

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ENFERMAGEM

CARLOS WILLIANS PEREIRA MAFIOLETI
JULIA LOCATELLI DA ROSA

ENFERMAGEM CORPORATIVA NA IMPLEMENTAÇÃO DAS PRÁTICAS ESG EM
EMPRESAS DE LOGÍSTICA

CRICIÚMA
2026

**CARLOS WILLIANS PEREIRA MAFIOLETI
JULIA LOCATELLI DA ROSA**

**ENFERMAGEM CORPORATIVA NA IMPLEMENTAÇÃO DAS PRÁTICAS ESG EM
EMPRESAS DE LOGÍSTICA**

Trabalho de Conclusão do Curso apresentado
ao Curso de Enfermagem da Universidade do
Extremo Sul Catarinense - UNESC, para a
obtenção do título de Bacharel em Enfermagem.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Denise Maccarini
Tereza

**CRICIÚMA
2026**

CARLOS WILLIANS PEREIRA MAFIOLETI
JULIA LOCATELLI DA ROSA

**ENFERMAGEM CORPORATIVA NA IMPLEMENTAÇÃO DAS PRÁTICAS ESG EM
EMPRESAS DE LOGÍSTICA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela
Banca Examinadora para obtenção do Grau de
Bacharel no Curso de Enfermagem da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Criciúma, 26 de junho de 2026

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **DENISE MACCARINI TEREZA**
Data: 03/07/2026 19:37:56-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr^a. Denise Maccarini Tereza – Doutora – UNESC

Documento assinado digitalmente
 **MAGADA TESSMANN**
Data: 03/07/2026 18:33:47-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr^a. Mágada Tessmann – Doutora – UNESC

Prof. Dr. Jacks Soratto – Doutor – UNESC

AGRADECIMENTOS

Dedicamos este trabalho àqueles que, de formas diferentes, tornaram possível cada página aqui escrita. Aos nossos filhos, que nos ensinaram que o cuidado começa em casa e que o amor é o maior motivo para não desistir. A nossa família, porto seguro em todos os momentos. Aos amigos que ficaram, que ouviram, que encorajaram. Aos nossos líderes, que reconhecem em nós o potencial de ir além.

"Quando não podemos mais mudar uma situação, somos desafiados a mudar a nós mesmos."

FRANKL, Viktor. Em Busca de Sentido. Petrópolis: Vozes, 1991.

RESUMO

Objetivo: Analisar a contribuição estratégica da Enfermagem Corporativa para o fortalecimento das práticas ESG (*Environmental, Social and Governance*) em uma empresa do setor logístico, com foco na saúde ocupacional, bem-estar e responsabilidade social, sob as diretrizes dos GRI Standards (Normas da *Global Reporting Initiative*) e da ABNT PR 2030:2022. **Metodologia:** Estudo de caso único, documental e retrospectivo, com abordagem quantitativa descritiva, realizado em uma transportadora de cargas em Palhoça (SC). A população compreendeu 68 colaboradores (66% do quadro total). Os dados foram extraídos do Relatório de Auditoria Interna ESG (2024) e de uma pesquisa de materialidade estruturada pela ABNT PR 2030:2022. Realizou-se análise estatística descritiva e inferencial exploratória. **Resultados:** A análise dos eixos ESG revelou: Ambiental: 86,8% de aprovação no tratamento de resíduos, embora apenas 52,9% reconheçam ações estruturadas nos setores. Social: 60,3% percebem um ambiente inclusivo, mas 51,5% desconhecem canais de denúncia de assédio e 54,4% apontam carência em ações de responsabilidade social. Governança: 54,4% veem clareza nas decisões, contudo 35,3% não acessaram treinamentos de ética. O perfil indicou predominância masculina e alta rotatividade (48,5% dos funcionários com menos de seis meses de casa). **Conclusão:** A empresa encontra-se em estágio "gerencial" de maturidade ESG, com lacunas críticas no eixo social, como a ausência de programas de saúde mental, prevenção da fadiga e políticas formais de benefícios. A Enfermagem Corporativa emerge como agente estratégico para preencher essas lacunas, atuando na promoção da saúde integral e no monitoramento de indicadores. Tal atuação alinha-se aos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) 3 (Saúde e Bem-Estar) e ODS 8 (Trabalho Decente), integrando o cuidado humano à governança e à sustentabilidade organizacional.

Palavras-chave: Enfermeiro Corporativo; ESG; Saúde Ocupacional; Responsabilidade Social; Sustentabilidade.

ABSTRACT

This study analyzes the strategic contribution of Corporate Nursing to strengthening Environmental, Social, and Governance (ESG) practices in a logistics organization, with emphasis on occupational health, well-being, and social responsibility, based on the guidelines of the GRI Standards and ABNT PR 2030:2022. A single-case, documentary, and retrospective study was conducted using a descriptive quantitative approach in a freight transport company located in Palhoça, Santa Catarina, Brazil. The study population comprised 68 employees, representing 66% of the total workforce. Data were extracted from the 2024 Internal ESG Audit Report and from a materiality survey structured according to ABNT PR 2030-2. Descriptive statistical analysis and exploratory inferential analysis were performed. The results showed different levels of perception across the ESG dimensions. In the environmental dimension, 86.8% of participants approved the company's waste management practices, although only 52.9% recognized structured environmental actions within their sectors. In the social dimension, 60.3% perceived the workplace as inclusive; however, 51.5% were unaware of harassment reporting channels, and 54.4% identified a lack of social responsibility initiatives. In governance, 54.4% considered organizational decision-making to be clear, while 35.3% had not accessed ethics training. The workforce profile revealed a predominantly male composition and high turnover, with 48.5% of employees having less than six months of tenure. The organization was classified at a managerial stage of ESG maturity, with critical gaps in the social dimension, particularly regarding mental health programs, fatigue prevention, and formal employee benefit policies. Corporate Nursing emerged as a strategic agent to address these gaps by promoting comprehensive health and monitoring ESG-related indicators. This role is aligned with Sustainable Development Goals 3 (Good Health and Well-Being) and 8 (Decent Work and Economic Growth), integrating human care into organizational governance and sustainability.

Keywords: Corporate Nursing; ESG; Occupational Health; Social Responsibility; Sustainability.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Passos para implementar as práticas ESG	16
Figura 2 – Caracterização dos participantes segundo o gênero	35
Figura 3 – Distribuição dos colaboradores por faixa etária	36
Figura 4 – Avaliação das ações ambientais promovidas pela área de atuação	37
Figura 5 – Identificar pontos de eficiência no uso de recursos.	39
Figura 6 – Estimular iniciativas de economia circular	40
Figura 7 – avaliar avanços em políticas de redução de insumos	41
Figura 8 – Verificar adequação de práticas de gestão ambiental	42
Figura 9 – Distribuição percentual dos colaboradores por função na empresa de transporte	44
Figura 10 – Avaliar práticas de diversidade e inclusão	45
Figura 11 – Percepção dos colaboradores sobre a existência de igualdade de oportunidades no setor	46
Figura 12 – Avaliação das ações de bem-estar relacionadas ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal	47
Figura 13 – Percepção dos colaboradores sobre a adequação dos canais para reporte de problemas sociais e assédio	48
Figura 14 – Conhecimento dos colaboradores acerca da atuação da empresa em programas de responsabilidade social	50
Figura 15 – Familiaridade dos colaboradores com o Código de Ética da empresa	52
Figura 16 – Oferta de treinamentos sobre integridade e conduta aos colaboradores da empresa	53
Figura 17 – Percepção dos colaboradores sobre a transparência nas decisões internas do setor	54
Figura 18 – Existência de processos documentados como prática de governança organizacional.	55
Figura 19 – Percepção dos colaboradores sobre o incentivo à denúncia de irregularidades na empresa	56

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Definição das variáveis de estudo _____	32
Quadro 2 – Questionário interno aplicado na empresa _____	34
Quadro 3 – Tempo de empresa de acordo com a quantidade de trabalhadores ____	36

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ESG	Environmental, Social And Governance
GRI	Normas da <i>Global Reporting Initiative</i>
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
SC	Santa Catarina
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 JUSTIFICATIVA	13
1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	14
1.3 HIPÓTESES	15
1.4 OBJETIVOS	15
1.4.1 Objetivo Geral	15
1.4.2 Objetivos Específicos	15
2 REVISÃO LITERÁRIA	16
2.1 SAÚDE OCUPACIONAL COMO DIMENSÃO DO EIXO SOCIAL DO ESG	18
2.2 ENFERMAGEM CORPORATIVA: DA ASSISTÊNCIA AO PAPEL ESTRATÉGICO	19
2.3 SUSTENTABILIDADE, PROMOÇÃO DA SAÚDE E PRÁTICA PROFISSIONAL	21
2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL, GOVERNANÇA E PRODUÇÃO DE DADOS PARA A GESTÃO	22
2.5 DO DIAGNÓSTICO À INTERVENÇÃO	23
2.6 LACUNAS TEÓRICAS E DIRECIONAMENTO DO ESTUDO	24
3 MÉTODO	27
3.1 PESQUISA DE ABORDAGEM	27
3.2 LOCAL DO ESTUDO	27
3.3 POPULAÇÃO EM ESTUDO	28
3.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO	28
3.5 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO	29
3.6 AMOSTRA	29
3.7 COLETA DE DADOS	29
3.8 ANÁLISE ESTATÍSTICA	30
4 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	33
5 DISCUSSÃO E PROPOSIÇÕES DE INTERVENÇÃO	34
5.1 EIXO AMBIENTAL	37
5.2 EIXO SOCIAL	43
5.3 EIXO GOVERNANÇA	51
5.4 DIFERENCIAL DA ENFERMAGEM CORPORATIVA NA IMPLEMENTAÇÃO DAS PRÁTICAS ESG	57
6 CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a sustentabilidade empresarial passou a ocupar posição central nas discussões sobre competitividade, responsabilidade social e legitimidade organizacional. Nesse cenário, a ESG que corresponde a uma abordagem de gestão que integra critérios ambientais, sociais e de governança à estratégia organizacional, orientando a identificação, o monitoramento e a comunicação dos impactos, riscos e oportunidades relacionados às atividades da empresa. No eixo ambiental, considera-se a gestão dos recursos naturais, emissões, resíduos e impactos ecológicos; no eixo social, são contempladas as relações de trabalho, saúde e segurança, direitos humanos, diversidade e responsabilidade social; e, no eixo de governança, incluem-se ética, transparência, controles internos, compliance e prestação de contas, assim, consolidou-se como importante referencial para a avaliação do desempenho não financeiro das instituições, orientando práticas voltadas à ética, à transparência, à gestão de impactos e à valorização das pessoas. (SCHREIBER, 2025).

No setor logístico, essa discussão adquire relevância, uma vez que se trata de um segmento marcado por intensa demanda por produtividade e significativa exposição a impactos ambientais e riscos ocupacionais. Essas características tornam indispensável a adoção de práticas que conectam a eficiência operacional com a proteção da saúde dos trabalhadores, a redução dos impactos ambientais e o fortalecimento da governança empresarial. (SCHREIBER, 2025).

A integração das dimensões ambiental, social e de governança nas operações empresariais contribui não apenas para a sustentabilidade a longo prazo, mas também para o fortalecimento da competitividade das empresas, tanto no mercado nacional quanto internacional (SCHREIBER, 2025).

Alinhada ao movimento de práticas ESG, a Enfermagem Corporativa vem ampliando seu campo de atuação, deixando de ser compreendida apenas como apoio técnico vinculado às exigências legais da saúde ocupacional e passando a ocupar espaço mais estratégico dentro das organizações. Essa ampliação decorre da necessidade crescente de integrar a promoção da saúde, prevenção de agravos, vigilância de riscos, educação em saúde e produção de indicadores de gestão organizacional.

Assim, o enfermeiro passa a contribuir não apenas para o acompanhamento clínico dos trabalhadores, mas também para a consolidação de ambientes laborais mais seguros, saudáveis, éticos e socialmente responsáveis.

Os profissionais de enfermagem exercem papel fundamental na promoção de práticas sustentáveis, educação em saúde, participação em políticas institucionais e fortalecimento da cultura organizacional voltada à sustentabilidade (OLIVEIRA et al., 2025).

A organização analisada nesta pesquisa é uma empresa privada com sede em Palhoça (SC), especializada no transporte rodoviário de cargas não perigosas, com atuação regional nos estados de Santa Catarina e Paraná e frota composta por 65 veículos. A empresa já implementa iniciativas relacionadas às práticas ESG, referenciadas na ABNT PR 2030:2022 e nos GRI Standards (Global Reporting Initiative), com destaque para ações no eixo ambiental, como o inventário anual de emissões de gases de efeito estufa, a gestão de resíduos sólidos e a participação no Programa Despoluir do SEST SENAT. No eixo social, a organização mantém o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), mapa de riscos atualizado, pesquisa de clima organizacional com plano de ação voltado à qualidade de vida no trabalho e pesquisa de materialidade ESG aplicada aos colaboradores elaborado em conformidade com os GRI Standards e a ABNT PR 2030:2022 para definição do nível de maturidade onde a empresa estudada se enquadra.

No entanto, o Relatório de Auditoria Interna ESG, elaborado por um fornecedor com ano-base 2024, identificou lacunas relevantes no eixo social com não conformidades apontadas, destacam-se a ausência de programas estruturados de promoção da saúde integral incluindo saúde mental, campanhas preventivas e bem-estar, a inexistência de treinamentos em direitos humanos, ergonomia e diversidade, a falta de política de remuneração e benefícios formalizada e a carência de iniciativas de desenvolvimento profissional continuado.

A análise de materialidade da organização reforça a centralidade desses temas, elencando como prioritários a saúde e segurança do trabalhador, os direitos humanos, as relações e práticas trabalhistas e a diversidade, equidade e inclusão, dimensões que dialogam diretamente com as competências do enfermeiro corporativo.

Nesse contexto, parte-se da hipótese de que a Enfermagem Corporativa pode desempenhar papel estratégico no fortalecimento das práticas ESG em empresas do setor logístico, integrando práticas de cuidado, prevenção, educação e gestão da saúde do colaborador. Justifica-se, portanto, a necessidade de compreender de forma sistematizada a contribuição do enfermeiro na promoção da saúde ocupacional, de maneira a aperfeiçoar as relações de trabalho e o desenvolvimento de estratégias organizacionais alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definida pela Organização das Nações Unidas (ONU) seguindo o Objetivo 3 (Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades) e Objetivo 8 (Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos).

O objetivo deste estudo foi analisar a contribuição da enfermagem na implementação das práticas ESG, em uma empresa de transportes e logística localizada em Palhoça (SC), com base nos dados do Relatório de Auditoria Interna ESG (ano-base 2024), elaborado em conformidade com os GRI Standards e a ABNT PR 2030:2022. Buscou-se aprofundar a compreensão sobre o papel estratégico da enfermagem em espaços corporativos e oferecer subsídios para o aprimoramento da gestão da saúde do trabalhador, articulada à sustentabilidade organizacional.

1.1 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema justifica-se pela crescente relevância das práticas ESG no setor logístico, onde a natureza operacional impõe desafios rigorosos à sustentabilidade e à gestão de riscos. A saúde ocupacional é o pilar central do eixo Social, abrangendo o bem-estar, a segurança laboral e a proteção do capital humano como elementos estruturantes da perenidade empresarial. Assim, o estudo torna-se essencial ao alinhar as demandas de materialidade da organização — que priorizam aspectos sociais — com a necessidade de fortalecer a responsabilidade corporativa frente às pressões de mercado e regulatórias.

A escolha da empresa justifica-se por se tratar de uma organização do setor logístico situada em Palhoça (SC), com atuação no transporte rodoviário de cargas não perigosas, frota operacional e quadro funcional distribuído entre setores administrativos, operacionais, manutenção e transporte. Além disso, a empresa já

possuía documentos institucionais relevantes para análise, como Relatório de Auditoria Interna ESG, pesquisa de materialidade, PCMSO e PGR, o que possibilitou examinar um caso real de implementação de práticas ESG e suas lacunas no eixo social.

Sob a ótica profissional e institucional, a pesquisa preenche uma lacuna na literatura ao integrar a Enfermagem Corporativa à estratégia ESG, superando a visão meramente normativa para posicionar o enfermeiro como agente multifuncional de vigilância, educação e gestão de indicadores. Ao analisar as deficiências em *compliance*, transparência e engajamento social identificadas em auditorias, o trabalho oferece subsídios práticos para que organizações logísticas qualifiquem suas intervenções. Dessa forma, a atuação do enfermeiro é elevada a um patamar estratégico, transformando o cuidado em saúde em um valor organizacional que impulsiona a governança e a sustentabilidade.

1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Embora a organização logística em Palhoça (SC) apresente avanços no eixo ambiental e cumpra requisitos normativos básicos, seu estágio de maturidade ESG é classificado como nível gerencial, revelando fragilidades na institucionalização de suas práticas. Auditorias internas e pesquisas de materialidade apontam lacunas críticas nos eixos Social e de Governança, caracterizadas pela ausência de programas estruturados de saúde mental, carência de treinamentos em direitos humanos e diversidade, e inexistência de um comitê de *compliance* formalizado. Esse cenário demonstra que, apesar de os temas de saúde e segurança serem prioritários para os colaboradores, as ações vigentes ainda são pontuais e carecem de uma integração estratégica que conecte o bem-estar humano à sustentabilidade organizacional.

