



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ANDREZA OLIVEIRA DE ARAUJO

**PRÁTICAS ESG (*ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE*) E GESTÃO DO
CAPITAL HUMANO NAS EMPRESAS DO RANKING FORBES BRASIL 2021**

**CAMPINA GRANDE
2022**

ANDREZA OLIVEIRA DE ARAUJO

**PRÁTICAS ESG (*ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE*) E GESTÃO DO
CAPITAL HUMANO NAS EMPRESAS DO RANKING FORBES BRASIL 2021**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentando ao Departamento do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Contabilidade Gerencial

Orientador: Profa. Dra. Roseane Patrícia de Araújo Silva

CAMPINA GRANDE

2022

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A663p Araujo, Andreza Oliveira de.
Práticas ESG (Environmental, Social, Governance) e gestão do capital humano nas empresas do Ranking Forbes Brasil 2021 [manuscrito] / Andreza Oliveira de Araujo. - 2022.
30 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2022.
"Orientação : Profa. Dra. Roseane Patrícia de Araújo Silva, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."
1. ESG - environment, Social and Governance. 2. Gestão do Capital Humano. 3. Responsabilidade Social Corporativa. I.
Título

21. ed. CDD 658.408

ANDREZA OLIVEIRA DE ARAUJO

PRÁTICAS ESG (*ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE*) E GESTÃO DO
CAPITAL HUMANO NAS EMPRESAS DO RANKING FORBES BRASIL 2021

Trabalho de Conclusão de Curso apresentando
ao Departamento do Curso de Bacharelado em
Ciências Contábeis da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à obtenção
do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Contabilidade
Gerencial

Aprovada em: 17/03/2022.

BANCA EXAMINADORA

Roseane Patrícia de Araújo Silva

Profa. Dra. Roseane Patrícia de Araújo Silva (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dieng

Prof. Dr. Mamadou Dieng
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Isabel

Profa. Me. Isabel Joselita Barbosa da Rocha Alves
Instituto Federal da Paraíba (UEPB)

A Deus, pelo dom da vida e a minha família e amigos pelo suporte, companheirismo, amor e amizade.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	08
2	RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA.....	10
3	ESG (<i>environment, social and governance</i>)	12
4	GESTÃO DO CAPITAL HUMANO.....	13
5	METODOLOGIA	14
5.1	Definição das dimensões KLD para avaliação das práticas ESG.....	15
5.2	Padrão <i>Standards GRI 404</i> para avaliação das práticas de gestão do Capital Humano.....	17
5.3	Análise estatística dos dados.....	18
6	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS.....	18
6.1	Qualidade da divulgação das práticas ESG.....	18
6.2	Qualidade da divulgação das práticas ESG de acordo com os setores.....	20
6.3	Correlação entre as Práticas ESG e Capital Humano – Dimensão Qualitativa KLD.....	21
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
	REFERÊNCIAS	28

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Definição das dimensões KLD.....	16
Quadro 2	Índices <i>Standards GRI 404</i>	17
Tabela 1	Pontuações das empresas que divulgaram suas práticas ESG nos Relatórios Integrados; com respectivas médias correspondentes à cada empresa e indicador KLD.....	18
Tabela 2	Pontuações por Setores obtidos através da média; correspondentes à cada setor e indicador KLD.....	20
Tabela 3	Médias aritméticas do Capital Humano - Índices <i>Standards GRI 404</i> e Práticas ESG de acordo com as Dimensões Qualitativas KLD para cálculo das correlações entre as variáveis.....	21
Tabela 4	Correlação <i>rho de Spearman</i> entre as Práticas ESG e a variável Capital Humano – <i>GRI 404</i>	22
Tabela 5	Médias aritméticas do Capital Humano – REE Dimensão Qualitativa KLD e Práticas ESG para cálculo das correlações entre as variáveis.....	23
Tabela 6	Correlação <i>rho de Spearman</i> entre as Práticas ESG e a variável Capital Humano – REE Dimensão Qualitativa KLD.....	24

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CH	Capital Humano
COM	Comunidades
CSR	<i>Corporate Social Responsibility</i>
DH	Direitos Humanos
DIV	Diversidade
GOV	Governança Corporativa
LA	Lucro por ação
LL	Lucro Líquido
MA	Meio Ambiente
Me	Média Aritmética
PRO	Produtos
REE	Relação entre Empregados
RH	Recursos Humanos
ROA	Retorno sobre Ativos

