ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas

ODS e Engajamento Organizacional: A Liderança como Fator de Transformação para uma Cultura Sustentável

RESUMO:

Este estudo analisa como a liderança orientada pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) influencia o engajamento organizacional, tendo como unidade de análise o Relatório de Sustentabilidade 2023 da Grendene S.A. Parte-se do pressuposto de que estilos de liderança associados à sustentabilidade são capazes de reconfigurar práticas organizacionais e fortalecer o vínculo dos colaboradores com os objetivos institucionais. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza exploratória-descritiva, baseada em análise documental, com interpretação orientada por categorias analíticas derivadas da literatura sobre liderança transformacional, liderança autêntica e engajamento organizacional. Os resultados indicam que a incorporação dos ODS à estratégia organizacional está associada à promoção de práticas voltadas ao bem-estar, diversidade e inclusão, contribuindo para o fortalecimento do engajamento. Evidencia-se, ainda, que a liderança transformacional atua como vetor de mobilização coletiva, enquanto a liderança autêntica reforça a confiança e o senso de propósito. As evidências empíricas incluem iniciativas relacionadas à redução da pegada de carbono e ao uso de energia renovável. Como contribuição, o estudo avança ao articular liderança e sustentabilidade no contexto organizacional, indicando implicações gerenciais para a integração dos ODS às estratégias corporativas.

Palavras-chave: Liderança organizacional. Cultura organizacional sustentável. Engajamento dos colaboradores. Sustentabilidade corporativa.

ABSTRACT:

This study investigates how leadership oriented toward the Sustainable Development Goals (SDGs) influences organizational engagement, using the 2023 Sustainability Report of Grendene S.A. as the unit of analysis. It is based on the assumption that sustainability-oriented leadership styles can reshape organizational practices and strengthen employees' alignment with institutional objectives. Methodologically, this is a qualitative, exploratory-descriptive study based on document analysis, guided by analytical categories derived from the literature on transformational leadership, authentic leadership, and organizational engagement. The findings indicate that integrating SDGs into organizational strategy is associated with the promotion of practices related to well-being, diversity, and inclusion, contributing to enhanced engagement. Furthermore, transformational leadership emerges as a driver of collective mobilization, while authentic leadership reinforces trust and a sense of purpose. Empirical evidence includes initiatives related to carbon footprint reduction and the use of renewable energy. The study contributes by advancing the articulation

between leadership and sustainability in organizational contexts, offering managerial implications for the integration of SDGs into corporate strategies.

Keywords: Organizational leadership. Sustainable organizational culture. Employee engagement. Corporate sustainability.

1. INTRODUÇÃO

A busca por práticas empresariais que integrem aspectos sociais, ambientais e econômicos tem se intensificado nas últimas décadas, especialmente após a implementação da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). A Agenda 2030 apresenta os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que constituem um conjunto de 17 objetivos globais com o propósito de promover o desenvolvimento sustentável em suas diferentes dimensões (ONU, 2015). As empresas, como parte integrante da sociedade, são desafiadas a adotar esses objetivos em suas estratégias organizacionais, buscando alinhar crescimento econômico à sustentabilidade socioambiental. Nesse sentido, a liderança exerce um papel central na promoção dos ODS, sendo responsável por orientar o comportamento organizacional e engajar os colaboradores na implementação de práticas sustentáveis.

A liderança é capaz de influenciar significativamente a cultura organizacional, atuando como catalisadora de mudanças e mobilizadora de equipes em direção a um propósito comum (Schein, 2010). No contexto dos ODS, essa influência torna-se ainda mais relevante, pois líderes podem fomentar um ambiente de trabalho que valoriza a sustentabilidade e a responsabilidade social. Diferentes estilos de liderança, como a transformacional e a autêntica (Katchindele, 2024), podem contribuir para a construção de um ambiente organizacional que favorece a adoção dos ODS, ao inspirar os colaboradores a se comprometerem com práticas sustentáveis e a desenvolver um senso de pertencimento e propósito.