Diante desse diagnóstico, o problema de pesquisa concentra-se em compreender de que modo a Enfermagem Corporativa pode atuar como agente estratégico para fortalecer as práticas ESG, especialmente na interface entre o pilar social e a governança corporativa. Questiona-se como a atuação multifuncional do enfermeiro — abrangendo a promoção da saúde ocupacional, a gestão da qualidade de vida no trabalho e a análise técnica de indicadores de clima — pode mitigar as inconsistências identificadas e elevar o patamar de maturidade institucional. O desafio

central reside em transformar o cuidado em saúde em um valor de compliance e governança, assegurando que a gestão do capital humano esteja em plena conformidade com as diretrizes da ABNT PR 2030:2022 e dos GRI Standards.

1.3 HIPÓTESES

A implementação de programas estruturados de saúde integral e mental pela Enfermagem Corporativa eleva o bem-estar dos colaboradores e supre as lacunas de conformidade social identificadas em auditorias ESG.

A melhoria da comunicação interna e do suporte da liderança correlaciona-se positivamente com a redução do absenteísmo, dos acidentes de trabalho e do adoecimento ocupacional no setor logístico.

O uso estratégico dos dados de materialidade pela Enfermagem Corporativa integra os eixos da ABNT PR 2030:2022 à gestão operacional, acelerando a transição da maturidade ESG do nível gerencial para o estratégico.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo Geral

Analisar o papel estratégico da Enfermagem Corporativa no fortalecimento das práticas ESG em uma empresa do setor logístico, focando na saúde ocupacional, bem-estar e responsabilidade social.

1.4.2 Objetivos Específicos

Identificar a percepção dos colaboradores sobre as dimensões de estrutura, liderança, remuneração e clima organizacional no contexto dos indicadores ESG.

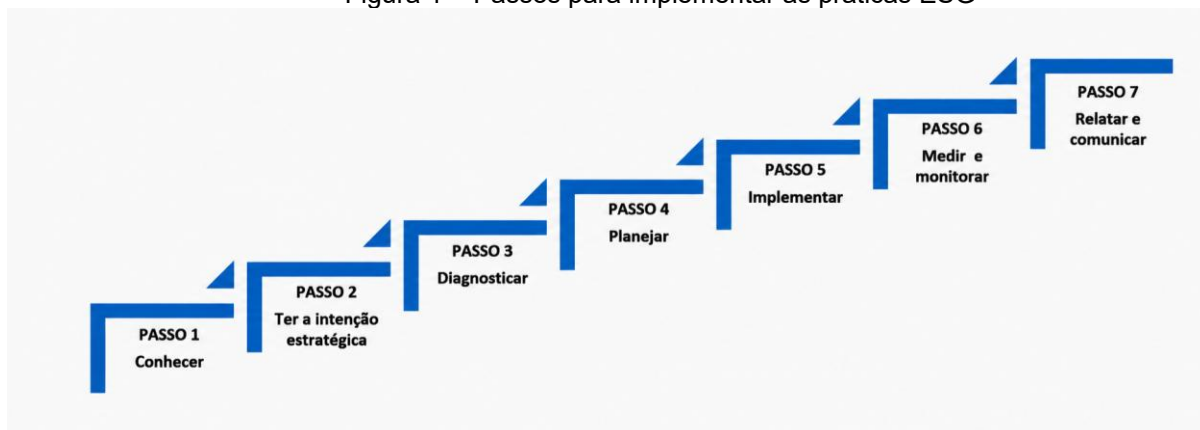
Diagnosticar os pontos de satisfação e vulnerabilidade na pesquisa de materialidade, correlacionando-os à qualidade de vida e às relações de trabalho.

Propor intervenções da Enfermagem Corporativa para mitigar riscos e promover a saúde, integrando os achados à evolução da maturidade ambiental, social e de governança da empresa.

2 REVISÃO LITERÁRIA

A discussão sobre sustentabilidade nas organizações passou a abordar não apenas preocupações ambientais, mas também aspectos sociais e de governança. Nesse contexto, a agenda ESG consolidou-se como um referencial relevante para orientar a gestão de impactos, riscos, desempenho e relacionamento com as partes interessadas. As estratégias ESG, embora frequentemente associadas à competitividade e reputação corporativa, possuem efeitos reais no cotidiano de comunidades que convivem com atividades produtivas e intervenções institucionais (LINHARES et al., 2025).

Figura 1 – Passos para implementar as práticas ESG



Fonte: Adaptado de ABNT (2022)

A ABNT PR 2030 apresenta sete passos para incorporar o ESG na organização, iniciando pelo conhecimento do tema e pela intenção estratégica, avançando para diagnóstico, planejamento, implementação, monitoramento e comunicação dos resultados (ABNT, 2022).

Investigar esse tema contribui para o debate sobre responsabilidade empresarial, desenvolvimento sustentável e justiça socioambiental, permitindo avaliar se as ações realizadas de fato fortalecem a qualidade de vida, preservam o meio ambiente e promovem relações mais transparentes entre organizações e comunidades (LINHARES et al., 2025).

A PR 2030-1 (ABNT, 2024) inclui entre os critérios do eixo social, temas associados às relações e práticas de trabalho, à saúde e segurança ocupacional, ao desenvolvimento profissional e a política de remuneração e benefícios, indicando que

o cuidado com o trabalhador deve ser compreendido como parte estruturante da sustentabilidade organizacional, e não apenas como exigência legal.

A importância da organização é desenvolver práticas voltadas ao bem-estar, a saúde e segurança, além do cumprimento das normativas legais e normativas técnicas, a fim de garantir uma melhor qualidade de vida no trabalho a todos os funcionários (Trentin e Marques, 2025).

A significativa participação deste setor nas mortes, doenças, acidentes do trabalho e de trajeto, tendo em vista sua importância ao fornecer o direito de ir e vir da sociedade, aponta para urgentes compromissos na criação de condições de trabalho e saúde para este profissional (NERI et al., 2005).

No setor logístico, essa discussão ganha ainda mais relevância, considerando a exposição dos trabalhadores a riscos físicos, ergonômicos e psicossociais, associados a jornadas prolongadas, pressão por produtividade, fadiga e exigências operacionais contínuas. Dentre as consequências para a empresa destaca-se o absenteísmo, uma vez que este causa consideráveis prejuízos financeiros. Os trabalhadores do setor de transporte rodoviário inativos por doença ou acidente de trabalho tinham, em média, 48 anos de idade, cerca de 6 anos a menos que os trabalhadores de outras categorias inativas por este mesmo motivo.

Dentre as principais causas para a inatividade encontram-se as desordens musculoesqueléticas e as doenças cardiovasculares. (Neri et al., 2005). Nessas condições, a saúde ocupacional é um conjunto de atividades, normas, procedimentos e medidas preventivas a serem adotadas pelas organizações, visando à melhoria do ambiente laboral, e à prevenção de doenças ocupacionais e dos acidentes relacionados ao trabalho. (Técnicas - 2022 - ABNT PR 2030 - Ambiental, social e governança (ESG) – Conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e) passa a ser entendida como dimensão estratégica, uma vez que interfere diretamente na qualidade de vida, na segurança do trabalho, no desempenho organizacional e no próprio amadurecimento das práticas ESG.

Cabe destacar que as práticas ESG podem ser incorporadas às estratégias corporativas de diversas maneiras, tais como: utilizar os pilares ESG para orientar decisões; implementar políticas de governança robustas e transparentes para aumentar a confiança de investidores e consumidores; criar programas de diversidade e inclusão, os quais contribuem para uma força de trabalho mais satisfeita, produtiva e engajada; investir em práticas sustentáveis pode mitigar riscos operacionais, como

escassez de recursos naturais; desenvolver produtos e serviços ambientalmente conscientes; entre outros. Ou seja, organizações com fortes práticas ESG geram melhor valor financeiro e reputacional, resiliência a crises e destacam-se em rankings internacionais de sustentabilidade, agregando assim maior valor aos negócios (Trentin e Marques, 2025).

2.1 SAÚDE OCUPACIONAL COMO DIMENSÃO DO EIXO SOCIAL DO ESG

A saúde e a segurança ocupacional, segundo a ABNT PR 2030, compreendem o conjunto de normas, procedimentos e medidas preventivas voltadas à melhoria do ambiente laboral e à prevenção de doenças ocupacionais e acidentes relacionados ao trabalho. A norma ressalta que a gestão desses riscos deve ocorrer por meio de identificação, avaliação e proposição de medidas de controle, articuladas a um processo contínuo de monitoramento e melhoria (ABNT, 2024).

No âmbito da saúde, a sustentabilidade assume papel estratégico, pois os serviços de saúde, ao mesmo tempo em que promovem o cuidado e a recuperação da vida, também figuram entre os grandes geradores de resíduos e consumidores de recursos. Nesse contexto, torna-se urgente refletir sobre a construção de sistemas de saúde ambientalmente sustentáveis, nos quais os profissionais da enfermagem ocupam posição central (Jocirley de OLIVEIRA et al., 2025).

Essa perspectiva amplia a compreensão da saúde do trabalhador. O foco deixa de se restringir à resposta aos agravos já instalados e passa a incluir prevenção, planejamento, acompanhamento de indicadores e construção de ambientes mais seguros e saudáveis. Em termos práticos, isso significa que organizações comprometidas com as práticas ESG precisam avançar para além do cumprimento mínimo das obrigações legais, estruturando ações permanentes de promoção da saúde, bem-estar e prevenção de riscos.

O desenvolvimento de uma sociedade inclusiva, ética e ambientalmente sustentável, que assegure uma qualidade de vida melhor para todas as pessoas, deriva essencialmente da capacidade das organizações em criar e implementar práticas de negócios que alinhem dividendos, propósitos e transparência. Esse é um percurso que transborda tanto os negócios como a sociedade (CARS, M.; WEST, 2015).

A saúde não significa apenas tratar das doenças, tarefas da assistência e da reabilitação. Cuidar da saúde significa prevenir doenças e promover contextos favoráveis à vida e à dignidade. A promoção da saúde é uma das áreas da saúde coletiva que reúne conhecimentos e práticas voltados a promover as condições sociais e ambientais para uma vida saudável e digna no âmbito das coletividades (NASCIMENTO et al., 2024).

Dessa forma, a enfermagem tem muito a contribuir para reverter o ciclo de degradação ambiental e adoecimento das pessoas, pois o desenvolvimento de práticas educativas acerca da temática ambiental, realizadas sob a liderança do enfermeiro, pode favorecer a disseminação de ações de sustentabilidade e a redução de espaços inseguros, não inclusivos e não resilientes. Assim, a saúde ambiental deve permear a atuação do enfermeiro, contribuindo para a melhoria de espaços públicos saudáveis e sustentáveis (NASCIMENTO et al., 2024).

O financiamento também é uma barreira. A implementação de práticas ambientais e sociais robustas exige investimentos contínuos, tecnologia adequada e equipes qualificadas. Pequenas e médias empresas, especialmente, enfrentam dificuldades para custear programas complexos, o que cria desigualdades na adoção do ESG. Isso significa que comunidades atendidas por grandes corporações podem experimentar impactos positivos mais visíveis do que aquelas que convivem com organizações de menor porte (IRIGARAY 2022), (LINHARES et al., 2025).

No caso da empresa estudada, a auditoria interna ESG identificou a existência de PGR, PCMSO, monitoramento de riscos ocupacionais, distribuição de EPIs e implementação de EPCs, o que demonstra atendimento a requisitos básicos de saúde e segurança. Entretanto, o mesmo diagnóstico apontou a ausência de programas estruturados de promoção da saúde integral, de campanhas preventivas de saúde mental e bem-estar, bem como a inexistência de política formal de benefícios, o que revela um estágio ainda parcial de maturidade no eixo social (Relatório de Auditoria Interna ESG, 2025).

2.2 ENFERMAGEM CORPORATIVA: DA ASSISTÊNCIA AO PAPEL ESTRATÉGICO

Nesse cenário, a Enfermagem Corporativa pode ser compreendida como área com potencial de contribuição ampliada. Sua atuação não se limita à execução

de rotinas técnicas ou ao cumprimento de exigências legais, mas pode envolver vigilância em saúde, educação permanente, promoção da saúde, prevenção de agravos, análise de indicadores e articulação com a gestão institucional.

Embora parte importante da literatura disponível trate da enfermagem em contexto hospitalar, seus achados ajudam a compreender a amplitude desse papel. Mendes et al. (2018), ao investigarem a percepção de enfermeiros sobre sustentabilidade no âmbito hospitalar, observaram que as práticas sustentáveis tendem a ocorrer sob forte influência das estruturas organizacionais, da legislação e dos valores institucionais. Os autores concluem que a consolidação de práticas sustentáveis depende não apenas de normas, mas também da construção de crenças e valores organizacionais coerentes com essa agenda.

Essa reflexão é pertinente ao presente estudo, pois sugere que o avanço da Enfermagem Corporativa no campo do ESG depende de condições institucionais concretas, como apoio da gestão, definição de políticas internas, cultura de prevenção e uso estratégico das informações produzidas no ambiente de trabalho.

De forma semelhante, Oliveira et al. (2025) destacam que os profissionais de enfermagem podem exercer papel fundamental na promoção de práticas sustentáveis, por meio da educação ambiental, do uso racional de recursos, da participação em políticas institucionais e da construção de uma cultura organizacional mais comprometida com a sustentabilidade. Os autores também ressaltam que essa atuação depende da articulação entre formação profissional, educação permanente e suporte organizacional.

A inserção da Enfermagem Corporativa no ESG depende tanto da iniciativa profissional quanto da institucionalização de práticas e políticas internas. Essa compreensão aproxima-se do estudo de Mendes et al. (2018), ao afirmarem que “a construção de práticas sustentáveis está atrelada à herança do modelo administrativo burocrático, normativo e categórico” (MENDES et al., 2018, p. 769). Assim, a sustentabilidade não depende apenas da conduta individual do profissional, mas também de estruturas organizacionais, normas, valores institucionais e apoio da gestão.

Nesse sentido, Oliveira et al. (2025) destacam que “a formação acadêmica e a capacitação contínua dos enfermeiros são essenciais”, reforçando que a atuação sustentável da enfermagem exige preparo profissional, educação permanente e suporte institucional.

2.3 SUSTENTABILIDADE, PROMOÇÃO DA SAÚDE E PRÁTICA PROFISSIONAL

A discussão sobre sustentabilidade em enfermagem não deve ser compreendida de forma restrita à dimensão ambiental. Ela também envolve a promoção da saúde, a qualidade de vida, a segurança dos trabalhadores e a responsabilidade social das instituições. Nesse sentido, o cuidado profissional passa a incluir a construção de ambientes saudáveis e a formulação de práticas organizacionais mais éticas e sustentáveis.

De acordo com Callado (2010), os três pilares da sustentabilidade organizacional — social, ambiental e econômico — devem ser desenvolvidos de maneira integrada, com o propósito de alcançar um objetivo mais amplo e complexo: o desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, destaca-se que, diante da necessidade de equilíbrio entre essas dimensões, torna-se fundamental reconhecer a urgência de utilizar os recursos naturais de forma responsável, assegurando às futuras gerações uma sociedade mais justa, próspera e com melhores condições de vida e de qualidade ambiental (Santos Pereira, 2025).

Diante do exposto, os enfermeiros necessitam adotar melhores práticas que busquem o pensamento complexo para a compreensão de novas ações sustentáveis, de tal modo que as interações de valores éticos, organizacionais e comportamento ambientalmente sustentável demonstram serem capazes de interagir na sociedade, conseqüentemente, utilizando-se de novas informações de suas práticas e a preservação do meio ambiente (Mendes et al., 2018).

O enfermeiro, como profissional que lida diretamente com a fragilidade humana, encontra no princípio da sustentabilidade um fundamento para ampliar sua atuação, associando cuidado à preservação do planeta e das futuras gerações (Jocirley de OLIVEIRA et al., 2025).

Essa análise contribui para o recorte deste trabalho porque permite pensar que, também no ambiente corporativo, a atuação da enfermagem pode permanecer restrita ao atendimento de exigências normativas se não houver integração com planejamento, metas, indicadores e cultura organizacional.

Importante destacar que a implementação dessas práticas exige o engajamento coletivo da equipe de enfermagem, além do apoio institucional. Não

basta que o profissional tenha conhecimento das boas práticas; é necessário que existam políticas internas que as incentivem e que os gestores promovam uma cultura organizacional voltada para a sustentabilidade. Nesse sentido, o enfermeiro atua como ponte entre os princípios ambientais e a prática cotidiana do cuidado (OLIVEIRA et al., 2025, p. 561).

Essa compreensão sustenta a análise deste estudo, pois demonstra que a atuação do enfermeiro corporativo precisa estar vinculada à gestão institucional, à educação permanente e à formalização de práticas que promovam saúde, segurança, sustentabilidade e qualidade de vida no trabalho.

2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL, GOVERNANÇA E PRODUÇÃO DE DADOS PARA A GESTÃO

As pesquisas de clima organizacional constituem importante instrumento de diagnóstico das condições de trabalho, da percepção dos colaboradores e das fragilidades organizacionais.

No modelo de comunicação organizacional integrada, a comunicação interna deve estar articulada às dimensões institucional, mercadológica e administrativa, favorecendo que os colaboradores recebam informações de forma clara, tempestiva e transparente. Essa integração contribui para fortalecer a confiança, o engajamento e o vínculo entre trabalhadores e organização (KUNSCH, 2016 apud PEREIRA, 2025). Além disso, a comunicação interna deve reconhecer os trabalhadores como sujeitos sociais e cidadãos, e não apenas como recursos humanos, o que amplia sua função para além da transmissão de informações e contribui para a valorização do ser humano no ambiente organizacional (KUNSCH, 2016 apud PEREIRA, 2025). Quando analisadas à luz do ESG, essas informações fornecem subsídios relevantes para o eixo social e para a governança, especialmente na identificação de demandas relacionadas à comunicação interna, reconhecimento, bem-estar, capacitação, benefícios e segurança psicológica.

Quando analisadas à luz do ESG, essas informações tornam-se relevantes para o eixo social e para a governança, especialmente por permitirem identificar demandas relacionadas à comunicação interna, reconhecimento profissional, bem-estar, capacitação, benefícios, segurança psicológica e confiança institucional. No caso da empresa estudada, a auditoria interna ESG reconhece a pesquisa de clima

organizacional como uma ação já realizada e vinculada à melhoria da qualidade de vida no trabalho. Ao mesmo tempo, o relatório aponta como oportunidades de melhoria a ampliação das práticas de promoção da saúde e bem-estar, a criação de indicadores de saúde e segurança e a integração dessas ações ao planejamento estratégico da empresa (G&S CONSULTORIA EMPRESARIAL, 2025).

Esse ponto é particularmente relevante para a Enfermagem Corporativa. Ao interpretar os dados de clima organizacional e materialidade ESG, o enfermeiro pode contribuir para identificar necessidades prioritárias, orientar intervenções preventivas e educativas e fortalecer a produção de indicadores relacionados à saúde ocupacional. Assim, sua atuação se aproxima não apenas do cuidado direto, mas também da governança e da gestão baseada em evidências.

2.5 DO DIAGNÓSTICO À INTERVENÇÃO

A incorporação da saúde à agenda ESG exige que os dados institucionais sejam utilizados de forma estratégica, passando do diagnóstico à intervenção e, posteriormente, ao monitoramento dos resultados. Essa lógica envolve definir prioridades, estabelecer indicadores, implementar ações e avaliar periodicamente os impactos obtidos.

No campo da segurança e saúde do trabalhador, Hassan et al. (2025) destacam que existe a “necessidade de alinhar a prevenção de riscos operacionais e humanos às exigências globais de sustentabilidade corporativa”. Essa afirmação reforça que a saúde ocupacional não deve ser tratada apenas como cumprimento legal, mas como parte da estratégia ESG da organização, especialmente no eixo social e em sua interface com a governança.

A construção de sistemas de indicadores tem como finalidade a “gestão integrada em saúde e ambiente”. Os autores também destacam que esse processo envolve “coleta, organização e síntese de informações” e busca criar instrumentos de “monitoramento e avaliação” para apoiar a tomada de decisões. Essa perspectiva contribui diretamente para o presente estudo, pois demonstra que os dados institucionais precisam ser organizados de forma contínua para orientar intervenções e avaliar seus resultados (KLIGERMAN et al. 2007)

Assim, no contexto da Enfermagem Corporativa, o diagnóstico não deve se encerrar na identificação dos problemas. Ao contrário, deve servir como base para a

elaboração de ações preventivas, educativas e gerenciais. Isso significa transformar dados do PCMSO, PGR, pesquisa de materialidade, pesquisa de clima, registros de absenteísmo, acidentes e afastamentos em planejamento de saúde ocupacional.

Essa lógica dialoga diretamente com o ODS 3, ao propor ações voltadas à promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, e com o ODS 8, ao contribuir para ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e compatíveis com o conceito de trabalho decente. Dessa forma, a atuação da Enfermagem Corporativa passa a integrar cuidado, prevenção, gestão de riscos e produção de indicadores.

Tal perspectiva também se mostra coerente com as recomendações do Relatório de Auditoria Interna ESG da empresa, que propõe a criação de indicadores de adesão a treinamentos, absenteísmo, incidentes relacionados à saúde ocupacional e integração das práticas de saúde ao planejamento estratégico. Com isso, a enfermagem pode assumir papel estratégico ao interpretar esses dados, propor intervenções e acompanhar seus resultados ao longo do tempo.

2.6 LACUNAS TEÓRICAS E DIRECIONAMENTO DO ESTUDO

Apesar do crescimento das discussões sobre ESG, ainda são limitados os estudos que articulam diretamente Enfermagem Corporativa, sustentabilidade organizacional e saúde ocupacional no setor logístico. Parte importante da produção científica localizada concentra-se em contextos hospitalares ou em discussões mais amplas sobre sustentabilidade em saúde. Mendes et al. (2018), ao analisarem a percepção de enfermeiros sobre sustentabilidade hospitalar, destacam que as práticas de enfermagem relacionadas à sustentabilidade ainda ocorrem sob influência direta das estruturas institucionais, pois “estas acontecem sob a obediência de estruturas organizacionais, tanto por meio da vigência da legislação, da construção de valores organizacionais, das limitações para o desenvolvimento da sustentabilidade hospitalar e das práticas de enfermagem” (MENDES et al., 2018).

Essa constatação contribui para o presente estudo, pois evidencia que a sustentabilidade na prática profissional não depende apenas da iniciativa individual do enfermeiro. Ela exige apoio institucional, políticas internas, planejamento, indicadores e cultura organizacional favorável. Ainda segundo Mendes et al. (2018), “é imprescindível, para a consolidação de valores sustentáveis nos hospitais, a análise de todo o processo interno produtivo [...] assim como o comprometimento dos

envolvidos”. Embora o estudo tenha sido realizado em ambiente hospitalar, sua contribuição é relevante para pensar a realidade corporativa, uma vez que também nas empresas a sustentabilidade precisa ser incorporada aos processos de gestão e às práticas cotidianas.

Na mesma direção, Oliveira et al. (2025) ampliam a compreensão sobre o papel do enfermeiro na sustentabilidade ao afirmarem que “os profissionais de enfermagem podem exercer um papel fundamental na promoção de práticas sustentáveis nos serviços de saúde, por meio da redução de resíduos hospitalares, uso racional de recursos, educação ambiental e participação em políticas públicas” (OLIVEIRA et al., 2025). Essa abordagem permite compreender que a atuação da enfermagem pode ultrapassar o cuidado assistencial imediato e contribuir para ações educativas, preventivas, ambientais e institucionais.

Dessa forma, o presente estudo parte do entendimento de que a Enfermagem Corporativa pode contribuir para transformar dados institucionais em ações de cuidado, prevenção e gestão. No ambiente empresarial, especialmente no setor logístico, essa contribuição pode ocorrer por meio da análise de indicadores de saúde ocupacional, acompanhamento de riscos, desenvolvimento de campanhas educativas, promoção da saúde mental, prevenção da fadiga, fortalecimento da qualidade de vida no trabalho e articulação com as práticas ESG.

Esse direcionamento torna-se ainda mais relevante quando se considera que, na empresa analisada, os temas de saúde e segurança do trabalhador, direitos humanos, diversidade, equidade e inclusão, relações e práticas trabalhistas e transparência da gestão figuram entre os temas materiais prioritários identificados no Relatório de Auditoria Interna ESG. O documento também propõe ações como programa/campanha de saúde dos colaboradores, prevenção de fadiga, criação de Comitê ESG, indicadores de saúde e segurança, treinamentos e painel de KPIs, o que reforça a necessidade de integrar saúde ocupacional, governança e sustentabilidade empresarial.

Assim, a lacuna identificada neste estudo está justamente na ausência de maior produção científica que relacione, de forma direta, a Enfermagem Corporativa às práticas ESG no setor logístico. Ao aproximar saúde ocupacional, sustentabilidade organizacional e governança, esta pesquisa busca contribuir para a ampliação do debate acadêmico e para a construção de propostas aplicáveis à realidade da

empresa estudada, especialmente no fortalecimento do eixo social e na consolidação de ações alinhadas aos ODS 3 e 8.

3 MÉTODO

3.1 PESQUISA DE ABORDAGEM

A abordagem adotada foi a pesquisa aplicada, documental, retrospectiva, de cunho quantitativo descritivo, desenvolvida por meio de estudo de caso único. Os dados oriundos da pesquisa de materialidade, estruturada em escala Likert, permitiram identificar frequências, tendências e padrões de percepção entre os colaboradores. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa quantitativa considera que as informações podem ser traduzidas em números, possibilitando sua classificação e análise por meio de recursos estatísticos. O relatório de auditoria ESG foi utilizado como documento complementar para contextualização dos achados, sem constituir eixo principal de análise qualitativa.

No que se refere aos procedimentos técnicos, a pesquisa constituiu-se como um estudo de caso único, tendo como unidade de análise uma empresa de transporte rodoviário de cargas com sede em Palhoça (SC). Essa modalidade foi escolhida por permitir o exame aprofundado do fenômeno em seu contexto real, com base em dados secundários já produzidos pela organização. As fontes utilizadas foram o Relatório de Auditoria Interna ESG (ano-base 2024), elaborado em conformidade com os GRI Standards e a ABNT PR 2030:2022, e a pesquisa de materialidade realizada com 68 colaboradores, conduzida segundo a metodologia da ABNT PR 2030-2. A análise desses documentos possibilitou uma leitura contextualizada das práticas, lacunas e oportunidades de melhoria da organização na saúde do trabalhador.

3.2 LOCAL DO ESTUDO

O estudo foi realizado em uma empresa do setor logístico situada em Palhoça, no estado de Santa Catarina. A organização atua no transporte rodoviário de cargas não perigosas, com operações em âmbito regional e interestadual, caracterizando-se como um ambiente institucional pertinente para a análise das relações entre saúde ocupacional, práticas ESG e gestão do trabalho.

A escolha da instituição ocorreu em razão de sua estrutura organizacional consolidada, composta por setores administrativos, operacionais, de manutenção e

transporte, o que favoreceu a análise das condições de trabalho e das práticas voltadas à saúde e à responsabilidade corporativa.

Os dados analisados foram oriundos de documentos institucionais previamente produzidos pela organização, com destaque para o Relatório de Auditoria Interna ESG (ano-base 2024) e para a pesquisa de materialidade aplicada aos colaboradores. Esses instrumentos, elaborados em conformidade com os GRI Standards e a ABNT PR 2030:2022, forneceram subsídios suficientes para examinar, de forma contextualizada, o estágio atual das práticas ESG na empresa e as oportunidades de inserção estratégica da Enfermagem Corporativa nesse processo.

3.3 POPULAÇÃO EM ESTUDO

A população do estudo foi constituída pelos colaboradores de uma empresa do setor logístico situada em Palhoça, Santa Catarina. De acordo com o PCMSO vigente, a empresa contava com 103 funcionários, distribuídos entre os setores administrativo, operacional, de manutenção e de transporte.

Para fins desta pesquisa, foram analisadas as respostas dos colaboradores que participaram da pesquisa de materialidade ESG realizada pela empresa, totalizando 68 respondentes, o que corresponde a aproximadamente 66% do quadro funcional total.

Ressalta-se que os dados utilizados não continham informações que permitissem a identificação individual dos participantes, assegurando o anonimato e a confidencialidade das informações analisadas, em conformidade com os princípios éticos que orientam a pesquisa científica.

3.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Foram incluídos no estudo os registros correspondentes aos colaboradores formalmente vinculados à empresa no período da coleta institucional e que responderam à pesquisa de materialidade ESG aplicada aos colaboradores utilizada como base documental da análise. Também foram considerados apenas os dados disponibilizados em formato anonimizado, preservando-se a confidencialidade das respostas.

3.5 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Foram excluídos da análise os registros de colaboradores admitidos após a realização da pesquisa de materialidade ESG, bem como respostas incompletas, inconsistentes ou que apresentassem qualquer possibilidade de identificação individual. Também foram desconsiderados dados que não estivessem autorizados para uso institucional ou acadêmico, em conformidade com os princípios éticos que orientam a pesquisa científica.

3.6 AMOSTRA

A amostra do estudo foi constituída pelos respondentes válidos da pesquisa de materialidade ESG disponibilizada pela empresa, totalizando 68 participantes (n=68), após a aplicação dos critérios de exclusão previamente estabelecidos. Trata-se de uma amostra não probabilística por conveniência, caracterizada pela utilização da totalidade dos dados secundários válidos disponíveis para análise.

A análise foi conduzida de forma anônima, sem possibilidade de identificação individual dos colaboradores, em respeito aos princípios éticos de privacidade e ao foco do estudo em indicadores organizacionais.

3.7 COLETA DE DADOS

A coleta de dados caracterizou-se como documental e retrospectiva, fundamentada no uso de dados secundários previamente existentes na organização. Em razão da natureza documental da pesquisa, não houve contato direto com os colaboradores da empresa, o que contribuiu para a preservação do anonimato e da confidencialidade das informações analisadas. Os autores foram responsáveis pela organização, extração, codificação e análise dos dados disponibilizados pela instituição.

A coleta documental foi realizada a partir dos documentos institucionais disponibilizados pela empresa, referentes ao ano-base de 2024, incluindo o Relatório de Auditoria Interna ESG, a pesquisa de materialidade aplicada aos colaboradores e documentos de saúde e segurança do trabalho. O Relatório de Auditoria Interna ESG foi elaborado em Palhoça (SC), com data de 18 de novembro de 2025, por consultoria

responsável pelo diagnóstico ESG da organização. Para fins deste estudo, os autores realizaram a extração, organização, codificação e análise dos dados secundários disponibilizados pela instituição, sem contato direto com os colaboradores.

Para a sistematização das informações, foi utilizada uma ficha de extração e codificação de dados elaborada pela autora, com a finalidade de organizar as variáveis de interesse provenientes da pesquisa de materialidade ESG e do Relatório de Auditoria Interna ESG (ano-base 2024).

Foram considerados, principalmente:

- Indicadores de bem-estar e satisfação no trabalho;
- Percepção de apoio organizacional (comunicação, liderança e reconhecimento);
- Condições de trabalho e segurança ocupacional;
- Dados institucionais agregados relativos à distribuição dos colaboradores por área de atuação.

O desenvolvimento da pesquisa ocorreu em etapas sequenciais. Inicialmente, foram realizados os procedimentos institucionais necessários para autorização de acesso aos documentos e utilização dos dados para fins acadêmicos. Em seguida, procedeu-se à obtenção do material documental, à verificação da consistência das informações e à seleção dos registros válidos para análise. Posteriormente, os dados foram organizados e submetidos a tratamento descritivo e analítico. Por fim, os resultados foram interpretados à luz do referencial teórico adotado, possibilitando a elaboração de propostas voltadas ao fortalecimento da atuação da Enfermagem Corporativa nas dimensões social e de governança do ESG.

3.8 ANÁLISE ESTATÍSTICA

A análise dos dados foi conduzida sob abordagem quantitativa, com ênfase descritiva, com o objetivo de organizar, quantificar e interpretar os indicadores extraídos da pesquisa de materialidade ESG aplicada aos colaboradores e dos documentos institucionais relacionados ao ESG e à saúde ocupacional.

As informações foram inicialmente tabuladas em planilhas eletrônicas, permitindo a organização das variáveis de acordo com sua natureza. As variáveis categóricas foram apresentadas por meio de frequências absolutas e relativas, com

apoio de tabelas e gráficos. Quando aplicável, as variáveis numéricas foram descritas por medidas de tendência central e dispersão.

As variáveis foram definidas conforme os objetivos da pesquisa e nas hipóteses formuladas, considerando a relação entre aspectos do clima organizacional, saúde ocupacional e práticas de ESG no contexto da empresa, a Tabela 1 apresenta as variáveis. As variáveis dependentes correspondem aos indicadores de percepção dos colaboradores quanto ao bem-estar, satisfação no trabalho, percepção de valorização profissional e de realização profissional.

As variáveis independentes foram agrupadas em três esferas. A primeira associada ao apoio organizacional, incluindo questões de comunicação interna, liderança e reconhecimento profissional. A segunda compreende as condições de trabalho, abrangendo estrutura física, segurança do trabalho e carga laboral. E a terceira esfera corresponde a organização (governança), incluindo transparência nas decisões, ética institucional e canais de denúncia.

Adicionalmente, variáveis moderadoras foram incluídas, como o setor de atuação dos colaboradores, tempo de empresa e função exercida, com o objetivo de identificar possíveis variações nas percepções dos colaboradores em contextos diferentes na empresa.

A análise de dados foi conduzida por meio da estatística descritiva e inferencial exploratória. Inicialmente, foi realizada uma descrição das variáveis por meio de frequências absolutas e relativas. Em seguida, foram realizadas associações entre as variáveis independentes e dependentes.

Quadro 1 – Definição das variáveis de estudo

Variáveis dependentes		
Variável	Descrição	Tipo de medida
Bem-estar no trabalho	Percepção do colaborador sobre seu estado geral no ambiente de trabalho	Likert
Satisfação no trabalho	Grau de satisfação com o trabalho e com a organização	Likert
Percepção de valorização	Sentimento de reconhecimento e importância na empresa	Likert
Realização profissional	Percepção de desenvolvimento e propósito no trabalho	Likert
Variáveis independentes		
Variável	Dimensão	Descrição
Comunicação	Apoio organizacional	Clareza e acesso às informações institucionais
Liderança	Apoio organizacional	Estilo de liderança, apoio e relacionamento com chefia
Reconhecimento	Apoio organizacional	Percepção de reconhecimento e valorização pelo gestor
Estrutura de trabalho	Condições de trabalho	Condições físicas e organizacionais do ambiente laboral
Segurança do trabalho	Condições de trabalho	Percepção de segurança e prevenção de riscos ocupacionais
Carga de trabalho	Condições de trabalho	Percepção sobre volume e distribuição das tarefas
Transparência	Governança	Clareza nas decisões e processos organizacionais
Ética	Governança	Percepção sobre integridade e conduta institucional
Canais de denúncia	Governança	Existência e efetividade de mecanismos de denúncia

Fonte: Os autores (2026)

4 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

O presente estudo foi conduzido em conformidade com os princípios éticos estabelecidos pela Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que regulamenta as pesquisas envolvendo seres humanos no Brasil, sendo aprovado com o número do Parecer: 8.008.408.

5 DISCUSSÃO E PROPOSIÇÕES DE INTERVENÇÃO

A análise desenvolvida neste estudo parte de dois instrumentos cedidos pela empresa de logística: o Relatório de Auditoria Interna ESG, com ano-base 2024, e a pesquisa de materialidade aplicada a 68 colaboradores, estruturada conforme a ABNT PR 2030-2. A presença conjunta destes materiais permite não apenas mapear o estágio atual das práticas ESG na empresa, mas também identificar, com precisão, os pontos em que a ausência de um profissional de enfermagem corporativa qualificado poderia gerar impacto real sobre a saúde dos trabalhadores e sobre a maturidade ESG da empresa.

Dados obtidos a partir do questionário a seguir:

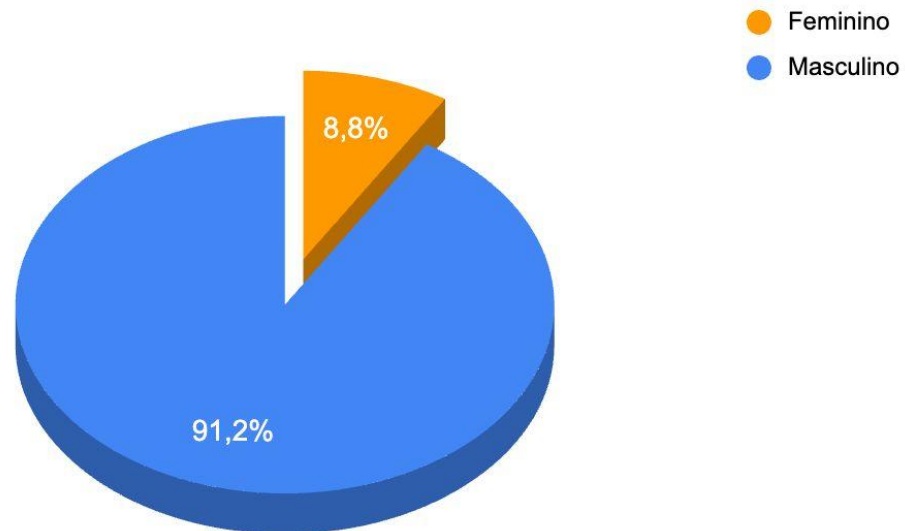
Quadro 2 – Questionário interno aplicado na empresa

EIXO	N	QUESTIONÁRIO - INTERNO
Ambiental	1	A sua área contribui para reduzir impactos ambientais da empresa?
	2	Você percebe oportunidades de economizar energia, água ou outros recursos?
	3	Sua equipe tem práticas de reaproveitamento ou redução de resíduos?
	4	A sua área já adotou projetos de redução de consumo de papel, plástico ou descartáveis?
	5	Como você avalia a destinação dos resíduos gerados no setor?
Social	6	Sua área promove um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso?
	7	Há igualdade de oportunidades no seu setor?
	8	A sua área apoia o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?
	9	Existem canais adequados para reportar problemas sociais ou de assédio?
	10	A sua área já se envolveu em programas de responsabilidade social corporativa?
Governança	11	Você conhece o código de ética da empresa?
	12	Há treinamentos sobre integridade e conduta aplicados na sua área?
	13	Existe transparência nas decisões internas do seu setor?
	14	Sua área possui processos documentados e transparentes?
	15	Há incentivo para denunciar irregularidades na empresa?

Fonte: Os autores (2026)

Gêneros dos entrevistados conforme pesquisa aponta a predominância masculina, típica do setor de logística:

Figura 2 – Caracterização dos participantes segundo o gênero.



Fonte: Os autores (2026)

A Figura 2 evidencia predominância de participantes do gênero masculino em relação ao feminino. Esse resultado está relacionado ao perfil do setor de transporte e logística, historicamente marcado pela maior presença de homens, sobretudo em funções operacionais e de condução de veículos. No contexto ESG, esse dado é relevante, pois a diversidade de gênero integra o eixo social e deve ser considerada nas práticas de inclusão, equidade e valorização dos trabalhadores. Estudos sobre a inserção de mulheres no mercado logístico apontam que, apesar dos avanços, o setor ainda apresenta baixa representatividade feminina, especialmente em cargos operacionais e de liderança (TOLEDO; TEIXEIRA; GRITTI, 2023).

Conforme identificado no registro referente ao tempo de empresa, observa-se indicativo de rotatividade entre os colaboradores do setor de transporte e logística. Atualmente, um dos grandes desafios das organizações é reter talentos, visto que a permanência de profissionais qualificados representa um diferencial competitivo. A rotatividade tem despertado a atenção das empresas, pois sua ocorrência pode estar associada a custos elevados, perda de conhecimento organizacional, necessidade de novos processos seletivos, treinamentos e impactos na produtividade. Souza e Spilleir (2022) destacam que o turnover é uma preocupação relevante para as organizações, uma vez que compreender suas causas contribui para a construção de estratégias de retenção de talentos e redução de desligamentos.

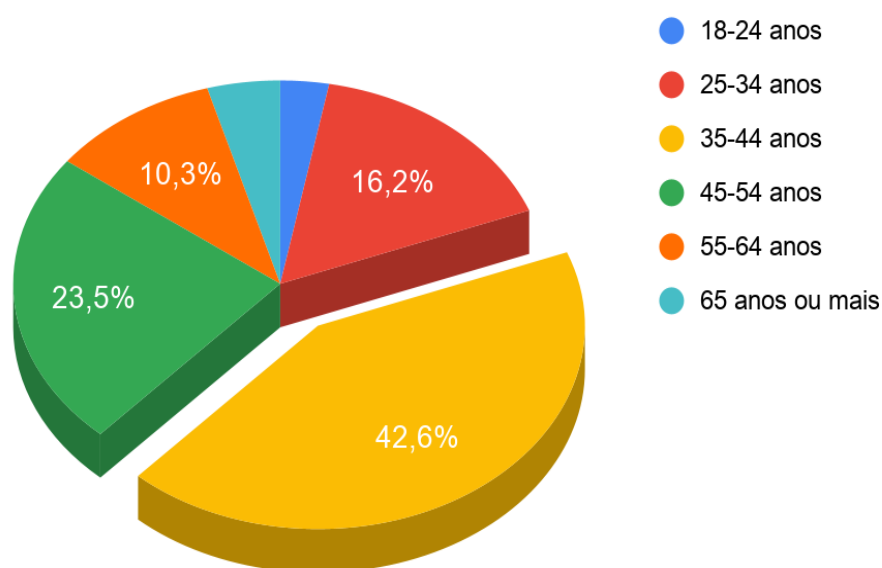
Quadro 3 – Tempo de empresa de acordo com a quantidade de trabalhadores

TEMPO DE EMPRESA	QUANTIDADE DE COLABORADORES
0–3 Meses	14
4–6 meses	10
7–12 meses	9
13–24 meses	10
25–60 meses (2–5 anos)	10
61–120 meses (5–10 anos)	9
Acima de 120 meses	4
Não informado	2

Fonte: Os autores (2026)

Conforme a tabela 3, observa-se que 33 colaboradores possuem até 12 meses de empresa, indicando predominância de vínculos recentes. Esse resultado pode sugerir rotatividade ou renovação do quadro funcional. A literatura aponta que o turnover é um desafio para as organizações, pois gera custos com seleção, treinamento e perda de conhecimento institucional (SOUZA; CASTAÑEDA-AYARZA; SPILLEIR, 2022). No setor de transportes, esse fenômeno também é recorrente e pode impactar a produtividade e a qualidade dos serviços (BENEDETTI; MORAES, 2022). Dessa forma, os dados reforçam a necessidade de estratégias voltadas à integração, valorização e permanência dos colaboradores.

Figura 3 - Distribuição dos colaboradores por faixa etária



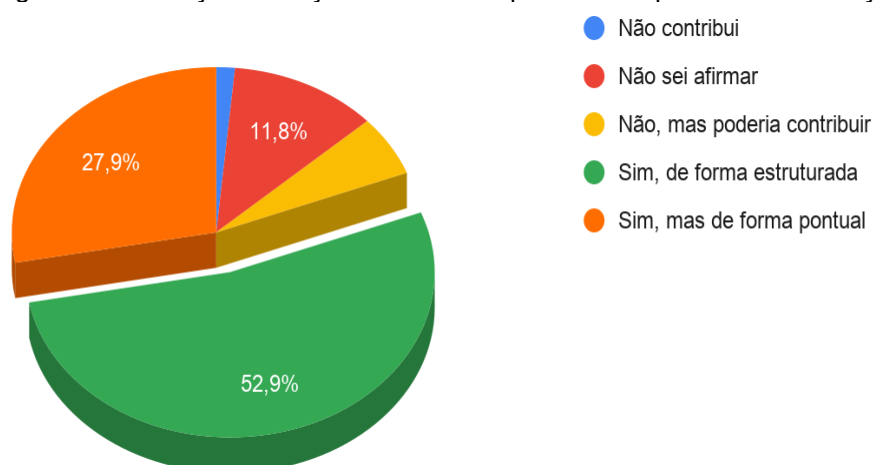
Fonte: Os autores (2026)

Conforme a figura 3, observa-se predominância de colaboradores na faixa etária de 35 a 44 anos, representando 42,6% dos participantes. Em seguida, aparecem os trabalhadores de 45 a 54 anos, com 23,5%, e os de 25 a 34 anos, com 16,2%. Esses dados indicam que a maior parte da amostra é composta por trabalhadores adultos em idade produtiva consolidada, com possível experiência profissional acumulada. A menor participação de jovens entre 18 e 24 anos e de pessoas com 65 anos ou mais demonstra baixa presença dos extremos etários no quadro analisado. Esse resultado dialoga com estudos sobre diversidade geracional, que apontam a convivência de diferentes faixas etárias nas organizações como um fator relevante para a gestão de pessoas, exigindo práticas que valorizem experiências, necessidades e formas distintas de participação no trabalho (MIGUELES; ZANINI; PONÇONI, 2021). No contexto ESG, a diversidade etária também deve ser considerada no eixo social, especialmente nas ações de inclusão, saúde ocupacional, qualidade de vida e desenvolvimento profissional.

5.1 EIXO AMBIENTAL

A análise dos dados relacionados ao eixo ambiental permite observar que os colaboradores reconhecem a presença de práticas sustentáveis na empresa, embora essa percepção ainda não apareça de forma totalmente homogênea entre os setores.

Figura 4 – Avaliação das ações ambientais promovidas pela área de atuação



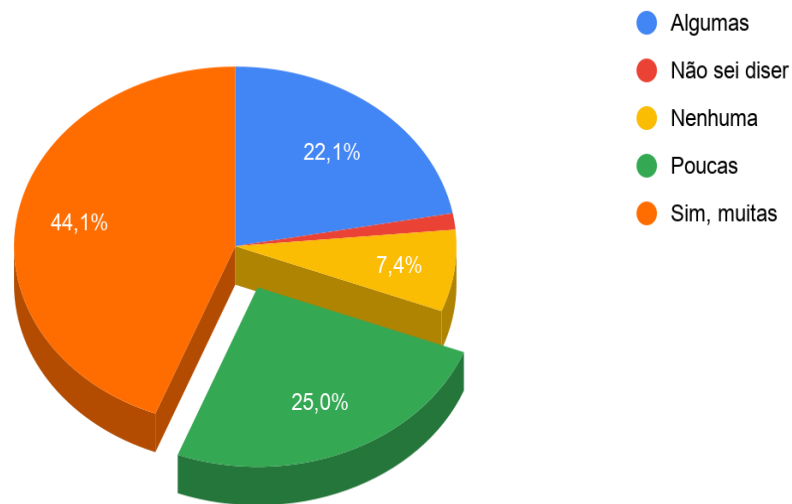
Fonte: Os autores (2026)

Quando questionados se o setor em que trabalham realiza alguma ação para ajudar o meio ambiente, 36 colaboradores, correspondentes a 52,9%, afirmaram que há contribuição de forma estruturada. Outros 19 respondentes, equivalentes a 27,9%, indicaram que essas ações ocorrem de maneira pontual. Já uma parcela menor afirmou que o setor não contribui, mas poderia contribuir, enquanto alguns colaboradores não souberam responder.

Esse resultado sugere que a empresa já possui iniciativas ambientais reconhecidas por parte significativa dos trabalhadores. No entanto, a existência de respostas incertas ou negativas indica que essas práticas talvez não estejam igualmente visíveis em todos os setores. Em uma perspectiva ESG, esse ponto é importante, pois a sustentabilidade depende da existência de ações institucionais e também da compreensão e participação dos colaboradores no cotidiano organizacional. Grizante e Ribeiro (2025) destacam que o engajamento dos colaboradores é essencial para a efetividade das práticas de sustentabilidade empresarial, pois a participação dos trabalhadores favorece a internalização da cultura ambiental e o fortalecimento das ações organizacionais.

A preocupação com a qualidade de vida do trabalhador também se relaciona ao desempenho e ao desenvolvimento da organização, uma vez que ambientes mais saudáveis favorecem produtividade, satisfação e permanência dos colaboradores. Nesse sentido, Roque (2024) aponta que a qualidade de vida no trabalho funciona como fator motivacional e estratégia de desempenho organizacional, contribuindo para melhores resultados e para a valorização dos trabalhadores.

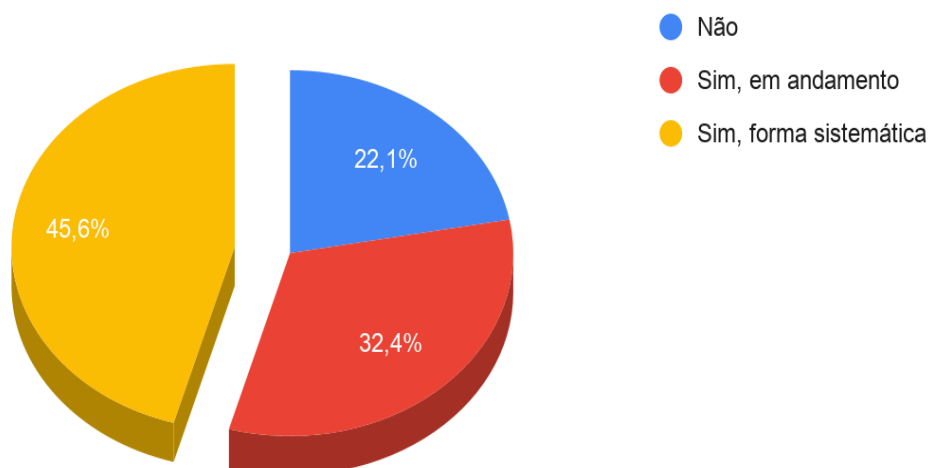
Figura 5 – Identificar pontos de eficiência no uso de recursos.



Fonte: Os autores (2026)

Em relação à possibilidade de economizar energia, água e outros recursos naturais, 30 colaboradores, equivalentes a 44,1%, afirmaram perceber muitas oportunidades de economia em seus setores. Outros 15 respondentes, correspondentes a 22,1%, indicaram haver algumas oportunidades. Esses dados demonstram que parte significativa dos trabalhadores reconhece a existência de possibilidades de melhoria no uso racional dos recursos naturais. Esse resultado é relevante para uma empresa do setor logístico, visto que suas operações envolvem consumo de combustíveis, energia, água e demais insumos, fatores diretamente relacionados aos impactos ambientais. A literatura aponta que a logística sustentável busca conciliar crescimento organizacional, economia de recursos e redução de impactos ambientais, tornando-se uma estratégia importante para empresas que desejam melhorar seus processos e fortalecer sua responsabilidade socioambiental (AUGUSTO et al., 2021). Nesse contexto, a percepção dos colaboradores pode servir como base para ações educativas, campanhas internas de consumo consciente e práticas voltadas à redução de desperdícios.

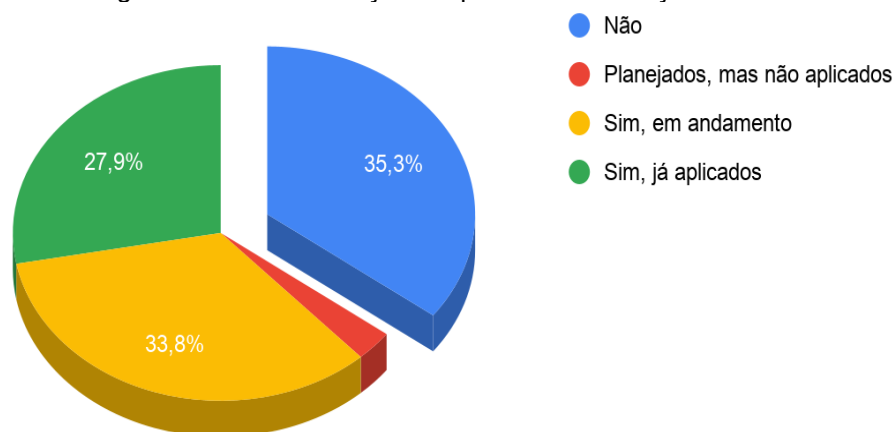
Figura 6 – Estimular iniciativas de economia circular.



Fonte: Os autores (2026)

No que se refere ao reaproveitamento de materiais e à redução de resíduos, 31 colaboradores, equivalentes a 45,6%, afirmaram que o setor realiza essa prática de forma sistemática. Outros 22 respondentes, correspondentes a 32,4%, indicaram que as ações estão em andamento. Apesar disso, 15 colaboradores, equivalentes a 22,1%, responderam que o setor não realiza ações nesse sentido. Assim, embora a maioria reconheça algum tipo de prática relacionada à gestão de resíduos, ainda existe uma parcela que não identifica essas iniciativas na rotina de trabalho. Esse dado demonstra que a gestão de resíduos é um tema presente na organização, mas que ainda pode ser fortalecido por meio de padronização, comunicação interna e educação ambiental. Grizante e Ribeiro (2025) destacam que o engajamento dos colaboradores é essencial para a efetividade das práticas sustentáveis, pois a participação dos trabalhadores contribui para consolidar a cultura ambiental e ampliar os resultados das ações organizacionais.

Figura 7 – avaliar avanços em políticas de redução de insumos.

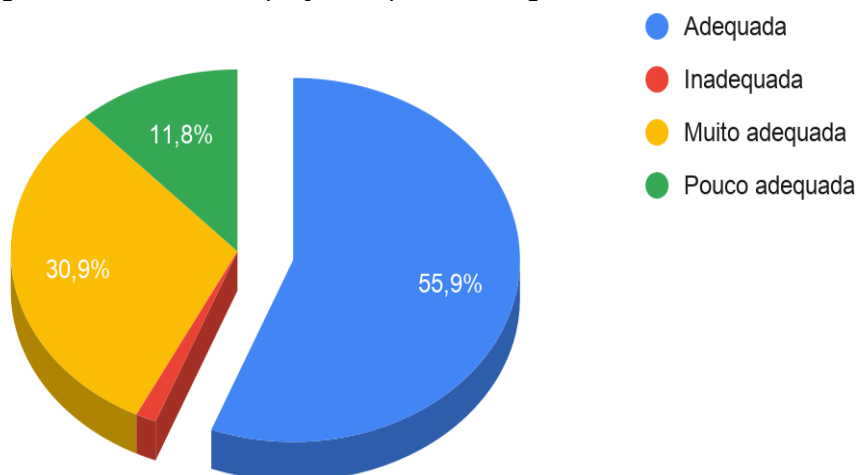


Fonte: Os autores (2026)

O gráfico sobre a redução do uso de papel, plástico e descartáveis apresentou um resultado mais crítico. A maior frequência foi a resposta “não”, apontada por 24 colaboradores, correspondentes a 35,3%. Outros 23 respondentes, equivalentes a 33,8%, afirmaram que existem ações em andamento, enquanto 19 indicaram que projetos já foram aplicados. Apenas 2 colaboradores apontaram que houve planejamento, mas sem aplicação efetiva. Esse resultado indica que a redução de descartáveis ainda não está plenamente incorporada à cultura organizacional.

A partir desse dado, percebe-se uma lacuna importante no eixo ambiental. Embora os colaboradores reconheçam algumas iniciativas de reaproveitamento e tratamento de resíduos, a redução do consumo na origem ainda parece ser uma prática em construção. Isso mostra que a empresa possui potencial para avançar em ações mais simples e cotidianas, como diminuição do uso de copos descartáveis, substituição gradual de materiais impressos por documentos digitais e incentivo ao uso consciente de recursos. Barbosa, Bueno e Sanches (2024) destacam que a logística verde envolve práticas voltadas à redução de impactos ambientais nos processos organizacionais, incluindo a minimização do uso de papel, a digitalização de documentos e a adoção de rotinas administrativas mais sustentáveis.

Figura 8 – Verificar adequação de práticas de gestão ambiental.



Fonte: Os autores (2026)

Quanto ao tratamento dos resíduos do setor, os resultados foram mais positivos. Um total de 38 colaboradores, equivalente a 55,9%, avaliou a prática como adequada, enquanto 21 respondentes, correspondentes a 30,9%, classificaram como muito adequada. Apenas uma parcela menor considerou o tratamento pouco adequado ou inadequado. Dessa forma, observa-se que 86,8% dos participantes apresentaram percepção favorável sobre a forma como os resíduos são tratados.

De forma geral, os resultados do eixo ambiental indicam que a empresa apresenta avanços, sobretudo na percepção sobre tratamento de resíduos, economia de recursos naturais e existência de ações sustentáveis. A gestão ambiental efetiva contribui para a redução de custos associados ao consumo de água, energia e gerenciamento de resíduos, além de fortalecer a imagem organizacional perante o mercado (ABNT NBR ISO 14001, 2015). No que se refere à percepção dos colaboradores, estudos apontam que práticas de educação ambiental corporativa desenvolvidas de forma contínua e interdisciplinar são fundamentais para despertar a reflexão crítica dos funcionários e fomentar uma cultura de sustentabilidade no ambiente de trabalho (BRITO; AMORIM; MOREIRA, 2025).

A sustentabilidade ambiental nas organizações contempla, ainda, atividades voltadas à melhoria ao longo de toda a cadeia produtiva, incluindo gestão interna, comprometimento da administração, cooperação entre áreas e redução de resíduos, o que requer alinhamento estratégico e interação entre todos os setores e

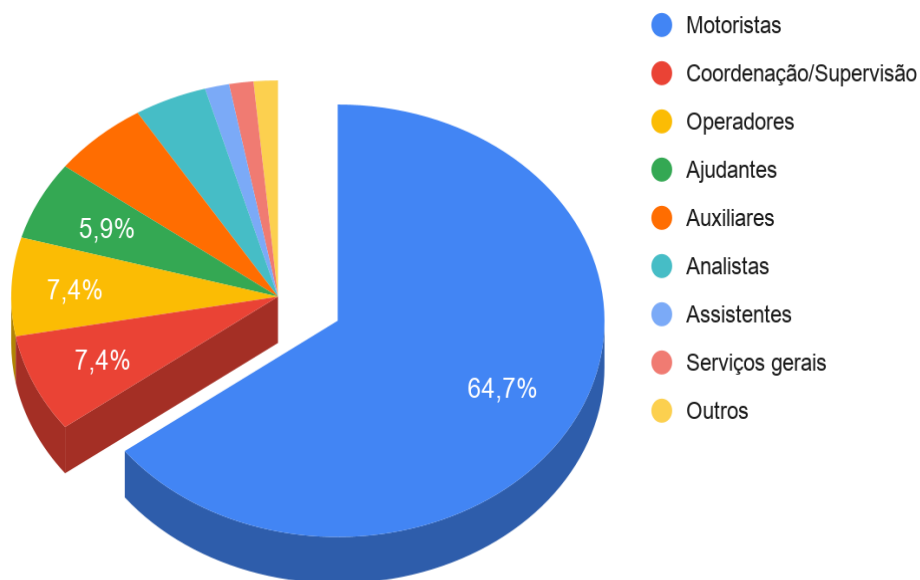
níveis hierárquicos (SILVA; PONTES et al., 2025). No entanto, os resultados também revelam pontos que ainda necessitam de maior atenção, principalmente em relação à redução de descartáveis, à comunicação interna e à padronização das práticas ambientais entre os setores.

Quando esses dados são relacionados ao tema do presente estudo, percebe-se que a Enfermagem Corporativa pode contribuir para além das ações tradicionais de saúde ocupacional. O enfermeiro inserido no ambiente corporativo pode participar de ações educativas, campanhas de sensibilização e práticas voltadas à construção de ambientes mais seguros, saudáveis e sustentáveis. Essa compreensão é corroborada por Oliveira et al. (2025), ao destacarem que os profissionais de enfermagem podem exercer papel relevante na promoção de práticas sustentáveis, por meio da educação ambiental, do uso racional de recursos e da participação em ações institucionais voltadas à sustentabilidade. Assim, o eixo ambiental também se aproxima da saúde coletiva, uma vez que ambientes organizacionais mais sustentáveis tendem a favorecer melhores condições de trabalho e maior responsabilidade socioambiental (OLIVEIRA et al., 2025).

5.2 EIXO SOCIAL

Os resultados do eixo social evidenciam aspectos positivos na percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, principalmente em relação ao respeito, à inclusão e à igualdade de oportunidades.

Figura 9 – Distribuição percentual dos colaboradores por função na empresa de transporte.



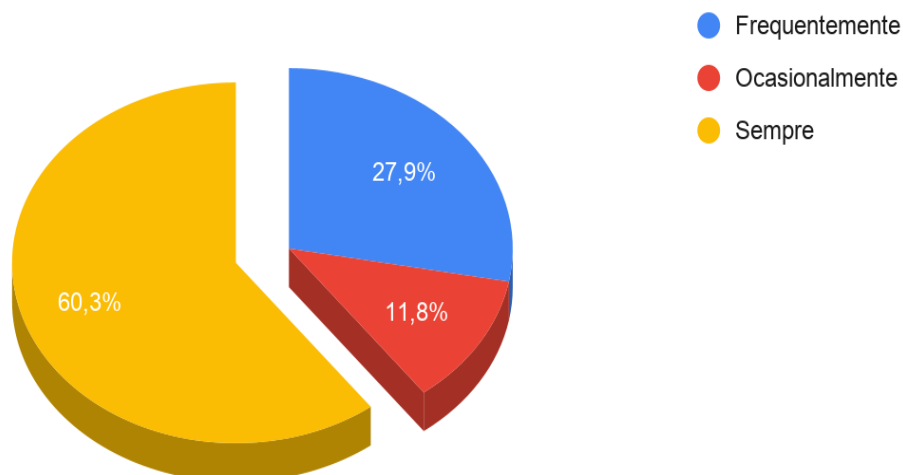
Fonte: Os autores (2026)

A análise da distribuição dos colaboradores por cargo/função evidencia a predominância de profissionais vinculados à área operacional, especialmente motoristas, que representam a maior parte dos respondentes. Esse resultado é coerente com o perfil da empresa analisada, considerando sua atuação no setor de transporte e logística. No que tange à estrutura ocupacional, o setor de transporte e logística é reconhecido por sua complexidade e pela diversidade de funções que o compõem, abrangendo desde atividades operacionais como condução de veículos, carga e descarga e manutenção mecânica até funções de suporte administrativo, coordenação, supervisão, recursos humanos e serviços gerais (CARVALHO; NOGUEIRA, 2024).

Essa configuração multifuncional, observada na composição da amostra do presente estudo, é característica das empresas do setor, nas quais a área operacional concentra o maior contingente de trabalhadores, enquanto as funções de apoio e gestão, embora menos numerosas, são igualmente fundamentais para o funcionamento integrado da organização (FONSECA et al., 2024).

Os dados apontam fragilidades que merecem atenção, especialmente no que se refere aos canais de denúncia, às ações de responsabilidade social e à estruturação de programas voltados à promoção da saúde e do bem-estar.

Figura 10 – Avaliar práticas de diversidade e inclusão.



Fonte: Os autores (2026)

No gráfico referente ao ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo, 41 colaboradores, correspondentes a 60,3%, afirmaram que o setor sempre valoriza um ambiente respeitoso e acessível a todos. Outros 19 respondentes, equivalentes a 27,9%, indicaram que isso ocorre frequentemente, enquanto 8 afirmaram que ocorre apenas ocasionalmente. Nenhum participante respondeu que essa valorização nunca acontece.

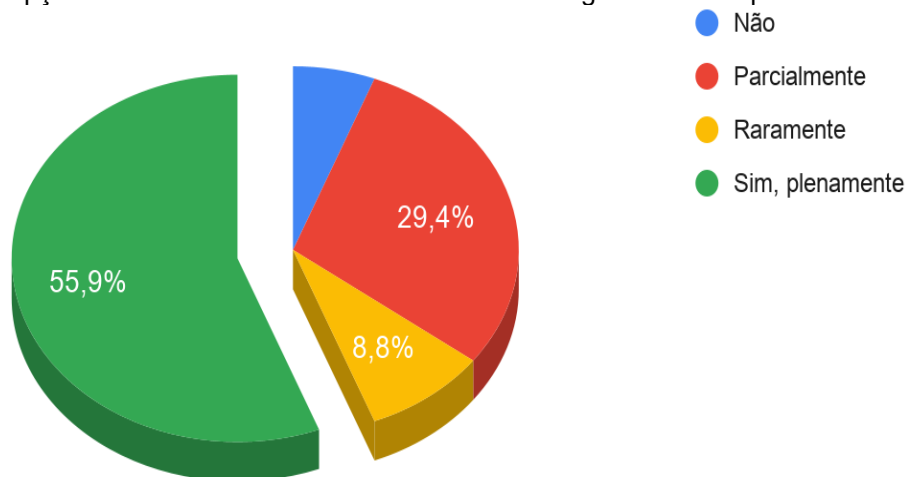
Esse resultado demonstra uma percepção predominantemente positiva das relações internas. Em uma empresa de logística, na qual há diferentes funções, rotinas e níveis de exposição a riscos ocupacionais, a existência de um ambiente respeitoso é um aspecto importante para o fortalecimento da qualidade de vida no trabalho. A literatura aponta que práticas de diversidade e inclusão no ambiente organizacional contribuem para relações mais respeitadas, ampliação das oportunidades, valorização dos trabalhadores e melhoria do clima interno (BRITO DOS SANTOS et al., 2025). Assim, relações mais saudáveis também podem favorecer a comunicação, reduzir conflitos e contribuir para a prevenção de sofrimentos relacionados ao trabalho.

A compreensão de que a preocupação com a qualidade de vida do trabalhador influencia no desempenho e desenvolvimento da organização, passa a se tornar fundamental na construção de um ambiente organizacional saudável, competitivo e produtivo. A qualidade de vida no trabalho está relacionada à criação de um ambiente que favoreça o desenvolvimento pessoal, considerando que a saúde do

trabalhador influencia diretamente sua qualidade de vida, motivação e produtividade (FONSECA; RIZZOLO, 2022 apud BRITO DOS SANTOS et al., 2025, p. 30).

Além disso, relações mais saudáveis contribuem para a redução de conflitos, melhora da comunicação e prevenção de sofrimentos relacionados ao trabalho.

Figura 11 – Percepção dos colaboradores sobre a existência de igualdade de oportunidades no setor.



Fonte: Os autores (2026)

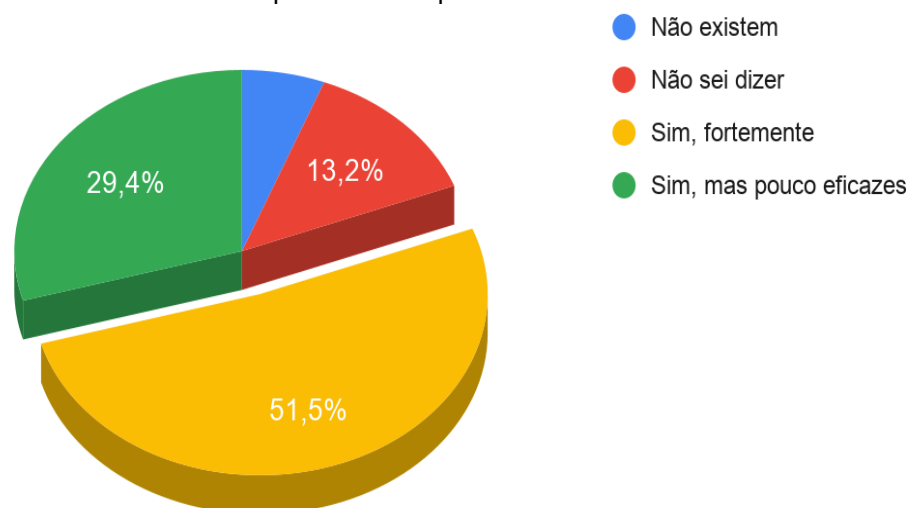
Em relação à igualdade de oportunidades, 38 colaboradores, equivalentes a 55,9%, afirmaram que ela ocorre plenamente no setor. Outros 20 respondentes, correspondentes a 29,4%, apontaram que essa igualdade ocorre parcialmente. Contudo, 6 colaboradores indicaram que ela raramente acontece e 4 responderam que não há igualdade de oportunidades. Embora a maior parte das respostas seja favorável, a presença de percepções negativas mostra que esse tema ainda precisa ser acompanhado de maneira mais próxima.

Esse dado permite compreender que a empresa possui uma base positiva no que diz respeito à percepção de equidade, mas ainda há espaço para o fortalecimento de políticas internas mais claras. A diversidade, a equidade e a inclusão dependem não apenas da percepção subjetiva dos trabalhadores, mas também de práticas formais, indicadores, processos de contratação, desenvolvimento profissional e valorização das diferenças. Brito dos Santos et al. (2025) destacam que a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho envolvem oportunidades e desafios, exigindo ações organizacionais capazes de promover respeito, pertencimento e valorização dos colaboradores. Nesse ponto, a Enfermagem Corporativa pode

contribuir com um olhar ampliado sobre vulnerabilidades, condições de saúde, acolhimento e humanização das relações de trabalho.

No âmbito organizacional, a diversidade deve ser gerenciada para criar oportunidades iguais, promovendo a integração e, o mais importante, enriquecer a cultura organizacional pois estimula a tolerância e a convivência entre indivíduos diversos. Por isso as organizações devem estar preparadas para conduzir essas mudanças, levando em consideração as políticas que a gestão da diversidade engloba, dado que a cultura da empresa pode não estar preparada para suportar tal transição (CERIBELI et al., 2016).

Figura 12 – Avaliação das ações de bem-estar relacionadas ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.



Fonte: Os autores (2026)

No que diz respeito ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, 35 colaboradores, correspondentes a 51,5%, afirmaram que o setor apoia fortemente esse equilíbrio. Outros 20 respondentes, equivalentes a 29,4%, avaliaram esse apoio como parcial ou pouco eficaz. Além disso, 4 participantes afirmaram que esse apoio não existe, e 9 não souberam responder. Apesar de a maioria apresentar uma percepção positiva, os dados mostram que nem todos os trabalhadores vivenciam esse equilíbrio da mesma forma.

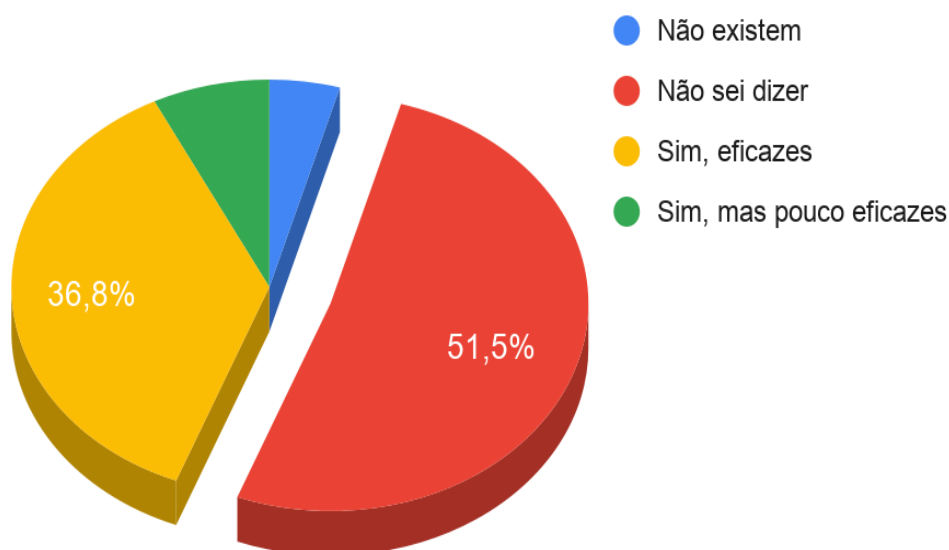
O equilíbrio entre vida pessoal e profissional está relacionado à possibilidade de o trabalhador participar de forma significativa e saudável das diferentes dimensões da vida, incluindo família, trabalho, relações sociais e cuidado consigo mesmo (BARIK, 2020). Essa compreensão é relevante no contexto

organizacional, pois demonstra que a qualidade de vida no trabalho não depende apenas da remuneração, mas também da forma como a empresa reconhece as necessidades pessoais, sociais e profissionais dos colaboradores.

Além disso, Rodríguez-Sánchez et al. (2020) destacam que as novas gerações tendem a valorizar organizações que respeitam seu tempo livre, incentivam práticas de bem-estar, oferecem oportunidades de desenvolvimento e contribuem para a melhoria da qualidade de vida. Nesse sentido, políticas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional podem favorecer a retenção de talentos, o engajamento e a percepção positiva dos trabalhadores em relação à empresa.

Esse resultado é especialmente importante no setor logístico, pois a rotina de trabalho pode envolver jornadas extensas, deslocamentos, esforço físico, pressão por produtividade e desgaste emocional. Quando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional não é percebido de forma satisfatória, podem surgir impactos relacionados ao estresse, à fadiga, ao adoecimento mental e à queda da qualidade de vida. Nesse sentido, o enfermeiro corporativo pode atuar no acompanhamento de sinais de sofrimento, na promoção da saúde mental, na educação em saúde e na proposição de ações voltadas ao cuidado integral dos trabalhadores.

Figura 13 – Percepção dos colaboradores sobre a adequação dos canais para reporte de problemas sociais e assédio.



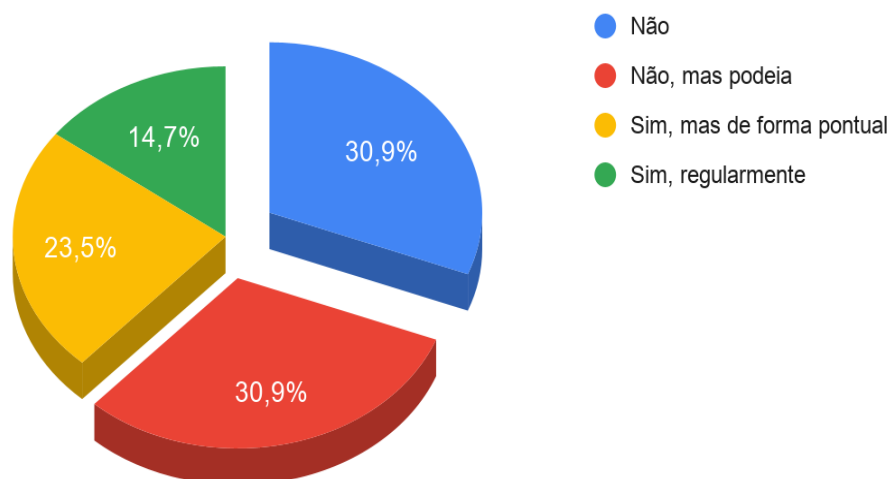
Fonte: Os autores (2026)

Um dos resultados que mais chama atenção no eixo social refere-se aos meios seguros para relatar problemas sociais ou casos de assédio. Nesse gráfico, 35 colaboradores, equivalentes a 51,5%, afirmaram não saber dizer se existem canais seguros para esse tipo de relato. Apenas 25 respondentes, correspondentes a 36,8%, indicaram que existem meios eficazes. Outros 5 afirmaram que existem, mas são pouco eficazes, e 3 responderam que não existem. Nesse sentido, Gonçalves, Schweitzer, Tolfo (2020, p. 5), identificam em sua revisão literária que “empresas que têm políticas claras, canais adequados para comunicação dos casos, estruturas de trabalho menos hierarquizadas e um clima organizacional de confiança e respeito fazem que os profissionais se sintam mais seguros o assédio moral no trabalho”.

Esse dado revela uma fragilidade importante. A falta de conhecimento sobre canais de denúncia ou acolhimento pode dificultar a identificação de situações de assédio, discriminação, conflitos e outros problemas que afetam diretamente a saúde e a segurança emocional dos trabalhadores. Nesse sentido, intervenções organizacionais como o estabelecimento de códigos de ética, a criação de instrumentos de denúncia e o fornecimento de suporte ao trabalhador são medidas capazes de reduzir os índices de assédio moral e proteger a saúde mental dos colaboradores (OLIVEIRA; NUNES, 2017).

Para que o eixo social do ESG seja efetivo, é necessário que os colaboradores saibam onde buscar ajuda, sintam confiança no sigilo das informações e percebam que suas demandas serão tratadas com seriedade. A ABNT PR 2030-1 orienta que as organizações implementem sistemas de gestão de denúncias com linhas diretas e canais de comunicação voltados a trabalhadores e terceiros, contemplando o recebimento, tratamento, conclusão, reporte e análise crítica das ações adotadas (ABNT, 2024).

Figura 14 – Conhecimento dos colaboradores acerca da atuação da empresa em programas de responsabilidade social.



Fonte: Os autores (2026)

No gráfico sobre ações de responsabilidade social realizadas pelo setor, 37 colaboradores, equivalentes a 54,4%, afirmaram que o setor não realizou ações dessa natureza. Outros 21 respondentes, correspondentes a 30,9%, indicaram que essas ações não ocorreram, mas poderiam ocorrer. Apenas 10 colaboradores apontaram a realização regular de ações de responsabilidade social. Esse resultado demonstra que a responsabilidade social ainda é pouco percebida pelos trabalhadores, principalmente em sua dimensão externa. A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é compreendida como o compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente de modo amplo, respeitando todas as partes interessadas — funcionários, clientes, fornecedores, comunidade e meio ambiente — e incorporando seus interesses à gestão do negócio como orientação para o desenvolvimento social (SILVA; BONNOMI, 2024).

Assim, os resultados do eixo social demonstram que a empresa apresenta pontos positivos no ambiente interno, mas ainda precisa avançar na consolidação de práticas mais estruturadas. Respeito, inclusão e equilíbrio entre vida pessoal e trabalho aparecem como aspectos reconhecidos pelos colaboradores. Estudos recentes confirmam que a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) influencia diretamente o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores, e que políticas institucionais inclusivas estão associadas a menores índices de absenteísmo e maior produtividade, favorecendo ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis (RODRIGUES et al., 2025; ESPARA et al., 2025). Entretanto, os canais de denúncia,

as ações sociais e os programas de cuidado ainda exigem maior desenvolvimento para que a empresa consolide uma agenda ESG social consistente e visível tanto interna quanto externamente.

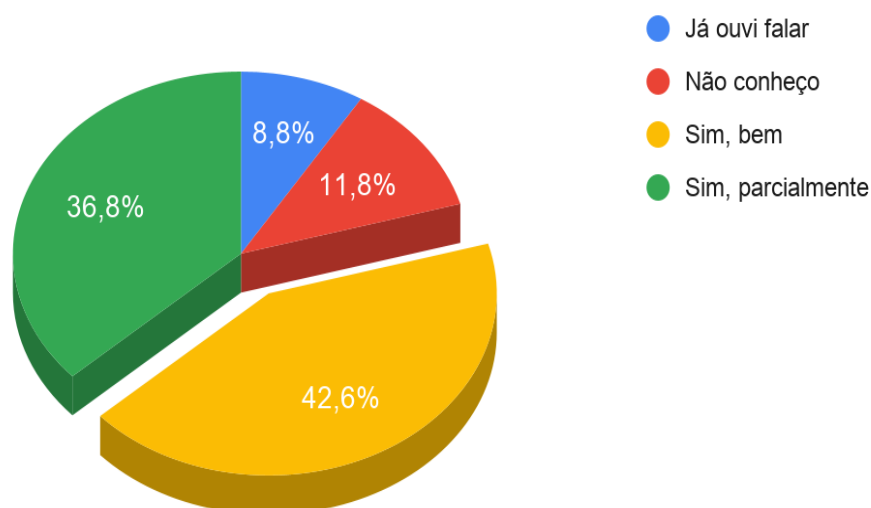
No contexto do presente TCC, esse eixo é o que mais se aproxima da atuação da Enfermagem Corporativa. Em uma sociedade cada vez mais consciente e informada sobre suas responsabilidades, as organizações são incentivadas a promover e fortalecer um ambiente de trabalho onde a participação ativa e a busca constante por informações sejam práticas fundamentais. (Santos Pereira, 2025)

O enfermeiro, ao atuar no ambiente organizacional, pode transformar os dados levantados em ações práticas, como campanhas de saúde, programas de qualidade de vida, acompanhamento de riscos psicossociais, ações educativas, escuta qualificada, orientação aos trabalhadores e articulação com a gestão. Dessa forma, para que uma organização alcance, de fato, a sustentabilidade, é essencial que suas ações estejam integradas e direcionadas aos âmbitos econômico, social e ambiental os quais formam a base do conceito mais amplo de sustentabilidade organizacional. (Santos Pereira, 2025)

5.3 EIXO GOVERNANÇA

Os resultados relacionados ao eixo governança indicam que os colaboradores reconhecem aspectos positivos quanto à ética, à transparência e à organização dos processos internos. No entanto, também aparecem pontos que demonstram a necessidade de ampliar a comunicação, fortalecer os treinamentos e tornar os canais de denúncia e os indicadores ESG mais acessíveis aos trabalhadores. A literatura destaca que a governança corporativa eficaz está diretamente relacionada à transparência, à prestação de contas e à disseminação de informações que permitam o engajamento dos diferentes públicos organizacionais (IRIGARAY et al., 2024).

Figura 15 – Familiaridade dos colaboradores com o Código de Ética da empresa.



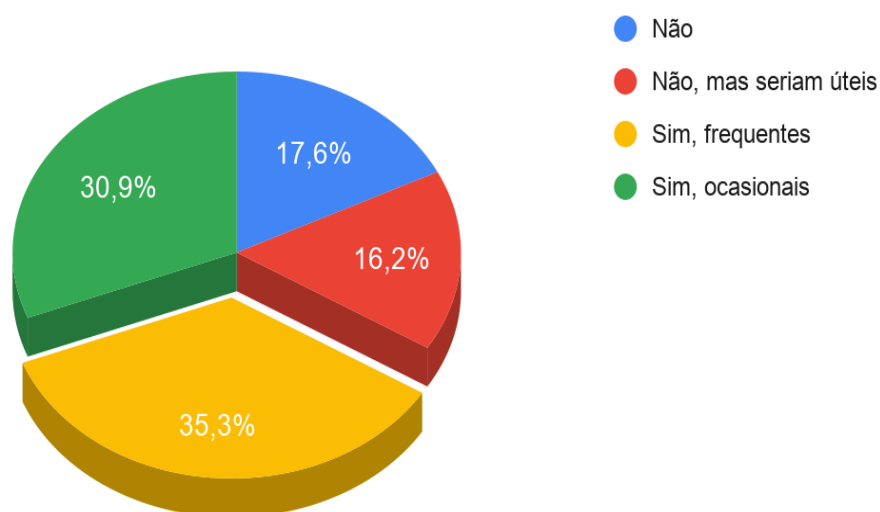
Fonte: Os autores (2026)

Em relação ao conhecimento do Código de Ética da empresa, 29 colaboradores, equivalentes a 42,6%, afirmaram conhecer bem o documento. Outros 25 respondentes, correspondentes a 36,8%, disseram conhecê-lo parcialmente. Por outro lado, 6 colaboradores afirmaram apenas ter ouvido falar sobre ele, e 8 responderam que não conhecem o código. Esses dados indicam que a maioria possui algum nível de contato com o documento, mas nem todos o conhecem de forma suficiente.

O Código de Ética é um instrumento fundamental para orientar comportamentos, estabelecer padrões de conduta e fortalecer a cultura organizacional baseada na integridade e na responsabilidade corporativa. Estudos apontam que a efetividade dos programas de ética e compliance depende não apenas da existência formal de códigos e normas internas, mas também da disseminação do seu conteúdo por meio de treinamentos, comunicação organizacional e ações contínuas de sensibilização dos colaboradores (SILVA; DONAIRE, 2021; CARDIM; COSTA; SIMONI, 2023). Quando parte dos trabalhadores possui apenas conhecimento parcial sobre o documento, podem surgir dificuldades na interpretação e aplicação prática dos princípios éticos nas atividades cotidianas. Dessa forma, os resultados evidenciam a necessidade de fortalecer estratégias educativas, rodas de conversa, materiais informativos e espaços permanentes de diálogo que promovam o conhecimento das normas institucionais e contribuam para a consolidação de uma

cultura organizacional pautada na ética, na transparência e na integridade (MENDONÇA; GUERRA, 2022).

Figura 16 – Oferta de treinamentos sobre integridade e conduta aos colaboradores da empresa.



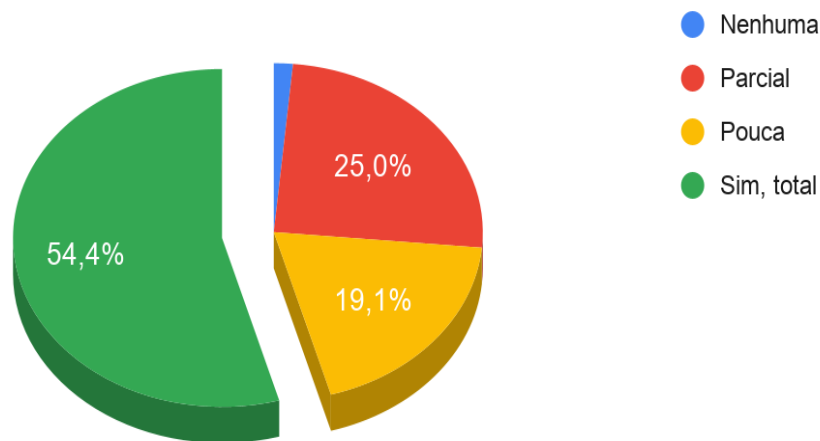
Fonte: Os autores (2026)

No gráfico sobre treinamentos de ética e conduta, 24 colaboradores, correspondentes a 35,3%, afirmaram que eles ocorrem de forma frequente. Outros 21 respondentes, equivalentes a 30,9%, indicaram que acontecem ocasionalmente. Entretanto, 11 colaboradores afirmaram que não existem, mas seriam úteis, e 12 responderam que não existem. Isso significa que, embora uma parte reconheça a realização de treinamentos, ainda há uma parcela considerável que não identifica essas ações na prática.

Esse resultado sugere que as capacitações em ética e conduta precisam ser ampliadas ou mais bem distribuídas entre os setores. A literatura aponta que programas de governança, ética e compliance apresentam melhores resultados quando associados a processos contínuos de educação corporativa, capazes de disseminar valores organizacionais e orientar os trabalhadores quanto às suas responsabilidades e aos padrões esperados de comportamento (IBGC, 2023; CARDIM; COSTA; SIMONI, 2023). A governança ESG não se limita à existência de documentos formais, códigos de ética ou normas internas, mas depende da incorporação desses princípios nas práticas diárias da organização. Nesse contexto, os treinamentos constituem ferramentas essenciais para fortalecer a cultura de integridade, ampliar a conscientização dos colaboradores e promover ambientes

organizacionais mais transparentes, éticos e sustentáveis (IRIGARAY et al., 2024). Dessa forma, os resultados evidenciam a importância de ampliar as ações educativas relacionadas à ética e à conduta profissional, contribuindo para a consolidação dos princípios de governança corporativa no cotidiano da empresa.

Figura 17 – Percepção dos colaboradores sobre a transparência nas decisões internas do setor.



Fonte: Os autores (2026)

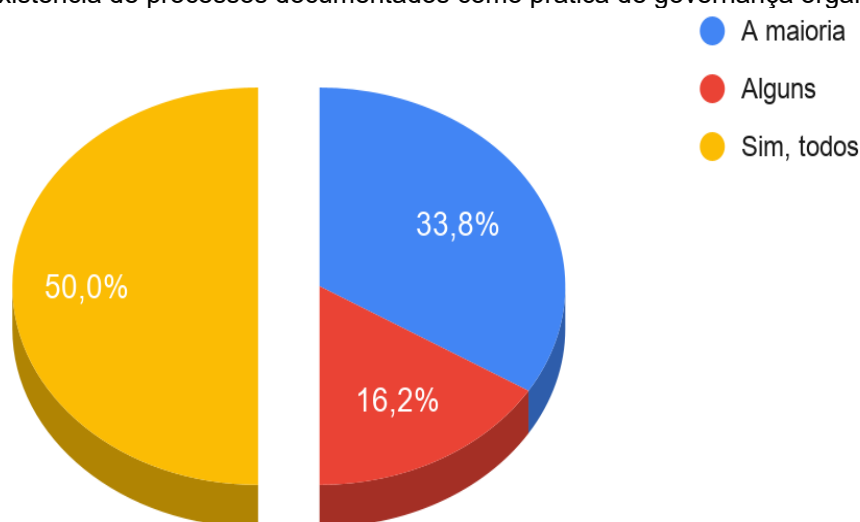
Quanto à clareza e abertura nas decisões do setor, 37 colaboradores, equivalentes a 54,4%, afirmaram que as decisões são tomadas de forma totalmente clara e aberta. Outros 17 respondentes, correspondentes a 25%, avaliaram essa clareza como parcial. Já 13 colaboradores indicaram pouca clareza, e 1 afirmou que não há clareza. Apesar da maioria das respostas ser positiva, uma parte dos trabalhadores ainda percebe fragilidades na comunicação decisória.

Esse dado demonstra que a transparência interna constitui um aspecto que pode ser continuamente aprimorado. A literatura sobre governança corporativa destaca que a transparência é um dos princípios fundamentais para fortalecer a confiança entre organização e colaboradores, favorecendo o alinhamento institucional e a participação dos diferentes públicos nos processos organizacionais (IBGC, 2023). Quando as decisões não são adequadamente comunicadas ou justificadas, podem surgir percepções de insegurança, desinformação, baixa adesão às mudanças e distanciamento entre gestores e trabalhadores.

Estudos apontam que processos de comunicação claros e acessíveis contribuem para o fortalecimento do comprometimento organizacional, da confiança

na liderança e da percepção de justiça no ambiente de trabalho (IRIGARAY et al., 2024). No contexto do setor logístico, onde decisões relacionadas à operação, segurança, escalas de trabalho e fluxos produtivos podem impactar diretamente a rotina dos colaboradores, a transparência torna-se ainda mais relevante para garantir alinhamento, engajamento e eficiência organizacional. Dessa forma, os resultados sugerem a importância de fortalecer estratégias de comunicação interna que ampliem a compreensão dos trabalhadores sobre os processos decisórios e reforcem os princípios de governança corporativa e sustentabilidade organizacional.

Figura 18 – Existência de processos documentados como prática de governança organizacional.



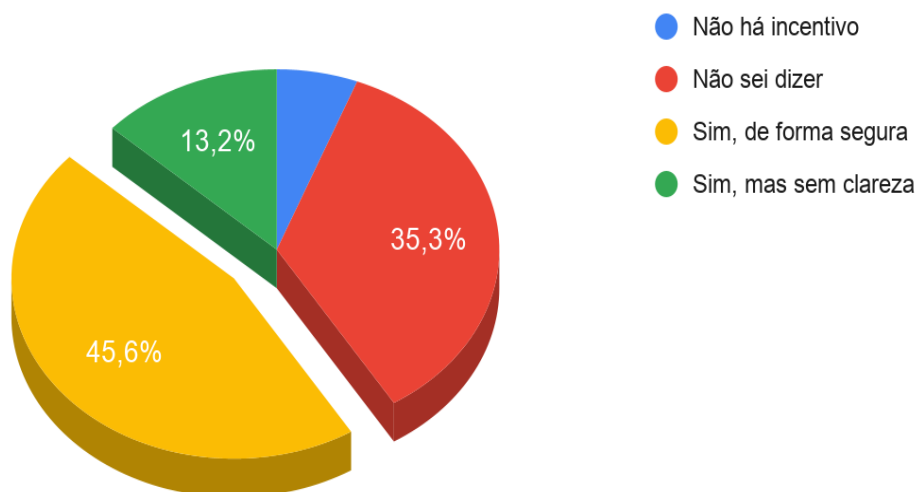
Fonte: Os autores (2026)

No gráfico sobre processos organizados e transparentes, 34 colaboradores, correspondentes a 50%, afirmaram que todos os processos do setor apresentam essas características. Outros 23 respondentes, equivalentes a 33,8%, indicaram que a maioria dos processos é organizada e transparente. Ainda assim, 11 colaboradores, equivalentes a 16,2%, apontaram que apenas alguns processos possuem organização e transparência.

A leitura desse resultado demonstra que há uma percepção majoritariamente favorável sobre a organização interna. No entanto, a existência de respostas menos positivas indica que os processos podem não estar igualmente padronizados em todos os setores. A literatura destaca que a gestão por processos constitui um importante instrumento de governança organizacional, pois promove maior clareza das atividades, definição de responsabilidades, controle operacional e

transparência na execução das rotinas institucionais (PRADELLA; FURTADO; KIPPER, 2020). Processos bem estruturados favorecem a segurança, a previsibilidade, a comunicação interna e a redução de falhas operacionais, contribuindo para maior eficiência organizacional e qualidade na prestação dos serviços. Além disso, a padronização dos processos facilita o monitoramento de indicadores de desempenho e o acompanhamento de aspectos relacionados à saúde, segurança ocupacional e sustentabilidade corporativa, elementos cada vez mais valorizados nas práticas de ESG (IRIGARAY et al., 2024). Dessa forma, os resultados sugerem a importância de fortalecer mecanismos de revisão, documentação e padronização dos processos, garantindo maior uniformidade entre os diferentes setores da organização.

Figura 19 – Percepção dos colaboradores sobre o incentivo à denúncia de irregularidades na empresa.



Fonte: Os autores (2026)

Outro ponto relevante aparece no gráfico sobre apoio para denunciar problemas ou irregularidades. Nesse caso, 31 colaboradores, equivalentes a 45,6%, afirmaram que existe apoio de forma segura. Porém, 24 respondentes, correspondentes a 35,3%, disseram não saber responder, 9 indicaram que há apoio, mas sem clareza, e 4 afirmaram que não há incentivo. Esse dado reforça a fragilidade já observada no eixo social em relação aos canais de denúncia.

A incerteza de uma parcela expressiva dos colaboradores mostra que os mecanismos de denúncia precisam ser mais divulgados e fortalecidos. Em uma estrutura de governança madura, os trabalhadores devem saber como relatar

irregularidades, conflitos ou situações de risco. Além disso, é essencial que confiem no sigilo, na proteção contrarretaliações e na efetividade das providências adotadas. Estudos demonstram que a confiança nos canais de denúncia está diretamente associada à percepção de proteção ao denunciante, à confidencialidade das informações e à credibilidade dos processos institucionais de apuração (CARDIM; COSTA; SIMONI, 2023).

De forma geral, os dados do eixo governança mostram que a empresa possui uma base positiva em relação à ética, organização e confiança na gestão. No entanto, também apontam a necessidade de maior clareza nos treinamentos, nos canais de denúncia, na comunicação dos indicadores e na padronização dos processos. A governança, nesse sentido, precisa ser compreendida como uma prática cotidiana, construída com participação, transparência e confiança. Conforme destacam Irigaray et al. (2024), a efetividade da governança corporativa depende da incorporação de seus princípios às práticas organizacionais diárias, fortalecendo a transparência, a responsabilidade e o engajamento dos diferentes públicos da organização.

A Enfermagem Corporativa se relaciona com esse eixo ao contribuir para uma gestão mais preventiva e humanizada. O enfermeiro pode participar do monitoramento de indicadores de saúde ocupacional, apoiar ações de educação interna, auxiliar na identificação de riscos psicossociais e colaborar com setores como recursos humanos, segurança do trabalho e gestão. Dessa forma, a governança deixa de ser apenas um conjunto de normas administrativas e passa a incluir também práticas voltadas à proteção, ao cuidado e à valorização dos trabalhadores. Nesse contexto, a atuação da Enfermagem do Trabalho tem sido reconhecida como estratégica para a promoção da saúde, prevenção de agravos e fortalecimento das políticas organizacionais voltadas ao bem-estar e à sustentabilidade do trabalho (SILVA et al., 2021).

5.4 DIFERENCIAL DA ENFERMAGEM CORPORATIVA NA IMPLEMENTAÇÃO DAS PRÁTICAS ESG

Cabe destacar que a defesa da atuação do enfermeiro corporativo na implementação das práticas ESG não se fundamenta na substituição do gestor administrativo, mas na integração entre gestão organizacional e gestão do cuidado.

Enquanto a gestão administrativa organiza processos, recursos, metas e desempenho institucional, a Enfermagem Corporativa agrega uma leitura técnica sobre os impactos desses processos na saúde, na segurança, no bem-estar e na permanência dos trabalhadores na organização.

No eixo social do ESG, essa atuação torna-se especialmente relevante, pois envolve saúde ocupacional, segurança do trabalho, qualidade de vida, prevenção de riscos, escuta qualificada, absenteísmo, afastamentos e desenvolvimento de ambientes laborais saudáveis. A saúde e a segurança do trabalhador integram diretamente a dimensão social da sustentabilidade empresarial, uma vez que não há como dissociar práticas ESG da proteção do capital humano e da promoção de condições dignas de trabalho (SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NO CONTEXTO DA AGENDA ESG, 2024).

Essa compreensão esta relacionada à comunicação eficaz, gerência da equipe e do serviço, competência relacional, aprimoramento dos processos de trabalho, educação permanente, saúde e segurança, pesquisa e conhecimento jurídico. Tais competências demonstram que o enfermeiro do trabalho possui preparo para atuar não apenas na assistência direta, mas também na gestão de processos, na análise de riscos, na educação em saúde e na qualificação das práticas organizacionais (IGNACIO et al., 2025).

Além disso, a tomada de decisão é reconhecida como uma competência estratégica do enfermeiro gestor, pois está associada à liderança, à comunicação, ao planejamento e à eficiência organizacional. Esse aspecto aproxima a atuação da enfermagem das demandas de governança, uma vez que a implementação das práticas ESG exige decisões baseadas em dados, monitoramento de indicadores e articulação entre diferentes setores da empresa (ROCHA et al., 2025).

Outro diferencial da enfermagem está em sua formação socioemocional e humanizada. A formação em Enfermagem favorece o desenvolvimento de competências como comunicação assertiva, receptividade, adaptabilidade, trabalho em equipe, inteligência emocional e liderança compartilhada, aspectos fundamentais para lidar com demandas relacionadas à saúde mental, escuta qualificada, acolhimento, prevenção de conflitos e fortalecimento de uma cultura organizacional mais ética e inclusiva (LEAL et al., 2025).

No contexto da sustentabilidade, a Enfermagem também se apresenta como área estratégica para integrar promoção da saúde, cuidado ao trabalhador e

responsabilidade socioambiental. O enfermeiro pode atuar como agente de transformação ao desenvolver práticas voltadas à saúde ocupacional, à educação em saúde, à redução de danos e à construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis (BASTOS; FREITAS; FADEL, 2025).

Essa atuação dialoga com a literatura recente sobre enfermagem e sustentabilidade, que reconhece o papel do enfermeiro na educação ambiental, no uso racional de recursos, na participação em políticas institucionais e na construção de uma cultura organizacional comprometida com práticas sustentáveis (OLIVEIRA et al., 2025).

Dessa forma, a contratação de um enfermeiro corporativo justifica-se pelo diferencial técnico de integrar cuidado, gestão, prevenção e sustentabilidade. O enfermeiro é capaz de transformar dados relacionados a absenteísmo, acidentes de trabalho, afastamentos, fadiga, riscos psicossociais, clima organizacional e condições de trabalho em ações preventivas, educativas e gerenciais. Portanto, sua atuação fortalece principalmente o eixo social do ESG, ao mesmo tempo em que contribui para a governança por meio da produção de indicadores, da qualificação da tomada de decisão e da promoção de uma cultura organizacional mais saudável, segura, ética e sustentável.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o gestor administrativo organiza processos, enquanto o enfermeiro corporativo contribui para compreender e gerenciar os impactos desses processos sobre a saúde, a segurança, o bem-estar e a permanência dos trabalhadores na organização.

6 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar a contribuição estratégica da Enfermagem Corporativa para o fortalecimento das práticas ESG em uma empresa do setor logístico, com ênfase na saúde ocupacional, no bem-estar dos colaboradores e na integração entre cuidado, sustentabilidade e gestão organizacional. A partir da análise do Relatório de Auditoria Interna ESG e da pesquisa de materialidade aplicada aos colaboradores, foi possível identificar que a empresa já apresenta iniciativas relacionadas aos eixos ambiental, social e de governança, embora ainda necessite avançar na formalização, sistematização e monitoramento contínuo de suas práticas.

No eixo ambiental, os resultados demonstraram que os colaboradores reconhecem ações voltadas à redução de impactos, à economia de recursos naturais, ao reaproveitamento de materiais e à destinação adequada de resíduos. Apesar dessa percepção positiva, observaram-se fragilidades relacionadas à redução do consumo de papel, plástico e descartáveis, bem como à padronização das práticas ambientais entre os setores. Esses achados indicam que a empresa possui uma base inicial favorável, mas ainda precisa transformar ações pontuais em estratégias contínuas, mensuráveis e integradas à cultura organizacional.

No eixo social, os dados revelaram percepção positiva dos colaboradores quanto ao ambiente respeitoso, à inclusão, à igualdade de oportunidades e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Entretanto, foram identificadas fragilidades importantes, especialmente quanto ao desconhecimento de canais seguros para relatar problemas sociais ou situações de assédio e à baixa percepção de ações de responsabilidade social corporativa. Esses aspectos reforçam a centralidade do eixo social na agenda ESG, uma vez que saúde, segurança, qualidade de vida, respeito aos direitos humanos e valorização dos trabalhadores constituem dimensões fundamentais para a sustentabilidade empresarial.

No eixo de governança, observou-se que a empresa possui instrumentos importantes, como Código de Ética, processos organizados e percepção favorável de transparência nas decisões internas. Ainda assim, os resultados apontaram a necessidade de ampliar treinamentos sobre integridade e conduta, fortalecer os mecanismos de denúncia, melhorar a comunicação dos indicadores ESG e consolidar processos de gestão mais acessíveis aos colaboradores. Dessa forma, a governança deve ser compreendida não apenas como estrutura administrativa, mas como prática

cotidiana de transparência, confiança, responsabilidade e tomada de decisão baseada em evidências.

A análise permitiu compreender que a Enfermagem Corporativa pode assumir papel estratégico nesse processo, sobretudo por sua capacidade de transformar dados institucionais em ações preventivas, educativas e gerenciais. A atuação do enfermeiro corporativo não se limita ao cumprimento de exigências legais relacionadas à saúde ocupacional, pois pode contribuir para a construção de programas permanentes de promoção da saúde, prevenção de agravos, acompanhamento de riscos psicossociais, educação em saúde, escuta qualificada, gestão de indicadores e apoio às decisões organizacionais.

Essa contribuição articula-se diretamente aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente ao ODS 3, relacionado à saúde e ao bem-estar, e ao ODS 8, voltado ao trabalho decente e ao crescimento econômico sustentável. No contexto da empresa estudada, a Enfermagem Corporativa pode favorecer a consolidação de ambientes mais seguros, saudáveis e sustentáveis, promovendo ações voltadas à prevenção da fadiga, saúde mental, ergonomia, qualidade de vida, valorização profissional, inclusão e fortalecimento da cultura preventiva (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, [s.d.]).

Conclui-se, portanto, que a Enfermagem Corporativa pode atuar como elo entre saúde, sustentabilidade e gestão, fortalecendo principalmente o eixo social do ESG e sua interface com a governança. A empresa analisada já possui ações relevantes, mas ainda apresenta oportunidades de melhoria relacionadas à estruturação de programas, definição de indicadores, comunicação interna, canais de denúncia, ações de responsabilidade social e integração das práticas de saúde ao planejamento estratégico. Nesse sentido, a presença do enfermeiro corporativo pode contribuir para que as práticas ESG deixem de ser apenas diretrizes institucionais e passem a compor, de forma concreta, a rotina dos trabalhadores e a cultura organizacional.

