

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

AMYR ZALNIERUKYNAS CAMILIO

**A IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA DO CAPITAL HUMANO NAS EMPRESAS
SUSTENTÁVEIS: UM ESTUDO DO ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE
EMPRESARIAL (ISE) B3**

SÃO PAULO

2025

AMYR ZALNIERUKYNAS CAMILIO

**A IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA DO CAPITAL HUMANO NAS EMPRESAS
SUSTENTÁVEIS: UM ESTUDO DO ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE
EMPRESARIAL (ISE) B3**

Trabalho Aplicado apresentado à Escola de
Administração de Empresas de São Paulo da
Fundação Getúlio Vargas, como requisito para
obtenção do título de Mestre em Gestão para a
Competitividade

Linha de Pesquisa: Saúde

Orientador: Prof. Dr. Alberto José Niituma Ogata.

SÃO PAULO

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas/FGV

Camilio, Amyr Zalnierukynas.

A importância estratégica do capital humano nas empresas sustentáveis : um estudo do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) B3 / Amyr Zalnierukynas Camilio. - 2025.

70 f.

Orientador: Alberto Jose Niituma Ogata.

Dissertação (mestrado profissional MPGC) – Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

1. Capital humano. 2. Responsabilidade social da empresa. 3. Sustentabilidade. 4. Empresas - Avaliação. I. Ogata, Alberto Jose Niituma. II. Dissertação (mestrado profissional MPGC) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo. III. Fundação Getulio Vargas. IV. Título.

CDU 658.011.1

AMYR ZALNIERUKYNAS CAMILIO

**A IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA DO CAPITAL HUMANO NAS EMPRESAS
SUSTENTÁVEIS: UM ESTUDO DO ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE
EMPRESARIAL (ISE) B3**

Trabalho Aplicado apresentado à Escola de
Administração de Empresas de São Paulo da
Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP),
como requisito para obtenção do título de
Mestre Profissional em Gestão para a
Competitividade

Linha de Pesquisa: Saúde

Data de avaliação: 12/06/2025

Banca examinadora:

Prof. Dr. Alberto José Niituma Ogata
Orientador FGV-EAESP

Prof. Dr. Aron Belinky
Professor FGV

Prof. Dr. Edson Sadao Iizuka
Professor Fundação Educacional Inaciana
Padre Saboia de Medeiros - FEI

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar sinceros agradecimentos aos meus familiares, em especial à minha querida esposa, Adriana, por todo o apoio e encorajamento ao longo do curso. Seu suporte inabalável e compreensão diante da minha ausência foram fundamentais para que eu pudesse me dedicar plenamente aos estudos. Aos meus pais, sempre muito especiais, sem vocês eu nunca teria alcançado este momento.

Aos professores da FGV, expresso minha gratidão por todo o conhecimento compartilhado, conversas, orientações e trocas de experiências. Seus ensinamentos foram fundamentais para a construção deste trabalho.

Em especial, ao meu professor orientador, Alberto José Niituma Ogata, pela inspiração, apoio integral, orientação precisa e inestimável para a conclusão deste trabalho.

Aos meus colegas de MPGC, conviver com vocês por todo esse período foi incrível. Vocês também foram responsáveis pelo meu crescimento pessoal e profissional.

RESUMO

A responsabilidade social empresarial (RSE) e os critérios ESG (ambiental, social e governança) vêm se consolidando como elementos centrais para a competitividade e sustentabilidade das empresas. Dentro desse contexto, estão inseridas as práticas trabalhistas, saúde e segurança do trabalhador, além de engajamento, diversidade e inclusão, que despontam como fatores estratégicos e são os temas da dimensão Capital Humano do Score ISE B3. Este trabalho tem como objetivo analisar a evolução da dimensão Capital Humano nas empresas que compõem o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 entre os anos de 2021 e 2023, avaliando sua correlação com o desempenho geral no índice e discutindo implicações para a gestão organizacional. Este trabalho trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, baseada na análise dos dados do ISE B3 dos anos de 2021 a 2023. Foram analisadas 252 empresas, sendo que todas possuem um score total no Índice ISE e um score obtido especificamente da dimensão Capital Humano. A partir dessas pontuações, foram realizadas análises de correlação entre as duas variáveis. Os resultados apontam um crescimento contínuo no número de empresas participantes do ISE (de 73 em 2021 para 96 em 2023) e na média dos indicadores da dimensão Capital Humano. A correlação entre o Score ISE e o Capital Humano apresentou valor significativo ($r=0,75$; $p<0,01$), evidenciando forte relação entre o desempenho geral em sustentabilidade e a valorização de práticas voltadas aos trabalhadores. Dentre os temas, o maior crescimento percentual foi em Engajamento, Diversidade e Inclusão, que subiu 14,5% de 2021 para 2022, e 3,2% de 2022 para 2023. Empresas como Suzano, Ambipar e Fleury destacaram-se positivamente ao longo do período. Os dados indicam que empresas que investem em capital humano tendem a obter melhor desempenho no ISE, corroborando com estudos que destacam a importância estratégica da saúde e bem-estar dos colaboradores. O setor da saúde, por exemplo, apesar das variações nos *rankings*, apresentou melhora nas médias de desempenho ao longo do período, refletindo esforços consistentes na gestão de pessoas. A correlação crescente entre as empresas top 10 no Score ISE e na dimensão Capital Humano (de 4 em 2021 para 6 em 2023) reforça essa tendência. Ainda assim, os *rankings* evidenciam volatilidade, indicando a necessidade de esforços contínuos e estruturados para manter bons resultados. A valorização do Capital Humano revela-se essencial para o sucesso sustentável das empresas listadas no ISE B3. A integração entre RSE, ESG e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) promove não apenas uma atuação ética e responsável, mas também gera valor estratégico para as organizações. Investimentos em saúde, bem-estar, diversidade e capacitação dos colaboradores resultam em maior competitividade, inovação e reputação no mercado. Empresas que reconhecem essa interdependência estão mais preparadas para os desafios da nova economia e contribuem para um futuro mais justo e equilibrado.

Palavras-chaves: Capital humano; Sustentabilidade empresarial; Responsabilidade Social Empresarial.

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility (CSR) and ESG (Environmental, Social, and Governance) criteria have been consolidating as central elements for the competitiveness and sustainability of companies. Within this context are labor practices, worker health and safety, as well as engagement, diversity, and inclusion, which emerge as strategic factors and are the themes of the Human Capital dimension of the ISE B3 Score. This study aims to analyze the evolution of the Human Capital dimension in the companies that make up the Corporate Sustainability Index (ISE) of B3 between the years 2021 and 2023, assessing its correlation with overall performance in the index and discussing implications for organizational management. This study is a descriptive research project with a quantitative approach, based on the analysis of ISE B3 data from the years 2021 to 2023. A total of 252 companies were analyzed, all of which have a total score in the ISE Index and a score obtained specifically from the Human Capital dimension. Based on these scores, correlation analyses were performed between the two variables. The results indicate a continuous increase in the number of companies participating in the ISE (from 73 in 2021 to 96 in 2023) and in the average indicators of the Human Capital dimension. The correlation between the ISE Score and Human Capital showed a significant value ($r=0.75$; $p<0.01$), demonstrating a strong relationship between overall sustainability performance and the appreciation of worker-focused practices. Among the themes, the highest percentage growth was in Engagement, Diversity, and Inclusion, which increased by 14.5% from 2021 to 2022, and 3.2% from 2022 to 2023. Companies such as Suzano, Ambipar, and Fleury stood out positively during the period. The data indicate that companies investing in human capital tend to achieve better performance on the ISE, corroborating studies that highlight the strategic importance of employee health and well-being. The health sector, for example, despite variations in the rankings, showed improvement in average performance over the period, reflecting consistent efforts in people management. The increasing correlation between the top 10 companies in the ISE Score and in the Human Capital dimension (from 4 in 2021 to 6 in 2023) reinforces this trend. Even so, the rankings show volatility, indicating the need for continuous and structured efforts to maintain good results. The appreciation of Human Capital proves to be essential for the sustainable success of the companies listed on the ISE B3. The integration of CSR, ESG, and the Sustainable Development Goals (SDGs) promotes not only ethical and responsible action but also generates strategic value for organizations. Investments in employee health, well-being, diversity, and training result in greater competitiveness, innovation, and market reputation. Companies that recognize this interdependence are better prepared for the challenges of the new economy and contribute to a more just and balanced future.

Keywords: Human Capital; Corporate Sustainability; Corporate Social Responsibility.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Conceitos de Responsabilidade Social por Archie Carrol	24
Figura 2 - Fatores de valor para desenvolver oportunidades de investimento na saúde e bem-estar dos funcionários.	57

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número de empresas por setor participantes do ISE (setores com maior número de empresas)	50
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - As diferenças entre filantropia e responsabilidade social	20
Quadro 2 - Classificação das funções voltadas para a responsabilidade social da empresa	22

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de empresas participantes	33
Tabela 4 - Médias dos valores por item e variações horizontais (ano vs ano anterior)	33
Tabela 3 - Ranking das 10 melhores empresas sob o Score ISE em 2021	34
Tabela 4 - Ranking das 10 melhores empresa sob o Score ISE em 2022.....	34
Tabela 5 - Ranking das 10 melhores empresas sob o Score ISE em 2023	35
Tabela 6 - Ranking das 10 melhores empresas sob a dimensão Capital Humano em 2021	35
Tabela 7 - Ranking das 10 melhores empresas sob a dimensão Capital Humano em 2022	36
Tabela 8 - Ranking das 10 melhores empresas sob a dimensão Capital Humano em 2023	36
Tabela 9 - Ranking das 10 melhores empresas sob o tema Práticas Trabalhistas em 2021.....	37
Tabela 10 - Ranking das 10 melhores empresas sob o tema Práticas Trabalhistas em 2022.....	37
Tabela 11 - Ranking das 10 melhores empresas sob o tema Práticas Trabalhistas em 2023....	38
Tabela 12 - Ranking das 10 melhores empresas sob o tema Saúde e Segurança no Trabalho em 2021	39
Tabela 13 - Ranking das 10 melhores empresas sob o tema Saúde e Segurança no Trabalho em 2022	39
Tabela 14 - Ranking das 10 melhores empresas sob o tema Saúde e Segurança no Trabalho em 2023	39
Tabela 15 - Ranking das 10 melhores empresas sob o tema Engajamento, Diversidade e Inclusão em 2021.....	40
Tabela 16 - Ranking das 10 melhores empresas sob o tema Engajamento, Diversidade e Inclusão em 2022.....	41
Tabela 17 - Ranking das 10 melhores empresas sob o tema Engajamento, Diversidade e Inclusão em 2023.....	41
Tabela 18 - Comparação entre os valores de Engajamento, Diversidade e Inclusão – Ranking das 10 melhores em 2021	42
Tabela 19 - Comparação entre os valores de Engajamento, Diversidade e Inclusão – Ranking das 10 melhores em 2022	43
Tabela 20 - Comparação entre os valores de Engajamento, Diversidade e Inclusão – Ranking das 10 melhores em 2023	43
Tabela 21 - Score das empresas do setor de saúde em 2021	44
Tabela 22 - Score das empresas do setor de saúde em 2022	44
Tabela 23 - Score das empresas do setor de saúde em 2023	45

Tabela 24 - Capital humano das empresas do setor de saúde em 2021	45
Tabela 25 - Capital humano das empresas do setor de saúde em 2022	46
Tabela 26 - Capital humano das empresas do setor de saúde em 2023	46
Tabela 27 - Práticas Trabalhistas das empresas do setor de saúde em 2021	46
Tabela 28 - Práticas Trabalhistas das empresas do setor de saúde em 2022	47
Tabela 29 - Práticas Trabalhistas das empresas do setor de saúde em 2023	47
Tabela 30 - Saúde e segurança das empresas do setor de saúde em 2021	47
Tabela 31 - Saúde e segurança das empresas do setor de saúde em 2022	48
Tabela 32 - Saúde e segurança das empresas do setor de saúde em 2023	48
Tabela 33 - Engajamento das empresas do setor de saúde em 2021	49
Tabela 34 - Engajamento das empresas do setor de saúde em 2022	49
Tabela 35 - Engajamento das empresas do setor de saúde em 2023	49
Tabela 36 - Evolução do número de setores participantes do ISE.....	50
Tabela 37 - Ranking dos 10 melhores setores pela média do Score ISE em 2021	51
Tabela 38 - Ranking dos 10 melhores setores pela média do Score ISE em 2022	51
Tabela 39 - Ranking dos 10 melhores setores pela média do Score ISE em 2023	51
Tabela 40 - Ranking dos 10 melhores setores pela média da dimensão Capital Humano em 2021	52
Tabela 41 - Ranking dos 10 melhores setores pela média da dimensão Capital Humano em 2022	53
Tabela 42 - Ranking dos 10 melhores setores pela média da dimensão Capital Humano em 2023	53

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	17
2.1	Responsabilidade Social	17
2.1.1	Três conceitos da Responsabilidade Social nas Empresas	26
2.2	Governança Ambiental, Social e Corporativa (ESG)	26
3	METODOLOGIA	32
4	RESULTADOS.....	33
5	DISCUSSÃO.....	55
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
	REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a responsabilidade social empresarial (RSE) tem se consolidado como um componente crucial nas estratégias corporativas. O tema vem sendo cada vez mais discutido, tanto no âmbito das organizações quanto na academia, em função da relevância institucional assumida pelas empresas ao se posicionarem como importantes atores sociais responsáveis pela melhoria do atual cenário socioeconômico (Pereira; Campos Filho, 2007). Refere-se ao compromisso das empresas em conduzir suas operações de maneira ética e sustentável, considerando o impacto social e ambiental de suas atividades. Isso inclui práticas que promovem a inclusão social, a proteção dos direitos humanos e o desenvolvimento das comunidades onde atuam. As discussões sobre a Responsabilidade Social Corporativa (ou Empresarial) são recentes, apresentam controvérsias e estão em contínua evolução, pois abrangem desde a geração de lucros pelos empresários, sob uma perspectiva mais restrita, até a incorporação de ações sociais no planejamento estratégico das organizações (Tenório, 2006). Este conceito, outrora considerado opcional, tornou-se um imperativo estratégico, impulsionado por demandas de consumidores mais conscientes, investidores exigentes e regulamentações governamentais crescentes.

A economia de mercado se baseia no conceito do interesse próprio. A concepção de que é o interesse próprio que impulsiona o desenvolvimento do homem e para a manutenção de uma sociedade estável, fundamenta a denominada economia de mercado (Schroeder; Schroeder, 2004). No entanto, empresas que assumem a responsabilidade social reconhecem que seu impacto vai além dos lucros e afeta uma variedade de *stakeholders*, como clientes, colaboradores, fornecedores, comunidades locais e o meio ambiente. Ao assumir sua responsabilidade social, as empresas desenvolvem diversos programas, como serviço ao público e à comunidade, proteção ambiental, defesa do consumidor, assistência médica e educacional, desenvolvimento e renovação urbana, cultura, arte e recreação, além aprimoramento nas relações com os seus empregados (Megginson; Mosley; Pietri Jr., 1998).

O engajamento dos investidores e as atitudes dos consumidores, juntamente com a regulamentação e a expectativa de obter retornos superiores ao mercado, estão destacando as práticas ambientais, sociais e de governança (ESG, sigla em inglês para "Environmental, Social, and Governance") como prioridade na agenda do meio corporativo. Esses critérios avaliam como as empresas administram suas operações em relação à governança, ao meio ambiente, às questões sociais, além dos critérios usuais de competitividade, segurança e rentabilidade (Belinky, 2021). A incorporação dos critérios ESG nas operações e estratégias

das empresas não só promove a sustentabilidade a longo prazo, como também ganhou destaque nos últimos anos devido aos retornos positivos obtidos pelas organizações que adotam essas práticas (Cui; Docherty, 2020). As práticas de ESG também podem influenciar a preferência do consumidor e aumentar a participação de mercado. Pesquisas realizadas pela consultoria estratégica McKinsey demonstram que 70% dos consumidores estão dispostos a pagar 5% mais caro por produtos ecologicamente corretos, e as empresas descobriram oportunidades de negócios e crescimento como motivadores para programas de sustentabilidade (McKinsey, 2019).

Nesse tocante, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são uma iniciativa lançada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2015, com o intuito de enfrentar os desafios globais e promover um desenvolvimento que seja economicamente viável, socialmente justo e ambientalmente sustentável. Com 17 objetivos e 169 metas, os ODS abrangem uma ampla gama de desafios globais, incluindo garantir os direitos humanos, erradicar a pobreza, lutar contra a desigualdade, mudanças climáticas, degradação ambiental, alcançar a igualdade de gênero, paz e justiça (ONU, 2021). Eles fornecem um quadro abrangente para ações que visam melhorar a qualidade de vida em todo o mundo até 2030. As empresas têm um papel crucial na realização desses objetivos, não apenas através de suas operações diretas, mas também influenciando suas cadeias de suprimentos, clientes e comunidades onde atuam.

Segundo Belinky (2021), as práticas ESG e a Agenda 2030 possuem coincidência de escopo, abordam os mesmos temas e são orientadas pela ideia de avançar rumo ao desenvolvimento sustentável. Porém, existem significativas diferenças entre elas. A perspectiva ESG adota o chamado tripé da sustentabilidade, combinando as dimensões econômica, social e ambiental. Seu propósito essencial é garantir a perpetuidade da empresa como instrumento de geração de valor para seus acionistas e investidores ou proprietários. Já a Agenda 2030 traz uma abordagem mais ampla, incluindo também o foco nas parcerias (os consensos pré-competitivos entre os atores sociais e econômicos) e na paz (resultado de um arranjo social e institucional estável e seguro para todos). O autor complementa, afirmando que o propósito da Agenda 2030 é que a riqueza produzida pela atividade econômica, além de ser gerada de maneira sustentável, seja também adequadamente distribuída pela sociedade, com diminuição das desigualdades e maior inclusão social. Por exemplo, ODS 5 (Igualdade de Gênero) e ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico) estão alinhados com o pilar social do ESG, que priorizam a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho. O ODS 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima) está relacionado diretamente com as práticas

ambientais do ESG, onde as empresas são incentivadas a adotar medidas para reduzir suas emissões de carbono.

Nesse sentido, a transparência de informações socioambientais torna-se estratégica, pois as empresas as utilizam para promover uma reputação corporativa positiva e alavancar sua imagem (Araújo; Santos; Maria, 2024). Com isso, foram criados instrumentos que possibilitam a classificação das empresas quanto sua responsabilidade socioambiental e corporativa, em destaque se encontra o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bolsa de Valores do Brasil (B3), iniciativa pioneira na América Latina, considerado o quarto índice de sustentabilidade no mundo (Marcondes; Bacarji, 2010).

O Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) foi inicialmente financiado pela *International Finance Corporation* (IFC), o braço financeiro do Banco Mundial, sendo que a metodologia para sua criação foi desenvolvida pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP).

Criado em 2005 pela B3 S/A, bolsa de valores do Brasil, o ISE B3 tem a finalidade de ser o indicador do desempenho médio dos ativos das empresas com base em critérios de sustentabilidade empresarial. O indicador foi elaborado para promover um ambiente de investimento direcionado às demandas de desenvolvimento sustentável e estimular a responsabilidade ética das corporações (Brasil, Bolsa, Balcão [B3], 2019).

O índice é considerado uma ferramenta para a análise comparativa do desempenho das empresas listadas na B3, com foco na sustentabilidade corporativa, baseada em critérios de eficiência econômica, equilíbrio ambiental, justiça social e governança corporativa. Esse conceito também abrange as organizações e categorias relacionadas à sustentabilidade, as diferenciando em termos de qualidade e grau de comprometimento com o desenvolvimento sustentável (Souza et al., 2019).

As empresas participantes do ISE B3, respondem a um questionário composto por 28 temas que estão englobados em 6 dimensões, sendo elas Capital Social, Capital Humano, Governança Corporativa e Alta Gestão, Meio Ambiente, Modelo de Negócios e Inovação e Mudança do Clima, por meio do Score CDP-Clima. Com o relatório de desempenho em mãos, a companhia pode comparar seu desempenho com outras empresas participantes da carteira vigente, analisando seus pontos fortes e as oportunidades de melhoria, a fim de desenvolver um plano de ação para estar alinhada às melhores práticas de sustentabilidade do mercado brasileiro.

Embora o capital físico e financeiro, na sociedade industrial, represente fatores preponderantes para o sucesso organizacional, o capital humano os supera fazendo com que as organizações obtenham melhor desempenho econômico e financeiro (Crawford, 1994).

A divulgação de informações sobre ativos intangíveis, especialmente o capital humano, possui importância estratégica para as empresas, pois essas características, apesar de frequentemente não serem registradas na contabilidade, representam uma fonte de vantagem competitiva na economia atual. Enquanto ativos tangíveis e financeiros podem ser adquiridos com maior facilidade no mercado, um grupo qualificado de profissionais é mais difícil de se obter. A formação desses profissionais envolve custos relacionados a treinamento e tempo, o que cria oportunidades de inovação que fortalecem a competitividade da empresa. Assim, a vantagem competitiva de uma organização reside na criação e na manutenção de seus ativos intangíveis (Fontana; Macagnan, 2013).

No cenário atual, as organizações estão cada vez mais conscientes de que o bem-estar dos funcionários não é apenas uma responsabilidade social, mas também um elemento essencial para o desempenho e a sustentabilidade da empresa. Recentemente, a importância da saúde física e mental dos trabalhadores tem recebido maior atenção, levando muitas empresas a adotarem práticas que visam o bem-estar integral de seus funcionários. A saúde e o bem-estar dos empregados são determinantes críticos do desempenho empresarial. Investir na saúde dos trabalhadores não apenas melhora a produtividade e reduz o absenteísmo, mas também fomenta um ambiente de trabalho mais positivo e engajado. Segundo Fisher (2010), empresas que priorizam a saúde e o bem-estar de seus funcionários tendem a registrar menor rotatividade de pessoal, maior satisfação no trabalho e, conseqüentemente, um desempenho financeiro superior.

Foram encontrados estudos que abordam a criação e os conceitos do ISE B3 (Amstalden, 2023; Bravo GRC, 2023), equiparações com outros índices de sustentabilidade internacionais (Amstalden, 2023; Barra et al., 2024), e sua importância para as organizações (Amstalden, 2023; Silva et al., 2024; Macedo et al., 2012), assim como para o mercado nacional e internacional (Souza, 2024; Paranhos et al., 2024; Fernandes et al., 2024). Todavia, as pesquisas realizadas para este trabalho não identificaram um estudo que analise como as empresas participantes do índice estão abordando o Capital Humano, que é uma Dimensão do ISE B3, além de sua importância estratégica.

Dessa forma, este trabalho tem como objetivo geral analisar a evolução das empresas participantes do ISE B3, entre 2021 e 2023, em relação à Dimensão Capital Humano.

Portanto, a pergunta de pesquisa é: Qual foi o desempenho das empresas participantes do ISE B3 em relação ao Capital Humano?

O trabalho fornece um instrumento para que as organizações participantes do índice façam uma autoavaliação sobre seus resultados, além de poderem realizar um *benchmarking* com outras empresas do mercado ou do mesmo setor comercial. Além de trazer informações à investidores e outros *stakeholders*, sobre como as empresas estão priorizando práticas ESG, e mais especificamente, o Capital Humano.

Ao compreender a importância do Capital Humano como item fundamental para o planejamento estratégico, as empresas não só contribuem para um futuro mais sustentável e equitativo, mas também fortalecem sua própria resiliência e competitividade no mercado global.

No próximo capítulo, será abordado a fundamentação teórica sobre Responsabilidade Social, e os itens que compõem a Responsabilidade Social Empresarial, além de (ESG) Social, Ambiental e Governança Corporativa, abordando seus principais aspectos. No capítulo seguinte, será descrita a metodologia do trabalho, posteriormente os resultados obtidos, seguindo da discussão do tema relacionando os resultados e no último capítulo, as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Responsabilidade Social

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) teve suas raízes no ano de 1953, com a publicação do livro “Responsabilidades Sociais do Empresário” por Howard R. Bowen. Neste livro inovador para a época, Bowen destacou que as obrigações das empresas são moldadas pelas expectativas da sociedade, um conceito que continua a ser pertinente. O movimento ambientalista, que teve início no mesmo período do livro de Bowen, até os dias de hoje levanta questionamentos sobre o impacto prejudicial das atividades sociais e econômicas no meio ambiente. Para os ambientalistas, existem provas científicas, políticas e sociais suficientes que indicam que o atual modelo econômico não pode continuar sem gerar danos significativos ao ser humano, à fauna, à flora e ao futuro da civilização. Por isso, a reflexão e a mobilização política em busca de um novo modelo econômico e cultural tornam-se fundamentais. (Bowen, 2013; Estevam et al., 2021).

Assim, a RSE começou a se delinear na década de 1960, com foco principal na proteção ambiental e nos direitos dos consumidores. Naquela época, o reconhecimento da importância de preservar o meio ambiente e garantir práticas comerciais justas levou ao surgimento dos primeiros princípios de responsabilidade social. As empresas passaram a entender que suas ações não impactavam apenas os lucros, mas também afetavam o meio ambiente e a sociedade (Medeiros; Reis, 2012). Com o avanço da economia global e o surgimento de novas necessidades econômicas, o conceito de responsabilidade social expandiu-se para incluir questões sociais mais amplas, como desigualdade, condições de trabalho e impacto comunitário. Essa evolução refletiu uma compreensão crescente de que as empresas têm um papel fundamental na sociedade além de suas operações comerciais diretas. Assim, as empresas começaram a integrar preocupações sociais e ambientais em suas estratégias e práticas, buscando promover um impacto positivo mais abrangente (Medeiros; Reis, 2012).

Apesar de existir diversificadas definições voltadas para a responsabilidade social empresarial, Friedman (1970) diz que a responsabilidade social das empresas se concentra na maximização do lucro para seus acionistas, desde que respeite os limites legais, fundamentando-se em princípios macroeconômicos aplicados às corporações. Em contrapartida, Carroll (1979) entende que as responsabilidades sociais das empresas também abrangem aspectos legais, éticos e filantrópicos, propondo um conceito mais amplo que

envolve múltiplas expectativas da sociedade sobre as atividades empresariais. Realizadas essas considerações, pode-se definir Responsabilidade Social Corporativa (RSC) como um conjunto de estratégias que objetivam o bem-estar da sociedade em que a empresa está inserida, aqui representada por todos os seus *stakeholders*, incluindo o seu público interno e externo (Silveira, 2017). Diversas outras interpretações amplamente aceitas afirmam que essa responsabilidade envolve espaços ainda maiores além das simples transações econômicas e de mercado. Abrange também aspectos legais, éticos e proteção ambiental. Com isso, entende-se que a responsabilidade social das empresas se estabelece como um conceito multifacetado que responda às exigências crescentes por práticas mais equitativas e sustentáveis (Carrol, 1999; Crowther; Aras, 2008).

No âmbito da responsabilidade social, as empresas têm como principal objetivo ampliar ao máximo sua contribuição para o desenvolvimento sustentável. Para atingir essa meta, é crucial que todas as decisões e ações empresariais sejam fundamentadas em princípios morais e éticos robustos. Embora não haja uma lista definitiva de princípios socialmente responsáveis, a ABNT NBR ISO 26000 identifica sete princípios fundamentais que as empresas devem seguir. Eles orientam as práticas empresariais, garantindo que as organizações atuem de maneira ética e promovam impactos positivos na sociedade e no meio ambiente. Assim, seguir esses princípios é essencial para que as empresas integrem efetivamente a responsabilidade social em suas operações e estratégias (ABNT ISO 26000, 2010).

No tocante ao princípio de *Accountability*, a responsabilidade social empresarial enfatiza a importância de a organização ser transparente e assumir suas responsabilidades diante dos órgãos competentes e das partes interessadas. Isso implica que a empresa deve identificar e responder legalmente por qualquer impacto causado, especialmente em relação ao meio ambiente, e implementar ações para evitar que esses impactos ocorram novamente. Ao adotar essa postura, a empresa não apenas cumpre suas obrigações legais, mas também fortalece sua reputação e promove um impacto positivo na sociedade, contribuindo para a confiança pública e a sustentabilidade a longo prazo (ABNT ISO 26000, 2010).

Dessa forma, começou a emergir uma resposta ao aumento das demandas sociais e ambientais impostas ao longo dos anos. As mudanças com o consumo geraram a necessidade de avaliar como as empresas estão lidando com a responsabilidade social, para o que foram criados indicadores e índices específicos que possibilitam a realização de análises. Nesse tocante, autores como Lerner e Fryxell (1994) e Chih et al., (2010) também exploraram esse aspecto. Pode-se citar como exemplo o Índice de Sustentabilidade Dow Jones (DJSI), da

Bolsa de Nova Iorque; o FTSE-4Good, da Bolsa de Londres; o Índice de Johannesburgo, na África do Sul; e o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da B3, no Brasil. Esses indicadores têm sido essenciais para avaliar e incentivar as práticas empresariais sustentáveis em diversas partes do mundo (Cristósomo; Oliveira, 2016).

Contudo, as empresas podem resistir a adotar essas responsabilidades a princípio, mas percebe-se que para evoluir é necessário adotar uma postura mais estratégica, como discriminam Lázaro e Gremaud (2016, p.142):

[...] as empresas podem adotar uma postura defensiva e escapar da sua responsabilidade; mas quando ele se encontra mais maduro na sociedade, as empresas precisam adotar uma postura mais estratégica e proativa de modo a evitar os riscos e aproveitar as oportunidades. No caminho para adotar a postura proativa a empresa pode incorporar as questões sociais na sua gestão operacional ou pode integrá-lo na sua estratégia de negócios, as respostas empresariais, ante uma dada situação, combinam-se com a maturidade de um tema na sociedade que compreendem as motivações que nortearão o planejamento estratégico e os planos de ações ligados à nova economia.

Segundo Correa (2023), as questões relacionadas à responsabilidade social empresarial têm se tornado cada vez mais relevantes nas agendas das empresas. Esse movimento é impulsionado pela crescente preocupação coletiva com os danos ambientais e as mudanças climáticas, resultantes das atividades empresariais, e pelo reconhecimento da importância do papel das empresas na mitigação desses impactos e na promoção de uma sociedade mais sustentável.

Assim, pode-se afirmar que a RSE abrange uma variedade de questões que refletem o papel das organizações na sociedade moderna. Isso inclui não apenas a conformidade com normas e regulamentos, mas também iniciativas filantrópicas e investimentos em comunidades locais. As empresas enfrentam uma crescente pressão para adotar práticas que considerem os impactos sociais e ambientais de suas operações, além dos resultados financeiros. Ao se comprometerem com a sustentabilidade, essas organizações podem ajudar a promover o bem-estar social, respeitando os direitos e as necessidades das comunidades onde atuam. Além disso, implica na proteção das garantias e do bem-estar dos colaboradores, assegurando que haja condições adequadas de trabalho e um ambiente saudável e respeitoso. As relações de mercado e a governança corporativa também são fundamentais, pois contribuem para a prevenção de práticas corruptas e para a promoção de uma cultura de ética e transparência. Ao integrar a responsabilidade social em suas estratégias, as empresas não apenas melhoram sua imagem, mas desempenham um papel essencial na construção de uma

sociedade mais justa e sustentável, contribuindo para um futuro mais equilibrado para todos (White et al, 2017).

Dentro desse contexto, Silva et al. (2014) destacam que, durante muito tempo, as empresas foram pressionadas a focar exclusivamente na qualidade dos produtos, na competitividade de preços e na maximização do lucro. No entanto, uma perspectiva atual no mundo organizacional enfatiza a importância de aspectos como subjetividade, ética, transparência, diversidade sociocultural e econômica, além do respeito e garantia dos direitos humanos, como elementos essenciais para uma atuação responsável. A responsabilidade social, nesse contexto, é vista como uma atividade integrada ao negócio, representando uma nova forma de gestão empresarial que envolve uma estratégia focada na ética, na qualidade das relações com os *stakeholders* e na geração de valor.

Ao levar em conta esses efeitos, as empresas não apenas avaliam suas ações sob uma visão ética, mas também reconhecem a necessidade de prestar contas à sociedade. Nesse sentido, a RSE se torna um instrumento fundamental para que as organizações entendam como suas atividades influenciam as comunidades e o meio ambiente, promovendo um diálogo mais transparente com as partes interessadas, como colaboradores, clientes e a sociedade em geral. Além disso, a RSE está se tornando cada vez mais importante no cenário empresarial, funcionando como um meio de documentar e evidenciar práticas que muitas vezes não são divulgadas publicamente. Isso não apenas melhora sua imagem, mas também fomenta um ambiente de confiança e fidelidade entre os consumidores e a sociedade (White et al, 2017).

Devido a uma considerável semelhança, há confusões na interpretação do que é a responsabilidade social e do que é filantropia, nesse tocante o Quadro 1 apresenta as diferenças.

Quadro 1 - As diferenças entre filantropia e responsabilidade social

FILANTROPIA	RESPONSABILIDADE SOCIAL
Ação individual e voluntária	Ação coletiva
Fomento de caridade	Fomento da cidadania
Base assistencialista	Base estratégica
Prescinde de gerenciamento	Demanda gerenciamento
Decisão individual	Decisão coletiva

Fonte: Montagna, 2015

Contudo, pode-se compreender que a mudança que acontece dentro da organização voltada para a questão ambiental é focada no comprometimento gerencial. Donaire (2009) salienta que tal comportamento traz para dentro das empresas compreensão sobre qualidade ambiental, que por sua vez, traduz em contínua busca de melhorias. Desse modo, o desempenho de uma empresa ou organização está diretamente relacionado com a qualidade de seus recursos humanos. Com isso, se a organização está interessada em implantar uma gestão ambiental na estrutura organizacional, precisa saber que seu pessoal pode se transformar em uma grande ameaça ou ainda um grande potencial, para que os resultados possam ser alcançados.

Nesse tocante, Echegaray, Athias e Belinky (2005, p. 2), descrevem que:

[...] os estudos sobre RSE examinam os fatos e ações protagonizados pelas empresas, sem atentar para sua interação com os consumidores. Contudo, uma parcela importante dos consumidores no Brasil explicita alto interesse pelo assunto, espera e cobra das empresas ações definidas e, inclusive, julga empresas e decide sobre marcas a partir destes critérios de cidadania corporativa. Minorias estáveis, porém compostas das parcelas mais influentes da sociedade, conectam suas reclamações cidadãs a suas decisões como consumidores, chegando a punir ou premiar no seu processo de compra a partir de consideração extra-marca ou extra-produto, isto é, a partir de avaliações sobre a responsabilidade social e ambiental das empresas.

Dessa maneira, as empresas que adotam práticas socialmente responsáveis não apenas aprimoram sua reputação, mas também têm um impacto positivo nas comunidades em que operam. Ao integrar princípios éticos em suas operações, essas organizações não apenas criam uma imagem comercial favorável, mas também promovem valores como a igualdade de gênero e a integridade social

Nesse sentido, Munhoz (2015) discorre que na atualidade, ter essa responsabilidade colabora para a reputação da empresa dentro do mercado em que está inserida, pois há um diálogo aberto sobre temas como ética, respeito ao cidadão e ao meio ambiente, bem como responsabilidade social, de modo que atender às demandas globais é considerado um diferencial positivo. Para as empresas, isso resulta em maior competitividade, enquanto para os profissionais, aumenta a empregabilidade, uma vez que sempre se espera um retorno e as ações são tomadas com o objetivo de gerar algum benefício.

Dessa forma, a responsabilidade social está ganhando destaque como um elemento essencial para o êxito de empresas e profissionais. Atualmente, a discussão sobre temas como

ética, respeito ao cidadão e preservação ambiental tem se intensificado, sendo considerados aspectos fundamentais para atender às demandas globais. Para as empresas, isso representa uma importante vantagem competitiva, enquanto, para os profissionais, fortalece sua posição no mercado de trabalho (Feitosa et al., 2014). Contudo, essas iniciativas são frequentemente impulsionadas pela expectativa de algum tipo de retorno, seja econômico, reconhecimento ou outra vantagem competitiva (Albuquerque et al., 2019). Assim, a responsabilidade social emerge como uma prática estratégica que visa ao bem-estar coletivo, ao mesmo tempo em que promove o sucesso individual e organizacional.

Diante disso, Tenório (2016) discrimina algumas atividades econômicas, culturais e sociais voltadas para a responsabilidade social, como pode-se observar no Quadro 2.

Quadro 2 - Classificação das funções voltadas para a responsabilidade social da empresa

Atividades	Aplicação
Políticas educacionais	Educação
Cooperação tecnológica	Saúde e cultura
Desenvolvimento comunitário	Serviços sociais
Gestão e qualidade ambiental	Meio ambiente
Doação filantrópica	Intermediários para filantropia e promoção voluntária
Apoio ao desenvolvimento	Negócios, associações profissionais e sindicatos

Fonte: Adaptado de Tenório (2016, p.20)

Com isso, o conceito de responsabilidade social empresarial envolve o compromisso das empresas em expandir suas funções além do foco econômico, incluindo ações que favoreçam tanto seus colaboradores quanto as comunidades em que estão inseridas. Conforme destacado por Langer (2022), essas empresas proporcionam serviços sociais aos seus funcionários e implementam iniciativas que visam o bem-estar das comunidades com as quais interagem. Esse conceito é particularmente valorizado no contexto das cooperativas, que ampliam suas atividades com base no princípio de apoio mútuo, buscando beneficiar não apenas seus membros, mas também as sociedades mais necessitadas.

De acordo com Castro et al. (2014), a responsabilidade social das empresas está intimamente ligada ao seu envolvimento ativo em ações que beneficiam a comunidade. Isso

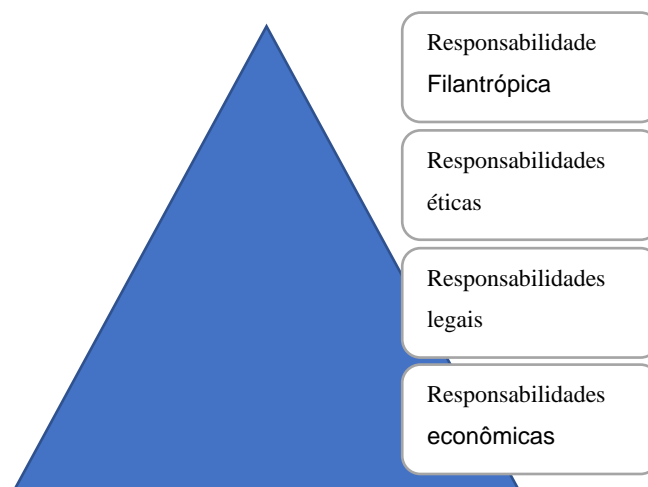
implica que as organizações não se limitam a atender aos seus próprios interesses, mas também se engajam em iniciativas que promovem o bem-estar social. Esse compromisso direto fortalece a relação entre a empresa e a comunidade, demonstrando um entendimento claro de seu papel social e a importância de agir de maneira ética e responsável.

No tocante à responsabilidade social das empresas voltada para a preservação da natureza, está diretamente relacionada à importância de as empresas protegerem o meio ambiente como forma de se responsabilizarem por qualquer prejuízo causado à natureza. Nesse campo, destaca-se o agronegócio, que são empresas que lidam diretamente com a natureza, sendo um dos setores mais impactantes no desenvolvimento do país. Nesse caso, a RSE exige que essas empresas adotem recursos que sejam naturais e cumpram as leis ambientais, como é o caso do Código Florestal Brasileiro (Filho, Benedicto; Calil, 2014).

Nessa mesma linha, Godói-de-Sousa et al. (2013) afirmam que ao incorporar práticas socialmente responsáveis, as empresas assumem uma função social importante, indo além da simples busca por lucro e contribuindo para a criação de uma sociedade mais equitativa e sustentável. Em um ambiente de negócios altamente competitivo, a capacidade de se diferenciar é uma vantagem competitiva essencial para o sucesso. Ao integrar a responsabilidade social em sua estratégia, uma empresa não só valoriza sua marca, mas também fortalece sua reputação entre os consumidores, que estão cada vez mais atentos e exigentes em relação às ações empresariais. Assim, a responsabilidade social corporativa vai além das obrigações legais e econômicas, buscando equilibrar o desempenho financeiro com o compromisso com o desenvolvimento social e ambiental.

Dessa maneira, as ações de responsabilidade social de natureza responsiva tendem a focar em iniciativas filantrópicas e genéricas, que, embora promovam boas práticas cidadãs, não trazem benefícios mútuos significativos para a empresa e a comunidade. Em contraste, as ações estratégicas, que estão mais alinhadas ao negócio principal, oferecem vantagens mais sustentáveis para ambos. Esse conceito é evidente nos setores de energia e cosméticos, onde prevalecem as ações estratégicas de responsabilidade social. A análise das informações divulgadas nos sites dessas empresas, que são referências em sustentabilidade, permitiu uma compreensão mais profunda de como a responsabilidade social é aplicada nesses setores (Castro et al., 2014).

Com isso, entende-se que a responsabilidade social encontrou sua base nas teorias de Archie Carrol, professor da Universidade da Geórgia nos Estados Unidos da América, que no ano de 1979 desenvolveu o modelo da Pirâmide de Carroll, na qual evidencia diferentes objetivos, como pode-se observar na Figura 1 (Fukunaga, 2020).

Figura 1 - Conceitos de Responsabilidade Social por Archie Carrol

Fonte: Adaptada de Fukunaga, 2020, p. 32

Pode-se compreender que a responsabilidade social das empresas envolve um compromisso com a promoção de benefícios para a sociedade, indo além das exigências legais e comerciais normais. As empresas devem engajar-se ativamente em iniciativas que se destacam das ações convencionais dos setores públicos e privados, buscando promover uma diferença positiva no bem-estar geral. Ao adotar práticas responsáveis, elas não só promovem um desenvolvimento sustentável, mas também incentivam um crescimento conjunto com a sociedade. Assim, a responsabilidade social se torna um componente crucial para o avanço tanto das empresas quanto dos indivíduos, destacando a importância de uma colaboração mútua para o progresso social (Souza, 2011).

Munhoz (2015) afirma que a responsabilidade social está intimamente ligada à ética, pois ambas envolvem aspectos econômicos, sociais e políticos, abrangendo tanto agentes internos quanto externos. Segundo o autor, o desenvolvimento da educação dentro da empresa pode formar indivíduos socialmente responsáveis, o que, ao internalizar esses conceitos, permite que a empresa tenha uma atuação externa mais consistente.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a responsabilidade social das empresas abrange não apenas práticas éticas e sustentáveis, mas também o compromisso com o bem-estar dos funcionários. Em vez de focar apenas no tratamento de doenças, as empresas devem promover a saúde através de ambientes de trabalho seguros e iniciativas que incentivem o bem-estar físico e mental. Com o aumento das doenças crônicas não transmissíveis devido ao envelhecimento e estilos de vida não saudáveis, é crucial que as empresas integrem esse cuidado à sua cultura organizacional e adotem uma abordagem proativa para a gestão da

saúde. Dessa forma, não só contribuem para a saúde pública, mas também melhoram a produtividade e a qualidade de vida no ambiente de trabalho (Ogata, 2024).

Isso porque a RSA traz consigo a representatividade de confiança, como discrimina Antonik (2016, p.272):

A sociedade do século XXI necessita de empresas confiáveis, seja sob o ponto de vista da necessidade de fidelização do cliente, assegurando um fluxo de produtos e serviços de qualidade a preços justos, seja sob a ótica dos investidores, que esperam ver o seu patrimônio protegido, ou ainda sob a perspectiva da sociedade, com a qual se relaciona.

Sendo assim, a confiança é indispensável para manter a lealdade dos clientes, ao oferecer produtos e serviços de qualidade a preços justos, e para conquistar a confiança dos investidores, que desejam ver seus investimentos protegidos e valorizados. Além disso, é vital que as empresas demonstrem um compromisso real com a sociedade em geral, com a qual interagem regularmente. Através de ações responsáveis e transparentes, as empresas podem construir uma reputação confiável, beneficiando todos os envolvidos.

Neves (2022) descreve que os relatórios de sustentabilidade contribuem para uma melhor percepção da imagem da empresa no contexto em que ela está inserida. Esses relatórios, divulgados voluntariamente para todos os públicos com os quais a empresa se relaciona, podem melhorar o valor da marca, fidelizar clientes e atrair novos investidores. Assim, os relatórios de sustentabilidade se consolidaram como uma poderosa ferramenta de comunicação entre as empresas e seus públicos.

Diante a isto, também pode-se enfatizar que a RSE pode ser considerada como um comportamento de gestão de negócios. A responsabilidade social das organizações deve ir além de ser uma ferramenta de marketing inovadora, assumindo um papel mais amplo como um modelo de gestão que valoriza princípios éticos e universais. Esse modelo deve focar na tomada de decisões que respeitem os interesses de todas as partes envolvidas e da sociedade em geral, promovendo uma relação de benefício mútuo entre as organizações e a sociedade (Mello; Mello, 2018).

Assim, considera-se que a RSE deve ser compreendida como uma forma de gestão de negócios que busca encontrar valores humanos universais, fazendo com que ocorram decisões éticas que levam em conta os interesses de todos os envolvidos, seja de forma direta ou indireta. Com essa abordagem, as empresas estabelecem uma relação em que tanto a sociedade quanto a própria organização são beneficiadas, ressaltando a importância de uma gestão que equilibre o sucesso econômico com o compromisso social.

Nesse contexto, a RSE também pode estar direcionada aos funcionários, sendo com isso uma parte fundamental dessa abordagem mais ampla. As empresas devem ir além do cumprimento de suas obrigações legais e financeiras, promovendo um ambiente de trabalho ético e equitativo. Isso envolve assegurar o bem-estar dos colaboradores, oferecer condições de trabalho seguras e justas, e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seus funcionários. Assim, a responsabilidade social empresarial não se restringe ao desempenho econômico, mas também reflete um compromisso ético com aqueles que compõem a organização, contribuindo para o bem-estar geral da sociedade (Carroll, 1988; Carrol; Shabana, 2010; Skudiene; Auruskeviciene, 2012).

Conforme ressaltam Nunes et al., (2014), a RSE tem se mostrado como um princípio de gestão sistêmico, no qual evidencia a criação de valor em uma tripla dimensão: econômica, social e ambiental. Esse processo garante que a organização esteja comprometida com o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico, o bem-estar social e a proteção do meio ambiente. Dessa forma, a responsabilidade social se torna não apenas uma questão ética, mas também uma abordagem de gestão que promove um modelo de negócios mais sustentável e equilibrado.

2.1.1 Três conceitos da Responsabilidade Social nas Empresas

A responsabilidade social nas empresas pode ser abordada por meio de três conceitos principais, cada um com características distintas, embora muitas vezes sejam vistos como equivalentes: Responsabilidade Social Corporativa (RSC), Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e Responsabilidade Social Ambiental (RSA). A RSC é comumente associada a grandes empresas e envolve ações sociais focadas principalmente em seu público interno ou no ambiente de negócios, guiadas por princípios como ação social e sustentabilidade. A RSE, por sua vez, é mais amplamente adotada e se concentra em atividades que englobam diversos *stakeholders*, incluindo a comunidade e o meio ambiente. Por último, a RSA representa o conceito mais atual e abrangente, com um foco em iniciativas socioambientais, além das questões sociais tradicionais, abrangendo tanto públicos internos quanto externos. Essas diferentes abordagens ilustram como o entendimento e a prática da responsabilidade social têm evoluído nas empresas (Montagna, 2015).

2.2 Ambiental, Social e Governança Corporativa (ESG)

Trata-se de um conjunto de diretrizes e práticas que estão voltadas para o comprometimento de uma empresa com a sustentabilidade e responsabilidade socioambiental, avaliando com isso o desempenho dentro dos âmbitos ambientais, sociais e de governança. A sigla ESG advém do inglês que por sua vez significa *Environment, Social and Governance* (Ambiental, Social e Governança Corporativa) (Cruz, 2022).

Dessa maneira, pode-se citar os pilares da ESG no qual *Environment* trata-se do campo ambiental, que por sua vez envolve questões como avaliação do impacto ambiental da atividade econômica, que está relacionada a adoção de medidas de prevenção aos danos ambientais, investimento voltado para a eficiência energética, economia dos recursos naturais, diminuição da produção e gestão de resíduos, combate ao desmatamento e à poluição, redução de impactos dentro das áreas que possuem biodiversidade e mudanças climáticas (Cruz, 2022).

O *Social* envolve ações que estão direcionadas para promover o bem-estar de todos os envolvidos, direta ou indiretamente, voltados para as atividades da empresa, observando-se as normas voltadas para os direitos humanos, leis trabalhistas, saúde e segurança do trabalhador, promoção voltada para diversidade, práticas discriminatórias, respeito aos consumidores, investimentos sociais e envolvimento com a comunidade local (Cruz, 2022).

A *Governance*, por sua vez, está voltada para os processos administrativos dentro das empresas, com foco na transparência e gestão responsável, atuando para evitar que atividades ilegais sejam praticadas ou ações que possam prejudicar os valores da ESG. Para isso, são colocados em práticas alguns fatores que envolvem estratégia, corrupção e estratégia tributária (Araújo; Correia; Câmara, 2022).

Segundo Belinky (2021), a avaliação de um negócio não deve se basear apenas nos critérios tradicionais de mercado, como rentabilidade, segurança, competitividade e resiliência, mas também em aspectos ambientais, sociais e de governança corporativa. A justificativa para essa abordagem é que as pressões resultantes dos desafios globais nessas áreas estão provocando mudanças significativas no ambiente empresarial. Dessa forma, empresas com baixo desempenho em critérios ESG tendem a perder espaço no mercado, enquanto aquelas com desempenho positivo nesses aspectos serão cada vez mais reconhecidas e valorizadas.

Uma evidência desse movimento é que, a cada ano que passa, mais empresas estão publicando relatórios de sustentabilidade corporativa. A pesquisa Sustainability Reporting in Focus mostrou que em 2011, apenas 20% das empresas incluídas no índice S&P 500 produziram relatórios incorporando dados e narrativas ESG. Em 2019, essa porcentagem

alcançou os 90%. Em 2023, as empresas no Índice S&P 500® e no Índice Russell 1000® mostraram crescimento contínuo em relatórios de sustentabilidade para empresas públicas de grande e média capitalização dos EUA. As empresas de grande capitalização do S&P 500 se aproximaram de 100% dos relatórios, com um recorde de 98% publicando relatórios de sustentabilidade em 2022. As empresas de média capitalização, que representam a menor metade em valor de mercado do Russell 1000, continuam a diminuir a lacuna de relatórios, com 82% publicando relatórios em 2022, ante 68% em 2021. As empresas no Índice Russell 1000 tiveram um recorde de 90% publicando relatórios em 2022, acima dos 81% em 2021 (Governance & Accountability Institute, 2023).

As três dimensões do ESG, quando integradas, formam a base para uma gestão empresarial que prioriza a sustentabilidade e a ética (Nielson; Villadsen, 2023).

A pesquisa de Macedo et al. (2022) cita que a relevância das práticas de ESG no Brasil tem crescido, sendo evidenciada pela criação de índices de sustentabilidade no mercado de ações da B3, como o ISE e o ICO2. Dentre as vantagens associadas à adoção dessas práticas, estão a melhoria da imagem corporativa, o crescimento da confiança dos investidores, a atração e retenção de talentos, e a melhoria do desempenho financeiro das empresas. No entanto, esse movimento ainda é considerado incipiente no Brasil quando comparado as economias mais desenvolvidas, o que gera questionamentos sobre sua efetividade nas empresas brasileiras.

Conforme Garcia et al. (2017), empresas que implementam práticas de ESG geralmente exibem uma performance superior, o que ajuda a reduzir os conflitos de interesse entre proprietários e gestores. Essa diminuição dos conflitos possibilita um alinhamento mais eficaz dos interesses internos, levando a um aumento no valor de mercado dessas empresas. Assim, a adoção de práticas ESG não só promove uma gestão mais ética e eficiente, mas também tem um impacto positivo na valorização das empresas no mercado.

Tal como apontado por Song, Zhao e Zeng (2017), ignorar as questões ambientais não é uma opção para as empresas, pois a degradação ambiental e o esgotamento dos recursos naturais comprometem seu desenvolvimento sustentável. Reconhecer essa realidade é essencial, uma vez que um ambiente saudável é fundamental para a continuidade das operações e a geração de valor a longo prazo.

Domingues e Pasquarelli (2023) destaca que o termo ESG é utilizado para se referir a práticas empresariais e de investimento focadas em critérios de sustentabilidade, além do lucro no mercado financeiro. O autor ressalta que a adoção da agenda ESG representa uma mudança de paradigma nas relações entre empresas e investidores, uma vez que as práticas

tradicionalmente associadas à sustentabilidade passaram a ser integradas à estratégia financeira das empresas.

Como consequência, as empresas que adotam práticas ESG estão não apenas atendendo a um mercado mais consciente, mas também se posicionando de maneira mais competitiva e sustentável no cenário global. Além das questões ambientais, as organizações também devem prestar atenção às crescentes demandas sociais. É crucial que as empresas não se afastem dessas exigências e busquem proteger seus acionistas, contribuindo para o bem-estar das comunidades onde atuam. Integrar práticas sociais em suas estratégias não apenas atende a essas expectativas, mas também pode fortalecer a reputação e a fidelidade dos consumidores (Ramic, 2019).

Entretanto, a adoção de práticas de ESG muitas vezes enfrenta a percepção de que tais iniciativas representam um custo sem retorno imediato. Como enfatizado por Song, Zhao e Zeng (2017), a ideia de que as práticas de ESG são um ônus financeiro, sem benefícios claros, ainda é comum em diversos setores. Essa visão pode dificultar a alocação do capital necessário para implementar ações eficazes de sustentabilidade e responsabilidade social.

No entanto, o desempenho positivo em práticas de ESG (ambiental, social e governança) tem se revelado fundamental para o êxito financeiro das empresas. Segundo Dalal e Thaker (2021), um desempenho robusto em ESG não só promove uma imagem corporativa favorável, mas também resulta em melhores resultados financeiros, tanto do ponto de vista contábil quanto de mercado. Essa conexão sugere que as empresas que se dedicam as práticas sustentáveis e responsáveis tendem a se destacar em um ambiente competitivo.

Diante disto, Qureshi et al. (2021) ressalta que a análise dos desempenhos ambientais, sociais e de governança das empresas pode servir como um indicador eficaz do desempenho futuro. As organizações que se destacam em ESG tendem a gerenciar riscos e oportunidades de maneira mais eficaz, resultando em um crescimento sustentável e na criação de valor ao longo do tempo.

Dessa forma, para perpetuar o valor para os acionistas, pode-se considerar que a perspectiva ESG adota o tripé da sustentabilidade, ou *triple bottom line*, que combina as dimensões econômica, social e ambiental, com o objetivo de garantir a perpetuidade da empresa como geradora de valor para seus acionistas e investidores. Em contrapartida, a perspectiva da Agenda 2030 apresenta uma abordagem mais ampla, que além de focar em parcerias e em um arranjo social e institucional seguro e estável, visa assegurar que a riqueza gerada pela atividade econômica seja distribuída de forma sustentável e equitativa, promovendo a redução das desigualdades e a inclusão social (Belinky, 2021).

Neste tocante, eram consideradas limitadas e distintas as empresas que demonstravam uma preocupação real com os impactos ambientais. Aos poucos, começou a existir uma preocupação com a construção de um mundo mais justo e responsável para as pessoas e buscava-se aplicar uma boa gestão nos processos de linha através da governança. Atualmente, é importante atentar-se para fatores externos sob uma visão sustentável e consciente, visto que as questões ambientais estão cada vez mais influenciando as decisões empresariais, impulsionadas pelas expectativas tanto da sociedade quanto dos *stakeholders*, em relação aos resultados que a organização pode apresentar (Stevanato, 2023).

Sendo assim, o desenvolvimento de práticas ESG se apresentou como relevante para garantir o futuro da sociedade perante o consumo e uso dos recursos naturais, bem como preservação. Porém, a exigência de uma postura ecologicamente correta no mundo empresarial, por parte dos *stakeholders*, fez com que algumas corporações tentassem se beneficiar da imagem verde passada para o mercado consumidor, e acabaram divulgando iniciativas ambientais não condizentes com as suas práticas (Budinsky; Bryant, 2013). Assim, surgiu um outro termo que representa uma certa preocupação para os ambientalistas e sociedade em geral: o *greenwashing*. O conceito foi criado pelo ambientalista Jay Westerveld no ano de 1986, e trata-se da prática das empresas em fazerem declarações falsas ou enganosas sobre as ações e seus compromissos ambientais, com o intuito de repassar a imagem de que é uma empresa preocupada com ESG (Lyon; Maxwell, 2011). A prática de *greenwashing* está presente de diversas maneiras, desde a embalagem de produtos até as relações públicas, o que multiplica as possibilidades de ocorrência (Lyon; Maxwell, 2011). A divulgação exagerada ou incompleta de características ambientais afeta negativamente a confiança dos consumidores (Chen; Chang, 2013).

Nesse contexto, a comunicação organizacional desempenha um papel fundamental na gestão da imagem e da reputação das empresas. Ela deve ser planejada e executada de forma cuidadosa para garantir que a empresa expresse suas intenções e ações de maneira autêntica e transparente. Essa abordagem não apenas fortalece a reputação da organização, mas também pode ter um impacto positivo em seus resultados financeiros, atraindo investidores e clientes que compartilham valores semelhantes (Neves, 2022). Assim, mesmo sem uma obrigação regulatória específica, as empresas estão reconhecendo que incorporar práticas ESG não é apenas uma questão de responsabilidade, mas também uma estratégia competitiva essencial para sua sobrevivência e sucesso no mercado global (Ungaretti, 2020).

Desse modo, os resultados das empresas que adotam práticas ESG têm sido amplamente estudados, especialmente à medida que essa abordagem se torna mais relevante

no ambiente corporativo. Apesar das críticas que surgiram com a expansão do ESG, pesquisas foram realizadas para demonstrar, de forma técnica, os benefícios concretos dessas práticas. Um exemplo é o estudo de Friede, Busch e Bassen (2015), que revisou mais de 2 mil trabalhos focados na relação entre fatores ESG e desempenho financeiro. O trabalho revelou que apenas 8% das pesquisas encontraram impactos negativos, enquanto a maioria apontou para correlações neutras ou positivas. Isso sugere que a adoção de critérios ESG não só evita perdas financeiras, mas também pode melhorar o desempenho econômico das empresas.

A abordagem ESG visa avaliar o desempenho e o valor de uma empresa além de seus resultados financeiros tradicionais. Esse modelo de avaliação tem adesão significativa entre investidores e gestores, pois oferece uma maneira abrangente de identificar e gerenciar riscos, e oportunidades relacionadas a questões ambientais, sociais e de governança corporativa. Além disso, fornece informações críticas para a tomada de decisões estratégicas e o engajamento dos *stakeholders* (Viana; Narciso, 2023).

3 METODOLOGIA

Este trabalho tem natureza descritiva e adota uma abordagem quantitativa, que consiste em um método investigativo fundamentado na mensuração objetiva de fenômenos, por meio da coleta e tratamento estatístico de dados numéricos. Seu propósito é mensurar variáveis como atitudes, opiniões e comportamentos, permitindo a inferência de padrões e a generalização dos achados para populações mais amplas, com base em critérios de representatividade amostral e validade estatística (Mohajan, 2020). Essa abordagem se caracteriza pelo uso de variáveis dependentes e independentes, mensuração rigorosa, confiabilidade e validade dos instrumentos, além de métodos estruturados de coleta e análise de dados (Watson, 2015). A essência da pesquisa quantitativa está em utilizar uma teoria para enquadrar e compreender o problema, operacionalizando conceitos em variáveis mensuráveis e testando hipóteses de forma sistemática (Kraska, 2010).

Os dados analisados nesta pesquisa foram coletados do website oficial do ISE B3 (iseb3.com.br), no módulo "ESG Índices" da Plataforma ESG Workspace. As informações estão disponíveis em tabelas e painéis comparativos, onde o acesso ocorre mediante cadastro. Após a coleta, os dados foram convertidos em planilhas no software Excel e, posteriormente, a análise estatística foi realizada por meio do próprio Excel e do software IBM SPSS.

Apesar do Índice ISE ter sido criado em 2005, a análise se concentrou nos últimos 3 anos, devido ao aumento de relevância do Índice e a mudança de metodologia em seu cálculo implementada em 2021. A base de dados analisada é composta por 73 companhias no ano de 2021, 83 no ano de 2022 e 96 no ano de 2023. Para cada empresa têm-se a pontuação (*score*) obtida no Índice ISE e a pontuação obtida no fator Capital Humano. A partir dessas pontuações, foi realizada uma análise de correlação entre as duas variáveis.

Inicialmente, apresentou-se uma análise descritiva dos *rankings* gerais das empresas listadas no índice e, posteriormente, foi dada ênfase para a dimensão capital humano, com os seus três componentes: práticas trabalhistas, saúde e segurança no trabalho (SST) e diversidade, equidade e inclusão (DEI).

4 RESULTADOS

Até a carteira de 2020, que entrou em vigor em 2021, era cobrada uma taxa que girava em torno de R\$ 35 mil. Já para a carteira de 2021, que entrou em vigor em 2022, ocorreu uma mudança de metodologia, além de não ser mais cobrada a taxa de inscrição. Em 2020, último ano em que o índice cobrava a taxa de inscrição, eram somente 45 empresas inscritas. Desde então, a participação foi de 73 companhias em 2021, para 83 em 2022 e 96 em 2023.

A nova carteira (19ª) que entrou em vigor em janeiro de 2024 já apresenta um acréscimo de 14 novas companhias. O ano de 2024 também apresenta um aumento de 10 novos setores comparando com 2023, representando um crescimento de 38,4%.

Destaca-se que durante o ano de 2023, 3 empresas foram excluídas do Índice por não cumprirem com os padrões mínimos exigidos: Americanas, Light, e Braskem. A EDP deixou o índice por ter fechado seu capital, neste mesmo ano.

Neste trabalho foram analisados o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), a dimensão Capital Humano e seus temas, como Práticas Trabalhistas, Saúde e Segurança do Trabalhador, e Engajamento, Diversidade e Inclusão.

Tabela 1 - Número de empresas participantes

	2021	2022	2023	2022-2021 (%)	2023-2022 (%)
Empresas participantes	73	83	96	13,7%	15,7%

Fonte: Elaborado pelo autor

Destaca-se que, no período analisado, todos os itens apresentam evolução. Os aumentos foram mais expressivos do ano de 2021 para o ano de 2022. Já a evolução do ano 2022 para o ano de 2023, foi mais modesta.

Tabela 2 - Médias dos valores por item e variações horizontais (ano vs ano anterior)

	2021	2022	2023	2022-2021 (%)	2023-2022 (%)
Score ISE B3	64,71	70,93	71,41	9,6%	0,7%
Capital Humano	59,01	65,44	66,48	10,9%	1,6%
Práticas Trabalhistas	61,59	68,36	68,74	11,0%	0,5%
Saúde e Segurança do Trabalhador	68,82	74,58	75,61	8,4%	1,4%
Engajamento, Diversidade e Inclusão	46,62	53,37	55,10	14,5%	3,2%

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com a Tabela 4, a partir das médias dos valores, verifica-se que, na comparação entre o ano 2022 com o ano de 2021, as empresas obtiveram um crescimento de 11% em Práticas Trabalhistas e de 14,5% em Engajamento, Diversidade e Inclusão. Já na comparação do ano de 2023 com o ano de 2022, deve-se destacar o Engajamento, Diversidade e Inclusão com um aumento de 3,2%. Isso evidencia a preocupação das empresas em melhorar neste quesito. Nota-se que, em 2021, o valor médio do item Engajamento, Diversidade e Inclusão era menor que 50%.

Tabela 3 - Ranking das 10 melhores empresas sob o Score ISE em 2021

Ranking	Empresa	2021
1°	EDP - ENERGIAS DO BRASIL S.A.	90,250
2°	LOJAS RENNER S.A.	85,131
3°	CPFL ENERGIA S.A.	81,987
4°	TELEFÔNICA BRASIL S.A	81,710
5°	NATURA &CO HOLDING S.A.	80,890
6°	KLABIN S.A.	80,809
7°	ITAU UNIBANCO HOLDING S.A.	79,905
8°	AMBIPAR PARTICIPACOES E EMPREENDIMENTOS S/A	79,040
9°	SUZANO S.A.	78,791
10°	ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.	78,222

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 4 - Ranking das 10 melhores empresa sob o Score ISE em 2022

Ranking	Empresa	2022
1°	EDP - ENERGIAS DO BRASIL S.A.	89,993
2°	TELEFÔNICA BRASIL S.A.	87,669
3°	LOJAS RENNER S.A.	86,645
4°	KLABIN S.A.	86,044
5°	COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO	86,021
6°	CPFL ENERGIA S.A.	84,874
7°	AMBIPAR PARTICIPACOES E EMPREENDIMENTOS S/A	83,400
8°	BCO BRADESCO S.A.	83,254
9°	BCO PAN S.A.	83,239
10°	ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.	82,715

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 5 - Ranking das 10 melhores empresas sob o Score ISE em 2023

Ranking	Empresa	2023
1º	TELEFÔNICA BRASIL S.A.	89,159
2º	LOJAS RENNER S.A.	87,821
3º	COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO	87,309
4º	BCO PAN S.A.	86,428
5º	ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.	86,261
6º	AMBIPAR PARTICIPACOES E EMPREENDIMENTOS S/A	85,488
7º	SUZANO S.A.	85,319
8º	KLABIN S.A.	85,318
9º	NEOENERGIA S.A.	84,967
10º	CPFL ENERGIA S.A.	84,741

Fonte: Elaborado pelo autor

Destaca-se que durante o ano de 2023, 3 empresas foram excluídas do Índice por não cumprirem com os padrões mínimos exigidos: Americanas, Light e Braskem. A EDP Energias do Brasil SA fechou o capital no ano de 2023 por meio de uma oferta pública de aquisição de ações (OPA), por isso deixou de fazer parte do Índice a partir de então. Ela ocupava a primeira posição nos dois anos anteriores.

Outro destaque no ano de 2023 é a empresa Neoenergia SA que estava na posição 33º no ano de 2022, e em 2023 foi para 9º lugar. A empresa Suzano SA também apresentou evolução do ano de 2022 para o ano de 2023, migrando da posição 13ª para 7ª posição.

Tabela 6 - Ranking das 10 melhores empresas sob a dimensão Capital Humano em 2021

Ranking	Empresa	2021
1º	AMBIPAR PARTICIPACOES E EMPREENDIMENTOS S/A	0,793
2º	EDP - ENERGIAS DO BRASIL S.A.	0,769
3º	AMBEV S.A.	0,765
4º	FLEURY S.A.	0,753
5º	BCO BRASIL S.A.	0,734
6º	NATURA &CO HOLDING S.A.	0,716
7º	CIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL	0,711
8º	AES BRASIL ENERGIA S.A.	0,709
9º	ITAU UNIBANCO HOLDING S.A.	0,703
10º	ITAUSA S.A.	0,703

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 7 - *Ranking* das 10 melhores empresas sob a dimensão Capital Humano em 2022

Ranking	Empresa	2022
1º	EDP - ENERGIAS DO BRASIL S.A.	0,843
2º	AERIS IND. E COM. DE EQUIP. GERACAO DE ENERGIA S/A	0,826
3º	AMBIPAR PARTICIPACOES E EMPREENDIMENTOS S/A	0,801
4º	MAGAZINE LUIZA S.A.	0,794
5º	BCO BRASIL S.A.	0,793
6º	COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO	0,780
7º	BCO PAN S.A.	0,779
8º	AES BRASIL ENERGIA S.A.	0,772
9º	TIM S.A.	0,770
10º	AREZZO INDÚSTRIA E COMÉRCIO S.A.	0,766

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 8 - *Ranking* das 10 melhores empresas sob a dimensão Capital Humano em 2023

Ranking	Empresa	2023
1º	SUZANO S.A.	0,836
2º	AERIS IND. E COM. DE EQUIP. GERACAO DE ENERGIA S/A	0,815
3º	AMBIPAR PARTICIPACOES E EMPREENDIMENTOS S/A	0,810
4º	BCO BRASIL S.A.	0,809
5º	BCO PAN S.A.	0,808
6º	ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.	0,805
7º	COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO	0,800
8º	NEOENERGIA S.A.	0,794
9º	CIA BRASILEIRA DE DISTRIBUICAO	0,792
10º	FLEURY S.A.	0,791

Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme mencionado anteriormente, a empresa EDP e outras 3 companhias foram excluídas do índice. Por essa razão, a EDP que estava na 2ª posição em 2021 e na 1ª em 2022, não está entre as empresas listadas em 2023.

No ano de 2023, a empresa Suzano que ocupa a primeira posição, estava na 15ª posição em 2022. Outros destaques para o mesmo ano, são as empresas Neoenergia SA e Engie Brasil Energia SA. Ambas apresentaram significativa evolução no ano de 2023 frente ao ano de 2022. A primeira estava na 36ª posição em 2022 e na 8ª posição em 2023. Já a segunda, estava na 23ª posição em 2022 e na 6ª posição em 2023.

Quando relacionado o Score ISE com a dimensão Capital Humano, verifica-se que no ano de 2021, apenas 4 empresas estavam entre as 10 melhores no Score ISE e também entre as 10 melhores em Capital Humano, o que sugere que as outras 6 empresas que estavam entre 10 melhores no Score ISE geral, desempenharam muito melhor nas outras dimensões que compõem o índice.

Já no ano seguinte, o número se mantém em 4 empresas. No ano de 2023, o número sobe para 6 empresas, ou seja, entre as 10 primeiras posições Score ISE, 6 empresas também estavam entre as 10 primeiras em Capital Humano.

Tabela 9 - *Ranking* das 10 melhores empresas sob o tema Práticas Trabalhistas em 2021

Ranking	Empresa	2021
1°	BCO BRASIL S.A.	0,892
2°	USINAS SID DE MINAS GERAIS S.A.-USIMINAS	0,808
3°	CIA BRASILEIRA DE DISTRIBUICAO	0,794
4°	CESP - CIA ENERGETICA DE SAO PAULO	0,792
5°	BCO BTG PACTUAL S.A.	0,776
6°	ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.	0,776
7°	CIA ENERGETICA DE MINAS GERAIS - CEMIG	0,773
8°	BCO BRADESCO S.A.	0,771
9°	AMERICANAS S.A.	0,767
10°	RAIA DROGASIL S.A.	0,766

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 10 - *Ranking* das 10 melhores empresas sob o tema Práticas Trabalhistas em 2022

Ranking	Empresa	2022
1°	EDP - ENERGIAS DO BRASIL S.A.	0,927
2°	AREZZO INDÚSTRIA E COMÉRCIO S.A.	0,885
3°	MARFRIG GLOBAL FOODS S.A.	0,875
4°	MRV ENGENHARIA E PARTICIPACOES S.A.	0,870
5°	CIA BRASILEIRA DE DISTRIBUICAO	0,869
6°	BCO BRASIL S.A.	0,867
7°	HYPERA S.A.	0,860
8°	PORTO SEGURO S.A.	0,860
9°	BCO SANTANDER (BRASIL) S.A.	0,846
10°	AMERICANAS S.A.	0,829

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 11 - *Ranking* das 10 melhores empresas sob o tema Práticas Trabalhistas em 2023

Ranking	Empresa	2023
1°	MARFRIG GLOBAL FOODS S.A.	0,917
2°	BCO PAN S.A.	0,917
3°	WEG S.A.	0,896
4°	AZUL S.A.	0,876
5°	CIA SANEAMENTO DO PARANA - SANEPAR	0,875
6°	GAFISA S.A.	0,865
7°	IOCHPE MAXION S.A.	0,860
8°	LOJAS QUERO-QUERO S/A	0,855
9°	TIM S.A.	0,854
10°	COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO	0,854

Fonte: Elaborado pelo autor

Entre as 10 melhores empresas em 2022, somente 3 companhias (Cia Brasileira de Distribuição, Banco do Brasil S.A. e Americanas S.A.) estavam entre as 10 melhores no ano anterior.