No entanto, a integração dos ODS às práticas organizacionais não está isenta de desafios. Muitas empresas enfrentam barreiras, como a resistência a mudanças, a falta de recursos e a necessidade de capacitação de lideranças para promover uma cultura de sustentabilidade. Além disso, a adoção dos ODS requer um esforço contínuo de engajamento dos colaboradores, o que demanda uma liderança proativa, capaz de motivar e alinhar as equipes aos objetivos estratégicos da empresa

(Pimenta, et al., 2023). Diante desse contexto, surge o seguinte questionamento: como a liderança pode atuar como um fator de transformação para a promoção dos ODS e o engajamento dos colaboradores em práticas sustentáveis dentro das organizações?

Este artigo tem como objetivo principal analisar o papel da liderança na promoção dos ODS e seu impacto no engajamento organizacional, destacando como a atuação dos líderes pode transformar a cultura organizacional em direção a práticas mais sustentáveis. Para tanto, busca-se compreender de que forma diferentes estilos de liderança podem influenciar a motivação e o comprometimento dos colaboradores com os ODS, bem como explorar os desafios e oportunidades que emergem nesse processo.

A justificativa para este estudo reside na relevância crescente dos ODS para as organizações, especialmente no contexto de um mercado cada vez mais exigente em termos de responsabilidade social e ambiental. Compreender como a liderança pode contribuir para o engajamento organizacional voltado aos ODS é fundamental para o desenvolvimento de estratégias que promovam um ambiente de trabalho comprometido com a sustentabilidade. Além disso, este estudo busca contribuir com a literatura sobre liderança e comportamento organizacional, ao fornecer uma análise das práticas de liderança que favorecem a integração dos ODS e o engajamento das equipes. Espera-se que os resultados desta pesquisa possam oferecer subsídios para gestores e líderes interessados em implementar uma cultura organizacional alinhada aos princípios da Agenda 2030, promovendo, assim, um impacto positivo nas dimensões social, ambiental e econômica.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estilos de Liderança e a Influência no Comportamento Organizacional

A liderança organizacional é amplamente reconhecida como uma das forças motrizes na formação e na manutenção da cultura organizacional. Diferentes estilos de liderança têm o potencial de influenciar, de maneira significativa, o comportamento dos colaboradores, afetando seu comprometimento, motivação e a forma como se relacionam com os objetivos da organização (Schein, 2010). Entre os principais

estilos, destacam-se a liderança transformacional e a autêntica, que têm se mostrado particularmente eficazes para inspirar comportamentos alinhados com práticas sustentáveis e a promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A liderança transformacional caracteriza-se por promover mudanças positivas e elevar o nível de conscientização dos colaboradores quanto à importância de valores compartilhados, como a sustentabilidade e a responsabilidade social (Northouse, 2018). Segundo Bass e Riggio (2005), líderes transformacionais são capazes de motivar suas equipes a transcender interesses pessoais em prol de metas organizacionais coletivas, promovendo engajamento e um ambiente de cooperação. Esse estilo de liderança tem uma conexão estreita com a promoção dos ODS, pois incentiva os colaboradores a adotar uma perspectiva de longo prazo e de impacto coletivo, fundamental para práticas organizacionais sustentáveis.

Por outro lado, a liderança autêntica, que se fundamenta na transparência, ética e coerência entre discurso e ação, é apontada como uma prática que fortalece a confiança dos colaboradores na liderança e fomenta um senso de pertencimento e propósito (Avolio; Gardner, 2005, 2018; Helmuth, et al., 2023). Essa abordagem incentiva uma relação mais genuína e engajada entre líderes e liderados, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional que valoriza os ODS como parte intrínseca de suas atividades. Ao serem orientados por líderes autênticos, os colaboradores se sentem motivados a integrar os valores organizacionais em seu próprio comportamento (Katchindele, 2024), o que promove uma cultura organizacional coesa e orientada para a sustentabilidade.

Assim, ao alinhar a liderança transformacional e autêntica com os princípios dos ODS, os líderes tornam-se agentes de transformação cultural, influenciando diretamente o comportamento organizacional e incentivando o engajamento dos colaboradores em práticas sustentáveis. Esse processo, no entanto, não é isento de desafios, pois a mudança de cultura demanda tempo e esforço contínuos para superar barreiras organizacionais e resistências internas.

