

RESPONSABILIDADE SOCIAL E CULTURA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DOS IMPACTOS SOBRE A CULTURA ORGANIZACIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA NO MUNICÍPIO DE ITAMARAJU-BA¹

Osangela dos Santos Silva dos Reis²
Lívia França Bohana³

RESUMO: Este artigo abordou o tema Responsabilidade Social Empresarial e Cultura Organizacional em uma instituição financeira no município de Itamaraju-BA. E planeja responder à seguinte problemática: Como a implementação das Práticas de Responsabilidade Social Empresarial pode influenciar a Cultura Organizacional de uma instituição financeira no município de Itamaraju-BA? Para responder a este problema, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a influência da implementação das práticas de Responsabilidade Social Empresarial na cultura organizacional. Sendo este norteado pelos objetivos específicos que são: contextualizar responsabilidade social empresarial e cultura organizacional; apresentar as principais influências da implementação de responsabilidade empresarial; demonstrar a prática de RSE (Environmental, Social and Governance) - Ambiental, Social e Governança podem influenciar as relações da empresa com os Stakeholders. Esse estudo será subsidiado pelo tipo de metodologia quantitativa e qualitativa, por apresentar embasamento da análise de pesquisa bibliográfica e documental coletados em páginas virtuais acadêmicas, biblioteca virtual, livros eletrônicos, artigos científicos, além da aplicação de questionário para coleta de dados com liderança, colaboradores e sociedade local. Esta estratégia de pesquisa permitirá avaliação do impacto da RSE na gestão empresarial corporativa, na relação com colaboradores e na sociedade. A pesquisa é relevante por apresentar o entendimento conceitual de responsabilidade social empresarial e cultura organizacional, assim como identificar as principais influências da implementação das práticas de RSE e seus impactos. Este estudo contribui para o entendimento da implementação das práticas de responsabilidade social e suas influências na cultura organizacional, desempenho dos colaboradores e impacto nas relações com os stakeholders.

1934

Palavras-chave: Responsabilidade Social. Cultura Organizacional. Stakeholders.

¹Artigo apresentado à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Administração, em 2025.

²Graduando em Administração pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas.

³Professor-Orientador. Mestre em Educação. Docente na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas.

ABSTRACT: This article addressed the topic of Corporate Social Responsibility and Organizational Culture in a financial institution in the city of Itamaraju, Bahia. It aims to answer the following question: How can the implementation of Corporate Social Responsibility Practices influence the Organizational Culture of a financial institution in the city of Itamaraju, Bahia? To answer this question, the general objective of this research is to analyze the influence of the implementation of Corporate Social Responsibility practices on the organizational culture. This is guided by the specific objectives that are: to contextualize corporate social responsibility and organizational culture; to present the main influences of the implementation of corporate responsibility; to demonstrate how CSR practices can influence the perception of the company's employees; to analyze how ESG (Environmental, Social and Governance) practices can influence the company's relationships with Stakeholders. This study will be supported by quantitative and qualitative methodology, as it presents a basis for the analysis of bibliographic and documentary research collected from academic websites, virtual libraries, electronic books, scientific articles, in addition to the application of a questionnaire to collect data from leaders, employees and local society. This research strategy will allow the assessment of the impact of CSR on corporate business management, on the relationship with employees and on society. The research is relevant because it presents the conceptual understanding of corporate social responsibility and organizational culture, as well as identifying the main influences of the implementation of CSR practices and their impacts. This study contributes to the understanding of the implementation of social responsibility practices and their influences on organizational culture, employee performance and impact on relationships with stakeholders.

Keywords: Social Responsibility. Organizational Culture. Stakeholders.

RESUMEN: Este artículo aborda el tema de la Responsabilidad Social Corporativa y la Cultura Organizacional en una institución financiera de Itamaraju, Bahía. Su objetivo es responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo puede la implementación de prácticas de Responsabilidad Social Corporativa influir en la cultura organizacional de una institución financiera de Itamaraju, Bahía? Para responder a esta pregunta, el objetivo general de esta investigación es analizar la influencia de la implementación de prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en la cultura organizacional. Esto se basa en los siguientes objetivos específicos: contextualizar la responsabilidad social corporativa y la cultura organizacional; presentar las principales influencias de la implementación de la responsabilidad corporativa; demostrar cómo las prácticas de RSE pueden influir en la percepción de los empleados de la empresa; y analizar cómo las prácticas ESG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) pueden influir en las relaciones de la empresa con los grupos de interés. Este estudio se sustentará en una metodología cuantitativa y cualitativa, ya que presenta una base para el análisis de investigación bibliográfica y documental recopilada en sitios web académicos, bibliotecas virtuales, libros electrónicos y artículos científicos, además de la aplicación de un cuestionario para recopilar datos de líderes, empleados y la sociedad local. Esta estrategia de investigación permitirá evaluar el impacto de la RSE en la gestión empresarial, en la relación con los empleados y en la sociedad. La investigación es relevante porque presenta la comprensión conceptual de la responsabilidad social corporativa y la cultura organizacional, además de identificar las principales influencias de la implementación de prácticas de RSE y sus impactos. Este estudio contribuye a la comprensión de la implementación de prácticas de responsabilidad social y sus influencias en la cultura organizacional, el desempeño de los empleados y el impacto en las relaciones con los grupos de interés.

1935

Palabras clave: Responsabilidad social. Cultura organizacional. Grupos de interés.

I INTRODUÇÃO

A evolução da administração no Brasil tem sido marcada por contínuas transformações, impulsionadas por novos cenários e desafios organizacionais. Nesse contexto, o tema abordado para pesquisa é: responsabilidade Social Empresarial e Cultura Organizacional em uma instituição financeira no município de Itamaraju-BA. O propósito desta pesquisa é responder à seguinte questão problemática: Como a implementação das Práticas de Responsabilidade Social Empresarial pode influenciar a Cultura Organizacional de uma instituição financeira no município de Itamaraju-BA?

Mostrado o problema, portanto, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a influência da implementação das práticas de Responsabilidade Social Empresarial na cultura em uma instituição financeira no município de Itamaraju-BA.

Os objetivos específicos são, contextualizar responsabilidade social empresarial e cultura organizacional; apresentar as principais influências da implementação de práticas de responsabilidade empresarial; demonstrar as práticas de RSE pode influenciar a percepção dos colaboradores da empresa; analisar as práticas de ESG (*Environmental, Social and. Governance*) — Ambiental, Social e Governança podem influenciar as relações da empresa com os Stakeholders.

O tema de pesquisa abordado, é pertinente devido ao atual cenário empresarial, onde a prática de responsabilidade social empresarial, tornou-se uma ferramenta administrativa estratégica para implantar os princípios da sustentabilidade e da ética em suas operações. Sobretudo, para o fortalecimento da marca e competitividade no mercado.

Entretanto, adotar as práticas de responsabilidade social transcende a mera conformidade com normas legais e éticas, deve estar alinhada à cultura organizacional, o ambiente de trabalho e aos valores individuais. Nesse sentido (Dias, 2012, p. 94) destaca que a responsabilidade social deve ser abordada integralmente, com a ética empresarial construída coletivamente e incorporada à cultura organizacional, onde se manifestam valores, crenças e normas que orientam o comportamento dos colaboradores.

Para construção da pesquisa, foi utilizada a metodologia bibliográfica descritiva e explicativa com abordagem quantitativa e qualitativa, por apresentar suporte de embasamento da análise de pesquisas bibliográficas e documental, coletados em páginas virtuais acadêmicas, biblioteca virtuais, livros eletrônicos, artigos científicos em site de referência, além da aplicação

de questionário para a coleta de dados, com o presidente, funcionários e sociedade local, esta estratégia de pesquisa permitirá avaliação do impacto da RSE na gestão empresarial, na relação com colaboradores e na sociedade.

A revisão de literatura se desdobra em seis etapas, a primeira etapa, apresenta o contexto histórico de responsabilidade social empresarial e cultura organizacional. A segunda etapa, descreve o conceito de responsabilidade social empresarial e cultura organizacional, a terceira etapa, destaca as principais influências da implementação de responsabilidade social na cultura organizacional quarta etapa a implementação das práticas de responsabilidade social empresarial alinhado com a cultura organizacional e o ambiente de trabalho social e responsável e pôr fim a quinta etapa, descreve as influências da ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE) nas relações da empresa com os stakeholders.

Embora o tema responsabilidade social empresarial seja amplamente estudado, poucos se debruçam a investigar e analisar seus impactos diretos na percepção e no bem-estar dos colaboradores. Portanto, este trabalho contribuirá para essa área de pesquisa, investigando como a implementação das práticas de responsabilidade social influencia a cultura organizacional e a percepção dos colaboradores. Essa pesquisa está em consonância com a recomendação de Jordão (2019, p.6), em que sugere em desenvolver e compor ao modelo que permite analisar essas relações.

1937

A pesquisa contribui na compreensão sobre a influência da implementação das práticas de responsabilidade social empresarial na cultura organizacional e no desempenho dos colaboradores. Agregando, dessa forma, ao planejamento empresarial, estratégias pertinentes para implementação de responsabilidade social alinhada com a cultura organizacional e os princípios da sustentabilidade.

2 METODOLOGIA

A metodologia científica detalha todo o processo percorrido pela ciência para elucidar dúvidas com resposta concreta embasada em evidências. Matias, (2016, p.43), define metodologia como “a lógica do procedimento científico com um caráter normativo que diferencia claramente da teoria (subjetiva)”. Além disso, a metodologia científica, em razão de ser um processo criterioso e rigoroso, protegerá a pesquisa de influências subjetivas do pesquisador. Assim, o resultado será mais preciso e fundamentado.