Já no ano de 2023, somente a empresa Marfrig Global Foods S.A. estava entre as 10 com as melhores pontuações no ano de 2022.

Quando relacionado o tema Práticas Trabalhistas com a dimensão Capital Humano, verifica-se, que no ano de 2021, somente uma empresa que estava entre as 10 melhores em Práticas Trabalhistas também estava entre as 10 melhores em Capital Humano, que é o Banco do Brasil SA.

Já no ano seguinte, o número sobe para 3 empresas (EDP, Banco do Brasil e Arezzo), ou seja, apenas 3 companhias que estavam nas 10 primeiras posições em Práticas Trabalhistas estavam entre as 10 primeiras em Capital Humano.

No ano de 2023, apenas 2 empresas (Banco Pan e Companhia Brasileira de Alumínio) estão entre as 10 melhores tanto em Práticas Trabalhistas quanto em Capital Humano.

Destaque para o Banco do Brasil que ficou entre as 10 melhores empresas em 2021 e em 2022, porém em 2023 foi para a 63ª posição, o que pode ter relação com as características e prioridades do governo federal que iniciou o mandato naquele ano.

Tabela 12 - *Ranking* das 10 melhores empresas sob o tema Saúde e Segurança no Trabalho em 2021

Ranking	Empresa	2021
1°	FLEURY S.A.	0,975
2°	MAGAZINE LUIZA S.A.	0,930
3°	BCO BRASIL S.A.	0,925
4°	TIM S.A.	0,919
5°	EDP - ENERGIAS DO BRASIL S.A.	0,900
6°	AMERICANAS S.A.	0,893
7°	SUL AMERICA S.A.	0,875
8°	TELEFÔNICA BRASIL S.A.	0,872
9°	M.DIAS BRANCO S.A. IND COM DE ALIMENTOS	0,862
10°	CIA ENERGETICA DE MINAS GERAIS - CEMIG	0,856

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 13 - *Ranking* das 10 melhores empresas sob o tema Saúde e Segurança no Trabalho em 2022

Ranking	Empresa	2022
1°	BCO BRASIL S.A.	0,975
2°	USINAS SID DE MINAS GERAIS S.A.-USIMINAS	0,975
3°	BCO SANTANDER (BRASIL) S.A.	0,950
4°	DEXCO S.A.	0,950
5°	ODONTOPREV S.A.	0,925
6°	EDP - ENERGIAS DO BRASIL S.A.	0,925
7°	IRANI PAPEL E EMBALAGEM S.A.	0,916
8°	AMERICANAS S.A.	0,906
9°	WEG S.A.	0,900
10°	BCO PAN S.A.	0,900

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 14 - *Ranking* das 10 melhores empresas sob o tema Saúde e Segurança no Trabalho em 2023

Ranking	Empresa	2023
1°	IOCHPE MAXION S.A.	0,975
2°	VIBRA ENERGIA S.A.	0,946

3°	BCO PAN S.A.	0,945
4°	EMPREENDIMENTOS PAGUE MENOS S.A.	0,927
5°	ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.	0,925
6°	SUZANO S.A.	0,925
7°	LOJAS QUERO-QUERO S/A	0,925
8°	AREZZO INDÚSTRIA E COMÉRCIO S.A.	0,925
9°	TELEFÔNICA BRASIL S.A.	0,917
10°	CPFL ENERGIA S.A.	0,905

Fonte: Elaborado pelo autor

Entre as 10 melhores empresas em 2022, somente 3 companhias (EDP - Energias do Brasil S.A., Banco do Brasil S.A. e americanas S.A) estavam entre as 10 melhores no ano anterior.

Já no ano de 2023, somente uma empresa estava entre as 10 melhores pontuações do ano anterior (Banco Pan S.A.). Destaque também para as companhias Arezzo e Iochpe que estavam nas posições 74^a e 71^a, respectivamente e no ano de 2023 estão entre as 10 melhores.

Quando relacionado ao tema Saúde e Segurança no Trabalho com a dimensão Capital Humano, verifica-se, que no ano de 2021, somente três empresas estavam entre as 10 melhores em Saúde e Segurança no Trabalho e as 10 melhores em Capital Humano, que é a Fleury, a EDP e o Banco do Brasil SA.

Já no ano seguinte, 3 empresas (EDP, Banco do Brasil e Banco Pan) que estavam entre as 10 primeiras posições em Saúde e Segurança no Trabalho, também estavam entre as 10 primeiras em Capital Humano.

No ano de 2023, também consta apenas 3 empresas (Suzano, Banco Pan e Engie) entre as 10 melhores tanto em Saúde e Segurança no Trabalho quanto em Capital Humano.

Destaque para o Banco do Brasil que ficou entre as 10 melhores empresas em 2021 e em 2022, porém em 2023 foi para a 52^a posição.

Tabela 15 - Ranking das 10 melhores empresas sob o tema Engajamento, Diversidade e Inclusão em 2021

Ranking	Empresa	2021
1°	FLEURY S.A.	0,736
2°	ITAUSA S.A.	0,714
4°	ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.	0,708
3°	BCO BTG PACTUAL S.A.	0,708
5°	CIA LOCAÇÃO DAS AMÉRICAS	0,702

6º	USINAS SID DE MINAS GERAIS S.A.-USIMINAS	0,676
7º	CIA BRASILEIRA DE DISTRIBUICAO	0,658
8º	GUARARAPES CONFECÇOES S.A.	0,652
9º	AMERICANAS S.A	0,648
10º	ANIMA HOLDING S.A.	0,628

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 16 - *Ranking* das 10 melhores empresas sob o tema Engajamento, Diversidade e Inclusão em 2022

Ranking	Empresa	2022
1º	AREZZO INDÚSTRIA E COMÉRCIO S.A.	0,763
2º	CTEEP - CIA TRANSMISSÃO ENERGIA ELÉTRICA PAULISTA	0,735
3º	BCO SANTANDER (BRASIL) S.A.	0,734
5º	VIBRA ENERGIA S.A.	0,733
4º	B3 S.A. - BRASIL, BOLSA, BALCÃO	0,733
6º	LOCAWEB SERVIÇOS DE INTERNET S.A.	0,726
7º	BCO PAN S.A.	0,725
8º	HYPERA S.A.	0,724
9º	FLEURY S.A.	0,720
10º	ALIANSCE SONAE SHOPPING CENTERS S.A.	0,716

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 17 - *Ranking* das 10 melhores empresas sob o tema Engajamento, Diversidade e Inclusão em 2023

Ranking	Empresa	2023
1º	RAIA DROGASIL S.A.	0,784
2º	AES BRASIL ENERGIA S.A.	0,764
3º	CIELO S.A. - INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO	0,752
4º	KLABIN S.A.	0,752
5º	MOVIDA PARTICIPACOES AS	0,736
6º	LOJAS QUERO-QUERO S/A	0,727
7º	GAFISA S.A.	0,724
8º	HELBOR EMPREENDIMENTOS S.A.	0,722
9º	TIM S.A.	0,722
10º	BCO BRASIL S.A.	0,717

Fonte: Elaborado pelo autor

Entre as 10 melhores empresas em 2022, somente uma companhia (Fleury S.A.) estava entre as 10 melhores no ano anterior.

Já no ano de 2023, nenhuma das empresas entre as 10 melhores pontuações estavam entre as 10 melhores do ano anterior. Destaque para as companhias Gafisa e Klabin que estavam nas posições 81ª e 73ª, respectivamente, e no ano de 2023 estão entre as 10 melhores.

Quando relacionado o tema Engajamento, Diversidade e Inclusão com a dimensão Capital Humano, verifica-se, que no ano de 2021, somente duas empresas estavam entre as 10 melhores em Engajamento, Diversidade e Inclusão e as 10 melhores em Capital Humano, que é a Fleury SA e a Itausa SA.

Já no ano seguinte, o número se mantém em duas empresas (Banco Pan e Arezzo), ou seja, apenas 2 companhias que estavam nas 10 primeiras posições em Engajamento, Diversidade e Inclusão estavam entre as 10 primeiras em Capital Humano.

No ano de 2023, somente uma empresa (Banco do Brasil) está entre as 10 melhores tanto em Engajamento, Diversidade e Inclusão quanto em Capital Humano.

O Banco do Brasil, que foi destaque negativo no ano de 2023 nos outros dois temas da dimensão Capital Humano, apresentou evolução no tema de Engajamento, Diversidade e Inclusão. A empresa foi da 39ª posição em 2022 para a 10ª posição em 2023.

As Tabelas 18 a 20 demonstram a evolução dos valores das 10 primeiras empresas ao longo do período analisado.

Tabela 18 - Comparação entre os valores de Engajamento, Diversidade e Inclusão – *Ranking* das 10 melhores em 2021

2021	2022	2023	Empresa	2021	2022	2023
1º	9º	29º	FLEURY S.A.	0,736	0,720	0,636
2º	43º	59º	ITAUSA S.A.	0,714	0,540	0,537
3º	58º	36º	BCO BTG PACTUAL S.A.	0,708	0,461	0,617
4º	80º	11º	ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.	0,708	0,280	0,696
5º	-	-	CIA LOCAÇÃO DAS AMÉRICAS	0,702	-	-
6º	21º	49º	USINAS SID DE MINAS GERAIS S.A.- USIMINAS	0,676	0,631	0,582
7º	42º	18º	CIA BRASILEIRA DE DISTRIBUICAO	0,658	0,547	0,670
8º	78º	64º	GUARARAPES CONFECOES S.A.	0,652	0,297	0,504
9º	46º	-	AMERICANAS S.A.	0,648	0,529	-
10º	-	-	ANIMA HOLDING S.A.	0,628	-	-

Fonte: Elaborado pelo autor

Na Tabela 20 de comparação das 10 melhores em 2021, verifica-se que as melhores empresas em Engajamento, Diversidade e Inclusão apresentaram significativa variação nos demais anos. Algumas empresas deixaram de fazer parte do ISE. Destaque negativo para a empresa Engie Brasil Energia que estava na 4ª posição em 2021 e foi para a posição 80ª em 2022.

Tabela 19 - Comparação entre os valores de Engajamento, Diversidade e Inclusão – *Ranking* das 10 melhores em 2022

2021	2022	2023	Empresa	2021	2022	2023
56°	1°	74°	AREZZO INDÚSTRIA E COMÉRCIO S.A.	0,341	0,763	0,457
26°	2°	23°	CTEEP - CIA TRANS. ENE. ELÉTRICA PAULISTA	0,531	0,735	0,664
24°	3°	95°	BCO SANTANDER (BRASIL) S.A.	0,538	0,734	0,168
-	5°	43°	VIBRA ENERGIA S.A.	0,000	0,733	0,602
-	4°	77°	B3 S.A. - BRASIL, BOLSA, BALCÃO	0,000	0,733	0,435
38°	6°	66°	LOCAWEB SERVIÇOS DE INTERNET S.A.	0,463	0,726	0,500
-	7°	54°	BCO PAN S.A.	0,000	0,725	0,570
21°	8°	82°	HYPERA S.A.	0,578	0,724	0,394
1°	9°	29°	FLEURY S.A.	0,736	0,720	0,636
11°	10°	44°	ALIANSCÉ SONAE SHOPPING CENTERS S.A.	0,622	0,716	0,600

Fonte: Elaborado pelo autor

Na Tabela 21 de comparação das 10 melhores em 2022, verifica-se que as melhores empresas em Engajamento, Diversidade e Inclusão também apresentaram significativa variação no período. Destaque negativo para o Banco Santander que estava na 3ª posição em 2022 e foi para a posição 95ª em 2023.

A nota mais alta e a nota mais baixa em 2021 foram 73,6% e 62,8%, respectivamente. Já em 2022, foram 76,3% e 71,6%, respectivamente. Com isso, nota-se uma maior importância no tema por parte das empresas.

Tabela 20 - Comparação entre os valores de Engajamento, Diversidade e Inclusão – *Ranking* das 10 melhores em 2023

2021	2022	2023	Empresa	2021	2022	2023
28°	35°	1°	RAIA DROGASIL S.A.	0,512	0,586	0,784

39°	33°	2°	AES BRASIL ENERGIA S.A.	0,461	0,597	0,764
-	41°	3°	CIELO S.A. - INSTITUIÇÃO DE PAGAMENTO	0,000	0,552	0,752
32°	73°	4°	KLABIN S.A.	0,494	0,365	0,752
69°	48°	5°	MOVIDA PARTICIPACOES SA	0,254	0,514	0,736
49°	25°	6°	LOJAS QUERO-QUERO S/A	0,392	0,620	0,727
13°	81°	7°	GAFISA S.A.	0,609	0,262	0,724
-	-	8°	HELBOR EMPREENDIMENTOS S.A.	0,000	0,000	0,722
29°	34°	9°	TIM S.A.	0,505	0,593	0,722
22°	39°	10°	BCO BRASIL S.A.	0,563	0,560	0,717

Fonte: Elaborado pelo autor

Na Tabela 22 de comparação das 10 melhores em 2023, verifica-se que as melhores empresas em Engajamento, Diversidade e Inclusão também apresentaram significativa variação no período.

A nota mais alta e a nota mais baixa em 2022 foram 73,6% e 62,8%, respectivamente. Já em 2023, foram 78,4% e 71,7%, respectivamente. Com isso, nota-se que o tema ganhou importância por parte das empresas no período analisado.

As Tabelas 21 a 35 se referem somente aos setores de Saúde/Serviços Médicos Hospitalares, Análises e Diagnósticos e Saúde/Comércio e Distribuição/Medicamentos e Outros Produtos, agrupados como setor de Saúde.

Tabela 21 - *Score* das empresas do setor de saúde em 2021

Ranking	Empresa	2021
23°	FLEURY S.A.	74,266
35°	RAIA DROGASIL S.A.	67,293
57°	ODONTOPREV S.A.	54,768
64°	HYPERA S.A.	47,869
66°	NOTRE DAME INTERMEDICA PARTICIPACOES SA	46,718

Fonte: Elaborado pelo autor

Em 2021, o ISE obteve somente 5 empresas do setor de Saúde e a mais bem posicionada pelo *Score* foi a Fleury, na posição 23ª.

Tabela 22 - *Score* das empresas do setor de saúde em 2022

Ranking	Empresa	2022
34°	RAIA DROGASIL S.A.	76,006

36°	FLEURY S.A.	75,897
50°	Rede D'Or São Luiz S.A.	70,929
61°	HYPERA S.A.	66,206
69°	DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	59,869
72°	ODONTOPREV S.A.	58,382

Fonte: Elaborado pelo autor

Em 2022, o ISE apresentou 6 empresas do setor de Saúde e a mais bem posicionada pelo *Score* foi a Raia Drogasil, na posição 34ª. Verifica-se que no setor de Saúde o ISE apresentou saída e entrada de empresas.

Tabela 23 - *Score* das empresas do setor de saúde em 2023

Ranking	Empresa	2023
26°	Rede D'Or São Luiz S.A.	80,497
28°	RAIA DROGASIL S.A.	80,145
38°	FLEURY S.A.	77,384
56°	HYPERA S.A.	69,873
84°	DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	58,374
87°	ODONTOPREV S.A.	55,066
90°	EMPREENHIMENTOS PAGUE MENOS S.A.	51,519

Fonte: Elaborado pelo autor

Em 2023, o ISE apresentou 7 empresas do setor de Saúde e a mais bem posicionada pelo *Score* foi a Rede D'OR, na posição 26ª. Nesse ano, o setor não apresentou a saída de nenhuma empresa, somente a entrada da Pague Menos.

Tabela 24 - Capital humano das empresas do setor de saúde em 2021

Ranking	Empresa	2021
4°	FLEURY S.A.	0,753
12°	RAIA DROGASIL S.A.	0,699
50°	HYPERA S.A.	0,550
59°	ODONTOPREV S.A.	0,502
70°	NOTRE DAME INTERMEDICA PARTICIPACOES SA	0,336

Fonte: Elaborado pelo autor

No ano de 2021, referente a dimensão Capital Humano, somente a empresa Fleury do setor de Saúde ficou entre as 10 melhores.

Tabela 25 - Capital humano das empresas do setor de saúde em 2022

Ranking	Empresa	2022
12°	RAIA DROGASIL S.A.	0,762
13°	FLEURY S.A.	0,756
50°	DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	0,656
59°	Rede D'Or São Luiz S.A.	0,611
66°	ODONTOPREV S.A.	0,572
77°	HYPERA S.A.	0,496

Fonte: Elaborado pelo autor

No ano de 2022, referente a dimensão Capital Humano, nenhuma empresa do setor de saúde ficou entre as 10 melhores. No entanto, verifica-se que a média da pontuação das empresas do setor foi de 56,8% para 64,2%.

Tabela 26 - Capital humano das empresas do setor de saúde em 2023

Ranking	Empresa	2023
10°	FLEURY S.A.	0,791
22°	RAIA DROGASIL S.A.	0,758
47°	Rede D'Or São Luiz S.A.	0,704
52°	ODONTOPREV S.A.	0,687
63°	DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	0,636
71°	EMPREENDEMENTOS PAGUE MENOS S.A.	0,605
87°	HYPERA S.A.	0,510

Fonte: elaborado pelo autor

No ano de 2023, referente a dimensão Capital Humano, somente a empresa Fleury do setor de saúde ficou entre as 10 melhores. Em 2023, também se constatou um crescimento na média da pontuação das empresas do setor, que foi de 64,2% para 67,0%.

Tabela 27 - Práticas Trabalhistas das empresas do setor de saúde em 2021

Ranking	Empresa	2021
10°	RAIA DROGASIL S.A.	0,766
13°	NOTRE DAME INTERMEDICA PARTICIPACOES SA	0,748
18°	HYPERA S.A.	0,730
39°	ODONTOPREV S.A.	0,641
50°	FLEURY S.A.	0,583

Fonte: Elaborado pelo autor

O tema Práticas Trabalhistas em 2021 apresentou somente uma empresa do setor de saúde entre as 10 melhores empresas, a companhia Raia Drogasil.

Tabela 28 - Práticas Trabalhistas das empresas do setor de saúde em 2022

Ranking	Empresa	2022
7°	HYPERA S.A.	0,860
13°	FLEURY S.A.	0,818
35°	DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	0,744
48°	RAIA DROGASIL S.A.	0,704
51°	ODONTOPREV S.A.	0,689
56°	Rede D'Or São Luiz S.A.	0,639

Fonte: Elaborado pelo autor

O tema Práticas Trabalhistas em 2022 apresentou somente uma empresa do setor de saúde entre as 10 melhores empresas, a companhia Hypera. O setor apresentou um crescimento na média, que foi de 69,4% para 74,2%.

Tabela 29 - Práticas Trabalhistas das empresas do setor de saúde em 2023

Ranking	Empresa	2023
29°	EMPREENDIMENTOS PAGUE MENOS S.A.	0,796
31°	RAIA DROGASIL S.A.	0,793
53°	FLEURY S.A.	0,704
61°	DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	0,683
62°	ODONTOPREV S.A.	0,678
81°	HYPERA S.A.	0,516
95°	Rede D'Or São Luiz S.A.	0,341

Fonte: Elaborado pelo autor

O tema Práticas Trabalhistas em 2023 não apresentou nenhuma empresa do setor de saúde entre as 10 melhores empresas. Em 2023, o setor apresentou uma queda na média, que foi de 74,2% para 64,4%.

Tabela 30 - Saúde e segurança das empresas do setor de saúde em 2021

Ranking	Empresa	2021
1°	FLEURY S.A.	0,975
23°	HYPERA S.A.	0,775
28°	NOTRE DAME INTERMEDICA PARTICIPACOES SA	0,773
64°	RAIA DROGASIL S.A.	0,485
69°	ODONTOPREV S.A.	0,385

Fonte: Elaborado pelo autor

O tema Saúde e Segurança em 2021 apresentou somente uma empresa do setor de saúde entre as 10 melhores empresas, a companhia Fleury. Em 2021, o setor apresentou uma média de 67,9%.

Tabela 31 - Saúde e segurança das empresas do setor de saúde em 2022

Ranking	Empresa	2022
5°	ODONTOPREV S.A.	0,925
37°	FLEURY S.A.	0,800
44°	Rede D'Or São Luiz S.A.	0,750
48°	DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	0,725
49°	HYPERA S.A.	0,725
75°	RAIA DROGASIL S.A.	0,600

Fonte: Elaborado pelo autor

O tema Saúde e Segurança em 2022 apresentou somente uma empresa do setor de saúde entre as 10 melhores empresas, a companhia Odontoprev. Em 2022, o setor apresentou um crescimento na média, que foi de 67,9% para 75,4%.

Tabela 32 - Saúde e segurança das empresas do setor de saúde em 2023

Ranking	Empresa	2023
4°	EMPREENDIMENTOS PAGUE MENOS S.A.	0,927
18°	DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	0,875
24°	HYPERA S.A.	0,850
29°	ODONTOPREV S.A.	0,850
43°	RAIA DROGASIL S.A.	0,800
82°	FLEURY S.A.	0,645
93°	Rede D'Or São Luiz S.A.	0,460

Fonte: Elaborado pelo autor

O tema Saúde e Segurança em 2023 apresentou somente uma empresa do setor de saúde entre as 10 melhores empresas, a companhia Pague Menos. Em 2023, o setor apresentou um crescimento na média, que foi de 75,4% para 77,2%.

Tabela 33 - Engajamento das empresas do setor de saúde em 2021

Ranking	Empresa	2021
1°	FLEURY S.A.	0,736
21°	HYPERA S.A.	0,578
28°	RAIA DROGASIL S.A.	0,512
34°	ODONTOPREV S.A.	0,479
58°	NOTRE DAME INTERMEDICA PARTICIPACOES SA	0,337

Fonte: Elaborado pelo autor

O tema Engajamento, Diversidade e Inclusão em 2021 apresentou somente uma empresa do setor de Saúde entre as 10 melhores empresas, a companhia Fleury. Em 2021, o setor apresentou uma média de 52,8%.

Tabela 34 - Engajamento das empresas do setor de saúde em 2022

Ranking	Empresa	2022
8°	HYPERA S.A.	0,724
9°	FLEURY S.A.	0,720
15°	ODONTOPREV S.A.	0,672
35°	RAIA DROGASIL S.A.	0,586
72°	DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	0,365
79°	Rede D'Or São Luiz S.A.	0,282

Fonte: Elaborado pelo autor

O tema Engajamento, Diversidade e Inclusão em 2022 apresentou duas empresas do setor de saúde entre as 10 melhores empresas, a companhia Hypera e a Fleury. Em 2022, o setor demonstrou um crescimento na média, que foi de 52,8% para 55,8%.

Tabela 35 - Engajamento das empresas do setor de saúde em 2023

Ranking	Empresa	2023
1°	RAIA DROGASIL S.A.	0,784
16°	DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	0,675
26°	EMPREENDIMENTOS PAGUE MENOS S.A.	0,660

29°	FLEURY S.A.	0,636
31°	ODONTOPREV S.A.	0,632
61°	Rede D'Or São Luiz S.A.	0,534
82°	HYPERA S.A.	0,394

Fonte: Elaborado pelo autor

O tema Engajamento, Diversidade e Inclusão em 2023 apresentou somente uma empresa do setor de saúde entre as 10 melhores empresas, a companhia Raia Drogasil. Em 2023, o setor também demonstrou um crescimento na média, que foi de 55,8% para 61,6%.

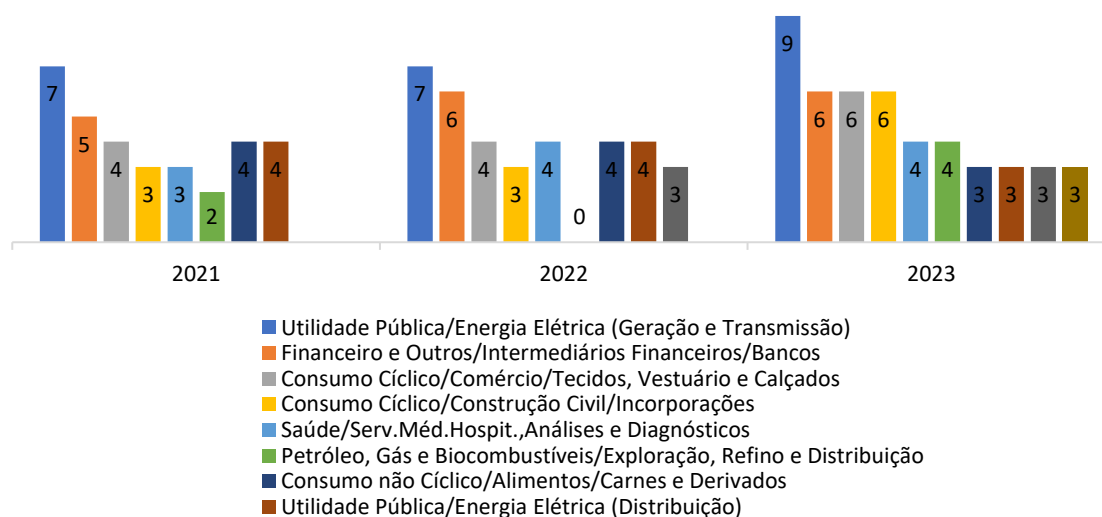
Tabela 36 - Evolução do número de setores participantes do ISE

	2021	2022	2023	2022-2021 (%)	2023-2022 (%)
Número de setores	9	9	3	0,0%	10,3%

Fonte: Elaborado pelo autor

No período analisado, os setores com maiores números de empresas foram Utilidade Pública/Energia Elétrica (Geração e Transmissão), Financeiro e Outros/Intermediários Financeiros/Bancos e Consumo Cíclico/Comércio/Tecidos, Vestuário e Calçados. O Gráfico 1 apresenta a evolução desses setores ao longo dos anos.

Gráfico 1 - Número de empresas por setor participantes do ISE (setores com maior número de empresas)



Fonte: Elaborado pelo autor

No ano de 2022, destaca-se o setor de Consumo não Cíclico/Agropecuária/Agricultura devido ao fato do setor ter entrado no ISE em 2022 e com o número de 3 empresas. Já no ano de 2023, o Índice teve a entrada de 4 novos setores, dentre eles: Bens Industriais/Engenharia e Construção/Produtos para Construção, Bens Industriais/Transporte/Transporte Rodoviário, Consumo não Cíclico/Alimentos Processados/Açúcar e Álcool e Materiais Básicos/Químicos/Químicos Diversos.

Tabela 37 - *Ranking* dos 10 melhores setores pela média do Score ISE em 2021

Ranking	Setor	2021
1º	Consumo não Cíclico/Prod. Uso Pessoal e de Limpeza/Prod. Uso Pessoal	80,890
2º	Materiais Básicos/Madeira e Papel/Papel e Celulose	79,800
3º	Telecomunicações	79,447
4º	Utilidade Pública/Água e Saneamento	79,040
5º	Utilidade Pública/Energia Elétrica (Distribuição)	78,472
6º	Materiais Básicos/Químicos/Petroquímicos	76,694
7º	Bens Industriais/Transporte/Exploração de Rodovias	75,558
8º	Financeiro e Outros/Intermediários Financeiros/Bancos	75,023
9º	Materiais Básicos/Madeira e Papel/Madeira	74,547
10º	Consumo não Cíclico/Comércio e Distribuição/Alimentos	74,051

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 38 - *Ranking* dos 10 melhores setores pela média do Score ISE em 2022

Ranking	Setor	2022
1º	Materiais Básicos/Mineração/Minerais Metálicos	86,021
2º	Telecomunicações	84,914
3º	Materiais Básicos/Madeira e Papel/Papel e Celulose	83,924
4º	Financeiro e Outros/Intermediários Financeiros/Bancos	80,398
5º	Utilidade Pública/Energia Elétrica (Distribuição)	80,194
6º	Bens Industriais/Transporte/Exploração de Rodovias	79,497
7º	Utilidade Pública/Energia Elétrica (Geração e Transmissão)	78,939
8º	Consumo não Cíclico/Prod. Uso Pessoal e de Limpeza/Prod. Uso Pessoal	78,423
9º	Materiais Básicos/Madeira e Papel/Madeira	77,619
10º	Materiais Básicos/Químicos/Petroquímicos	76,972

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 39 - *Ranking* dos 10 melhores setores pela média do Score ISE em 2023

Ranking	Setor	2023
1º	Materiais Básicos/Mineração/Minerais Metálicos	87,309
2º	Telecomunicações	86,616
3º	Materiais Básicos/Madeira e Papel/Papel e Celulose	85,318
4º	Consumo não Cíclico/Prod. Uso Pessoal e de Limpeza/Prod. Uso Pessoal	83,517
5º	Financeiro e Outros/Intermediários Financeiros/Bancos	82,463
6º	Bens Industriais/Transporte/Exploração de Rodovias	81,275
7º	Bens Industriais/Transporte/Transporte Ferroviário	79,885
8º	Materiais Básicos/Químicos/Petroquímicos	79,475
9º	Financeiro e Outros/Serviços Financeiros Diversos	79,037
10º	Materiais Básicos/Madeira e Papel/Madeira	78,578

Fonte: Elaborado pelo autor

Dentre os setores que apresentam as melhores médias do Score ISE em 2022, destacam-se os setores de Materiais Básicos/Mineração/Minerais Metálicos e de Utilidade Pública/Energia Elétrica (Geração e Transmissão). Ambos não estavam entre as 10 primeiras posições em 2021. O setor de Materiais Básicos/Mineração/Minerais Metálicos apresentou um aumento de 41,64% no valor médio. Já o setor de Utilidade Pública/Energia Elétrica (Geração e Transmissão) apresentou um crescimento de 17,16%.

No mesmo ano de 2022, o setor de Utilidade Pública/Água e Saneamento, que estava na 4ª posição em 2021, apresentou uma queda de 17,76%, indo para a 30ª posição.

Quando analisado o ano de 2023, dentre as 10 maiores médias, o setor Financeiro e Outros/Serviços Financeiros Diversos foi o que apresentou maior variação, crescendo em 23,85% frente ao ano anterior.

Tabela 40 - *Ranking* dos 10 melhores setores pela média da dimensão Capital Humano em 2021

Ranking	Setor	2021
1º	Utilidade Pública/Água e Saneamento	0,79
2º	Consumo não Cíclico/Bebidas/Cervejas e Refrigerantes	0,76
3º	Consumo não Cíclico/Prod. Uso Pessoal e de Limpeza/Prod. Uso Pessoal	0,72
4º	Consumo não Cíclico/Comércio e Distribuição/Alimentos	0,70
5º	Bens Industriais/Transporte/Transporte Ferroviário	0,70
6º	Utilidade Pública/Energia Elétrica (Distribuição)	0,69
7º	Consumo não Cíclico/Alimentos/Alimentos Diversos	0,69
8º	Materiais Básicos/Químicos/Petroquímicos	0,67
9º	Telecomunicações	0,67
10º	Materiais Básicos/Embalagens	0,66

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 41 - *Ranking* dos 10 melhores setores pela média da dimensão Capital Humano em 2022

Ranking	Setor	2022
1°	Bens Industriais/Máquinas e Equipamentos/Máq. e Equip. Industriais	0,83
2°	Materiais Básicos/Mineração/Minerais Metálicos	0,78
3°	Telecomunicações	0,76
4°	Utilidade Pública/Energia Elétrica (Distribuição)	0,74
5°	Consumo não Cíclico/Comércio e Distribuição/Alimentos	0,74
6°	Financeiro e Outros/Intermediários Financeiros/Bancos	0,73
7°	Materiais Básicos/Siderurgia e Metalurgia/Siderurgia	0,72
8°	Materiais Básicos/Madeira e Papel/Papel e Celulose	0,72
9°	Utilidade Pública/Energia Elétrica (Geração e Transmissão)	0,72
10°	Materiais Básicos/Embalagens	0,71

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 42 - *Ranking* dos 10 melhores setores pela média da dimensão Capital Humano em 2023

Ranking	Setor	2023
1°	Bens Industriais/Máquinas e Equipamentos/Máq. e Equip. Industriais	0,81
2°	Materiais Básicos/Mineração/Minerais Metálicos	0,80
3°	Telecomunicações	0,76
4°	Financeiro e Outros/Intermediários Financeiros/Bancos	0,76
5°	Materiais Básicos/Embalagens	0,76
6°	Materiais Básicos/Madeira e Papel/Papel e Celulose	0,75
7°	Consumo não Cíclico/Comércio e Distribuição/Alimentos	0,75
8°	Consumo não Cíclico/Prod. Uso Pessoal e de Limpeza/Prod. Uso Pessoal	0,75
9°	Bens Industriais/Transporte/Exploração de Rodovias	0,75
10°	Consumo Cíclico/Comércio/Eletrodomésticos	0,75

Fonte: Elaborado pelo autor

Dentre os setores que apresentam as melhores médias da dimensão Capital Humano em 2022, destaca-se que apenas 4 setores estavam entre as 10 maiores médias no ano anterior. Tais setores são: Telecomunicações, Utilidade Pública/Energia Elétrica (Distribuição), Consumo não Cíclico/Comércio e Distribuição/Alimentos e Materiais Básicos/Embalagens.

Considerando as 10 primeiras colocadas, destacam-se os setores de Materiais Básicos/Mineração/Minerais Metálicos e Bens Industriais/Máquinas e Equipamentos/Máq. e Equip. Industriais, que tiveram crescimento de 50,01% e de 45,77%, respectivamente.

Já no ano de 2023, a variação entre os 10 setores com maior média em Capital Humano é menor, e somente 3 setores não estavam entre as maiores médias em 2022. O maior aumento foi no setor de Consumo não Cíclico/Prod. Uso Pessoal e de Limpeza/Prod. Uso Pessoal que avançou 11,28% quando comparado com o ano anterior.

Quando relacionado os setores pelas médias do Score ISE com a da dimensão Capital Humano, verifica-se, que no ano de 2021, cinco setores que estavam entre os 10 melhores no Score também estavam entre os 10 melhores em Capital Humano.

Já no ano seguinte, o número sobe para 6 setores, ou seja, 6 setores que estavam nas 10 primeiras posições na média do Score ISE estavam entre os 10 melhores na média do Capital Humano.

No ano de 2023, o número também foi de 6 setores que estão entre as 10 melhores médias tanto no Score ISE quanto em Capital Humano.

5 DISCUSSÃO

A interseção entre RSE, critérios ambientais, sociais e de governança (ESG) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) tem sido amplamente discutida na literatura recente, especialmente no contexto das empresas que compõem o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3. O capital humano, com ênfase na saúde dos trabalhadores, emerge como um elemento central para o sucesso empresarial sustentável (Barra et al., 2024).

Empresas que investem no bem-estar e na saúde de seus funcionários tendem a apresentar melhor desempenho financeiro e reputacional. Os dados do estudo indicam avanços graduais e consistentes nos indicadores do Score ISE. A dimensão Capital Humano, cujos temas – Práticas Trabalhistas, Saúde e Segurança do Trabalhador, e Engajamento, Diversidade e Inclusão – vêm apresentando crescimento contínuo no período analisado. Esse movimento corrobora a literatura que enfatiza a correlação positiva entre a valorização do capital humano e o desempenho financeiro e reputacional das empresas (Islam; Amin, 2022).

Observa-se um aumento significativo no número de empresas interessadas em participar da carteira do ISE B3, passando de 45 empresas em 2020 para 110 participantes em 2024. Vale destacar que, até a carteira de 2020, era cobrada uma taxa de inscrição (R\$ 35.000,00), que foi extinta em 2021.

O presente estudo descreve e analisa o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE – referido como ISE Score), a dimensão de Capital Humano e seus principais temas, incluindo Práticas Trabalhistas, Saúde e Segurança do Trabalhador, além de Engajamento, Diversidade e Inclusão. Entre 2021 e 2023, observa-se uma evolução positiva nos indicadores avaliados, com avanços mais expressivos ocorridos entre 2021 e 2022. O capital humano, especialmente com ênfase na saúde dos colaboradores, revela-se como um elemento relevante para o sucesso sustentável dos negócios.

O investimento na saúde dos trabalhadores é um fator determinante para o desempenho organizacional e a sustentabilidade econômica das empresas. De acordo com o relatório do World Economic Forum (2025), organizações que priorizam a saúde e o bem-estar de seus funcionários apresentam maior produtividade, redução de custos com assistência médica e menores índices de absenteísmo e *turnover*. Além disso, um ambiente de trabalho saudável contribui para o fortalecimento da cultura organizacional, promovendo maior engajamento e satisfação dos empregados. Essas práticas estão alinhadas com os princípios da governança corporativa no contexto do ESG, uma vez que a dimensão social do ESG enfatiza

a necessidade de um ambiente laboral que favoreça a qualidade de vida dos trabalhadores e o equilíbrio entre demandas profissionais e pessoais.

Ademais, a crescente pressão regulatória e a valorização do capital humano por investidores demonstram a importância da gestão da saúde ocupacional como um elemento estratégico para a sustentabilidade empresarial. O relatório destaca que iniciativas bem estruturadas, como as implementadas por empresas como Novo Nordisk e IKEA Canadá, resultaram na redução significativa dos sintomas de estresse e da rotatividade de funcionários, respectivamente. Além disso, práticas voltadas ao bem-estar no trabalho podem gerar impactos econômicos positivos expressivos, estimados em até US\$ 11,7 trilhões globalmente. Dessa forma, observa-se que a integração de políticas de saúde no planejamento estratégico das corporações não apenas beneficia os trabalhadores, mas também impulsiona a competitividade e o crescimento sustentável das empresas no cenário global (World Economic Forum, 2025).

Ao longo dos anos algumas empresas deixaram de participar do ISE B3 por não atenderem aos padrões mínimos exigidos pela regulamentação (como nos casos de Americanas, Light e Braskem em 2023) ou para se tornarem empresas de capital fechado (como a EDP Energias do Brasil, também em 2023). Ressalta-se que esta última havia liderado o *ranking* do ISE B3 nos dois anos anteriores.

Ainda de acordo com o referido relatório do World Economic Forum (2025), a formulação de estratégias eficazes para a promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores deve estar fundamentada em dados de qualidade, respaldados por evidências científicas, e integrados a uma análise de viabilidade econômica. Nesse sentido, a construção de um estudo de investimento voltado para a saúde organizacional deve considerar os principais fatores geradores de valor. Esses elementos, que influenciam diretamente a economia global, podem ser sistematizados em quatro pilares essenciais, aplicáveis a qualquer organização na projeção de seu retorno sobre o investimento: desempenho e produtividade dos colaboradores, aprimoramento da gestão de talentos, redução dos custos com assistência à saúde e fortalecimento da atratividade para investidores (Figura 2).

Figura 2 - Fatores de valor para desenvolver oportunidades de investimento na saúde e bem-estar dos funcionários.



Fonte: World Economic Forum (2025)

De acordo com Carvalho (2023), conselhos administrativos comprometidos com a agenda ESG tendem a priorizar investimentos em capital humano, reconhecendo a saúde dos trabalhadores como um ativo estratégico.

É importante destacar que muitas empresas ainda não colocam o capital humano como elemento central de sua estratégia. Por exemplo, em 2021, embora quatro empresas entre as 10 com maior pontuação geral no ISE também figurassem entre as 10 primeiras em Capital Humano, essa mesma tendência não se repetiu no tema Práticas Trabalhistas. Naquele ano, apenas uma empresa entre as 10 melhores em Práticas Trabalhistas também estava entre as 10 melhores em Capital Humano (Banco do Brasil SA).

Alves e Ramos (2022) afirmam que a divulgação de práticas relacionadas à saúde dos funcionários nos relatórios de sustentabilidade fortalece a imagem da empresa e atende às expectativas de *stakeholders* e investidores.

Observa-se que, entre 2021 e 2023, houve um aumento expressivo no número de empresas participantes do ISE, reflexo de uma mudança na metodologia que aumentou a atratividade do índice. Essa ampliação do universo de empresas também foi acompanhada de um crescimento na diversidade setorial, promovendo maior representatividade e ampliando o impacto das práticas sustentáveis no mercado brasileiro. Essa evolução se alinha ao que

aponta Amstalden (2023), ao destacar a transparência e o comprometimento com o ESG como fatores cruciais para a permanência no índice.

Segundo a pesquisa de Micheletto (2023), há uma tendência crescente de investimentos em programas de saúde e bem-estar, refletindo o compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade social.

A evolução das médias nos temas da dimensão Capital Humano revela não apenas uma melhoria quantitativa, mas também uma mudança qualitativa nas prioridades corporativas. O destaque para Engajamento, Diversidade e Inclusão, com variação de 14,5% de 2021 para 2022 e 3,2% de 2022 para 2023, sinaliza um alinhamento crescente das empresas com os ODS, especialmente o ODS 3, que visa garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todos (Silva; Beretta, 2022). As empresas líderes no Score ISE, como Telefônica, Lojas Renner, Companhia Brasileira de Alumínio e Engie, são exemplos de organizações que têm demonstrado forte desempenho não apenas no índice geral, mas também nas dimensões específicas de Capital Humano, evidenciando a integração dessas práticas em sua governança.

Além disso, os *rankings* evidenciam uma correlação crescente entre o desempenho no Score ISE e na dimensão Capital Humano – de 4 empresas em comum entre os top 10 em 2021 para 6 em 2023 – o que vai de encontro com a tese de que organizações que investem em pessoas também se destacam em sustentabilidade empresarial. Essa constatação é consistente com os estudos de Cabral, Rangel e Albaneses Junior (2021), que apontam que empresas que fomentam o desenvolvimento de habilidades e a capacitação contínua tendem a obter melhores resultados organizacionais.

Outro ponto que merece atenção é a rotatividade nos *rankings* por tema, indicando que embora haja evolução, há também desafios de consistência e integração dessas práticas nas estratégias corporativas. A queda acentuada de posições de empresas como o Banco do Brasil em temas como Práticas Trabalhistas e Saúde e Segurança no Trabalho, por exemplo, sugere que a manutenção de altos padrões requer compromisso contínuo e estruturação interna, como apontam Souza et al. (2023).

No setor da saúde, observa-se uma trajetória de crescimento no Score ISE e no Capital Humano, embora com variações nos *rankings* específicos. Empresas como Fleury e Raia Drogasil destacam-se em diferentes temas e períodos, demonstrando que iniciativas bem estruturadas em saúde, segurança e diversidade são capazes de posicionar positivamente as organizações. Esses dados confirmam o que defendem Monsores e Novaes (2022) e Moretti e

Batista (2020): iniciativas de bem-estar e suporte psicológico têm impacto direto na produtividade e retenção de talentos.

Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) são temas cada vez mais relevantes para as organizações. No entanto, em 2021, apenas duas empresas estiveram simultaneamente entre as 10 melhores em DEI e em Capital Humano (Fleury SA e Itaúsa SA). A diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho também são fatores essenciais para o fortalecimento do capital humano. Conforme enfatizado por Luz e Alves (2023), organizações que implementam políticas de promoção à equidade de gênero, inclusão racial e apoio a grupos historicamente marginalizados apresentam melhor desempenho em métricas de governança e sustentabilidade. No Brasil, as empresas do ISE B3 vêm demonstrando avanços nesse aspecto, ampliando programas de diversidade e garantindo ambientes de trabalho mais justos e representativos.

Além disso, a cultura organizacional exerce um papel crucial na valorização do capital humano. Empresas que cultivam um ambiente de trabalho colaborativo, transparente e eticamente responsável são mais propensas a engajar seus funcionários e a reduzir taxas de turnover (Christabel; Hasya; Muharam, 2024).

Outro ponto relevante é a relação entre capital humano e inovação. De acordo com estudos recentes, empresas que investem na capacitação de seus funcionários e estimulam um ambiente de aprendizagem contínua apresentam maior capacidade de adaptação a mudanças e desenvolvimento de soluções inovadoras (Tiezzi, 2021).

Em suma, os dados do ISE evidenciam uma evolução que confirma as proposições teóricas discutidas: a valorização do capital humano é essencial para a sustentabilidade empresarial. A integração de práticas de RSE, ESG e alinhamento aos ODS fortalece a competitividade e reputação das empresas, além de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico. As empresas que colocam a saúde, o bem-estar, a inclusão e a capacitação no centro de suas estratégias não apenas respondem às demandas éticas e regulatórias da atualidade, mas fortalecem um modelo de negócio resiliente.

Portanto, as empresas que integram responsabilidade social empresarial, ESG e os ODS, ao valorizar o capital humano, criam um modelo de negócios sustentável e competitivo. O investimento na saúde, na capacitação e no bem-estar dos trabalhadores não deve ser visto apenas como uma obrigação ética, mas como um fator estratégico que impulsiona inovação, produtividade e resultados financeiros sólidos. À medida que a sociedade exige maior comprometimento das corporações com práticas sustentáveis e socialmente responsáveis, o fortalecimento do capital humano se consolida como um pilar essencial para o sucesso

empresarial a longo prazo. A integração de práticas de RSE, critérios ESG e alinhamento aos ODS fortalece a competitividade e a reputação corporativa, além de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico.

Apesar da crescente adesão e importância do ISE B3, é importante ressaltar que o caráter voluntário da adesão e o auto declaratório de algumas informações podem comprometer a comparabilidade e a confiabilidade dos dados reportados. Ele pode funcionar mais como um mecanismo de marketing reputacional do que como um verdadeiro reflexo do comprometimento sustentável das empresas. Um estudo realizado por Schleich (2022) com 106 empresas brasileiras listadas no sistema Refinitiv revelou uma lacuna entre políticas de gestão de pessoas e suas práticas. A análise da dimensão social envolvendo saúde, segurança, treinamento, diversidade e oportunidades em empresas com altos níveis de ESG entre os 2015 e 2019 mostrou que, embora muitas tenham implementado políticas voltadas para seus colaboradores, a prática ainda não corresponde a elas. Essa discrepância entre o discurso e a prática pode prejudicar a produtividade e a reputação da empresa.

Além disso, a implementação de práticas de ESG exige recursos organizacionais significativos, que muitas vezes não são considerados prioritários pelas empresas ou não estão disponíveis (Albuquerque et al., 2019). A implementação dos conceitos ESG exige esforço de todas as partes interessadas, desde os *stakeholders* até a organização como um todo, abrangendo níveis operacional, técnico e estratégico. Há um grande esforço de gestão da mudança envolvido nesse processo (Quartucci; Branco, 2023).

Dessa maneira, é relevante ressaltar que a divulgação voluntária de informações implica custos adicionais para as empresas, que só serão justificadas se os benefícios percebidos superarem tais custos (Pereira; Lucena; Paiva, 2018).

O capital humano se destaca como elemento estratégico para a sustentabilidade empresarial, especialmente no contexto das empresas que compõem o ISE B3. Investimentos em saúde, bem-estar e desenvolvimento dos trabalhadores não apenas fortalecem o desempenho organizacional, mas também refletem um compromisso com práticas responsáveis e alinhadas aos princípios ESG e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Apesar dos avanços observados, persistem desafios relacionados à adoção e mensuração efetiva dessas práticas, o que demanda uma atuação mais consistente por parte das lideranças empresariais. Superar essas barreiras implica reconhecer o capital humano como ativo central, e não como custo ou ação de marketing institucional.

Conclui-se que as organizações que integram de forma genuína o cuidado com as pessoas à sua estratégia de negócios estão mais preparadas para enfrentar os desafios contemporâneos e contribuir para um ambiente corporativo mais justo, resiliente e sustentável.

Os autores Paglia e Machado (2023) realizaram um estudo sobre adoção de práticas ESG no Brasil entre 2013 e 2023, revelando que os fatores ESG são cada vez mais importantes para os investidores e consumidores. A pesquisa mostrou que a adoção dessas práticas impactou positivamente no desempenho financeiro e na reputação das empresas, aumentando seu valor. Eles também observaram que o tema ESG tem ganhado relevância no contexto brasileiro, no entanto, ainda são necessários estudos mais aprofundados, principalmente em pequenas e médias empresas, e em áreas como gestão de pessoas e retenção de talentos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo geral analisar a evolução das empresas participantes do ISE B3, entre 2021 e 2023, em relação à Dimensão Capital Humano. Através dele, foi possível analisar o desempenho de cada empresa entre os anos de 2021 e 2023. No entanto, não foi possível identificar as razões organizacionais que levaram algumas empresas a apresentarem grandes variações nos scores dos temas da Dimensão Capital Humano, em anos consecutivos, conforme foi demonstrado.

Este estudo apresenta algumas limitações, como o período de análise. Foram analisados dados das empresas apenas entre os anos de 2021 e 2023. Os resultados das empresas que integram o ISE B3, não refletem o desempenho praticado em filiais de outros países. Além disso, não se pode afirmar que os resultados das empresas participantes do ISE B3 refletem o comportamento do mercado nacional e internacional como um todo. A mesma afirmação pode ser realizada na análise foi realizada através de determinados setores comerciais, que foram agrupados pelas empresas exclusivamente participantes do ISE B3.

Através desse trabalho, futuras pesquisas podem ser realizadas com o mesmo enfoque, porém maior recorte de tempo, para que seja possível entender com maior clareza o perfil e o comportamento de cada empresa, quando analisamos os temas da Dimensão Capital Humano. Utilizando este estudo como apoio, outros estudos que relacionem os dados aqui encontrados, com dados de empresas ou filiais de outros países, podem ser elaborados. Também pode ser utilizado para instigar pesquisadores a estudarem o comportamento de determinadas empresas, individualmente, quanto às práticas de Capital Humano, buscando dessa forma conhecer suas fraquezas e suas forças, para que possam ser encontrados soluções que fortaleçam o desempenho organizacional.

A contribuição teórica que este estudo traz, é expandir a literatura sobre como as empresas participantes do índice estão desempenhando nos temas do Capital Humano, devido a sua relevante importância estratégica. Na prática, este trabalho pode ser útil para os gestores das próprias empresas que integram o ISE B3, para investidores que se preocupam com sustentabilidade e com o Capital Humano, além de outros *stakeholders*.

REFERÊNCIAS

- ABNT. **NBR ISO 26000: Diretrizes sobre responsabilidade social**. Rio de Janeiro, 2010. Available at: http://servicos.uberlandia.mg.gov.br/uploads/cms_b_arquivos/16719.pdf. Acesso em: 01 abr. 2025.
- ALBUQUERQUE, A. R.; SOUZA, A. L. C.; LOPES, H., S.; GUIMARAES, D. B.; PONTE, V. M. R. Influência da Internacionalização e da Governança Corporativa na Responsabilidade Social Corporativa. **Iberoamerican Journal of Strategic Management**, v. 18, n. 3, p. 397-419, 2019.
- ALVES, C.; RAMOS, M.C. Saúde e segurança no trabalho: qualidade e determinantes da sua divulgação no relato de sustentabilidade. **Revista de Administração de Empresas**, v. 5, p. e2021-0101, 2022.
- AMSTALDEN, L.M. **Análise do impacto financeiro da adoção ao ESG nas empresas não financeiras brasileiras**. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP: [s.n.], 2023.
- ANTONIK, L.R. **Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial: uma visão empresarial**. 1. ed. São Paulo: Alta Books, 2016.
- ARAÚJO, R.A.M.; CORREIA, T.S.; CÂMARA, R.P.B. Influência da Inovação Ambiental na Sustentabilidade Corporativa em Companhias Latino Americanas. **Revista Organizações & Sociedade**, v.29, n.101, 2022.
- BARRA, J.P.L.; CUNHA, Í.G.F.; OLIVEIRA, M.J.E.M.; POLICARPO, R.V.S.; REBELATTO, D.A.N. Evidence of sustainable development goals disclosure in publicly traded Brazilian companies. **Revista Ambiente Contábil – Universidade Federal do Rio Grande do Norte**, [S. l.], v. 16, n. 1, 2024.
- BASTOS, Fernando Clemente Cunha; DE SOUZA, Maria José Barbosa; HOFFMANN, Estela Maria. University Social Responsibility: An Analysis from the Carrolls Model. **Revista de Negócios**, [S. l.], v. 24, n. 3, p. 27–48, 2019. DOI: 10.7867/1980-4431.2019v24n3p27-48. Disponível em: <https://ojsrevista.furb.br/ojs/index.php/rn/article/view/7754>. Acesso em: 20 abr. 2025.
- BELINKY, A. Seu ESG é sustentável? Sustentabilidade empresarial é mais que um rótulo da moda e seguir apenas a atual onda pode ser um risco para o negócio e para a sociedade. **GVExecutivo**, v. 20, n. 4, out/dez, 2021.
- BOWEN, H.R. **Social Responsibilities of the Businessman**. University of Iowa Press, 2013.
- BRASIL, BOLSA, BALCÃO. **Relate ou explique**. 2019. Disponível em: http://www.b3.com.br/pt_br/b3/sustentabilidade/nas-empresas/. Acesso em: 12/03/2025.
- BRAVO GRC. **A evolução do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3) e sua aplicabilidade**. 2023. Disponível em: <https://solutions.bravogrc.com/guia-esg-3>

Acesso em: 5 fev. 2025.

BUDINSKY, J.; BRYANT, S. It's Not Easy Being Green: The Greenwashing of Environmental Discourses in Advertising. **Canadian Journal of Communication**, v. 38, n. 2., 2013.

CABRAL, J.A.; RANGEL, R.R.; ALBANESES JÚNIOR, N.P. Educação corporativa como geradora de vantagem competitiva para as organizações, em ambiente de rápidas mudanças / A educação corporativa como geradora de vantagem competitiva para organizações em um ambiente de rápidas mudanças. **Revista Brasileira de Desenvolvimento**, [S. l.], v. 4, p. 39303–39316, 2021.