2.2 ODS como Diretriz de Sustentabilidade e o Papel da Liderança no Engajamento Organizacional

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) representam um conjunto de 17 objetivos e 169 metas propostas pela Organização das Nações Unidas (ONU)

na Agenda 2030, que visa abordar e solucionar os principais desafios sociais, ambientais e econômicos do mundo. Voltados para promover o desenvolvimento sustentável em diversas áreas, como a erradicação da pobreza, educação de qualidade, igualdade de gênero, consumo e produção responsáveis, os ODS oferecem uma estrutura ampla e prática que guia empresas, governos e a sociedade em direção a um futuro mais sustentável e equitativo (ONU, 2015).

Para as empresas, os ODS servem como diretriz estratégica que permite alinhar suas operações e práticas com questões globais emergentes, integrando a sustentabilidade às suas ações e estratégias de longo prazo. No contexto organizacional, os ODS são mais que um compromisso ético; são uma oportunidade de inovação, competitividade e crescimento sustentável. Organizações que integram os ODS em sua estratégia conseguem, ao mesmo tempo, atender às expectativas de um mercado cada vez mais consciente e responder às demandas de clientes e parceiros por práticas responsáveis e transparentes.

No entanto, para que os ODS sejam incorporados efetivamente na cultura organizacional, a liderança desempenha um papel crucial. É por meio de uma liderança comprometida e alinhada com os valores de sustentabilidade que os ODS deixam de ser apenas metas teóricas e passam a integrar as práticas e comportamentos no ambiente de trabalho. Líderes que adotam e promovem os ODS influenciam a percepção dos colaboradores sobre o propósito da organização e podem fomentar um engajamento mais profundo e significativo, orientado para o cumprimento de objetivos compartilhados. Nesse sentido, a liderança funciona como um elo entre os objetivos estratégicos globais e as ações cotidianas dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho que valoriza a responsabilidade social e ambiental (Pimenta et al., 2023).

Além disso, os ODS oferecem uma perspectiva de gestão que transcende a simples obtenção de lucro e incentiva as organizações a buscarem valor compartilhado, ou seja, um valor que seja benéfico tanto para a empresa quanto para a sociedade.

A liderança, ao incorporar os ODS como um pilar estratégico, age como facilitadora do engajamento dos colaboradores, promovendo uma cultura de sustentabilidade e incentivando a participação ativa em práticas que gerem valor para a empresa e para a sociedade (Pimenta et al., 2023). Líderes que impulsionam uma visão clara e mobilizadora são capazes de inspirar suas equipes a contribuírem de

maneira significativa para o alcance das metas organizacionais (Silva, et al., 2022) e para o cumprimento dos ODS. Essa abordagem permite que as empresas não apenas se posicionem de maneira responsável frente às demandas de sustentabilidade, mas também fortaleçam sua reputação e competitividade no mercado.

Além disso, ao integrar os ODS nas estratégias organizacionais, a liderança desempenha um papel fundamental na promoção de resultados que beneficiem tanto a organização quanto a comunidade. A adoção de práticas que alinham os interesses empresariais aos objetivos de desenvolvimento sustentável potencializa o impacto positivo da empresa na sociedade e contribui para a criação de um ambiente de trabalho que valoriza o propósito e a contribuição de cada colaborador (ONU, 2015). Nesse sentido, líderes que promovem uma visão de sustentabilidade tendem a alcançar maior engajamento e satisfação entre os colaboradores, o que resulta em uma força de trabalho mais comprometida e produtiva.

A implementação dos ODS como diretriz empresarial, entretanto, enfrenta desafios, como a necessidade de capacitar líderes e colaboradores para que compreendam e integrem esses objetivos em suas atividades diárias. É essencial que a liderança assuma um papel ativo na comunicação e no alinhamento dos valores dos ODS com a missão e os objetivos organizacionais, a fim de superar resistências e criar um ambiente de trabalho colaborativo e sustentável. Dessa forma, a liderança assume um papel estratégico na formação de uma cultura organizacional orientada para os ODS, promovendo o engajamento da equipe e impulsionando resultados que beneficiam tanto a empresa quanto a sociedade.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo adota uma abordagem qualitativa para explorar o papel da liderança na promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e seu impacto no engajamento organizacional. A análise qualitativa é fundamentada em dados secundários, que segundo Gil e Reis Neto (2020) a análise em dados secundários se qualifica como um dos tipos de pesquisa exploratória.