Um posicionamento de valor é a designação objetiva, por parte do pesquisador, de um valor moral existente na sociedade, o pesquisador precisa se posicionar e indicar claramente por qual corrente epistemológica ele irá proceder para estudar o seu tema de pesquisa. Em outras palavras, porque é como (metodológica e epistemologicamente) ele apresenta um determinado posicionamento de valor em relação ao tema de pesquisa. (Alexandre, 2021, p. 8).

Este artigo é baseado em pesquisa bibliográfica e documental, demonstrando a importância da revisão da literatura para a compreensão do estado atual do tema, conforme salientam Santos e Filho (2012, p.83). A forma de abordagem desta pesquisa é qualitativa, quantitativa, combinando a interpretação de fenômenos e a atribuição de significados com a coleta e análise de dados numéricos para identificar padrões e tendência, segundo Matias (2016, p.88). Essa combinação entre a interpretação de significados e a análise de dados numéricos é fundamental para identificar padrões e tendências complexas, proporcionando uma visão mais ampliada e fundamentada.

Para identificar os fatores que contribuem para o caso em estudo, a pesquisa adotou um procedimento explicativo. O levantamento bibliográfico foi realizado em páginas virtuais acadêmicas, bibliotecas virtuais, livros eletrônicos e artigos científicos. A coleta de dados de campo ocorreu em uma instituição financeira no município de Itamaraju–BA, por meio de questionário estruturado, instrumento adequado para alcançar os objetivos da pesquisa e o universo investigado, conforme orienta (Matias, 2016, p. 90). Portanto, a escolha dessa metodologia e a aplicação de ferramentas de coleta específicas permitiram um cuidado em assegurar a validade e a confiabilidade dos resultados, contribuindo para a compreensão do cenário estudado.

1938

Jordão (2019, p.6) menciona que poucos estudos avaliam as práticas de responsabilidade social no ambiente interno. Assim, esta pesquisa planeja preencher essa lacuna, analisando a influência da implementação das práticas de responsabilidade social na cultura organizacional e no bem-estar dos colaboradores.

A pesquisa iniciou no mês de fevereiro de 2025, sendo analisados 11 artigos, em seguida 2 dissertações de mestrado, 1 dissertação de doutorado, 15 livros eletrônicos. A análise foi realizada do acervo da biblioteca, coletado em páginas virtuais acadêmicas, biblioteca virtual, livros eletrônicos, artigos científicos em sites.

3 BREVE HISTÓRICO MUNDIAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, EMPRESARIAL E CULTURA ORGANIZACIONAL

É importante observar que a ideia de responsabilidade social possui um histórico que se estende ao século XIX, com raízes tanto nos Estados Unidos quanto na Europa. Naquela época, a permissão para as empresas operarem não era primariamente uma questão de interesse econômico-privado, mas sim uma concessão do Estado ou da monarquia. Os soberanos emitiam alvarás para corporações de capital aberto que prometiam entregar benefícios à sociedade.

Segundo Ashley (2018, p.4), a partir da década de 1970, a responsabilidade social tornou-se um tema de debate, com autores defendendo e criticando o conceito. Os opositores se baseiam nas teorias da propriedade, defendida por Friedman, e da função institucional, proposta por Leavitt. Friedman argumentava que a administração de uma empresa, como representante dos acionistas, tem a obrigação principal de buscar a maximização dos lucros, desde que nos limites legais. Essa abordagem reflete uma visão mais restrita do papel empresarial, limitando as ações sociais a um plano secundário ou apenas estratégico, o que levanta questionamentos sobre a amplitude das responsabilidades corporativas na sociedade atual.

Ao analisar a trajetória da responsabilidade social no cenário brasileiro, observa-se que, apesar da existência de iniciativas sociais por parte de empresários desde o século XIX, não possui um ponto de partida histórico único e claramente delimitado. Contudo, um evento que impulsionou a discussão foi a publicação, em 1965, da “Carta de Princípios dos Dirigentes Cristãos de Empresas”, emitida pela Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas do Brasil (ADCEBrasil).

A importância desse documento reside no fato de ter empregado pela primeira vez a expressão responsabilidade social das empresas (DIAS, 2012, p. 38). Essa iniciativa demonstra que, mesmo diante de um histórico de ações sociais esporádicas, a formalização e a conceituação da responsabilidade social no Brasil foram gradualmente construídas, refletindo a necessidade de uma base teórica e prática para as relações entre empresas e sociedade.

Segundo Dias (2012, p.38), a carta ressalta que as desigualdades econômicas e o atraso de certas regiões do país decorrem, em parte, da falta de consciência do setor empresarial em relação às suas responsabilidades sociais. Além disso, o documento convoca os empresários a assumirem suas responsabilidades. Essa perspectiva inicial da responsabilidade social no Brasil, articulada na Carta de 1965, já evidenciava a necessidade de uma atuação empresarial que fosse

além da lucratividade, reconhecendo o impacto social e a cidadania corporativa como elementos essenciais para o desenvolvimento do país.

A evolução do conceito de cultura organizacional foi marcada pela influência de diversas áreas, com destaque para a antropologia cultural, que forneceu a base conceitual e lógica para sua compreensão. A cultura organizacional ganhou destaque na década de 1980, impulsionada tanto por pesquisas acadêmicas quanto por publicações populares, evidenciando a ideia de que as organizações possuíam culturas distintas, com valores e crenças compartilhadas. (FREITAS, 2012, p.3).

Esse período marcou a transição de uma visão estrutural e racionalista das empresas para um entendimento mais complexo, que reconhece a dimensão, do comportamento coletivo como fatores determinantes para o sucesso e a identidade de uma organização.

Revistas como Fortune e Business Week, bem como jornais como o The New York Times, dedicaram espaço significativo ao tema. Entre os marcos desse período, destaca-se a publicação do artigo *Corporate Culture the hard-to-change values that spell success or failure* na Business Week em 1980, que se tornou uma referência seminal e contribuiu para a difusão de livros de grande sucesso sobre cultura organizacional. (FREITAS, 2012, p.3). Esse engajamento da imprensa demonstrou que a cultura não era mais um conceito restrito ao meio acadêmico, mas se tornava um fator estratégico reconhecido publicamente, demonstrando a percepção crescente de que a compreensão dos valores e crenças de uma organização era essencial para sobrevivência no mercado.

1940

3.1 CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

A análise sobre a responsabilidade social empresarial vai além das regras legais e éticas, apresentando-se como um elemento central para a sustentabilidade e o impacto positivo das organizações na sociedade. Conforme ressaltado pela perspectiva de Chiavenato (2021, p.42), a RSE se manifesta como um compromisso ativo das empresas com o bem-estar coletivo. Isso significa que a busca por resultados de mercado deve ocorrer em conjunto com a criação de valor para os diversos stakeholders.

A definição de responsabilidade social proposta por Carroll permanece como referência essencial. O conceito desenvolvido pelo autor influenciou a criação de modelos de gestão de responsabilidade social. Segundo Carroll (1979 apud CAJAZEIRA E BARBIERI, 2016, p. 30), a responsabilidade social das empresas abrange as expectativas econômicas, legais, éticas e discricionárias que a sociedade deposita nas organizações em um determinado período. Essa estrutura de responsabilidades, embora tenha sido proposta há décadas, continua a oferecer um

esboço para analisar e guiar o desempenho social das empresas e no alinhamento com os valores e as necessidades da comunidade em que estão inseridas.

A evolução da responsabilidade social empresarial tem sido objeto de estudo por diversos autores. Borger (2001, p.15), em sua tese de doutorado, analisa o artigo de Carroll (1989), 'Corporate Social Responsibility', e destaca que, embora o conceito fundamental de responsabilidade social permaneça consistente na literatura, as transformações sociais e as novas expectativas da sociedade exigem a adaptação e o desenvolvimento de práticas empresariais alinhadas com as demandas contemporâneas.

Diante das transformações globais, as empresas transcendem o papel de agentes econômicos, tornando-se atores sociais com responsabilidade na construção de um mundo mais justo e sustentável. Ao adotar práticas de responsabilidade social empresarial, as organizações fortalecem sua reputação, consolidam relações com seus stakeholders e contribuem para um futuro melhor (DIAS, 2012, p.1). Isso evidencia que a atuação corporativa está ligada ao bem-estar coletivo, indicando que a sustentabilidade dos negócios depende de sua capacidade de gerar valor compartilhado e de se alinhar às demandas socioambientais.

Nessa perspectiva, Leandro e Rebelo (2011, p.14) argumentam que a responsabilidade social é uma ferramenta estratégica que reflete o compromisso da empresa com a sociedade.

1941

Complementando essa visão, Michel e Lampert (s/d apud Leandro e Rebelo, 2011) enfatizam que a responsabilidade social envolve um compromisso com os stakeholders, promovendo a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Esse entendimento reforça que as empresas, ao adotarem práticas socialmente responsáveis, não apenas cumprem com suas obrigações éticas, mas também fortalecem sua reputação, atraem e retêm talentos, demonstrando que o investimento em responsabilidade social é um diferencial competitivo para a sustentabilidade corporativa.

Consoante ao pensamento de Leandro e Rebelo (2011), Jordão (2019, p.9) diz que a responsabilidade social empresarial está interligada aos valores e ética da empresa. Sobretudo, ao tomar decisões que consideram impactos sociais e ambientais, as organizações demonstram o seu compromisso com seus stakeholders. Essa abordagem sugere que a responsabilidade social não é um departamento isolado, mas sim um princípio que deve guiar todas as escolhas estratégicas e operacionais da empresa. Ao internalizar esse princípio, as organizações cultivam um relacionamento de confiança com os stakeholders.