Cabe destacar que a atuação do enfermeiro corporativo na implementação das práticas ESG não substitui o gestor administrativo, mas complementa a gestão organizacional com uma leitura técnica voltada à saúde, à segurança, ao bem-estar e à permanência dos trabalhadores. Enquanto a gestão administrativa organiza processos, recursos, metas e desempenho institucional, a Enfermagem Corporativa

contribui para compreender os impactos desses processos sobre a saúde física, mental e social dos colaboradores.

Esse diferencial torna-se especialmente relevante no eixo social do ESG, que envolve saúde ocupacional, qualidade de vida, prevenção de riscos, escuta qualificada, absenteísmo, afastamentos e construção de ambientes laborais saudáveis. A formação e as competências do enfermeiro do trabalho permitem sua atuação na comunicação, liderança, educação permanente, gestão de processos, saúde e segurança, bem como na transformação de dados institucionais em ações preventivas, educativas e gerenciais (IGNACIO et al., 2025; ROCHA et al., 2025; LEAL et al., 2025).

Como limitação, destaca-se que o estudo foi realizado a partir de dados secundários, provenientes de documentos institucionais e da pesquisa de materialidade ESG aplicada aos colaboradores, sem contato direto com os participantes. Além disso, trata-se de um estudo de caso único, o que restringe a generalização dos achados para outras empresas do setor logístico. Ainda assim, os resultados oferecem subsídios importantes para a formulação de estratégias aplicáveis à realidade organizacional estudada.

Recomenda-se, para estudos futuros, a realização de pesquisas com abordagem mista, incluindo entrevistas com colaboradores, gestores, profissionais de saúde ocupacional e representantes da área de sustentabilidade. Também se sugere o acompanhamento longitudinal dos indicadores de saúde e segurança após a implementação de ações conduzidas pela Enfermagem Corporativa, a fim de avaliar seus impactos sobre absenteísmo, satisfação, bem-estar, acidentes, afastamentos e maturidade ESG da organização.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Amanda Ribeiro. **Boas práticas corporativas: programa de qualidade de vida no trabalho**. Brasília: CEUB: ICPD, 2025. 29 p. ISBN 978-85-7267-213-9. Disponível em: Repositório Institucional do UniCEUB. Acesso em: 3 jun. 2026
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT PR 2030:2022 – **Ambiental, social e governança (ESG): conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações**. Rio de Janeiro: ABNT, 2022.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT PR 2030-1: ambiental, social e governança (ESG): parte 1: conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações**. Rio de Janeiro: ABNT, 2024.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR ISO 14001:2015. **Sistemas de gestão ambiental — Requisitos com orientações para uso**. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2015.
- BARBOSA, B. A.; BUENO, V. T.; SANCHES, A. L. **Logística verde: a minimização do papel utilizado na área administrativa**. International Journal of Professional Business Review, Miami, v. 9, n. 10, p. 1-15, e04945, 2024.
- BASTOS, Camila Roberta Bonfim; FREITAS, Maria Aparecida dos Santos; FADEL, Cristina Berger. **Enfermagem e o desenvolvimento industrial: impactos na saúde e sustentabilidade**. Revista Recien, v. 15, n. 43, p. 12-17, 2025.
- BENEDETTI, Michel; MORAES, Gilmar Ferreira. **Redução de turnover em empresa de transportes**. 2022. Disponível em: <https://dspace.ifrs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/2038/1234567892038.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2026.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4): Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. Brasília, 2022.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7): Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. Brasília, 2022.
- BRITO, A. M.; AMORIM, R. J. R.; MOREIRA, R. do C. **A educação ambiental corporativa como contribuição para o fortalecimento da sustentabilidade empresarial e a conscientização dos colaboradores na empresa**. Revista Contexto & Educação, v. 40, n. 122, e 16059, 2025. DOI: 10.21527/2179-1309.2025.122.16059.
- CALLADO, Aldo Leonardo Cunha. **Modelo de mensuração de sustentabilidade empresarial: uma aplicação em vinícolas localizadas na Serra Gaúcha**. 2010. Tese (Doutorado em Agronegócios) — Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.
- CAVALCANTI, P. F. **Logística verde e responsabilidade social empresarial**. Revista Gestão & Sustentabilidade, v. 9, n. 2, 2021.

CARDIM, Cristiane Hazin Cordeiro de Melo; COSTA, Isis Dias; SIMONI, Valéria Koren. **Ouvidoria e canal de denúncias:** ferramentas para governança e sustentabilidade. *Revista Científica da Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman*, v. 7, n. 6, p. 193-210, 2023.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; NOGUEIRA, Mauro Oddo. **Plataformização e precarização do trabalho de motoristas e entregadores no Brasil.** *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, Brasília, v. 30, n. 77, p. 173-196, abr. 2024. DOI: 10.38116/bmt77/pdrt1.

Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/13810>.

CERIBELI, Harrison Bachion; INÁCIO, Raoni de Oliveira; COLARES, André Felipe Vieira; SILVA, Ana Luíza Ribeiro da. **Uma análise das práticas de gestão de pessoas das organizações sob a ótica da diversidade de gênero. Perspectivas Contemporâneas**, v. 11, n. 3, p. 97-115, 2016.

DE SOUSA, Tarcila Ataí et al. **Enfermagem do trabalho:** o papel do enfermeiro na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais Occupational nursing: the role of nurses in the prevention of accidents and occupational diseases. *Brazilian Journal of Development*, v. 7, n. 8, p. 84281-84291, 2021.

ESPARA, Cristian de Almeida et al. **Desafios e perspectivas na qualidade de vida no trabalho:** estudo de caso com servidores de uma instituição de ensino superior em Manaus. *ARACÊ*, v. 7, n. 9, e7997, 2025. DOI: 10.56238/arev7n9-116.

FERREIRA, Dalva Leite; AGUIAR, Ricardo Saraiva. **Promoção da saúde do trabalhador:** habilidades e competências do enfermeiro do trabalho. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, São Paulo, v. 4, n. 8, p. 232-239, 2021. DOI: 10.5281/zenodo.4637589.

Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/231>. Acesso em: 4 jun. 2026.

FERREIRA, G. G. de S. et al. **Produção, consumo e mudanças climáticas:** desafios para a sustentabilidade global. *Revista DCS – Desenvolvimento, Ciência e Sociedade*, 2025. Disponível em: <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/article/view/4566>.

FONSECA, Ana Beatriz Machado de Oliveira, and Reidson Pereira Gouvinhas. **Integrando sustentabilidade na gestão de transporte:** uma perspectiva teórica orientada pelos objetivos de desenvolvimento sustentável (ods). (2024).

FONSECA, F. et al. **Logística inteligente no transporte rodoviário de carga.** *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, São José dos Pinhais, v. 18, n. 9, p. 1-23, 2025. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/download/20491>.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 175 p. ISBN 978-85-224-3169-4.

GRIZANTE, Beatriz Marqueti; RIBEIRO, Larissa Cordeiro. **Auditoria ambiental e o engajamento dos colaboradores na sustentabilidade empresarial.** *Revista Científica Novas Configurações – Diálogos Plurais*, Luziânia, v. 6, n. 1, p. 1-16, 2025. DOI: 10.5281/zenodo.15605025. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/33842/1/gestao_empresarial_2025_1_beatriz_marqueti_grizante_auditoria_ambiental_e_o_engajamento.pdf. Acesso em: 3 jun. 2026.

GONCALVES, Júlia; SCHWEITZER, Lucas; TOLFO, Suzana de Rosa. **Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras.** *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.*, Belo Horizonte, v. 13, n. 1, p. 1-18, jan. 2020. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202020000100006&lng=pt&nrm=iso. Acessos em 05 jun. 2026.

G&S CONSULTORIA EMPRESARIAL. **Relatório de Auditoria Interna ESG:** ano-base 2024. Palhoça, SC: G&S Consultoria Empresarial, 18 nov. 2025. Documento interno não publicado.

HASSAN, B. C. P. et al. **Sustentabilidade e segurança no trabalho:** integração de práticas de ESG na gestão de riscos ocupacionais. *Interference: A Journal of Audio Culture*, 2025.

IGNACIO, Daniela Sarreta et al. **Matriz de competências profissionais do enfermeiro do trabalho para o Brasil.** *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 78, n. 5, e20240592, 2025.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa.** 6. ed. São Paulo: IBGC, 2023.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; STOCKER, Fabricio. **ESG:** novo conceito para velhos problemas. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, p. 1-4, 2022.

KLIGERMAN, D. C. et al. **Sistemas de indicadores de saúde e ambiente em instituições de saúde.** *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 199-211, 2007.

LEAL, Laura Andrian et al. **Matriz de competências socioemocionais no ensino de enfermagem:** concepções de discentes de graduação. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v. 33, e4483, 2025.

LINHARES, Thales Cavalcante; SOUZA, Jaques José da Silva; LOURENÇO, Cristina S. A.; DORNELAS, C. S. M.; CARNEIRO, Cintia Raianny. **Governança Social, Ambiental e Corporativa (ESG):** os impactos socioambientais das práticas ESG nas comunidades locais. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 16, n. 11, e5439, 2025. DOI: 10.7769/gesec.v16i11.5439.

MARTINI, Matheus; SCHREIBER, Dusan. **ESG (Environmental, Social and Governance) e desenvolvimento sustentável:** governança corporativa e impactos sociais no Brasil. *Colóquio – Revista do Desenvolvimento Regional*, Taquara, v. 22, n.

1, p. 28–42, jan./mar. 2025. DOI: 10.26767/coloquio.222025.3648. Disponível em: Colóquio – Revista do Desenvolvimento Regional. Acesso em: 2 jul. 2026.

MARX, César Augusto. **A nova governança pública e os princípios ESG**. Controle Externo: Revista do Tribunal de Contas do Estado de Goiás, v. 3, n. 6, p. 115-125, 2023.

MARZIALE, Maria Helena Palucci. **Contribuições do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde do trabalhador**. Acta Paulista de Enfermagem, v. 23, n. 1, 2010.

MENDES, Daniel Pinho; BARLEM, Edison Luiz Devos; VACHETTI, Helena Heidtmann; HIRSCH, Carolina Domingues. **Práticas sustentáveis no âmbito hospitalar: percepção dos enfermeiros**. *Revista de Enfermagem da UFSM*, v. 8, n. 4, p. 769-779, 2018.

MENDONÇA, Patrícia Maria Emerenciano de; GUERRA, José Roberto Ferreira. **Ética organizacional e construção da cultura de integridade nas organizações contemporâneas**. Revista de Administração Contemporânea, v. 26, n. 5, 2022.

MIGUELES, Carmen Pires; ZANINI, Marco Tulio Fundão; PONÇONI, Mayara. **O impacto da diversidade das gerações na confiança dentro das empresas**. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 875-891, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/7rddbTwFGhdKr4845xsHY8S/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 3 jun. 2026.

NASCIMENTO, Herlys Rafael Pereira do; OLIVEIRA, Ingrid Mikaela Moreira de; ALBUQUERQUE, Grayce Alencar; CAVALCANTE, Edilma Gomes Rocha; TEIXEIRA, Marlene Menezes de Souza; LOPES, Maria do Socorro Vieira. **Contribuições práticas de enfermeiros para a melhoria de espaços públicos saudáveis e sustentáveis: revisão integrativa**. *Revista Brasileira de Enfermagem*, Brasília, v. 77, supl. 2, e20240023, 2024. DOI: 10.1590/0034-7167-2024-0023pt. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2024-0023pt>. Acesso em: 3 jun. 2026.

NERI, M. et al. **Condições de saúde no setor de transporte rodoviário de cargas e de passageiros: um estudo baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 21, n. 4, p. 1107-1123, 2005.

OLIVEIRA, C. R.; FERREIRA, J. L.; MENDES, P. S. **Saúde corporativa e sustentabilidade: o papel da enfermagem nas estratégias ESG**. Revista Saúde & Trabalho, v. 11, n. 3, 2023.

OLIVEIRA, Jocirley de; COSTA, Jackline da Silva; NERY, João Carlos Santiago; COSTA, Odeize Viana; NASCIMENTO, Renata Soares do; AMARO, Ana Ydelplynya Guimarães. **Enfermagem e sustentabilidade: o papel do enfermeiro na construção de sistemas de saúde ambientalmente sustentáveis**. *JNT Facit Business and Technology Journal*, v. 1, ed. 60, p. 544-566, 2025. DOI: 10.5281/zenodo.15296498.

OLIVEIRA, Luiza; CARDOSO, Rafael (org.). **Governança corporativa e sustentabilidade: a inserção dos critérios ESG na cultura organizacional de**

empresas brasileiras. *Revista de Geopolítica*, v. 16, n. 3, 2025. Disponível em: <https://revistageo.com.br/revista/article/view/680>. Acesso em: 4 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília: Nações Unidas Brasil, [s.d.]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 3 jun. 2026.

PASCHOAL, Tatiane et al. **Estresse e bem-estar no trabalho**: uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 7, p. 2721–2736, jul. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.18192018>. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25n7/2721-2736/>. Acesso em: 4 jun. 2026.

PRADELLA, Simone; FURTADO, João Carlos; KIPPER, Liane Mahlmann. **Gestão de processos: da teoria à prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2020.
RIBEIRO, J. M. **Gestão sustentável em logística**: desafios e oportunidades no contexto brasileiro. São Paulo: Atlas, 2022.

ROCHA, Ilina Márcia Oliveira et al. **Gestão estratégica em Enfermagem e tomada de decisão como competência gerencial**: uma revisão narrativa. *Enfermagem Brasil*, v. 24, n. 2, p. 2261-2289, 2025.

RODRIGUES, Luciana Soares et al. **Qualidade de vida no trabalho**: estudo em uma instituição de ensino superior de Minas Gerais. *Revista DELOS*, Curitiba, v. 18, n. 67, dez. 2025. Disponível em: <https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/7783>.

RODRÍGUEZ-SÁNCHEZ, José-Luis et al. Investing Time and Resources for Work-Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 17, n. 6, 1920, 2020.

ROQUE, Deuslene de Aguiar. Qualidade de vida no trabalho e desempenho organizacional. *Revista Acadêmica Online*, 2024. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_tcc2_lene_1_0.pdf. Acesso em: 3 jun. 2026.

SAÚDE e segurança no trabalho no contexto da agenda ESG: a importância dessa relação e os desafios a serem superados. In: ENGEMA — Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente, 2024. Anais [...]. São Paulo: USP, 2024. Disponível em: <https://engemausp.submissao.com.br/26/arquivos/50.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2026.

SCHNEIDER, PEDRO GUILHERME BEIER. **ESG, Direito do Trabalho e Diálogo Social**: Encontros para a Concretização do Trabalho Decente. Editora Thoth, 2024.

SCHREIBER, Dusan; SILVA, André Luís da; SILVA, Juliano Nunes da. **Análise da viabilidade de adoção da tecnologia Big Data para sustentabilidade em indústria moveleira**. *Exacta*, São Paulo, 2025. Disponível em: *Revista Exacta*. Acesso em: 2 jul.2026.

SILVA, A. C.; MORAES, L. F. **A atuação do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde corporativa.** *Revista Brasileira de Enfermagem.

SILVA, Edson Coutinho da; DONAIRE, Denis. **Compliance e ética corporativa: reflexões sobre governança e integridade organizacional.** *Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, v. 12, n. 3, p. 190-210, 2021.

SILVA, Marcos Antonio Nunes; BONNOMI, Natália Paulino. **Responsabilidade social das empresas.** *Revista Brasileira de Direito Empresarial*, Florianópolis, v. 10, n. 1, 2024. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2526-0235/2024.v10i1.10404. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/direitoempresarial/article/view/10404>.

SILVA, Juliana Santos da; SOUZA, Adriana Cristina de; FERREIRA, Rosângela Marion da Silva. **Atuação do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde do trabalhador: revisão integrativa.** *Research, Society and Development*, v. 10, n. 14, 2021.

SOUZA, Pedro Lucas de; SPILLEIR, Diego. **Retenção de talentos e turnover: diagnóstico e discussão de fatores determinantes.** *Revista de Administração IMED*, Passo Fundo, v. 12, n. 1, p. 128-150, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/download/4448/3084>. Acesso em: 3 jun. 2026.

TOLEDO, Isabelly Siqueira de; TEIXEIRA, Marina Codo Andrade; GRITTI, Neusa Haruka Sezaki. **Um estudo sobre a inserção de mulheres no mercado logístico: desafios e oportunidades.** *Advances in Global Innovation & Technology*, v. 2, n. 1, p. 37-43, 2023. DOI: 10.29327/2384439.2.1-4.

TRENTIN, Luciano; MARQUES, Moacir. **Level of maturity of ESG governance practices: implications on organizational performance.** *Iberoamerican Journal of Strategic Management*, São Paulo, v. 24, n. 2, p. 1-43, e27483, 2025. DOI: 10.5585/2025.27483.

YAMASAKI, Beatriz Maximo; SCATOLIN, Carolina Lanzini. **ESG e compliance: benefícios de sua aplicação nas pequenas e médias empresas.** *Revista FAPAD*, Curitiba, v. 3, p. 1-15, e84, 2023. DOI: 10.37497/revistafapad.v3i1.84. Disponível em: <https://revistas.fapad.edu.br/gtp/article/download/84/71>. Acesso em: 3 jun. 2026.