A pesquisa é de natureza exploratória e qualitativa, pois visa aprofundar o entendimento sobre as estratégias de liderança para a promoção dos ODS e engajamento dos colaboradores, considerando as práticas reportadas por uma

empresa do setor calçadista. A análise qualitativa permitirá identificar padrões, comportamentos e diretrizes que caracterizam o compromisso da liderança com a sustentabilidade e o impacto desse compromisso no ambiente organizacional.

Os dados secundários foram obtidos a partir do Relatório de Sustentabilidade 2023 da Grendene S.A., que aborda as principais ações da empresa relacionadas aos ODS, à gestão de sustentabilidade e ao engajamento de colaboradores. Esse relatório foi selecionado por fornecer um panorama detalhado das práticas de governança, das políticas de sustentabilidade e das iniciativas de responsabilidade social corporativa, facilitando a análise da atuação da liderança e seu reflexo no comportamento organizacional.

A análise dos dados foi conduzida por meio da análise de conteúdo (Bardin, 2011), que consiste em categorizar e interpretar as informações textuais presentes no relatório. O processo de análise foi organizado em três etapas principais:

1. Leitura e Organização dos Dados: Inicialmente, foi realizada uma leitura detalhada do relatório para identificar as seções relevantes que abordam as práticas de sustentabilidade, as iniciativas voltadas aos ODS e o engajamento dos colaboradores.
2. Codificação e Categorização Temática: As informações relevantes foram codificadas e agrupadas em categorias temáticas que correspondem aos tópicos centrais da pesquisa, como liderança e Cultura Organizacional; Engajamento dos Colaboradores com os ODS e Resultados de Sustentabilidade.
3. Interpretação e Discussão dos Resultados: A última etapa envolve a interpretação das categorias temáticas, com base no referencial teórico sobre liderança, sustentabilidade e comportamento organizacional. Essa interpretação permitiu compreender como a Grendene S.A. utiliza a liderança para promover os ODS e envolver os colaboradores em práticas sustentáveis.

O estudo está limitado à análise de um único relatório de sustentabilidade de uma empresa específica, o que restringe a generalização dos resultados para outros contextos empresariais. Além disso, a análise baseia-se em dados secundários, o que limita a capacidade de explorar as percepções individuais dos colaboradores e líderes da empresa. No entanto, o relatório de sustentabilidade oferece uma visão abrangente das práticas organizacionais e das diretrizes da liderança, sendo uma fonte rica para a análise qualitativa proposta.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise do Relatório de Sustentabilidade 2023 da Grendene S.A. permite identificar como a liderança da empresa tem promovido uma cultura organizacional orientada para a sustentabilidade e o engajamento dos colaboradores com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esta seção está dividida em categorias temáticas, abordando a liderança e a cultura organizacional, o engajamento dos colaboradores com os ODS e os resultados de sustentabilidade, alinhando-as ao referencial teórico sobre liderança, engajamento organizacional e sustentabilidade.

4.1 Liderança e Cultura Organizacional

A Grendene adota uma abordagem estratégica e orientada para a sustentabilidade, onde a liderança desempenha um papel fundamental ao integrar valores de sustentabilidade em todas as suas operações. Segundo o relatório, a empresa consolidou seus direcionadores estratégicos, que orientam a liderança e suas equipes em áreas-chave como diversidade, inclusão e educação para sustentabilidade. Esse direcionamento reflete a capacidade da liderança de criar uma visão mobilizadora, engajando a equipe em práticas alinhadas aos ODS.

Além disso, a empresa demonstra compromisso em promover o protagonismo dos colaboradores, incentivando-os a desenvolver seu potencial e compartilhar conhecimentos. O ‘Programa de Potenciais’ e a ‘Universidade Grendene’ são iniciativas que exemplificam como a empresa estimula a eficiência organizacional e a inovação entre os colaboradores. Essa abordagem está alinhada com a liderança transformacional, que inspira a equipe a se comprometer com metas coletivas e contribui para uma cultura organizacional engajada nos princípios dos ODS.

Conforme Silva, et al., (2020), uma visão clara é essencial para que os líderes inspirem o engajamento das equipes e alinhem o comportamento organizacional com objetivos de longo prazo. Além disso, a liderança transformacional, conforme descrita por Bass e Riggio (2005), é eficaz na promoção de mudanças culturais ao motivar e engajar os colaboradores a transcenderem interesses pessoais em prol de metas coletivas. Na Grendene, iniciativas como o ‘Programa de Potenciais’ e a ‘Universidade Grendene’ exemplificam como a liderança transformacional inspira os colaboradores

a desenvolverem seu potencial e a se comprometerem com práticas sustentáveis, fortalecendo uma cultura organizacional engajada nos princípios dos ODS.

Schein (2010) também destaca que a cultura organizacional é moldada pelo comportamento dos líderes e pelos valores transmitidos continuamente à equipe. A Grendene demonstra esse princípio ao promover o protagonismo dos colaboradores e criar um ambiente que favorece a educação contínua em sustentabilidade. Esse alinhamento entre os valores organizacionais e as práticas sustentáveis reflete uma cultura orientada para o engajamento e o comprometimento com os ODS.

4.2 Engajamento dos Colaboradores com os ODS

A Grendene desenvolve diversas iniciativas que visam não apenas o cumprimento dos ODS, mas também o engajamento dos colaboradores em práticas sustentáveis. Um exemplo é o foco da empresa em produção limpa e responsável, que se reflete na adoção de práticas voltadas para a redução de impacto ambiental e a utilização de energia de fontes 100% renováveis. Essas práticas não apenas reforçam o compromisso da organização com os ODS, mas também promovem um ambiente de trabalho que valoriza o propósito e a sustentabilidade.

A empresa também prioriza o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores, com investimentos significativos em saúde e segurança do trabalho, além de ações educativas voltadas para a saúde mental e prevenção de doenças. Essas iniciativas são representativas de uma liderança autêntica, que visa não só a motivação dos colaboradores, mas também a criação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo. O compromisso da Grendene com a diversidade e inclusão reforça a busca por um ambiente onde cada colaborador se sente valorizado e apoiado.

Northouse (2018) aborda como a liderança autêntica pode inspirar um comprometimento genuíno dos colaboradores ao criar um ambiente de confiança e ética. A liderança autêntica na Grendene é observada em ações como a promoção do bem-estar, da saúde mental e da inclusão, fortalecendo o engajamento dos colaboradores. Segundo Avolio e Gardner (2005), esse estilo de liderança permite que os colaboradores percebam um alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais, o que reforça seu comprometimento com os objetivos sustentáveis da empresa.

Helmuth, et al., (2023) ressaltam que o engajamento é impulsionado quando os colaboradores encontram significado e segurança em seu trabalho. A Grendene atende a esses princípios ao investir na saúde e segurança de seus colaboradores e ao desenvolver ações educativas que envolvem toda a equipe, tornando o trabalho significativo e incentivando a adesão às práticas sustentáveis. O compromisso da Grendene com a diversidade e a inclusão, por exemplo, reflete a criação de um ambiente onde todos os colaboradores se sentem valorizados, o que é essencial para a construção de um engajamento organizacional robusto.

4.3 Resultados de Sustentabilidade

Os resultados da Grendene em 2023 evidenciam o impacto positivo de sua estratégia orientada para os ODS. A empresa destaca a redução de sua pegada de carbono, com uma diminuição significativa nas emissões, registrando apenas 210,85g CO_2 por par, o que representa uma redução superior a 40% desde 2021. Além disso, a empresa foi reconhecida com premiações importantes, como o Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol e o prêmio Design For a Better World (DFBW), que refletem seu compromisso contínuo com a transparência e a inovação em sustentabilidade.

Esses resultados indicam que a Grendene não apenas adota práticas sustentáveis, mas também busca liderar pelo exemplo, promovendo ações que demonstram a viabilidade de uma produção sustentável em larga escala. A capacidade de adaptação da empresa a cenários adversos e seu empenho em cumprir os ODS reforçam a visão de que a liderança eficaz é um fator de transformação na construção de uma cultura organizacional orientada para a sustentabilidade.