Conforme a análise de Cajazeira e Barbieri (2016, p. 29), a obra de Carnegie, “O evangelho da riqueza”, defendia a filantropia e a necessidade de um bem-estar social mais amplo. No entanto, a contradição entre suas ações filantrópicas e as condições laborais em suas empresas provocou críticas, levando alguns a julgar a filantropia como uma hipocrisia, ilustrada pela frase “uma mão dava uma pequena parcela de muito que tirava com a OUTRA”. Esse contraste entre a imagem pública e a realidade operacional de Carnegie é um ponto fundamental na história da responsabilidade social, ao expor as complexidades e os desafios de conciliar a busca por lucro com a atuação social.

Diante desse contexto contraditório entre as práticas de responsabilidade social e o cotidiano do ambiente de trabalho, que afetam não apenas os colaboradores, mas todos os stakeholders, é essencial investigar a implementação dessas práticas e sua relação com a cultura organizacional. Compreender essa dinâmica é fundamental para as organizações integrarem a responsabilidade social à sua identidade e operação, assegurando que os compromissos externos se reflitam internamente e, assim, fortaleçam a cultura da empresa.

3.2 CONCEITO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura de uma organização formada por valores, crenças e normas compartilhadas que guiam o comportamento dos indivíduos, por das interações sociais e, ao consolidar padrões coletivos, estabelece uma identidade a seus membros, permitindo-lhes o reconhecimento e a distinção em relação a outras entidades (DIAS, 2013, p. 69). Tal perspectiva evidencia que a cultura organizacional vai além de regras, ela representa a base da empresa, definindo o modo como as ações são conduzidas e percebidas, e influenciando no desempenho global. Portanto, a cultura representa um fator estratégico essencial ao sucesso a longo prazo.

A cultura organizacional, conforme a definição Madruga (2021, p. 115), se manifesta no comportamento da empresa, sendo influenciada pela liderança, pelas ações dos gestores e pelas estratégias de gestão de pessoas. Ela representa o conjunto de valores compartilhados pelos colaboradores, moldando a identidade da organização, sendo referida como seu “DNA corporativo”. Essa visão destaca que a cultura é um elemento vivo e dinâmico, constantemente moldado e reforçado pelas interações diárias e pelas diretrizes da alta gestão. Assim, a compreensão e o gerenciamento estratégico da cultura tornam-se fundamental para alinhar os

objetivos individuais aos organizacionais, criando um ambiente coeso e produtivo que reflete os princípios da empresa.

A cultura de um grupo pode ser definida como aprendizagem acumulada e compartilhada à medida que esse grupo soluciona problemas de adaptação externo e de integração eterna, que tem funcionado bem o suficiente para ser considerada válida e consequentemente, ensinada aos novos membros com a maneira correta de perceber, pensar, sentir e comportar em relação a esses problemas. Essa aprendizagem acumulada é um padrão de crenças, valores, normas comportamentais que acaba sendo subestimado como uma premissa básica e, por fim, deixa de ser percebido. (SHEIN, 2022, p. 27).

A relação entre a cultura organizacional e as práticas de responsabilidade social é um campo de estudo que tem sido explorado por diversos autores, como Jordão (2019), Persicha et al. (2018), Lee e Kim (2017) e Lee et al. (2013). A investigação dessa interação é indispensável para compreender como as empresas desenvolvem sua interação, tanto em seu ambiente interno quanto em suas interações externas. A conformidade entre os valores propagados pela organização e as ações que ela efetivamente pratica, é um fator determinante para o engajamento dos colaboradores e para a sustentabilidade de suas iniciativas internas e externas.

É essencial que as empresas cultivem uma cultura que valorize a responsabilidade social para gerar benefícios mútuos (AMARAL, 2004, p. 54). Citando Ashey (2003), Amaral (2004) destaca que a responsabilidade social estratégica catalisa a formação de uma nova cultura, onde práticas sustentáveis se integram ao dia a dia. Esse processo evidencia que a responsabilidade social, quando estratégica, transforma a identidade da empresa, equilibrando lucro com impacto positivo.

1943

3.3 INFLUÊNCIAS DA IMPLEMENTAÇÃO DAS PRÁTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

A responsabilidade social empresarial (RSE) vai além da filantropia, exigindo compromisso da alta administração e integração estratégica. Segundo Borger (2001, p. 71), a RSE engloba toda a cadeia produtiva e o ciclo de vida dos produtos, demandando uma visão ampla dos impactos no ambiente e nos stakeholders. Essa evolução conceitual sinaliza que a RSE é uma gestão integrada, buscando harmonizar o desempenho econômico com a sustentabilidade social e ambiental.

A responsabilidade social empresarial (RSE) é complexa, com diversas práticas e impactos. Para equilibrar a abrangência e a viabilidade da pesquisa, este estudo foca em indicadores específicos de RSE que influenciam a cultura organizacional (BORGER, 2001, p.

88). Assim, a análise do bem-estar dos colaboradores e da percepção social da empresa será feita por meio da satisfação no trabalho, da percepção dos colaboradores e da reputação da empresa. Essa delimitação permite uma compreensão específica de como ações de RSE, moldam a cultura e a imagem corporativa.

A satisfação no trabalho gera maior comprometimento e produtividade. Estudos, como o de Jordão (2019, p. 20), confirmam que essa atitude positiva se traduz em baixo absenteísmo, alto desempenho, satisfação dos consumidores e maior retenção de colaboradores. Assim, o bem-estar dos colaboradores é fundamental para o sucesso integral da organização, influenciando tanto a eficiência interna quanto a percepção externa da empresa.

A percepção é como colaboradores interpretam o ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2021, p. 205; MCSHANE E GLINOW, 2014, p. 91). No contexto da RSE, uma percepção positiva sobre o engajamento social da empresa leva a maior confiança e aceitação interna, especialmente com o alinhamento de valores e ações (JORDÃO, 2019, p. 23). Assim, a coerência nas ações de RSE é fundamental para a credibilidade interna, validando o papel social da organização.

A reputação corporativa é a visão dos stakeholders sobre a empresa, desenvolvida por interações e influenciada por fatores como desempenho e responsabilidade social (DIAS, 2012, 1944 p. 88). Essa construção temporal espelha a atuação integral da organização, exigindo coerência entre discurso e prática. Gerenciá-la implica consolidar valores e condutas consistentes para garantir a confiança e a prosperidade empresarial.

As práticas de responsabilidade social demonstram o compromisso da empresa com seus stakeholders, fortalecendo a confiança e a reputação, seu maior ativo intangível. Dias (2012, p. 88) indica que essa estratégia gera uma imagem positiva e promove conhecimento, sendo um investimento de longo prazo que constrói uma reputação sólida e conscientiza colaboradores sobre a responsabilidade socioambiental e ecológica. Isso mostra que a RSE é um instrumento de transformação cultural e de alinhamento de valores das partes envolvidas.

3.4 IMPLEMENTAÇÃO DAS PRÁTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL ALINHADO COM A CULTURA ORGANIZACIONAL E O AMBIENTE DE TRABALHO SOCIAL E RESPONSÁVEL

A implementação de sistemas de RS exige o engajamento ativo dos funcionários. Conforme Trennepohl (2023, p. 95), a eficácia das práticas ESG baseia-se no exemplo e

comprometimento da alta liderança. Assim, a cultura organizacional deve refletir a missão e os valores da empresa, priorizando ética e conformidade. Essa abordagem demonstra que a responsabilidade social é uma cultura vivida de cima para baixo, consolidada pela participação de todos para a credibilidade e durabilidade das iniciativas.

A participação dos colaboradores em iniciativas de RS exige diálogo e negociação para definir a atuação (DIAS, 2012, p. 177). Para um sistema de gestão de RS eficaz, a comunicação transparente e o diálogo constante entre funcionários, representantes e alta direção são essenciais. Essa abordagem reforça que a RS é um esforço colaborativo, onde o engajamento genuíno garante a legitimidade das ações e sua integração à cultura organizacional.

Complementando Dias (2012), Borger (2001, p. 74) afirma que a efetividade da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) depende de um alinhamento interno que minimize obstáculos e maximize a colaboração com os stakeholders. Esse alinhamento exige estruturas que fomentem cooperação e diálogo. Isso mostra que a RSE é um compromisso concretizado na cultura interna, impulsionando impactos mais profundos e duradouros.

A ISO 26000 estabelece princípios de responsabilidade social, enfatizando o respeito aos stakeholders. A norma exige transparência, com divulgação clara de informações sobre decisões e atividades que impactam a sociedade e o meio ambiente (DIAS, 2012, p. 134). Essa perspectiva reforça que a responsabilidade social é uma cultura de abertura e diálogo, essencial para construir credibilidade e confiança, pilares do desenvolvimento sustentável.

1945

3.5 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (ESG) AMBIENTAL, SOCIAL E GOVERNANÇA, E SUAS INFLUÊNCIAS NAS RELAÇÕES DA EMPRESA COM OS STAKEHOLDERS

A ESG tornou-se um requisito indispensável para a sustentabilidade dos negócios, surgindo de um movimento global intensificado nas últimas décadas. Marcos, como a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, em Estocolmo (1972), e o Acordo de Paris (2015) estabeleceram metas claras para questões como biodiversidade, recursos naturais, educação, diversidade, inclusão e mudanças climáticas (SOLER E PALERMO, 2023, p. 9). Nesse contexto, ao alinhar suas operações a esses pilares, as empresas respondem às expectativas e constroem um futuro mais sustentável para todos os stakeholders, garantindo sua credibilidade e capacidade de adaptação.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU são um marco histórico na busca por um mundo mais justo e sustentável, servindo como guia para todos os atores sociais (GRI; UN GLOBAL COMPACT; WBCSD, 2015 apud SOLER E PALERMO, 2023, p. 17). Essa iniciativa global estabelece um propósito compartilhado, oferecendo às empresas um roteiro claro para alinhar estratégias de negócio ao impacto social e ambiental positivo, transformando a sustentabilidade em oportunidade de inovação.

