilidade social corporativa no contexto contemporâneo: conceitos e aplicações. *Revista de Trabalhos Acadêmicos Universo*, São Gonçalo, v. 8, n. 14.



- Saniuk, S., Grabowska, S., & Gajdzik, B. (2020). Personalization of products in the Industry 4.0 concept and its impact on achieving a higher level of sustainable consumption. *Energies*, 13(22), 5895.
- Santos, M. P. S dos, Patrocínio, T. F. (2022). Diversidade e inclusão nas empresas. *Revista Acadêmica Interdisciplinar INESP*, v. 4, p. 202-226.
- Sarstedt, M., Mooi, E., Sarstedt, M., & Mooi, E. (2019). Regression analysis. A concise guide to market research: The process, data, and methods using IBM SPSS Statistics, 209-256. Springer-Verlag GmbH
- Scott Jr, J. T. (1966). Factor analysis and regression. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 552-562.
- Severo, E. A., de Guimarães, J. C. F., Brito, L. M. P., & Dellarmelin, M. L. (2017). Environmental sustainability and sustainable consumption: the perception of baby boomers, generation x and y in Brazil. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 11(3), 92-110.
- Severo, E. A., De Guimarães, J. C. F., Dorion, E. C. H. (2018). Cleaner production, social responsibility and eco-innovation: generations' perception for a sustainable future. *Journal of Cleaner Production*, v. 186, p. 91-103.
- Severo, E. A., Guimarães, J. C. F. D., Dellarmelin, M. L., & Ribeiro, R. P. (2019). The influence of social networks on environmental awareness and the social responsibility of generations. *BBR. Brazilian Business Review*, 16, 500-518.
- Severo, E. A., Barbosa, Á. S. F., Mota, S. M., & de Brito Oliveira, M. (2020). A Influência do Marketing Verde no Consumo Sustentável: uma survey no Rio Grande do Norte. *Desenvolvimento em Questão*, 18(51), 268-280.
- Severo, E. A., Medeiros, A. M. T. V., Luna, T. B., Moraes, M. C., & Guimarães, J. C. F. de. (2021). Consciência Ambiental, Consumo Sustentável e Intenção de Compra de Smartphones Remanufaturados: Uma Survey no Nordeste do Brasil. *Desenvolvimento em Questão*, 19(56), 301-321.
- Severo, E. A., De Guimarães, J. C. F., Dellarmelin, M. L. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on environmental awareness, sustainable consumption and social responsibility: Evidence from generations in Brazil and Portugal. *Journal of Cleaner Production*, v. 286, p. 124947.
- Silveira dos Santos, M., Oestreich, L., Breunig, E. T., & Goldschmidt, A. I. (2021). Sustentabilidade e práticas sustentáveis: concepções de alunos de quintos anos do Ensino Fundamental. *Revista Prática Docente*, 6(2), e053-e053.
- Skivko, M., Korneeva, E., & Korableva, O. (2021). From sustainable habits to sustainable energy use: social sustainability in the context of digitization. *E3S web of conferences*, 250, 06002.
- Stanujkic, D., Popovic, G., Zavadskas, E. K., Karabasevic, D., & Binkyte-Veliene, A. (2020). Assessment of progress towards achieving sustainable development goals of the "Agenda 2030" by using the CoCoSo and the Shannon Entropy methods: The case of the EU countries. *Sustainability*, 12(14), 5717.
- Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations*. New York: William Morrow.
- Sun, Y., Luo, B., Wang, S., & Fang, W. (2021). What you see is meaningful: Does green advertising change the intentions of consumers to purchase eco-labeled products? *Business Strategy and the Environment*, 30(1), 694-704.
- Tan, Y. L., Yiew, T. H., Habibullah, M. S., Chen, J. E., Mat Kamal, S. N. I., & Saud, N. A. (2023). Research trends in biodiversity loss: a bibliometric analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(2), 2754-2770.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: Um debate em aberto. *Tematicas*, 22(44), 203-220.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 10 ed. São Paulo: Atlas.



Wang, Z., Liu, Q., & Hou, B. (2022). How does government information service quality influence public environmental awareness? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 177.

Winans, K., Dlott, F., Harris, E., Dlott, J. (2021). Sustainable value mapping and analysis methodology: enabling stakeholder participation to develop localized indicators mapped to broader sustainable development goals. *Journal of Cleaner Production*, v. 291, p. 125797.

Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman.