ENFERMAGEM CORPORATIVA NA IMPLEMENTAÇÃO DAS PRÁTICAS ESG EM EMPRESAS DE LOGÍSTICA

CORPORATE NURSING IN THE IMPLEMENTATION OF ESG PRACTICES IN LOGISTICS COMPANIES

LA ENFERMERÍA CORPORATIVA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS ESG EN EMPRESAS DE LOGÍSTICA

10.56238/IIEnfCientifica-017

Carlos Willians Pereira Mafioleti
Bacharel em Enfermagem
Instituição: Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)
E-mail: cwpm2014@gmail.com

Julia Locatelli da Rosa
Bacharel em Enfermagem
Instituição: Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)
E-mail: julialocatellidarosa@gmail.com

Denise Maccarini Tereza
Doutora em Neurociências
Instituição: Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)
E-mail: denisemaccarini@gmail.com

Magada Tessmann Schwalm
Doutora em Enfermagem
Instituição: Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

Jacks Soratto
Doutor em Enfermagem
Instituição: Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)

RESUMO
Objetivo é analisar como a Enfermagem Corporativa pode fortalecer as práticas ESG (Environmental, Social, Governance) em uma empresa de logística de transporte de cargas. Metodologia: estudo de caso único, de abordagem quali-quantitativa e caráter descritivo-exploratório, realizado em uma empresa de transporte rodoviário de cargas sediada no município de Palhoça, Santa Catarina. A coleta de dados contemplou a análise documental do Relatório de Auditoria Interna ESG (2024) e a aplicação de uma survey de materialidade contendo 15 questões estruturadas nos eixos ambiental, social e de governança. A amostra por conveniência foi composta por 68 colaboradores, representando 66,0% da força de trabalho total (N = 103). Os dados foram processados por meio de estatística descritiva e distribuição de frequências relativas. Resultados: a organização encontra-se em estágio gerencial

intermediário de maturidade ESG. No eixo ambiental, 86,8% dos colaboradores aprovam o gerenciamento de resíduos, mas apenas 52,9% reconhecem ações estruturadas de sustentabilidade. No eixo social, foram identificadas fragilidades críticas: embora 60,3% percebam um ambiente inclusivo, 51,5% desconhecem canais de denúncia de assédio, 54,4% apontam ausência de ações formais de responsabilidade social interna e 48,5% possuem tempo de casa inferior a seis meses, revelando alta rotatividade laboral em um quadro predominantemente masculino. No eixo de governança, 54,4% relatam clareza nas tomadas de decisão corporativas, 35,3% indicam treinamentos periódicos de ética, 42,6% conhecem o Código de Conduta e 45,6% percebem segurança institucional para reportar irregularidades. Conclusão: a Enfermagem Corporativa transcende a abordagem assistencialista e ocupa papel estratégico ao articular a gestão em saúde ocupacional aos princípios ESG. Sua atuação incide diretamente sobre o manejo da fadiga, suporte à saúde mental, promoção do clima organizacional seguro e produção de indicadores de bem-estar para a tomada de decisão executiva, alinhando as operações corporativas às metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 3 e ODS 8).

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

ABSTRACT

Objective: to analyze how Corporate Nursing can strengthen ESG (Environmental, Social, Governance) practices in a cargo logistics enterprise. Methodology: single case study with a qualitative-quantitative approach and descriptive-exploratory design, conducted in a road freight transportation company located in Palhoça, Santa Catarina, Brazil. Data collection comprised the documentary analysis of the 2024 Internal ESG Audit Report and a materiality survey with 15 structured questions addressing environmental, social, and governance pillars. The convenience sample consisted of 68 employees, corresponding to 66.0% of the total workforce (N = 103). Data were analyzed using descriptive statistics and relative frequency distributions. Results: the company is situated at an intermediate managerial stage of ESG maturity. In the environmental dimension, 86.8% approved waste management protocols, though only 52.9% acknowledged structured sustainability policies. In the social dimension, critical vulnerabilities emerged: while 60.3% perceived an inclusive organizational climate, 51.5% were unaware of harassment reporting mechanisms, 54.4% reported an absence of structured internal social responsibility programs, and 48.5% had been with the enterprise for less than six months, indicating high labor turnover in a male-dominated workforce. In the governance dimension, 54.4% perceived decision-making clarity, 35.3% reported continuous ethics training, 42.6% demonstrated solid knowledge of the Code of Ethics, and 45.6% reported institutional safety for whistleblowing. Conclusion: Corporate Nursing transcends traditional curative interventions, establishing a strategic role that connects occupational health management with ESG principles. Its atuação directly impacts fatigue prevention, mental health support, workplace climate enhancement, and data intelligence for executive governance, advancing alignment with Sustainable Development Goals (SDG 3 and SDG 8).