No Brasil, há um esforço crescente para alinhar práticas de responsabilidade social com normas ESG. Uma pesquisa da revista Exame (TRENEPOHL, 2023, p. 93) revela que empresas avançam em transparência, mas precisam melhorar em diversidade e clima. Essa análise revela que, embora o Brasil esteja progredindo na agenda ESG, especialmente em transparência, ainda persistem desafios em áreas como diversidade e ações climáticas. Isso destaca a necessidade de um compromisso contínuo e mais aprofundado por parte das organizações para que as práticas ESG sejam verdadeiramente integradas em todas as suas dimensões.

O termo ESG (Environmental, Social and Governance), ou ASG, define um conjunto de critérios ambientais, sociais e de governança essenciais para avaliação de riscos e decisões de investimento. Isso significa que investidores vão além de indicadores financeiros, considerando também os fatores ambientais, sociais e governança da empresa (SOLER E PALERMO, 2023, p. 25). Essa abordagem demonstra a evolução do mercado financeiro para uma visão mais ampla da sustentabilidade, incentivando práticas corporativas responsáveis que equilibram lucro e impacto positivo no planeta e na sociedade.

Enquanto a sustentabilidade clássica de Brundtland (1987) foca em atender necessidades presentes sem comprometer o futuro, o ESG (Ambiental, Social e Governança) abrange um aspecto mais amplo. Ele inclui relações com stakeholders, responsabilidade social e governança corporativa, além do ambiente (TRENEPOHL, 2023, p. 101). Essa distinção mostra que o ESG é uma metodologia mais completa para gerenciar o impacto empresarial, alinhando as organizações às demandas da atualidade por transparência, ética e valor compartilhado com todos os seus stakeholders.

A adoção das práticas de ESG representa o compromisso empresarial com os pilares ambiental, social e de governança, visando mitigar impactos negativos e assegurar a transparência na gestão. Conforme Soler e Palermo (2023, p. 9), essa estratégia fortalece a reputação, amplia a confiança dos stakeholders e concorre para um futuro mais sustentável.

Portanto, integrar o ESG de forma estratégica não é apenas uma questão de conformidade, mas uma exigência fundamental que aprimora a credibilidade corporativa e a solidez do negócio, criando valor para todas as partes envolvidas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 A EMPRESA

O Conselho Monetário Nacional (CMN), por meio das resoluções n.º 4.327/2014, n.º 4.557/2017 e n.º 4.943/2021, estabeleceu diretrizes para que as instituições financeiras (IFs) implementem políticas de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC) e gerenciem riscos socioambientais (TRENEPOHL, 2023, p. 217). Essa evolução regulatória demonstra um avanço fundamental na internalização dos fatores ESG no setor financeiro brasileiro, impulsionando a transição para uma economia mais verde e socialmente responsável.

Para investigar a implementação dessas normas, este estudo foi realizado na instituição financeira situada no município de Itamaraju-BA. O objetivo foi compreender a percepção dos principais atores envolvidos, os colaboradores, a liderança e a sociedade sobre esse processo. Para a coleta de dados, foram aplicados questionários utilizando como base o modelo de gestão da Fundação Nacional da Qualidade.

1947

Foram aplicados um questionário de autoavaliação interna, respondido pela liderança e pelos colaboradores, e um questionário externo, direcionado à sociedade. Estes instrumentos permitiram analisar a percepção dos stakeholders sobre a implementação das práticas de responsabilidade social (RSE) e ESG e seus reflexos na cultura organizacional da instituição.

Nesse contexto de crescente importância da responsabilidade socioambiental no setor financeiro, líder no sistema financeiro cooperativo do Brasil, apresenta-se como um caso relevante para analisar a implementação das diretrizes do CMN e a percepção dos stakeholders. A instituição financeira é composta por uma extensa rede de 328 cooperativas singulares e 16 cooperativas centrais. Dentro dessa estrutura, a unidade regional atua como uma singular no município de Itamaraju-BA.

Fundada em 1995 por produtores rurais com capital inicial de R\$ 4.000,00, resultado da contribuição de R\$ 200,00 de cada um dos fundadores, a Cooperativa evoluiu. (CARIBÉ, 2022, p. 50-61-75). Essa progressão reflete a maturidade e capacidade de adaptação da cooperativa, consolidando-a como um importante pilar de desenvolvimento econômico e social na região.

A atuação da instituição financeira transcende a oferta de serviços, pautando-se em um propósito de conectar pessoas para promover justiça financeira e prosperidade. Sua visão é ser referência em cooperativismo, impulsionando o desenvolvimento econômico e social das comunidades. Para isso, sua missão é oferecer soluções inovadoras e sustentáveis por meio da cooperação. Essa orientação é guiada por valores como respeito às pessoas, sustentabilidade, ética, excelência, liderança inspiradora, inovação e simplicidade.

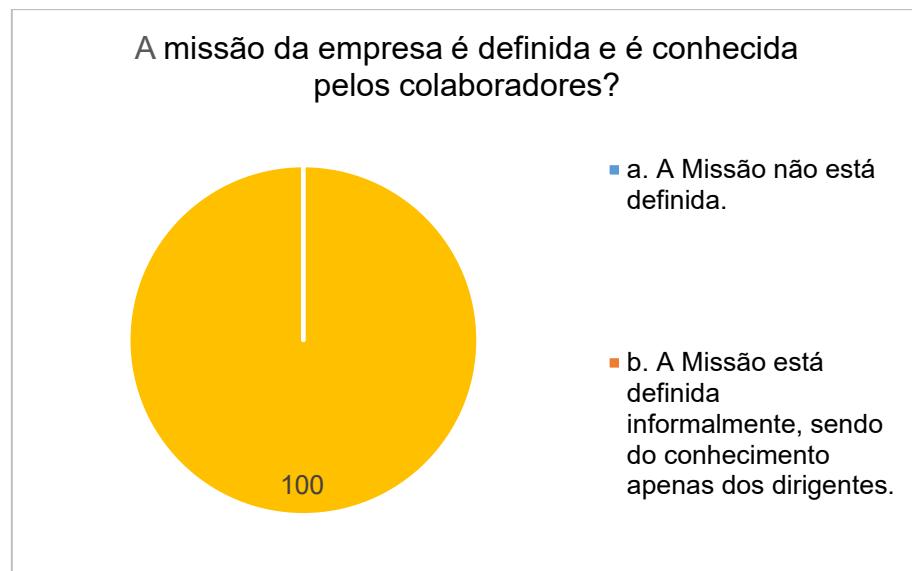
4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.2.1 Questionário Aplicado a Liderança da Instituição Financeira

Para esta pesquisa, os dados coletados por meio da aplicação de um questionário estruturado, direcionado a uma liderança da instituição financeira analisada, visa obter dados relevantes para o estudo. A elaboração do questionário baseou-se no Modelo de Excelência da Gestão (MEG) da Fundação Nacional da Qualidade (FNQ), nos quesitos de responsabilidade social e parte interessada. Os dados foram coletados a partir da percepção de um único gestor participante da pesquisa.

Gráfico 1 - A Definição da Missão

1948

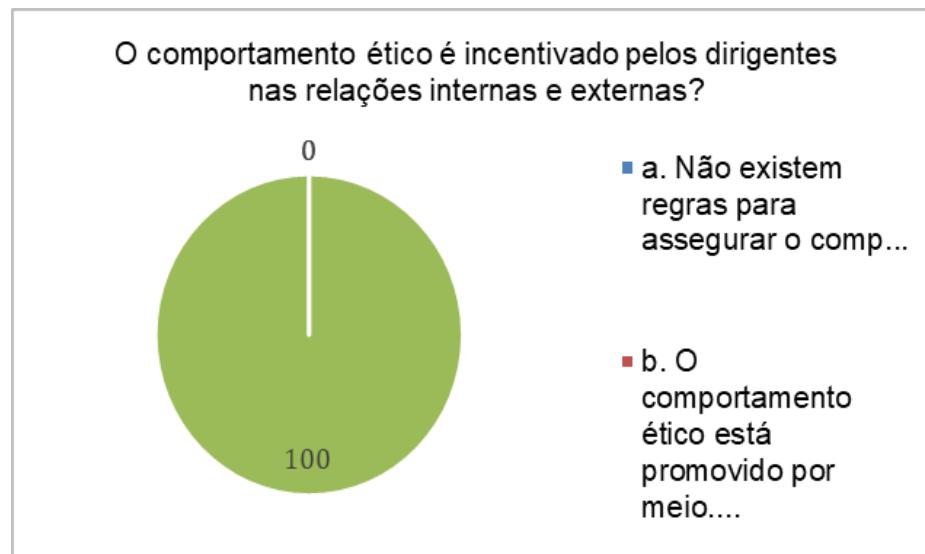


Fonte: Autoria Própria, 2025.

O resultado referente a esta questão indicou que 100% da liderança percebe que missão está definida e registrada sob a forma escrita, conhecida e entendida por todos os colaboradores.

Essa percepção se alinha com a teoria de Edgar Schein (2022, p. 27) sobre como a liderança é fundamental na formação e manutenção da cultura organizacional através da definição de sua missão e valores. A clareza da missão e a promoção da ética por parte da liderança são elementos fundamentais para uma cultura coerente com a ESG.