Segundo Elkington (2001), empresas sustentáveis devem buscar resultados positivos nas dimensões ambiental, social e econômica, o que ele define como a abordagem do Triple Bottom Line. A Grendene exemplifica essa abordagem ao liderar pelo exemplo e integrar os ODS como parte de suas práticas operacionais, demonstrando a viabilidade de uma produção sustentável em larga escala.

Berlato et al., (2016) argumenta que a sustentabilidade pode ser uma fonte de vantagem competitiva para as organizações, e os resultados alcançados pela Grendene mostram que o engajamento com os ODS e a adoção de práticas

inovadoras de sustentabilidade geram um impacto positivo não apenas no meio ambiente, mas também na reputação e competitividade da empresa no mercado. A adaptação a cenários adversos e o empenho em cumprir os ODS reforçam a ideia de que a liderança eficaz e orientada para a sustentabilidade pode transformar a cultura organizacional, promovendo engajamento e resultados que beneficiam tanto a empresa quanto a sociedade.

A análise do Relatório de Sustentabilidade 2023 da Grendene S.A. demonstra que a liderança eficaz desempenha um papel essencial na promoção dos ODS e na construção de uma cultura organizacional voltada para a sustentabilidade. Por meio de práticas de liderança transformacional e autêntica, a Grendene não apenas inspira e engaja seus colaboradores, mas também fortalece seu compromisso com a responsabilidade socioambiental. As iniciativas voltadas para o bem-estar dos colaboradores, a promoção de uma produção limpa e responsável, e a busca por resultados sustentáveis evidenciam uma abordagem integrada que favorece o desenvolvimento econômico, ambiental e social.

Esses resultados reforçam a visão de que o alinhamento entre a liderança e os ODS pode gerar um ambiente de trabalho mais engajado e comprometido, além de criar vantagens competitivas duradouras para a empresa. Assim, a Grendene posiciona-se como uma referência no setor calçadista, demonstrando a viabilidade e os benefícios de integrar a sustentabilidade como eixo estratégico central de suas operações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou o papel da liderança na promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e seu impacto no engajamento organizacional, utilizando o Relatório de Sustentabilidade 2023 da Grendene S.A. como fonte de dados secundários. A análise revelou que uma liderança eficaz, alinhada aos princípios de sustentabilidade, pode transformar a cultura organizacional, promovendo práticas que beneficiam tanto a empresa quanto a sociedade. A Grendene exemplifica essa abordagem ao incorporar os ODS em suas operações, utilizando estratégias de liderança transformacional e autêntica para inspirar e mobilizar seus colaboradores em prol de objetivos coletivos.

A liderança transformacional é destacada como uma força mobilizadora que contribui para a construção de uma cultura organizacional engajada nos princípios dos ODS, enquanto a liderança autêntica fortalece a confiança e o comprometimento dos colaboradores. O estudo também evidenciou que o engajamento dos colaboradores é impulsionado por ações que valorizam o bem-estar, a diversidade e a inclusão, promovendo um ambiente onde cada indivíduo se sente parte de um propósito maior. Os resultados de sustentabilidade da Grendene em 2023, como a significativa redução de sua pegada de carbono e o uso de energia renovável, reforçam o potencial da liderança sustentável em promover impactos positivos nas dimensões ambiental, social e econômica.

Os resultados deste estudo apontam para algumas recomendações práticas que podem auxiliar líderes e gestores na integração dos ODS em suas organizações:

1. Incorporação dos ODS na Estratégia Organizacional: É fundamental que líderes estabeleçam uma visão clara e inspiradora que alinhe os objetivos organizacionais aos ODS, comunicando essa visão de forma consistente e mobilizadora para toda a equipe. Essa prática fortalece o comprometimento dos colaboradores e orienta suas ações para metas sustentáveis.

2. Investimento em Capacitação e Educação para Sustentabilidade: Iniciativas como treinamentos, programas de desenvolvimento e educação contínua, voltadas para o entendimento e a aplicação dos ODS, podem potencializar o engajamento dos colaboradores. A criação de plataformas internas de aprendizagem, como a Universidade Grendene, serve como exemplo de uma abordagem que valoriza o conhecimento e o desenvolvimento contínuo.