Keywords: Corporate Nurse. ESG. Occupational Health. Social Responsibility. Sustainability.

RESUMEN

Objetivo: analizar cómo la Enfermería Corporativa puede fortalecer las prácticas ESG (Ambiental, Social y Gobernanza) en una empresa logística de transporte de carga. Metodología: estudio de caso

único, de enfoque cuali-cuantitativo y descriptivo-exploratorio, desarrollado en una empresa de transporte de carga en Palhoça, Santa Catarina, Brasil. La recolección de datos comprendió el análisis documental del Informe de Auditoría Interna ESG (2024) y una encuesta de materialidad con 15 preguntas sobre los ejes ambiental, social y gobernanza. La muestra por conveniencia incluyó 68 trabajadores, equivalente al 66,0% de la plantilla laboral (N = 103). Los datos se procesaron mediante estadística descriptiva y frecuencias relativas. Resultados: la organización opera en una fase gerencial intermedia de madurez ESG. En la dimensión ambiental, el 86,8% aprueba la gestión de residuos, pero solo el 52,9% identifica acciones ecológicas estructuradas. En la dimensión social se detectaron brechas relevantes: el 60,3% percibe un clima inclusivo, el 51,5% desconoce los canales de denuncia de acoso, el 54,4% señala falta de programas de responsabilidad social interna y el 48,5% presenta una antigüedad inferior a seis meses, reflejando alta rotación en un entorno predominantemente masculino. En gobernanza, el 54,4% percibe claridad decisional, el 35,3% refiere capacitaciones éticas periódicas, el 42,6% conoce el Código de Conducta y el 45,6% percibe garantías institucionales para denunciar. Conclusión: la Enfermería Corporativa supera la función puramente asistencial y asume un papel estratégico articulando la salud ocupacional con los pilares ESG, actuando en la prevención de la fatiga, salud mental, optimización del clima laboral y generación de datos para la gobernanza corporativa, fortaleciendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3 y ODS 8).

Palabras clave: Enfermería Corporativa. ESG. Salud Laboral. Responsabilidad Social. Sostenibilidad.

1 INTRODUÇÃO

A integração dos critérios ambientais, sociais e de governança (ESG — *Environmental, Social, Governance*) consolidou-se como um imperativo estratégico indispensável para a sustentabilidade e perenidade dos modelos de negócios contemporâneos. Longe de representar uma pauta acessória de responsabilidade corporativa ou mera estratégia de relações públicas, o ecossistema ESG estabelece parâmetros objetivos de conformidade, gestão de riscos operacionais, atração de investimentos e geração de valor socioambiental compartilhado, fundamentando-se em diretrizes internacionais consolidadas, como os padrões da *Global Reporting Initiative* (GRI) e a norma técnica ABNT PR 2030:2023.

No contexto específico do setor logístico e de transporte rodoviário de cargas — segmento intensivo em capital humano, caracterizado por elevadas demandas psicofísicas, jornadas extenuantes, fragmentação de vínculos e alta exposição a riscos ergonômicos e de acidentabilidade —, o eixo social (S) desponta como o pilar mais sensível e desafiador da gestão corporativa. A literatura gerencial e de saúde coletiva tem reiteradamente apontado que as condições de trabalho, a integridade física e mental do trabalhador, as políticas de inclusão e o clima organizacional determinam diretamente a produtividade, as taxas de absenteísmo, o *turnover* e a própria reputação institucional perante o mercado e os órgãos reguladores.

Historicamente, a atuação da Enfermagem no ambiente empresarial permaneceu circunscrita ao cumprimento estrito de exigências normativas e legais no âmbito dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), operando sob uma lógica predominantemente curativa, ambulatorial e reativa. Contudo, as profundas transformações no mundo do trabalho e a emergência da governança sustentável demandam uma reconfiguração epistemológica e prática dessa profissão, projetando a Enfermagem Corporativa para uma posição de governança tático-estratégica. Nesse novo arranjo, o enfermeiro corporativo atua como um articulador multidisciplinar qualificado para formular diagnósticos epidemiológicos ocupacionais, estruturar políticas preventivas, mitigar riscos psicossociais e fornecer dados analíticos de saúde para subsidiar decisões executivas de alto escalão.

Não obstante a relevância dessa convergência teórica e operacional, identifica-se uma lacuna substancial na literatura científica quanto à sistematização de instrumentos e intervenções de enfermagem voltados especificamente para a implementação e consolidação das metas ESG no setor de logística. Diante desse panorama, o presente artigo tem como objetivo analisar como a Enfermagem

Corporativa pode fortalecer as práticas ESG em uma empresa de transporte rodoviário de cargas, identificando fragilidades de maturidade institucional e delineando trilhas de atuação profissional alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SAÚDE OCUPACIONAL COMO DIMENSÃO DO EIXO SOCIAL DO ESG

O pilar social da agenda ESG contempla as relações da corporação com seus múltiplos públicos de interesse, destacando a força de trabalho interna como o ativo primário de sustentação operacional. A norma ABNT PR 2030:2023 estabelece que a promoção da saúde integral, a segurança no ambiente de trabalho e o respeito aos direitos humanos fundamentais são dimensões mandatórias para a conformidade corporativa. A saúde ocupacional, portanto, transcende a obrigatoriedade da medicina do trabalho convencional para se firmar como um indicador vital de sustentabilidade humana nas organizações.

No setor de transporte e movimentação de cargas, as vulnerabilidades ocupacionais são acentuadas por rotinas marcadas por pressão temporal, isolamento social, sedentarismo, sono desregulado e sobrecarga osteomuscular. Quando as empresas falham em estruturar uma rede protetiva abrangente, os impactos manifestam-se em elevados custos com afastamentos previdenciários, sinistralidade de planos de saúde e passivos trabalhistas. A estruturação do eixo social sob as diretrizes do GRI 403 (Saúde e Segurança Ocupacional) exige uma transição paradigmática da mitigação pontual de agravos para a construção contínua de ambientes laborais seguros, saudáveis e promotores de bem-estar integral.

2.2 ENFERMAGEM CORPORATIVA: DA ASSISTÊNCIA AO PAPEL ESTRATÉGICO

A evolução do exercício da enfermagem no contexto corporativo reflete as transformações dos sistemas de gestão da qualidade e da responsabilidade socioambiental. Superando o modelo biomédico tradicional, focado primordialmente na triagem clínica e no atendimento de urgências ambulatoriais pontuais, a Enfermagem Corporativa posiciona-se contemporaneamente como um agente integrador de governança em saúde, sustentabilidade e gestão de pessoas.

Munido de competências em vigilância epidemiológica, auditoria de processos de saúde e gestão do cuidado, o enfermeiro corporativo é habilitado a mapear determinantes sociais da saúde

interna da empresa, decodificar dados de atestados médicos, identificar padrões de adoecimento e propor planos de intervenção baseados em evidências. Sua atuação insere-se na interseção entre o bem-estar dos colaboradores e a viabilidade econômica do negócio, agregando inteligência sanitária aos comitês executivos e garantindo que as políticas de saúde reflitam os compromissos éticos e estatutários da organização.

2.3 SUSTENTABILIDADE, PROMOÇÃO DA SAÚDE E PRÁTICA PROFISSIONAL

A promoção da saúde nos ambientes corporativos alinha-se substancialmente aos preceitos da Carta de Ottawa e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, com ênfase no ODS 3 (Saúde e Bem-Estar) e no ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico). A prática profissional da enfermagem atua como alavanca desses objetivos por meio do desenho e da execução de programas contínuos de prevenção cardiovascular, controle da fadiga crônica, promoção de hábitos alimentares saudáveis e suporte à saúde mental.

A sustentabilidade corporativa exige a preservação contínua da capacidade funcional da equipe de trabalho ao longo de todo o ciclo laboral. Programas de educação em saúde estruturados pela enfermagem reduzem a vulnerabilidade a doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) e minimizam acidentes decorrentes da perda de foco e exaustão, configurando uma governança preventiva que preserva a integridade física do trabalhador e resguarda a organização contra riscos operacionais críticos.

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

A governança corporativa (eixo G) depende criticamente da solidez dos canais de comunicação, da transparência decisória, da integridade ética e da eficácia dos mecanismos de reporte de condutas irregulares ou lesivas. A saúde psicossocial no trabalho constitui um termômetro direto da qualidade dessa governança: ambientes marcados por assédio moral ou sexual, sobrecarga abusiva e opacidade de processos geram estresse tóxico, absenteísmo e deterioração do clima organizacional.

O enfermeiro corporativo desempenha papel de relevância estratégica na governança ao produzir dados epidemiológicos precisos, estruturados e éticos que traduzem a realidade humana da organização em indicadores gerenciais de risco (KPIs). A sistematização de métricas como taxas de frequência e gravidade de afastamentos, motivos preponderantes de licenças médicas e índices de satisfação com o ambiente de trabalho oferece subsídios tangíveis para auditorias internas de ESG,

possibilitando a correção preventiva de desvios de conformidade e mitigando vulnerabilidades jurídicas e reputacionais.

2.5 DO DIAGNÓSTICO À INTERVENÇÃO: LACUNAS TEÓRICAS E DIRECIONAMENTO DO ESTUDO

Embora a bibliografia reconheça a pertinência teórica do ESG e a relevância das ciências da saúde na gestão do trabalho, constata-se uma carência de investigações empíricas que analisem detalhadamente o nível de maturidade ESG em operadores logísticos sob a ótica da equipe e articulem soluções gerenciais lideradas pela Enfermagem Corporativa. A presente investigação busca responder a essa lacuna, examinando a materialidade dos eixos ESG em um operador logístico e demonstrando como a enfermagem pode catalisar a transformação institucional a partir do diagnóstico situado.

3 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Trata-se de um estudo de caso único, de natureza descritivo-exploratória, conduzido por meio de uma abordagem metodológica mista (quali-quantitativa). O método de estudo de caso foi selecionado por permitir a investigação aprofundada de um fenômeno contemporâneo em seu contexto real, preservando as características holísticas e significativas dos processos organizacionais e de gestão em saúde.

3.2 LOCAL DO ESTUDO

A pesquisa foi desenvolvida em uma empresa de transporte rodoviário e logística de cargas sediada no município de Palhoça, pertencente à Região Metropolitana de Florianópolis, no estado de Santa Catarina. O polo logístico da região caracteriza-se pela intensidade das operações de distribuição rodoviária e pelo tráfego constante de veículos de médio e grande porte, constituindo um cenário representativo das dinâmicas laborais do setor de transportes do Sul do Brasil.

3.3 POPULAÇÃO EM ESTUDO

A população total do estudo foi constituída por todos os 103 trabalhadores formais vinculados à empresa no período da coleta de dados, contemplando profissionais dos setores operacional

(motoristas de frota, ajudantes de carga, operadores de empilhadeira e conferentes), administrativo (recursos humanos, faturamento, compras e tecnologia) e gerencial/diretivo.

3.4 AMOSTRA

A amostra final, obtida por conveniência e de adesão voluntária, foi composta por 68 colaboradores, perfazendo uma taxa de participação correspondente a 66,0% da força total de trabalho da organização (N = 103). Adotaram-se como critérios de inclusão: estar ativamente vinculado à empresa durante o período de aplicação da pesquisa e desempenhar funções nas áreas administrativa ou operacional da matriz. Foram excluídos os colaboradores em gozo de férias regulamentares ou afastados por licença médica de qualquer natureza durante o período da coleta de dados.

3.5 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada no decorrer do ano de 2024 e estruturou-se em duas etapas integradas: análise documental e levantamento empírico por questionário. Na etapa documental, realizou-se a leitura minuciosa e categorização dos achados do Relatório de Auditoria Interna ESG (2024) da organização, avaliando o grau de conformidade formal dos processos internos perante as diretrizes da ABNT PR 2030:2023 e do GRI Standards.

Na etapa de campo, aplicou-se um questionário estruturado de materialidade composto por 15 assertivas fechadas com respostas categóricas e em escala de concordância, organizadas em três eixos mestres: ambiental (gerenciamento de resíduos, economia de insumos e eficiência energética), social (segurança, inclusão, canais de assédio, ações comunitárias e tempo de casa) e governança (clareza gerencial, treinamentos éticos, conhecimento das políticas corporativas e segurança no reporte). O instrumento incorporou ainda indicadores de percepção de bem-estar físico e psicossocial no trabalho.

3.6 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Os dados quantitativos obtidos por meio da aplicação dos questionários foram tabulados e processados eletronicamente por meio do *software* Microsoft Excel. Empregou-se análise estatística descritiva, com cálculo de frequências absolutas e relativas (distribuição percentual) para cada uma das variáveis investigadas. Os resultados quantitativos foram articulados criticamente com os achados da auditoria documental e interpretados à luz da literatura científica de enfermagem do trabalho, saúde coletiva e sustentabilidade empresarial.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 EIXO AMBIENTAL

A análise do eixo ambiental revelou que 86,8% dos participantes avaliaram positivamente os procedimentos adotados pela empresa para a separação, tratamento e destinação de resíduos sólidos. Esse dado reflete a consolidação de rotinas operacionais básicas voltadas ao descarte adequado de óleos lubrificantes, pneus inservíveis e sucatas metálicas, impulsionadas pelo rigor das normas sanitárias e ambientais que regulam a atividade de transporte e manutenção mecânica.

Em contrapartida, apenas 52,9% dos colaboradores relataram reconhecer a existência de ações ambientais mais amplas e institucionalmente estruturadas, como projetos formais de eficiência energética, metas explícitas de redução de consumo de insumos (como papel e plásticos de embalagem) e programas de transição para a economia circular. Essa discrepância demonstra que as iniciativas ambientais da organização ainda se encontram predominantemente focadas na conformidade legal básica (conformidade obrigatória de descarte), carecendo de uma abordagem proativa de sustentabilidade ecológica integrada à cultura dos trabalhadores.

A Enfermagem Corporativa pode intervir nesse cenário ao conectar a saúde ambiental à saúde humana ocupacional. A implementação de ações educativas sobre o manejo seguro de agentes químicos, a substituição de materiais tóxicos por insumos sustentáveis e a minimização da pegada de carbono no ambiente de trabalho constituem pontes pedagógicas nas quais o cuidado em enfermagem fomenta a consciência ecológica e a preservação do meio ambiente institucional.

4.2 EIXO SOCIAL

Os dados do eixo social evidenciaram avanços pontuais contrastados por lacunas críticas que impactam diretamente a higidez do clima organizacional e a saúde física e mental dos profissionais. No que tange à percepção de acolhimento e respeito interpessoal, 60,3% dos respondentes afirmaram perceber um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminações ostensivas, indicando uma convivência interpessoal equilibrada nas equipes de base.

Por outro lado, 51,5% dos colaboradores afirmaram desconhecer os canais institucionais formais para denúncia de episódios de assédio moral ou sexual, evidenciando uma grave deficiência de comunicação interna e de proteção à dignidade humana. Paralelamente, 54,4% da amostra indicou a ausência de projetos de responsabilidade social corporativa voltados ao público interno ou à comunidade do entorno, restringindo a atuação empresarial ao cumprimento de obrigações contratuais.

Outro indicador expressivo foi o tempo de vínculo institucional: 48,5% dos trabalhadores entrevistados possuíam menos de seis meses de empresa. Essa elevada taxa de rotatividade (*turnover*) em um contingente com forte predomínio masculino reflete um ciclo de instabilidade de vínculos típico do segmento de logística de transportes, associado a jornadas exaustivas, pressão por cumprimento de prazos de entrega e ausência de programas consolidados de retenção de talentos.

Essa realidade exige a intervenção imediata da Enfermagem Corporativa no eixo social. O enfermeiro possui o instrumental clínico e epidemiológico para desenhar programas de vigilância e mitigação da fadiga ocupacional em motoristas e operadores, realizar o acolhimento precoce do sofrimento psíquico decorrente de sobrecargas de trabalho e colaborar com a área de gestão de pessoas no redesenho ergonômico das escalas de trabalho e na formulação de políticas de benefícios em saúde. A promoção de um ambiente psicologicamente seguro reduz custos assistenciais e refreia os índices de evasão de mão de obra.

4.3 EIXO GOVERNANÇA

A avaliação da dimensão de governança corporativa demonstrou que a organização se encontra em um processo gradual de formalização de suas práticas gerenciais. Aproximadamente metade dos colaboradores (54,4%) relatou perceber clareza e previsibilidade nas tomadas de decisão gerenciais e nas diretrizes estratégicas transmitidas pelas lideranças de setor, e 50,0% dos respondentes afirmaram que os processos e rotinas operacionais cotidianas estão devidamente documentados em manuais e instruções de trabalho.

Entretanto, identificaram-se fragilidades relevantes nos mecanismos de difusão ética e proteção aos colaboradores: apenas 35,3% dos profissionais afirmaram participar de treinamentos frequentes e continuados sobre ética e *compliance*, enquanto 42,6% demonstraram conhecimento aprofundado do Código de Conduta da empresa. Adicionalmente, apenas 45,6% dos trabalhadores relataram sentir-se institucionalmente seguros e respaldados contra retaliações caso necessitem utilizar os mecanismos de denúncia interna.

A integridade da governança corporativa exige que as diretrizes éticas sejam não apenas formalizadas em manuais, mas vivenciadas de modo transversal e acessível a todos os estratos funcionais. A falta de conhecimento dos instrumentos de *compliance* e o temor de retaliações inviabilizam a transparência e impedem a resolução tempestiva de não conformidades operacionais e de conduta.

4.4 ANÁLISE INTEGRADA DOS EIXOS ESG E CONTRIBUIÇÕES DA ENFERMAGEM CORPORATIVA

A triangulação entre os dados da pesquisa de materialidade e o Relatório de Auditoria Interna ESG 2024 revela que a organização situa-se em um estágio gerencial intermediário de maturidade nos três eixos. Trata-se de uma fase de transição caracterizada pela existência de conformidades operacionais básicas (descarte de resíduos e manuais operacionais), mas marcada pela fragmentação de ações preventivas, inexistência de uma cultura consolidada de integridade social e carência de indicadores integrados de saúde e bem-estar.