Gráfico 2 - Incentivo ao Comportamento Ético na Instituição



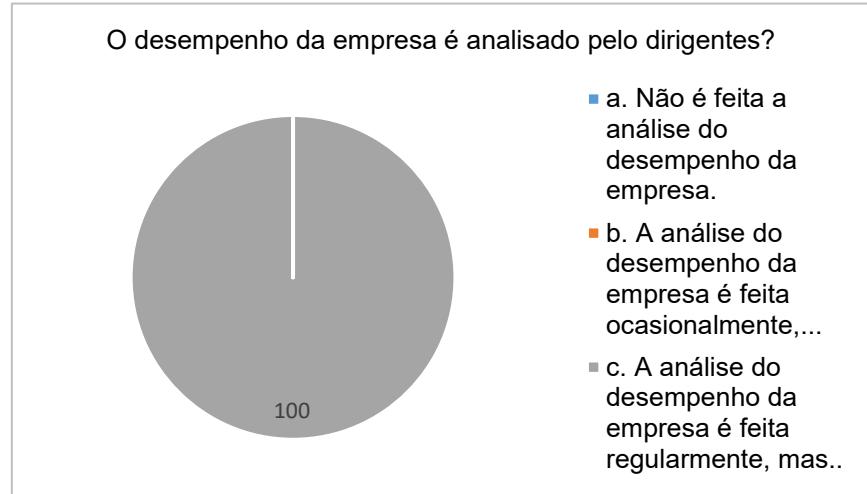
1949

Fonte: Autoria Própria, 2025.

O resultado indica que a liderança tem a percepção de que o comportamento ético não só está formalmente estabelecido em regras escritas, mas também é conhecido e praticado pelos dirigentes. Isso sugere um compromisso formal e prático com a ética na instituição. A ética empresarial, quando construída coletivamente e incorporada à cultura organizacional, influencia diretamente o comportamento dos colaboradores e a relação com os stakeholders. Segundo Trennepohl (2023, p. 95), o sucesso das práticas ESG está intrinsecamente ligado ao exemplo e engajamento da alta liderança.

Portanto, a percepção de que um comportamento ético é ativamente incentivado desde a gestão superior promove uma cultura de responsabilidade social bem estabelecida. Deste modo, sugere-se que a instituição formule um cronograma de reunião para tratar de assuntos sobre ética no ambiente organizacional, já que na análise das informações os dirigentes não possuem essa prática de reuniões habituais ao conselho ético.

Gráfico 1 - Análise de Desempenho da Empresa

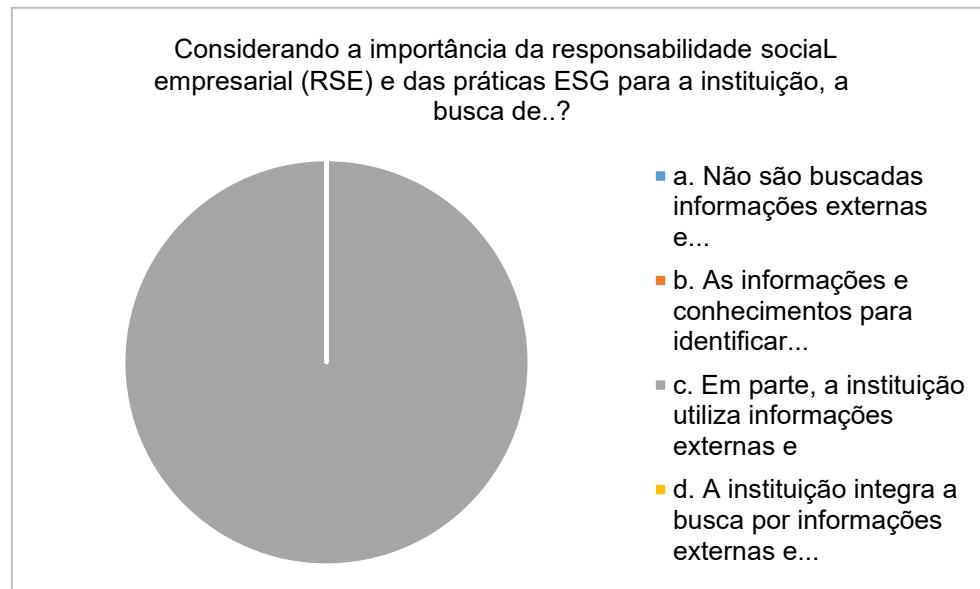


Fonte: Autoria Própria, 2025.

O monitoramento das operações da instituição é evidente pela análise de desempenho, embora parcial. A inclusão de fatores ESG no mercado financeiro ressalta a importância de conciliar lucro e impacto positivo (TRENNEPOHL, 2023, p. 43). No entanto, este estudo limitou-se à percepção da liderança sobre o desempenho, sem aprofundar indicadores. Sugere-se que futuras pesquisas que incluam a percepção dos stakeholders a dados como relatórios de sustentabilidade e balanços sociais, para uma análise ESG mais completa.

1950

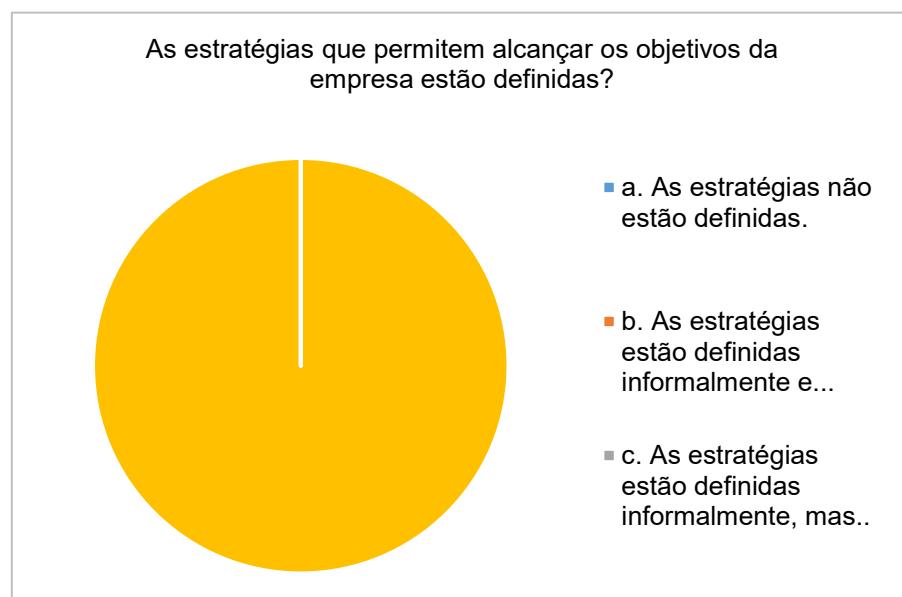
Gráfico 2 - Inovação e Engajamento ESG/RSE



Fonte: Autoria Própria, 2025.

A instituição demonstra esforço em inovação e incentivo aos colaboradores, com alinhamento natural à RSE/ESG. Contudo, a falta de formalização pode limitar impactos positivos sobre esses esforços. Conforme Soler e Palermo (2023, p. 17), ODS oferecem um roteiro para inovação sustentável. A liderança é fundamental para incentivar estrategicamente a inovação alinhada aos pilares ESG, transformando oportunidades em ações intencionais para a cultura e a sustentabilidade. Sendo assim, é necessária a formalização desses processos, já que estes tornam as relações mais profissionais.

Gráfico 3 - As Estratégias para alcançar os Objetivos da Empresa



1951

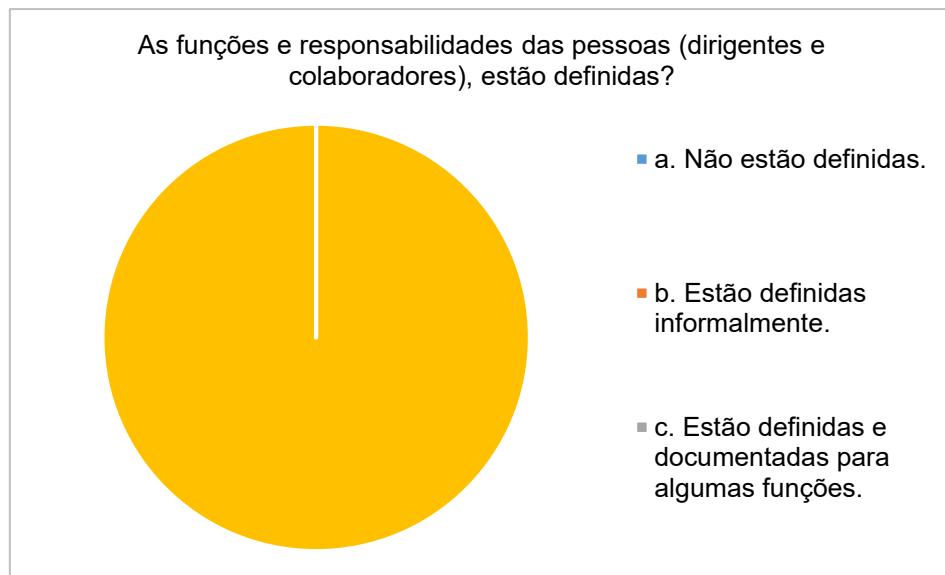
Fonte: Autoria Própria, 2025.

A liderança demonstra planejamento estratégico sólido e abrangente, baseado em análises internas e externas. Essa formalização é fundamental para integrar RSE e ESG na cultura organizacional (CHIAVENATO, 2021) e alinhar-se às demandas de sustentabilidade (TRENNEPOHL, 2023). Desse modo, a percepção da liderança sobre a definição e amplitude das estratégias alinha-se aos princípios da RSE e do ESG, configurando um ponto de partida promissor para o aprofundamento da discussão sobre a efetiva integração desses fatores na cultura e na gestão da instituição.

4.2.2 Questionário Aplicado aos Colaboradores

Além da coleta de dados junto à liderança, aplicou-se um questionário com perguntas aos colaboradores. O objetivo era identificar se eles reconheciam as ações de Responsabilidade Social da empresa e se percebiam um aumento na satisfação e na percepção ao participarem como voluntários nessas iniciativas. É importante salientar que o questionário foi aplicado a oito colaboradores da cooperativa de crédito Sicoob Costa do Descobrimento, situada na Praça da Independência, em Itamaraju-BA. As respostas foram convertidas em percentuais, e o resultado reflete a percepção individual de cada participante da pesquisa de campo.

Gráfico 4 - Definição de Funções e Responsabilidades

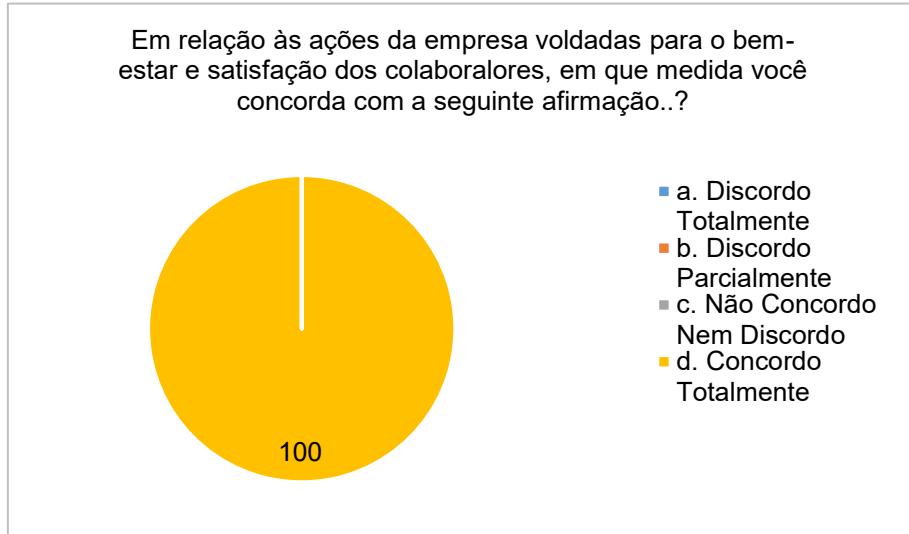


1952

Fonte: Autoria Própria, 2025.

A definição clara de funções para dirigentes e colaboradores é um pilar da cultura organizacional e da RSE. A pesquisa revelou 100% de concordância de que as funções são definidas, documentadas e conhecidas. Esse resultado indica alta maturidade na gestão de pessoas, essencial para eficiência e transparência. A clareza fortalece a cultura (DIAS, 2013) e reflete boas práticas de governança (ESG), valorizando pessoas (SOLEI; PALERMO, 2023). Assim, a instituição pesquisada possui uma base sólida e manter essa clareza é crucial para a sustentabilidade e alinhamento com as melhores práticas de governança e RSE.

Gráfico 5 - Percepção dos Colaboradores Sobre Ações e Satisfação no Trabalho

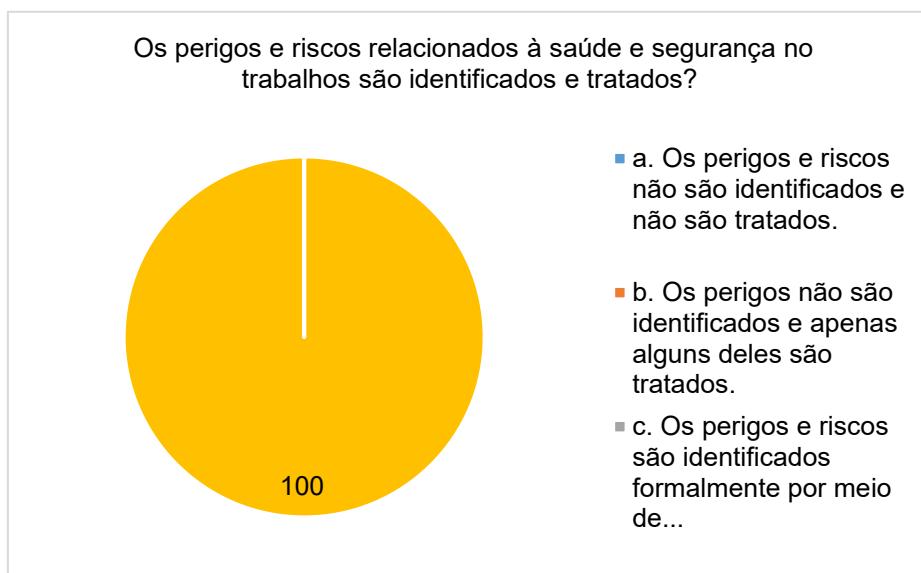


Fonte: Autoria Própria, 2025.

Esse resultado, que reflete a valorização do colaborador, fortalece a cultura (DIAS, 2013) e se alinha ao pilar “S” (Social) do ESG, evidenciando o compromisso ético da empresa (SOLEI; PALERMO, 2023). Portanto, a instituição apresenta um forte alicerce em sua relação com os colaboradores, o que se traduz em um ambiente de trabalho que favorece a satisfação e o bem-estar. A manutenção desse nível de comprometimento é essencial para a sustentabilidade da cultura organizacional e para o fortalecimento contínuo das práticas de RSE da instituição.

1953

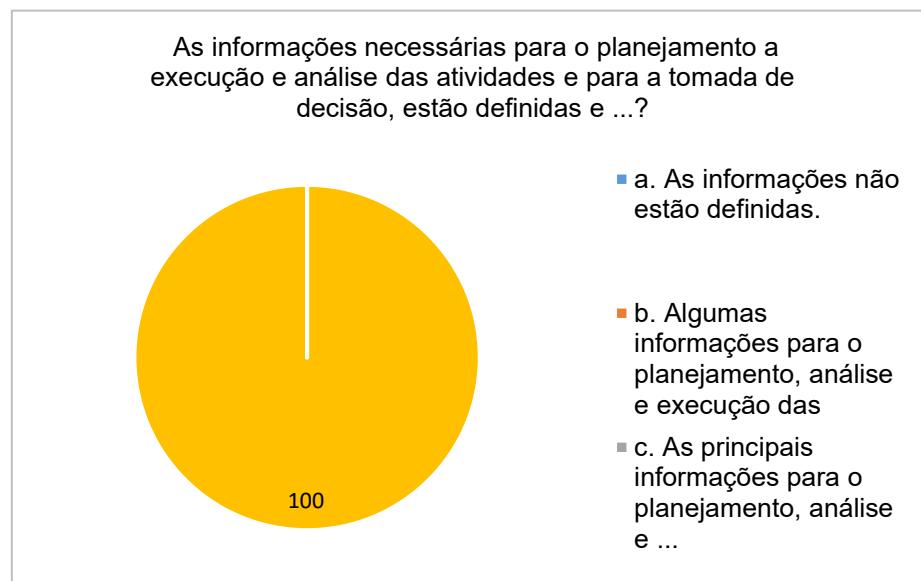
Gráfico 6 - Identificação e Tratamento de Perigos e Riscos à Saúde e Segurança no Trabalho



Fonte: Autoria Própria, 2025.

A gestão da saúde e segurança no trabalho é um pilar da RSE e governança e essa unanimidade reflete alto comprometimento com o bem-estar da equipe e maturidade na gestão de segurança. A cultura organizacional, que valoriza a vida, é fortalecida por essa prática (DIAS, 2013). Além disso, a gestão eficaz da saúde e segurança é um componente fundamental do pilar “S” (Social) do ESG, reforçando a reputação da instituição como responsável (SOLEI; PALERMO, 2023). Portanto, a instituição pesquisada demonstra uma base sólida em sua estrutura e cultura, essencial para a sustentabilidade e a contínua prática de RSE.

Gráfico 7 - Definição das Informações para Planejamento e Tomada de Decisão dos Colaboradores

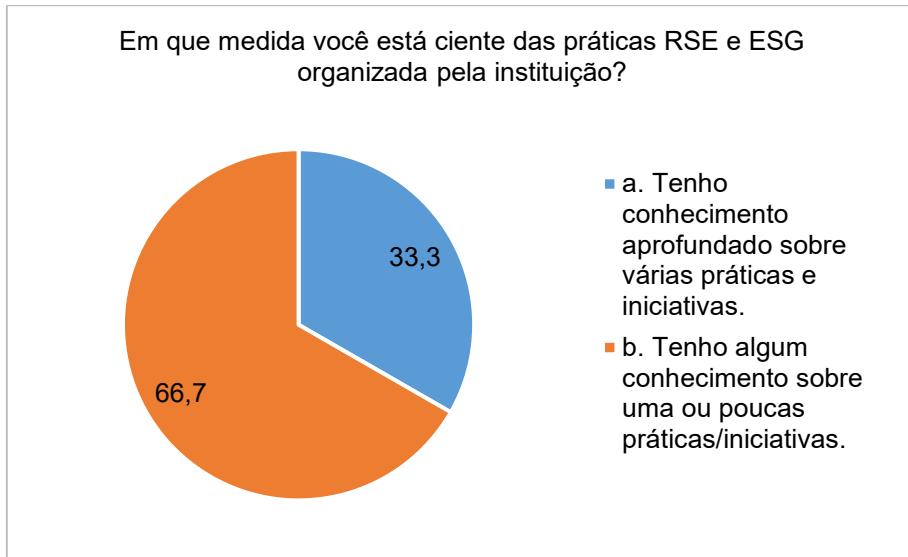


1954

Fonte: Autoria Própria, 2025.