PRÁTICAS ESG (*ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE*) E GESTÃO DO CAPITAL HUMANO NAS EMPRESAS DO RANKING FORBES BRASIL 2021

ESG PRACTICES (*ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE) AND HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN FORBES BRAZIL 2021 RANKING COMPANIES*)

Andreza Oliveira de Araujo¹

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a relação da gestão do capital humano presente nas empresas com a divulgação dos indicadores das práticas de desempenho sustentável ESG (*environment, social and governance*). A amostra é composta por 21 empresas que estão listadas no *Ranking Forbes Brasil 2021*. Os dados para análise ESG foram colhidos através dos Relatos Integrados disponibilizados pelas empresas e analisados através de métricas estabelecidas pelo índice KLD, que caracteriza a implementação do CSR nas empresas dentro de uma grande quantidade de dimensões, utilizada de forma adaptada em alguns estudos. As dimensões incluem: comunidade, governança corporativa, diversidade, relações entre empregados, ambiente, direitos humanos e produtos. Para a coleta das informações relacionadas ao capital humano presente nas organizações, serão coletados dados através dos anexos GRI, de acordo com as métricas *GRI Standards 404*, disponibilizadas pelas companhias. Classifica-se metodologicamente como uma pesquisa exploratória, descritiva e quali-quantitativa. Os principais resultados apresentados pela aferição da correlação *rho* de *Spearman*, demonstram que não há correlação entre as Práticas ESG e o capital humano coletados através dos dados das métricas dos Índices *Standards GRI 404*, refutando-se a hipótese levantada nessa investigação. Contudo, ao utilizar como variável um novo parâmetro, sendo ele a Relação entre empregados, estabelecida pelas Dimensões Qualitativas KLD, há correlação estatística significativa (0,657) em relação às Práticas ESG. Nesse sentido, a REE possui correlação positiva diretamente proporcional, e aceita-se a hipótese estabelecida. Concluiu-se que os parâmetros utilizados pela literatura como variável para medição do Capital Humano, referenciada nessa investigação, apresentam resultados divergentes quando correlacionados às Práticas ESG.

Palavras-Chave: ESG (*environment, social and governance*). Capital Humano. Responsabilidade Social Corporativa.

¹Concluinte do Curso de Ciências Contábeis, UEPB-Campus I. andreza.oliveira.a17@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship of the management of human capital the management of human capital in enterprises with the dissemination of ESG sustainable performance practice indicators (environment, social and governance). The sample consists of 21 companies that are listed in the Forbes Brazil 2021 Ranking. The data for ESG analysis were collected through the Integrated Reports made available by the companies and analyzed through metrics established by the KLD index, which characterizes the implementation of CSR in companies within a large amount of dimensions, used in an adapted way in some studies. Dimensions include: community, corporate governance, diversity, employee relationships, environment, human rights and products. For the collection of information related to human capital present in organizations, data will be collected through the GRI annexes, according to the metrics GRI Standards 404, made available by companies. It is classified methodologically as an exploratory, descriptive and quali-quantitative research. The main results presented by Spearman's ρ correlation, demonstrate that there is no correlation between ESG practices and human capital collected through the metrics data of the Standards Indexes GRI 404, refuting the hypothesis raised in this investigation. However, when using a new parameter as a variable, being the Relation between employees, established by the Qualitative Dimensions KLD, there is a significant statistical correlation (0.657) in relation to the ESG Practices. In this sense, REE has a directly proportional positive correlation, and the established hypothesis is accepted. It was concluded that the parameters used in the literature as a variable for the measurement of Human Capital, referenced in this investigation, present divergent results when correlated to the ESG Practices.

Keywords: ESG (environment, social and governance). Human Capital. Corporate Social Responsibility.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos anos, observa-se mudanças no que diz respeito às presunções acerca das práticas de responsabilidade executadas pelas organizações. Um grande número de pesquisas, supõem que o investimento em proteção ao ambiente natural pode gerar benefícios financeiros (KING, A. and LENOX, M., 2001). Além disso, o aumento das discussões a respeito da inclusão, diversidade, respeito, educação, mudanças climáticas, efeito estufa, extinção de espécies, responsabilidade, dentre outros; têm gerado um aumento da crítica social e busca de mecanismos que possam minimizar as práticas humanas relacionadas à futuros riscos ao meio ambiente, a sociedade, a política e conseqüentemente a humanidade.

Uma das preocupações mais recorrentes da atualidade é a escassez dos recursos naturais e os impactos negativos no meio ambiente. Deste modo, a ONU (Organização das Nações Unidas), vem realizando diversas Assembleias para discutir, dentre outros, problemas sociais, ambientais e políticas, que possam ameaçar gerações futuras. A criação de estratégias para minimização desses impactos, pode ser observada na elaboração de iniciativas que

desenvolvem métricas com o objetivo de instigar o desenvolvimento de práticas responsáveis e orientar os setores empresariais para este fim.

Com o incentivo dessas condutas, após o ano de 2015, houve um aumento na utilização de informações divulgadas acerca das práticas sustentáveis para tomada de decisões de investidores e gestores (ALEXANDRINO, T. C., 2020). Além disso, há um crescente investimento na divulgação dessas iniciativas de sustentabilidade disponibilizadas pelas organizações, como o investimento em Relatórios de Sustentabilidade e recentemente o Relatório Integrado, que possibilitam a verificação de informações e análise de dados acerca dos projetos sustentáveis desenvolvidos pela empresa, aumentando assim, sua valorização no mercado.

Dentro das empresas, os colaboradores e inovadores que colocam tais práticas em desenvolvimento, são conhecidos frequentemente como o Capital Humano das organizações. O capital humano, o qual representa uma parte importante do valor de um negócio, através de uma nova percepção dos atuais gestores, onde se cria o pressuposto de que colaboradores interligam a relação entre empresas e mercado. Dessa relação, há uma ampla gama de informações e conhecimentos adquiridos pelos funcionários, que podem ser utilizados para crescimento ou detrimento de uma firma (CARMO, D. R.; SANTANA, L. C.; TRIGO, A. C., 2015). Embora a Teoria dos *stakeholders* afirme que o foco das instituições devem ser os acionistas e as partes relacionadas (ALEXANDRINO, T. C., 2020), estudos apontam que investimento no capital humano das organizações podem gerar crescimento econômico.

Em consequência às afirmações citadas anteriormente, busca-se analisar a relação entre o capital humano presente nas empresas e as práticas de sustentabilidade empresarial desenvolvidas pelas organizações, buscando estabelecer a relação do impacto causado pelos colaboradores no desenvolvimento e inovação de atividades e projetos que possam gerar benefícios através da Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Neste sentido, as discussões estabelecidas para análise destes impactos foram através das métricas de sustentabilidade estabelecidas pelo ESG (*Environment, social and governance*). Segundo Cek e Eyupoglu (2020), as informações divulgadas através dos dados ESG têm aumentado substancialmente a demanda de *stakeholders* e criação de uma maior prestação de contas pelas empresas.

Este estudo irá analisar dados fornecidos pelas empresas do *Ranking Forbes Brasil 2021*, revista que a partir de 2003 dispõe a classificação anual das empresas de capital aberto, baseado em vendas, lucros, ativos e valor de mercado. No ano de 2021, foram divulgadas as seguintes empresas: (01) Itaú Unibanco Holding, (02) Vale, (03) Banco Bradesco,

(04) Petrobras, (05) Banco do Brasil, (06) JBS, (07) Banco BTG Pactual, (08) Itaúsa, (09) Eletrobras, (10) B3, (11) Marfrig Global Foods, (12) CSN, (13) WEG, (14) Suzano papel e celulose, (15) Gerdau, (16) Magazine Luiza, (17) CPFL energia, (18) Companhia Brasileira de Distribuição, (19) Braskem, (20) Ultrapar participações, (21) Rede D'Or São Luiz. Os dados para análise serão colhidos através dos Relatos Integrados disponibilizados pelas empresas e analisados através de métricas estabelecidas pelo KLD. Para a coleta dos dados relacionados ao capital humano presente nas organizações, serão coletados dados através dos anexos GRI, de acordo com as métricas *GRI Standards 404* e ações voltadas para as práticas de capital humano evidenciadas pelos próprios relatórios integrados, como ações e projetos, disponibilizadas pelas companhias.

A relevância deste estudo se baseia na incipiência do tema em pesquisas acadêmicas brasileiras publicadas. Além disso, irá contribuir para que colaboradores e *stakeholders* verifiquem o aumento das práticas de sustentabilidade através do capital humano das empresas, verifiquem quais são os impactos na sociedade e na organização; e analisem o aumento dessas práticas no decorrer do ano de 2020.