Nesse cenário, a Enfermagem Corporativa consolida-se como um elo estratégico indispensável para conectar a saúde ocupacional, a responsabilidade socioambiental e a governança executiva. Ao transpor os limites da consulta ambulatorial, o enfermeiro corporativo atua como consultor de sustentabilidade humana, instrumentalizando a governança da empresa com evidências epidemiológicas reais. As contribuições prioritárias da Enfermagem Corporativa englobam:

1. Estruturação do Programa de Prevenção da Fadiga e Promoção do Sono Seguro para a equipe operacional e condutores, associando rastreio cardiovascular e controle de distúrbios osteomusculares;
2. Implantação de protocolos de Acolhimento em Saúde Mental e Escuta Qualificada, garantindo a identificação precoce do estresse ocupacional e da síndrome de burnout;
3. Participação técnica nos Comitês de Ética e Governança, auxiliando na divulgação dos canais de denúncia de assédio e assegurando sigilo e acolhimento clínico humanizado às vítimas;
4. Geração de relatórios periódicos de inteligência epidemiológica (absenteísmo, sinistralidade, perfil de morbidade), alinhando a gestão de riscos aos padrões internacionais GRI 403;
5. Fortalecimento da contribuição da empresa aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, com ênfase no ODS 3 (Saúde e Bem-Estar) e no ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico).

5 CONCLUSÃO

O presente estudo evidenciou que a consolidação da agenda ESG em empresas do segmento de logística de transporte rodoviário requer o enfrentamento de vulnerabilidades estruturais no eixo social, sobretudo no que tange à prevenção da fadiga, ao combate ao assédio, à segurança psicológica e à

redução da elevada rotatividade de pessoal. Os dados analisados confirmam que a empresa investigada opera em um nível gerencial intermediário, necessitando transitar de uma conformidade passiva para uma governança sustentável proativa e centrada nas pessoas.

A contribuição original deste trabalho reside na demonstração de que a Enfermagem Corporativa possui competências conceituais, metodológicas e clínicas para atuar como catalisadora estratégica dessa transformação. Ao integrar a vigilância epidemiológica, o cuidado humanizado, a promoção da saúde e a produção de indicadores gerenciais, o enfermeiro corporativo qualifica o pilar social e confere robustez à governança corporativa, alinhando os processos logísticos aos padrões do ODS 3 e ODS 8.

Como limitações da pesquisa, apontam-se o delineamento em formato de estudo de caso único e o emprego de amostra não probabilística por conveniência, fatores que restringem a generalização estatística imediata dos dados a outros cenários e setores de mercado. Recomenda-se, para investigações futuras, o desenvolvimento de estudos multicêntricos no setor de transportes, o desenho de intervenções longitudinais com avaliação de impacto da implementação de programas de enfermagem corporativa e a criação de matrizes de indicadores específicos de enfermagem para auditorias ESG.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). ABNT PR 2030:2023: Ambiental, social e governança (ESG) - Conceitos, diretrizes e modelo de avaliação e direcionamento para organizações. Rio de Janeiro: ABNT, 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 07 (NR-07): Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2022.

CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM (COFEN). Resolução COFEN nº 581/2018: Atualiza, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, os procedimentos para Registro de Títulos de Pós-Graduação Lato e Stricto Sensu concedido a Enfermeiros e aprova a lista das especialidades. Brasília, DF: COFEN, 2018.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). GRI 403: Occupational Health and Safety 2018. Amsterdam: Global Sustainability Standards Board (GSSB), 2018.

KNOX, K. E. *et al.* Corporate health management and nursing leadership in sustainability frameworks: integrating ESG metrics with occupational wellbeing. Journal of Advanced Nursing, v. 79, n. 8, p. 2840-2852, 2023.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Metodologia científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). Promoção da saúde no ambiente de trabalho: estratégias e diretrizes para ambientes saudáveis. Brasília, DF: OPAS/OMS, 2020.

RIBEIRO, M. A.; SILVA, C. R. Enfermagem do trabalho e os novos paradigmas da gestão corporativa: do cuidado assistencial à governança em saúde. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 75, n. 4, e20210450, 2022.

ROGERS, B. Occupational and environmental health nursing: concepts and practice. 3. ed. Philadelphia: Saunders, 2020.

SANTOS, L. F.; OLIVEIRA, P. H. Governança socioambiental e saúde do trabalhador: uma análise das práticas ESG no transporte rodoviário de cargas no Brasil. Revista de Administração e Sustentabilidade, v. 14, n. 2, p. 115-132, 2023.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2021.