A gestão da informação na instituição, fundamental para o planejamento e tomada de decisões, foi totalmente aprovada pelos colaboradores. A pesquisa revelou que informações são definidas, disponibilizadas em sistemas e protegidas por segurança. Essa unanimidade sugere organização e transparência, elementos que fortalecem a cultura organizacional (DIAS, 2013) e aprimoram o desempenho. A preocupação com a segurança da informação, evidenciada pelos mecanismos de proteção, reforça a governança (pilar “G” do ESG) e a credibilidade (SOLEI; PALERMO, 2023). Assim, a empresa demonstra uma gestão de dados sólida, essencial para otimizar processos, manter a confiança interna e externa, e consolidar sua RSE.

Gráfico 8 - Conhecimento das Práticas de RSE e ESG na Instituição



Fonte: Autoria Própria, 2025.

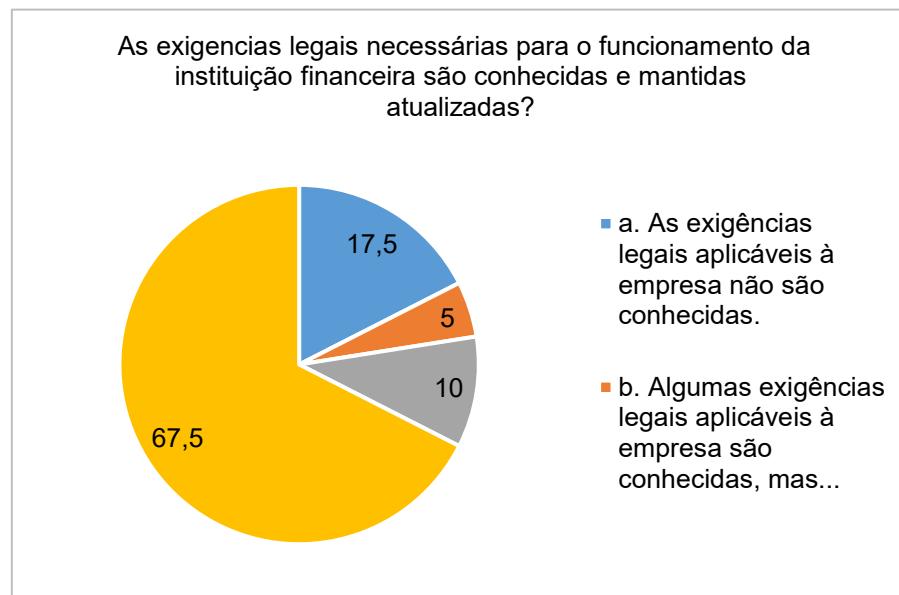
A conscientização dos colaboradores sobre as práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e ESG (Environmental, Social e Governance) é essencial para a efetiva integração desses conceitos na cultura organizacional. Essa diferença na percepção e no domínio das informações sobre RSE e ESG entre os colaboradores é um ponto a ser analisado. É importante considerar que, devido à amostra limitada, estas conclusões não podem ser generalizadas para o universo total de colaboradores da instituição.

Contudo, mesmo nessa amostra, o cenário sugere que a disseminação e a internalização desses conceitos podem não estar atingindo todos os níveis da organização de forma homogênea. Uma cultura organizacional eficaz (DIAS, 2013) é fortalecida por um entendimento uniforme de seus pilares, incluindo RSE e ESG. A investigação futura dessa lacuna de conhecimento, com metodologias que permitam uma amostra mais representativa e diversificada, será fundamental para validar e otimizar a internalização da RSE e ESG na cultura organizacional, impulsionando o engajamento e o impacto social e ambiental da instituição

4.2.3 Questionário Aplicado à Sociedade

Os resultados apresentados refletem a percepção individual dos participantes da pesquisa de campo, obtida por meio da aplicação de questionários à sociedade em Itamaraju–BA.

Gráfico 9 - Monitoramento e Atualização das Exigências Legais

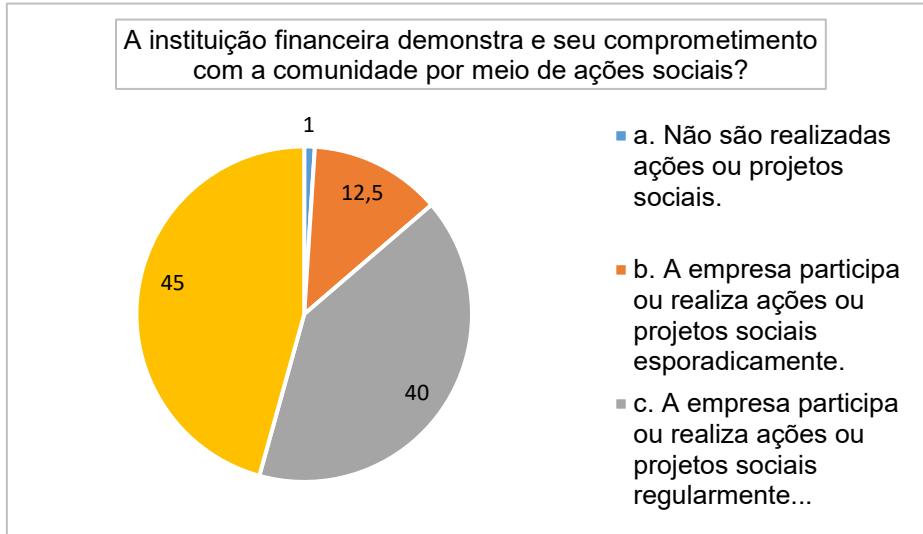


1956

Fonte: Autoria Própria, 2025.

A alta percepção positiva da sociedade sobre a conformidade legal da instituição é um indicativo de sua base ética e credibilidade. Segundo Carroll (1979) o cumprimento das exigências legais é a base fundamental da RSE (apud CAJAZEIRA E BARBIERI, 2016, p. 30). Reconhecer a operação nas normas demonstra uma fundação sólida para iniciativas de RSE e ESG, pois sem o básico legal, ações voluntárias de responsabilidade social perdem valor. Este resultado confirma o objetivo do artigo, evidenciando que o respeito às normas constrói confiança e uma percepção favorável da empresa pelos stakeholders.

Gráfico 10 - Comprometimento Social da Instituição Financeira

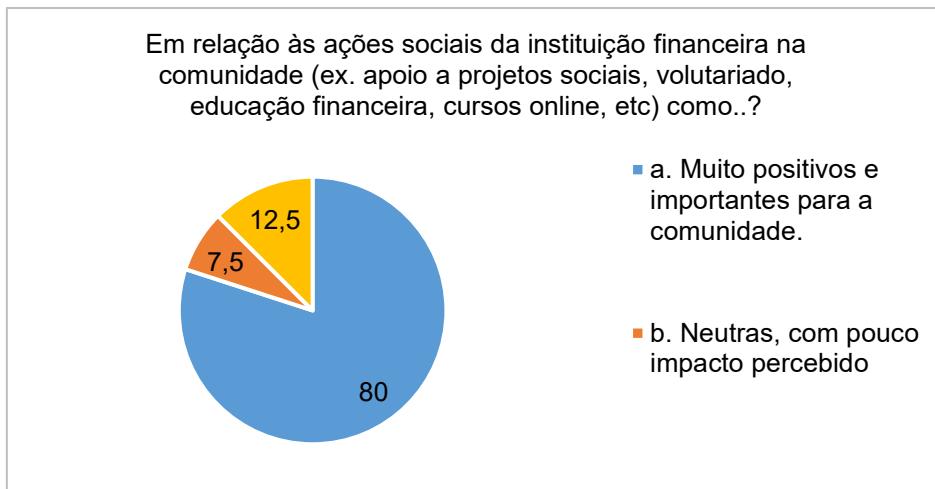


Fonte: Autoria Própria, 2025.

A maioria da sociedade pesquisada percebe a instituição realizando ações ou projetos sociais, sendo 85% indicativo de envolvimento regular ou estratégicos, que inclui os colaboradores. Essa atuação social é uma manifestação direta do compromisso da empresa com a comunidade e um elemento essencial da responsabilidade social (DIAS, 2012, p. 1) Este resultado evidencia o objetivo do artigo de analisar a influência das práticas ESG nas relações com a rede de relacionamento externa, reforçando a imagem da instituição como um ator social responsável.

1957

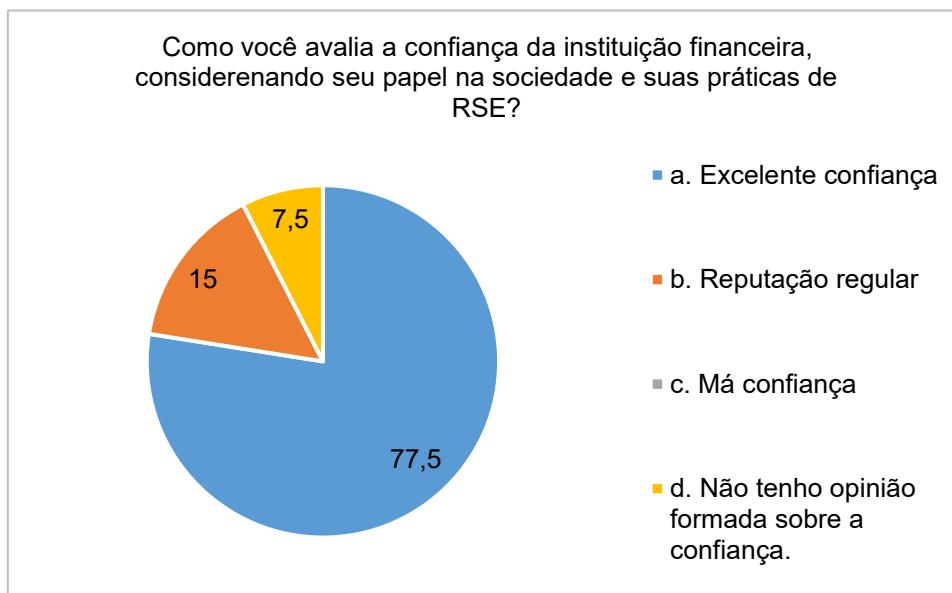
Gráfico 11 - Avaliação das Ações Sociais da Instituição Financeira na Comunidade



Fonte: Autoria Própria, 2025.