CARROL, A.B. Um Modelo Conceitual Tridimensional de Desempenho Social Corporativo. **Academy of Management Review**, 4(4), 497-505, 1979.

CARROLL, A.B. The four faces of corporate citizenship. **Business and Society Review**, v. 100, n. 101, p. 1-7, 1998.

CARROLL, A. B.; SHABANA, K. M. The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice. **International Journal of Management Reviews**, 2010.

CARVALHO, D.B.S. **Governança corporativa, intangibilidade e regionalidade: evidências para empresas da B3**. 2023. 104 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023.

CASTRO, D.S.P. et al. Educatividade como proposta de ação para o desenvolvimento de práxis em responsabilidade social nas organizações. In: SPERS, V. R. E. et al.(Orgs.). **Conversando sobre administração: foco na responsabilidade social**. Campo Grande: Editora Life, 2014.

CHEN, Y.S.; CHANG, C.H. Greenwash and green trust: The mediation effects of green consumer confusion and green perceived risk. **Journal of Business Ethics**, v. 114, n. 3, p. 489-500, 2013.

CHIH, H.L.; CHIH, H.H.; CHEN, T. Y. On the determinants of corporate social responsibility: international evidence on the financial industry. **Journal of Business Ethics**, 93 (1), 115-135, 2010.

CHRISTABEL, M.; HASYA, A.; MUHARAM, H. Human capital on organizational performance: The essence of knowledge sharing practices. **International Journal of Management and Economics**, v. 6, n. 2, p. 11-18, 2024.

CORREA, F.M.S. **Responsabilidade social empresarial e a sustentabilidade ambiental**. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

CRAWFORD, R. **Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas, seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento**. Trad. Luciana B. Gouveia. São Paulo: Atlas, 1994.

CRISTÓSSOMO, V.L.; OLIVEIRA, M.R. Uma análise dos determinantes da Responsabilidade Social das Empresas Brasileiras. **Brazilian Business Review**, v. 13, n.4, Vitória- ES, jul-ago, 2016.

CROWTHER, D.; ARAS, G. **A Obrigação Social das Corporações**. 2008.

CRUZ, A. **Introdução ao ESG**: meio ambiente, social e governança corporativa. 1. ed. São Paulo: Scortecci, 2022.

CUI, B.; DOCHERTY, P. Stock price overreaction to ESG controversies. **SSRN Electronic Journal**, 1-21, 2020.

DALAL, K.; THAKER, N. ESG and Corporate Financial Performance: A Panel Study of Indian Companies. **IUP Journal of Corporate Governance**. Hyderabad v. 18, ed. 1,: 44-59, 2019.

DOMINGUES, A. M.; PASQUARELLI, B. V. L. Corporate social responsibility: a study on the performance of companies in the social dimension within the BM&FBOVESPA'S corporate sustainability index (2014-2017). **OBSERVATÓRIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA**, [S. l.], v. 21, n. 6, p. 3466–3488, 2023. DOI: 10.55905/oelv21n6-024. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/643>. Acesso em: 30 abr. 2025.

DONAIRE, D. **Gestão ambiental na empresa**. 2. ed. São Paulo: Atlas. 2009.

ECHEGARAY, F.; ATHIAS, L.; BELINKY, A. **A responsabilidade social das empresas no cálculo do consumidor**. 2005. Disponível em: https://www.academia.edu/8102037/A_responsabilidade_social_das_empresas_no_c%C3%A1lculo_do_consumidor. Acesso em: 8 fev. 2025.

ESTEVAM, D.O.; SANTOS, M.J; JACQUES C.G; SEABRA, F.M. **Responsabilidade social e objetivos do desenvolvimento sustentável** [recurso eletrônico]: conexões e diálogos. Criciúma, SC: UNESC, 2021.

FEITOSA, M.; SOUZA, N.; GÓMEZ, C. Princípios da Responsabilidade Social Empresarial nas Relações “Empresa-Stakeholders” como Fonte de Vantagem Competitiva. **REUNIR: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade**. 4. 42. 10.18696/reunir.v4i1.137, 2014.

FERNANDES, Y.S.; PEGINO, P.M.F.; CONTANI, E.A.R.; FIDELIS, R. **Sustentabilidade em empresas brasileiras do ISE B3**: uma análise baseada na técnica de tomada de decisão multicritério. *Benchmarking: An International Journal*, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2023-0743>. Acesso em: 12 mar. 2025.

FILHO, C.F.S.; BENEDICTO, G.C.; CALIL, J.F. **Ética, responsabilidade social e governança corporativa**. 3. ed. Campinas, SP: Editora Alínea, 2014.

Fisher, CD. Felicidade no Trabalho. **Revista Internacional de Revisões de Gestão**, 12: 384-412. (2010). Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>. Acesso em: 12/03/2025.

FONTANA, F.B.; MACAGNAN, C.B. Fatores que explicam o nível de divulgação voluntária de capital humano no mercado de capitais brasileiro. **Capital intangível**, v. 9, n. 1, p. 305-321, 2013.

FRIEDE, G.; BUSCH, T.; BASSEN, A. ESG e desempenho financeiro: evidências agregadas de mais de 2000 estudos empíricos. **Journal of Sustainable Finance & Investment**, 5 , 210-233, 2015.

FRIEDMAN, M. A Responsabilidade Social das Empresas É Aumentar Seus Lucros. **New York Times Magazine**, p. 122-126, 1970.

FUKUNAGA, E. **Gestão da responsabilidade social**. São Paulo: Editora Senac, 2020.

GARCIA, A.S.; MENDES-DA-SILVA, W.; ORSATO, R.J. Sensitive industries produce better ESG performance: evidence from emerging markets. **Journal of Cleaner Production**, v.150, 2017.

GODÓI-DE-SOUSA, E.; BUENO, J.M.; ALVES, M.B.F. A Evolução dos relatórios de sustentabilidade: uma avaliação em quatro empresas brasileiras do ramo de energia elétrica. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, v.10, n.13, p.45-70, jan/jun, 2013. Disponível em: <http://seer4.fapa.com.br/index.php/arquivo/article/view/221/119>. Acesso em: 12 mar 2025.

GOVERNANCE & ACCOUNTABILITY INSTITUTE. **90% of S&P 500 Index Companies Publish Sustainability Reports in 2019**: G&A's 2020 S&P 500 Flash Report. 2020. Disponível em: https://www.ga-institute.com/fileadmin/ga_institute/images/FlashReports/2020/G_A-Flash-Report-2020.pdf. Acesso em: 5 mar. 2025.

GOVERNANCE & ACCOUNTABILITY INSTITUTE [G&A]. **2023 Sustainability Reporting In Focus**. 2023. Disponível em: <https://www.ga-institute.com/research/research/sustainability-reporting-trends/2023-sustainability-reporting-in-focus/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

ISE B3. Disponível em: <https://iseb3.com.br/carteiras-e-questionarios>. Acesso em: 7 nov. 2024.

ISLAM, M.S.; AMIN, M. A systematic review of human capital and employee well-being: putting human capital back on the track. **European Journal of Training and Development**, v. 46, n. 5/6, p. 504-534, 2022.

KRASKA, M. Quantitative research. In: SPRECHER, H. J. (org.). **Encyclopedia of research design**. v. 0, p. 1167-1171. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.4135/9781412961288.n352>. Acesso em: 21 abr. 2025.

LANGER, Eduardo. **A responsabilidade social empresarial no âmbito de uma empresa estatal: uma análise do investimento social da Petrobrás na área do esporte.** São Paulo: Editora Dialética, 2022.

LÁZARO, L.L.B.; GREMAUD, A.P. A responsabilidade social empresarial e sustentabilidade na América Latina: Brasil e México. **Revista. Adm. UFSM**, Santa Maria, v.9, N. 1, p. mar, 2016.

LERNER, L.D, FRYXELL G.E. CEO stakeholder attitudes and corporate social activity. **Business and Society**. v. 33, n. 1, p. 58- 81, apr. 1994.

LUZ, V.C.; ALVES, M.F. A gestão da diversidade e inclusão e seus benefícios para as empresas. **Revista Foco**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. e731, 2023.

LYON, T.P.; MAXWELL, J.W. Greenwash: Corporate environmental disclosure under threat of audit. **Journal of Economics & Management Strategy**, v. 20, n. 1, p. 3-41, 2011.

MACEDO, F.; BARBOSA, H.; CALLEGARI I.; MONZONI, M. **O valor do ISE: principais estudos e a perspectiva dos investidores.** 2012. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/items/997df0f9-1819-45b9-bb74-60f167322b7e>>. Acesso em: 1 fev. 2025.

MACEDO, P.S.; ROCHA, P.S.; ROCHA, E.T.; TAVARES, G.F.; JUCÁ, M.N. O impacto do ESG no Valor e Custo de Capital das Empresas. **Revista Contabilidade, Gestão e Governança**. Brasília, v.25, n.2, mai-ago, 2022.

MARCONDES, Adalberto; BACARJI, Celso. **ISE – Sustentabilidade no Mercado de Capitais**. 1ª edição. São Paulo: Report Editora, 2010.

MCKINSEY&COMPANY. **Five ways that ESG creates value.** New York. Novembro. 2019.

Disponível em:

<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Strategy%20and%20Corporate%20Finance/Our%20Insights/Five%20ways%20that%20ESG%20creates%20value/Five-ways-that-ESG-creates-value.ashx>. Acesso em: 3 de mar de 2025.

MEDEIROS, L.E.; REIS, C.N. **Responsabilidade Social das Empresas e Balanço Social**. São Paulo: Atlas, 2012.

MEGGINSON, L. MOSLEY, D. C.; PIETRI JR. P.H. **Administração: conceitos e aplicações**. 4.ed. São Paulo: Harbra, 1998.

MELLO, M.F.; MELLO, A.Z. Uma análise das práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade como estratégias de empresas industriais do setor moveleiro: um estudo de caso. **Gest. Prod**, São Carlos, v. 25, n.1, 2018.

MICHELETTO, M.P. **Desempenho econômico-financeiro versus sustentabilidade: uma análise comparativa de empresas do setor elétrico listadas no índice de sustentabilidade empresarial da B3.** Trabalho de conclusão de curso (Ciências Contábeis) – Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Política, Economia e Negócios, Osasco, 2023.

MOHAJAN, H. K. Quantitative research: A successful investigation in natural and social sciences. **Journal of Economic Development, Environment and People**, v. 9, n. 4, p. 50–79, 31 dez. 2020.

MONTAGNA, D. **Responsabilidade social empresarial: sustentabilidade ou estratégia de negócios?** 2015. Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/server/api/core/bitstreams/812e7dfe-14c7-4bea-9be5-7aecbe8f252c/content>. Acesso em: 12 mar. 2025.

MONSORES, G.L.; NOVAES, G. Qualidade de vida no trabalho e sua relevância para a produtividade. **Revista Teccen**, v. 15, n. 1, p. 74-80, 2022.

MORETTI, S.A.; BATISTA, E.C. Saúde mental no ambiente organizacional: os desafios de uma comunicação não violenta e eficaz com os trabalhadores. **Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antônio Meneghetti, [S. l.]**, v. 10, n. 17, p. 124–140, 2020.

MUNHOZ, A.S. **Responsabilidade e autoridade social das empresas**. 1. ed. São Paulo: Editora Intersaberes, 2015.

NEVES, L.F. **Responsabilidade Social Corporativa: histórico, definições e aplicação de diagnóstico**. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

NIELSON H; VILLADSEN K. **O discurso ESG não é nem atemporal nem estável: como as empresas dinamarquesas adotam 'taticamente' os conceitos ESG**. *Sustentabilidade*.v.15, n.3, 2023.

NUNES S.R.; REGO G.; NUNES R. Conscientização sobre custos e responsabilidade individual em saúde. **Ética em Enfermagem**. 20(6):645-659, 2014. doi: 10.1177/0969733012468464

OGATA, A.J.N. **Cultura de saúde é estratégica para o sucesso dos programas de bem-estar nas empresas**. 2024. Disponível em: <https://www.sescsp.org.br/cultura-de-saude-e-estrategica-para-o-sucesso-dos-programas-de-bem-estar-nas-empresas/>. Acesso em: 8 mar 2025.

PAGLIA, F. C. das N.; MACHADO, N. S. Análise das contribuições acadêmicas e a evolução das boas práticas de ESG no Brasil: uma revisão de literatura. **Revista Observatório de la Economía Latinoamericana**, Curitiba, v. 21, n. 9, p. 1325313279, 2023. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/download/1576/990/3665>. Acesso em: 12 jan. 2025.

PARANHOS, M.A., NÄÄS, I.A., & NETO, P.L. **Evolução e Desafios das Práticas Ambientais, Sociais e de Governança: Uma Análise do Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bolsa de Valores Brasileira**. *Sustentabilidade* , 16 (15), 6531, 2024. <https://doi.org/10.3390/su16156531>

PEREIRA, M. de L.; LUCENA, W. G.L.; PAIVA, S. B. Determinantes da divulgação voluntária do relatório de sustentabilidade nas empresas de energia elétrica e de telecomunicações listadas na BM&FBOVESPA. **Revista de Gestão Ambiental e**

Sustentabilidade, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 300-321, maio/ago. 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4716/471659746007/html/>. Acesso em: 12 jan. 2025.

PEREIRA, W.A.; CAMPOS FILHO, L.A.N. Pesquisa sobre as semelhanças entre modelos conceituais de responsabilidade social corporativa. **Revista de Gestão Social e Ambiental**, São Paulo (SP), v. 1, n. 1, p. 03–18, 2007.

QUARTUCCI, G. M.; BRANCO, M. E. M. de A. D. C. **O Impulso “ESG” e a Diversidade e Inclusão nas Empresas Mais Sustentáveis da Bolsa de Valores Brasileira**. Contabilidade Gestão e Governança, Brasília-DF, v. 27, n. 2, p. 157– 186, 2023.

QURESHI, M.A.; ABKAR, M.; ABKAR, A.; POULOVA, P. **Os esforços ESG ajudam as empresas a alcançar um desempenho financeiro superior?** Um Caso de 100 Melhores Cidadãos Corporativos. SAGE Aberto, 2021.

RAMIĆ, H. **Relationship Between ESG Performance and Financial Performance of companies: an Overview of the Issue**. University of Lausanne, 2019.

SCHLEICH, M. V. **Quais são as políticas e práticas em recursos humanos mais utilizadas pelas empresas com melhores índices ESG no Brasil?** RAE, São Paulo, v. 62, n. 5, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220511>. Acesso em: 8 abr. 2025.

SCHROEDER, J.T.; SCHROEDER, I. **Responsabilidade social corporativa: limites e possibilidades**. RAE Eletrônica, v. 3, n. 1, 2004.

SILVA, R.A.; BERETTA, R.C.S. Agenda 2030 (ODS 3 e ODS 8): relações com a saúde do trabalhador. In: **Open Science Research VIII**, v. 8, Editora Científica Digital, 2022.

SILVA, G.A.; SANTOS, A.M.; SILVA, M.R. Uma análise do disclosure socioambiental das empresas listadas da carteira do ISE da B3 SA. **Revista Interfaces: Saúde, Humanas e Tecnologia, [S. l.]**, v. 12, n. 1, p. 3775–3784, 2024.

SILVA, A.; FRANSCHINI, N.; PEREIRA, B.N.; DUARTE, C.O.; LEVY, D.; DAMKE, E.J.; BELIZÁRIO, F.B.; SANTOS, F.G.; BRUNO, G.O. **Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades**. 4. ed. v. 8, São Paulo: Editora Peirópolis, 2005.

SILVEIRA, J.H.P. **Sustentabilidade e Responsabilidade Social**. v. 3. Belo Horizonte, MG: Poisson, 2017. p. 255.

SKUDIENE, V.; AURUSKEVICIENE, V. The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation. **Baltic Journal of Management**, v. 7, n. 1, p. 49-67, 2012.

SONG, H.; ZHAO, C.; ZENG, J., Junping. Can environmental management improve financial performance: An empirical study of A-shares listed companies in China. **Journal of cleaner production**, v. 141, p. 1051-1056, 2017.

SOUZA, A. G. **Responsabilidade empresarial: ética ou marketing?**Rio de Janeiro: Synergia, 2011.

SOUZA, F.S.; OLIVEIRA, S.T.; SILVA, Y.R.; AIRES, B.L. Desafios de aplicação das normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 11, p. 685–700, 2023.

SOUZA, N.I. Desempenho Econômico-Financeiro das Empresas Listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial ISE B3. **Revista Ifes Ciência**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 01–11, 2024. DOI: 10.36524/ric.v10i1.2700. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ric/article/view/2700>.. Acesso em: 25 fev. 2025.

STEVANATO, A.M.S. A contribuição da economia criativa no processo de implementação do ESG nas empresas: um modelo sugestivo ESG. **Universidade Católica de Brasília**, Programa de Pós-Graduação Scrito Sensu em Inovação em Comunicação e Economia Criativa, 2023.

TENÓRIO, F. G. Responsabilidade social empresarial: teoria e prática. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

TENÓRIO, F. G. **Gestão de ONGs**: principais funções gerenciais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2016.

TIEZZI, K. **A relevância da gestão de pessoas no crescimento empresarial**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade Anhanguera, Santo André, 2021.

UNGARETTI, M. **ESG de A a Z**: Tudo o que você precisa saber sobre o tema. 2020. Disponível em: <https://conteudos.xpi.com.br/esg/esg-de-a-a-z-tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-tema/>. Acesso em: 29 fev. 2025.

VIANA, S.; NARCISO, R. A avaliação de empresas e a integração de práticas ESG: compreendendo o desempenho financeiro e sustentabilidade corporativa. **Revista Missioneira**, v. 25, p. 161-172, 2023.

WATSON, R. **Quantitative research**. Disponível em: <https://journals.rcni.com/nursing-standard/quantitative-research-ns.29.31.44.e8681>. Acesso em: 10/03/2025.

WHITE, C.; NIELSEN, A.E.; VALENTINI, C. Pesquisa de RSC na indústria de vestuário: Uma revisão quantitativa e qualitativa da literatura existente. **Responsabilidade Social Corporativa e Gestão Ambiental**, v. 24, p. 382-394, 2017.