3. Promoção de um Ambiente Inclusivo e Valorizador do Bem-Estar: Práticas que visem a saúde, a segurança e a inclusão dos colaboradores não só promovem o engajamento, mas também criam uma cultura organizacional saudável e alinhada aos princípios de responsabilidade social. Essas ações tornam o ambiente de trabalho mais atrativo e reforçam o compromisso da organização com os valores de sustentabilidade.

4. Comunicação Transparente e Responsável: Os líderes devem praticar uma comunicação que destaque os resultados e os desafios relacionados às práticas sustentáveis. A transparência fortalece a confiança dos colaboradores e demonstra o compromisso real da organização com os ODS.

Com base nos resultados observados, futuras pesquisas podem aprofundar a análise do papel da liderança na promoção dos ODS em diferentes contextos organizacionais. Algumas sugestões incluem: Estudos comparativos entre setores; Percepções dos colaboradores sobre práticas de liderança e sustentabilidade; e, Desafios e oportunidades para liderança de pequenas e médias empresas na adoção dos ODS.

As considerações finais deste estudo sugerem que a integração dos ODS na cultura organizacional, liderada por uma visão mobilizadora e autêntica, gera um ambiente de trabalho onde a sustentabilidade se torna um valor compartilhado por todos os colaboradores. Esse alinhamento entre liderança e objetivos sustentáveis não apenas fortalece a competitividade e a reputação da empresa, mas também contribui de maneira significativa para um futuro mais justo e equilibrado.

REFERÊNCIAS

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. The Leadership Quarterly, 16, 315–338. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.

Avolio, B. J., Wernsing, T., & Gardner, W. L. (2018). Revisiting the development and validation of the authentic leadership questionnaire: Analytical clarifications. Journal of Management, 44, 399–411. https://doi.org/10.1177/0149206317739960

BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2011.

Bass, B. M.; Riggio, R. E. (2005). Transformational Leadership. In P. Lawrence Erlbaum Associates (Ed.), Transformational Leadership: Second Edition (Second Edi). https://doi.org/10.4324/9781410617095.

BERLATO, Larissa F; SAUSSEN, Fabiane; GOMEZ, Luiz S. R. A sustentabilidade empresarial como vantagem competitiva em branding. DAPesquisa, v. 11, n.15, p. 24-41, 2016. DOI: 10.5965/1808312911152016024.

ELKINGTON, John. Canibais com Garfo e Faca. São Paulo: Makron Books, 2001.

GIL, Antonio Carlos; DOS REIS NETO, Aline Crespo. Survey de experiência como pesquisa qualitativa básica em administração. Ciências da Administração, v. 22, n. 56, p. 125-137, 2020.

GRENDENE. [Site Institucional]. Relatório de Sustentabilidade 2023. Disponível https://grendene.com.br/sustentabilidade/wp-content/uploads/2024/08/Relatorio-de-Sustentabilidade-Grendene-2023.pdf Acesso em: 02/11/2024.

HELMUTH, Catherine A.; COLE, Michael S.; VENDETTE, Sebastien. Actions are authentic, but are leaders? A reconceptualization of authenticity and leadership practice. 2023.

KATCHINDELE, Miguel; GOMES, Rosa; YAMBO, Nelson. Liderança Organizacional: Uma Revisão Integrativa. Revista Academicus: Revista multidisciplinar, v. 2, n. 2, p. 29-41, 2024.

NORTHOUSE, P. G. (2018). Leadership: theory and practice (8th ed.). California: Sage Publications.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (A/70/L.1). 2015.

PIMENTA, Alcineide Aguiar; PÉRICO, Eduardo; SINDELAR, Fernanda Cristina Wiebusch. INDÚSTRIA CALÇADISTA BRASILEIRA: uma análise das práticas sustentáveis de empresas certificadas pelo selo origem sustentável. Revista de Gestão Social e Ambiental, v. 17, n. 3, p. e03292-e03292, 2023.

SCHEIN, Edgar H. Organizational culture and leadership. John Wiley & Sons, 2010.

SILVA, Elvis Joel Rodrigues da et al. A Influência Dos Estilos De Liderança Na Capacidade De Aprendizagem No Uso Do Orçamento: Um Estudo Em Cooperativas Agroindustriais. 2022.