As ações sociais da instituição foram majoritariamente avaliadas como “Muito positivas” (80%), endossando a relevância da RSE para a credibilidade (CHIAVENATO, 2021). No entanto, é importante considerar que a pesquisa de amostra limitada revelou 12,5% de percepção “regular” e 7,5% de desconhecimento, indicando uma lacuna no alcance das iniciativas. Futuras investigações são cruciais. Apesar das limitações, o alto reconhecimento valida o sucesso da cooperativa, sublinhando a necessidade de aprimorar o alcance para consolidar sua posição aos princípios ESG.

Gráfico 12 - Avaliação da Confiança na Instituição Financeira



1958

Fonte: Autoria Própria, 2025.

A confiança da sociedade na instituição financeira pesquisada foi majoritariamente positiva, válida a RSE como pilar da credibilidade (DIAS, 2012), refletindo o alinhamento da instituição com as expectativas sociais. Contudo, é importante mencionar que a pesquisa teve amostra limitada. A parcela de 15% que avaliou a reputação como regular sinaliza a necessidade de futuras investigações com amostras mais amplas para compreender plenamente o impacto da RSE e da governança na confiança.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo propôs analisar a influência das práticas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) na cultura organizacional de uma instituição financeira em Itamaraju–BA. A investigação buscou compreender como a adoção de tais práticas molda a cultura interna e as relações da empresa com seus stakeholders, com base na análise de dados coletados da liderança, colaboradores e sociedade, e na discussão da revisão de literatura sobre RSE, Cultura Organizacional e ESG. Os resultados, embora provenientes de uma amostra limitada, concluíram que o objetivo foi alcançado, visto que as práticas implementadas exercem uma influência positiva na cultura organizacional da instituição financeira, bem como na sociedade.

A percepção de “Excelente confiança” por 77,5% da sociedade e a avaliação majoritariamente positiva (80%) das ações sociais da instituição demonstram um reconhecimento externo significativo do compromisso da cooperativa com a RSE. Esses dados corroboram a premissa de que a RSE, ao se manifestar como um compromisso proativo com o bem-estar social, contribui para a credibilidade e reputação (CHIAVENATO, 2021). Contudo, lacunas de conhecimento por parte da sociedade indicam a necessidade de aprimorar o alcance e a comunicação das iniciativas. Tal cenário revela que, apesar do forte engajamento da instituição, há necessidade de comunicar mais amplamente suas ações no município, visando transformar a neutralidade em reconhecimento ativo e, assim, ampliar o impacto e a legitimidade de suas práticas.

A cultura sólida da empresa é evidenciada pela total concordância dos colaboradores quanto à definição, documentação e conhecimento de suas funções, bem-estar e segurança no trabalho. No entanto, os aspectos do conhecimento sobre RSE/ESG sugerem que o entendimento dessas práticas ainda não alcança o mesmo nível de profundidade observado nos demais pilares organizacionais. É fundamental que os princípios de RSE se tornem tão intrínsecos à cultura organizacional quanto os pilares já estabelecidos. É importante notar que esta análise se fundamenta nos dados coletados, e a limitação da pesquisa quanto ao número de participantes deve ser considerada ao interpretar os resultados, pois uma amostra mais ampla poderia oferecer uma representatividade mais robusta e verificação dos resultados.

Dessa forma, ao comparar as informações obtidas por meio dos três questionários aplicados junto a líderes, colaboradores e membros da sociedade, observa-se uma consonância nos dados coletados. De modo geral, há uma concordância quanto à efetiva prática da Gestão

Social e aos impactos das abordagens de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e de critérios ambientais, sociais e de governança (ESG) na rede de relacionamentos da organização. Nota-se que tanto colaboradores quanto a sociedade são beneficiados por ações de responsabilidade social, tanto no âmbito interno quanto externo. Segundo Dias (2013), essa postura contribui para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, promovendo relações mais saudáveis entre os colaboradores. Esse cenário reflete-se e influencia positivamente na sociedade e na Cultura Organizacional, uma vez que os colaboradores tendem a engajar-se voluntariamente em programas sociais que geram benefícios coletivos. Tais práticas transcendem o mero cumprimento de legislações e normas obrigatórias, caracterizando um compromisso ético com o desenvolvimento sustentável e o bem-estar social.

REFERÊNCIA

ALEXANDRE, Agripa F. **Metodologia científica: princípios e fundamentos**. 3^a edição. São Paulo: Editora Blücher, 2021. E-book. ISBN

9786555062236. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555062236/>. Acesso em: 15 out. 2024.

AMARAL, Maria de Fátima Bernardes do et al. **Responsabilidade social: impactos na gestão de pessoas e na cultura organizacional**. 18 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica - RJ, 2004. Disponível em: <https://tede.ufrrj.br/jspui/handle/tede/963?mode=full>. Acesso em: 15 out. 2024.

ASHLEY, Patrícia A. **Ética, responsabilidade social e sustentabilidade nos negócios**. Rio de Janeiro: Saraiva Uni, 2018. ISBN 9788553131839. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553131839/>. Acesso em: 03 abr. 2025.

BORGER, Fernanda Gabriela. **Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial**. 2001. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-04022002-105347/>. Acesso em: 02 abr. 2025.

CAJAZEIRA, Jorge Emanuel R.; BARBIERI, José C. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável** - 3^a edição. Rio de Janeiro: Saraiva Uni, 2016. E-book. ISBN 9788547208325. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547208325/>. Acesso em: 20 nov. 2024.

CARIBÉ, Ricardo. **Cooperação e desenvolvimento na costa do descobrimento**. 1. ed. Salvador, BA: Ed. do Autor, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional - A Dinâmica do Sucesso das Organizações.** 4^a edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. E-book. ISBN 9788597027778. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597027778/>. Acesso em: 28 out. 2024

DIAS, Reinaldo. **Responsabilidade social: fundamentos e gestão.** Rio de Janeiro: Atlas, 2012. E-book. ISBN 9788522484461. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522484461/>. Acesso em: 02 abr. 2025.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional: construção, consolidação e mudança.** Rio de Janeiro: Atlas, 2013. E-book. ISBN 9788522484485. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522484485/>. Acesso em: 02 abr. 2025.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: evolução e crítica. Coleção Debates em Administração.** Porto Alegre: +A Educação - Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. ISBN 9788522108534. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522108534/>. Acesso em: 03 abr. 2025.

JORDÃO, Clara Quintas. **A RESPONSABILIDADE SOCIAL E CULTURA ORGANIZACIONAL: IMPACTOS NAS ATITUDES E NOS COMPORTAMENTOS DOS TRABALHADORES. Revista Gestão em Análise,** Fortaleza, v. 8, n. 3, p. 22-45, 2019. DOI: 10.12662/2359-618xregea.v8i3.p22-45.2019. Disponível em: <https://periodicos.unicristus.edu.br/gestao/article/view/2820>. Acesso em: 03 abr. 2025.

1961

LEANDRO, Alexandra; REBELO, Teresa. **A responsabilidade social das empresas: incursão ao conceito e suas relações com a cultura organizacional.** Exedra, n. temático, p. 11-40, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/47331>. Acesso em: 05 nov. 2024.

MADRUGA, Roberto. **Experiência do Funcionário, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional.** Rio de Janeiro: Atlas, 2021. E-book. ISBN 9786559770120. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559770120/>. Acesso em: 22 out. 2024.

MATIAS, José Pereira. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica.** 4^a edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2016. E-book. ISBN 9788597008821. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597008821/>. Acesso em: 03 nov. 2024.

MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary A V. **Comportamento organizacional.** 6^a edição. Porto Alegre: AMGH, 2014. E-book. ISBN 9788580554045. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580554045/>. Acesso em: 09 nov. 2024.

SANTOS, João A.; FILHO, Domingos P. **Metodologia Científica.** 2^a edição. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. ISBN 9788522112661. Disponível em:



<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522112661/>. Acesso em: 16 out. 2024.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Pedro. **Cultura Organizacional e Liderança**. 5^a edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. E-book. pág.27. ISBN 9786559773626. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559773626/>. Acesso em: 25 out. 2024.

SOLEI, Fabrício; PALERMO, Carolina. **ESG (ambiental, social e governança): da teoria à prática**. Rio de Janeiro: Expressa, 2023. E-book. ISBN 9786553624276. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624276/>. Acesso em: 14 nov. 2024.

SICOOB. Sistema Sicoob - Nacional. Disponível em: <https://www.sicoob.com.br/web/maisqueumaescolha/facaparte>. Acesso em: 30 mar. 2025.

TRENNEPOHL, Terêncio; TRENNEPOHL, Natascha. **ESG e Compliance: interfaces, desafios e oportunidades**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. ISBN 9786553623941. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553623941/>. Acesso em: 03 abr. 2025.