Diante do que foi exposto, o presente estudo evidencia a seguinte questão: **Qual é a relação da gestão do capital humano presente nas empresas com a divulgação dos indicadores das práticas de desempenho sustentável ESG (*environment, social and governance*) das empresas que estão listadas no *Ranking Forbes Brasil 2021*?**

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Responsabilidade Social Corporativa

As organizações possuem papel transformador da sociedade, comprometidas com responsabilidades no que tange à prática de ações que possam desenvolver a dignidade humana, sem contudo, prejudicar colaboradores, clientes e fornecedores. Dessa forma, cabe às organizações não só a obtenção de lucros, como também o atendimento à sociedade em geral. (BASSETTO, L. I., 2010) e (SAVITZ, A. W.; WEBER, K., 2006 apud BASSETTO, L. I., 2010).

Desse modo, destaca-se o termo habitualmente utilizado e discutido na atualidade pelas organizações, instituições, estudiosos e pesquisadores, o chamado “Desenvolvimento Sustentável”. Neste sentido, as empresas passam a se preocupar com dimensões além das frequentemente discutidas, como os lucros e desempenho financeiro, e passam a ter uma visão sistêmica e ampla de questões como meio ambiente e a sociedade. Dessa forma, adota-se o ideal de que uma empresa sustentável não é aquela que apenas gera lucros para acionistas e foca-se

nos interesses internos, como também, protege o meio ambiente e aumenta a perspectiva de melhoria de vida da sociedade em que mantém relações (SAVITZ, A. W.; WEBER, K., 2006 apud BASSETTO, L. I., 2010).

Segundo Bassetto (2010), um dos modelos gerenciais frequentemente abordados acerca da Sustentabilidade empresarial, é conhecido como TBL (*triple bottom line*), em que se baseia em três dimensões que garantem a viabilidade econômica, a consciência ambiental e a responsabilidade social. Esses três pilares são articulados e alicerçados na gestão de um negócio, para desenvolvimento de práticas e estratégias dentro da empresa, mantendo-os em constante equilíbrio.

Para buscar informações sobre as empresas, *stakeholders* e demais partes interessadas, requerem-se informações além das divulgadas pelos relatórios financeiros, busca-se cada vez mais por relatórios que além das informações financeiras contenham informações não financeiras, como é o caso dos atuais Relatos Integrados. A procura por essas informações baseia-se no fornecimento de divulgações acerca de projetos, iniciativas e práticas da empresa, que cumprem com os requisitos exigidos diante do cenário de Responsabilidade Social que está sendo determinado pela sociedade.

Para análise financeira das empresas são utilizadas informações disponíveis nas demonstrações contábeis, no entanto, quando o assunto é sustentabilidade e suas práticas estratégicas, não há um modelo único que possa nortear e medir os padrões das práticas desenvolvidas dentro de uma organização. Deste modo, destacam-se selos, *standards*, e certificações que através dos Relatórios Integrados ou Relatórios de Sustentabilidade compõem parte desse informativo e apresentam métricas de estratégias desenvolvidas pela empresa (BASSETTO, L. I., 2010).

Dentre as iniciativas, assim como afirma Bassetto (2010), apresentam-se os denominados: Pacto Global (*Global Compact*), GRI (*Global Report Initiative*), ISO (*International Organization for Standardization*), ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis), dentre outros, que buscam orientar os setores empresariais a fornecerem informações não financeiras e estimularem a adoção de práticas sustentáveis nas organizações.

Portanto, apesar da não obrigatoriedade da divulgação das informações acerca das Responsabilidades Sociais das organizações e suas práticas de sustentabilidade, o mercado através de *stakeholders*, investidores, clientes e governo têm exercido um caráter normativo de exigência dessas iniciativas nas empresas, como também, estão sendo reivindicadas pela sociedade. Dessa forma, é responsabilidade das organizações buscarem desenvolver práticas

inovadoras e reais que invistam nessas práticas e possibilitem a permanência ativa do negócio diante da concorrência de mercado.

2.2 ESG (*environment, social and governance*)

As práticas ESG discutidas recentemente, estão inseridas no âmbito da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), referindo-se à decência, relacionamentos, conduta e relação da empresa com o ambiente. Os fatores ESG ressaltam a importância das questões ambientais, sociais e econômicas das práticas corporativas que crescem ano após ano. Inicialmente, conduzidos a partir da proposta da ONU (Organização das Nações Unidas), sugerida pelo então Secretário Geral Kofi. A. Annan em 2005 (PRI/UNEP FI, 2012 apud CARLOS, M. da G. de O., & MORAIS, D. O. C. de., 2021)

Segundo Carlos e Morais (2017), as questões envolvendo as práticas ESG, relaciona a amplitude das três esferas que a compõem, buscando compreender como as práticas e fatores estabelecidos nesta esfera podem impactar ativos e gerar valores, tanto para clientes como colaboradores.

Diante disso PRI/UNEP FI (2012 apud CARLOS, M. da G. de O., & MORAIS, D. O. C. de., 2021), definem as três esferas dos fatores ESG da seguinte forma:

- a) Ambiente (E) – Exemplos de questões ambientais incluem a perda de biodiversidade, gases de efeito estufa (GEE), os impactos das mudanças climáticas, energia renovável, eficiência energética, o esgotamento de recursos, química poluição, gestão de resíduos, esgotamento de água doce, oceano acidificação, destruição do ozônio estratosférico, mudanças no uso da terra, e os ciclos de nitrogênio e fósforo.
- b) social (S) - Exemplos de questões sociais incluem atividades em zonas de conflito, distribuição de produtos de comércio justo, saúde e acesso a medicina, segurança do trabalho e qualidade da saúde, HIV/AIDS, o trabalho normas na cadeia de abastecimento, trabalho infantil, escravidão, relações com as comunidades locais, gestão de capital humano, relações com empregado, diversidade, armas controversas, e liberdade de associação.
- c) Governança Corporativa (G) - Exemplos de questões de governança incluem benefícios executivos e compensação, suborno e corrupção, os direitos dos acionistas, ética nos negócios, a diversidade de bordo, estrutura de administração, diretores independentes, gestão de riscos, sistemas silvo de apito diálogo entre os interessados, lobbying e divulgação. Esta categoria pode também incluem questões de estratégia de negócios, tanto as implicações de estratégia de negócios para as questões ambientais e sociais, e como a estratégia está a ser implementada.

Segundo Alexandrino (2020), um dos fatores que determinam a utilização das práticas ESG, é a geração de valor a longo prazo almejada pelas empresas, o que se busca através de uma prestação de contas que vai além das demonstrações financeiras, envolvendo

uma gama de questões de desempenho sustentável e a realização de novos relatórios para divulgação de informações.

Como afirmam Cek e Eyupoglu (2020): “Recomenda-se que cada empresa divulgue informações das suas práticas ESG para aumentar sua reputação e prestação de contas, o que pode criar valor para o negócio. Como resultado, ESG tem se transformado no indicador principal de uma performance não financeira da companhia”. A divulgação das práticas ESG além de gerar benefícios para a sociedade, meio ambiente e sistema de governança, também pode ser precursora para desempenho no mercado, geração de valor e renome para a entidade.

Diante disso, as práticas de desenvolvimento sustentáveis difundidas pelas métricas ESG, estão sendo cada vez mais utilizadas e adotadas pelas organizações que desejam aumentar valores no mercado, conseqüentemente visando os *stakeholders*, as partes interessadas e a sociedade como um todo.

2.3 GESTÃO DO CAPITAL HUMANO

O conhecimento é um dos principais recursos utilizados como fator de produção, substituindo o que anteriormente tinha foco no capital, mão-de-obra ou na terra. Após o capitalismo, a sociedade passou a priorizar os trabalhadores do conhecimento e trabalhadores de serviços, ficando para trás o proletariado. (DRUCKER, P. F., 1970 apud SOARES, R. M. dos S., 2015).

O conhecimento dos trabalhadores de uma empresa, pode ser caracterizado como um ativo intangível, conhecido comumente como Capital Intelectual. Segundo o MERITUM (2002), o capital humano é definido como o conhecimento que empregados levam consigo quando os mesmos deixam a empresa. Isso inclui o conhecimento, as habilidades e experiências das pessoas. Parte desse conhecimento é único e individual, outros são abrangentes. Como exemplos, a capacidade de inovar, criatividade, *know-how* e experiências anteriores; capacidade de trabalhar em grupo, flexibilidade, tolerância, motivação, satisfação, capacidade de aprendizado e educação.

Neste sentido, competências, habilidades, conhecimentos, experiências, atitudes, executam um papel crucial dentro das organizações, contribuindo para a produção, o desempenho e a eficiência das organizações. Como afirma Brás (2007 apud SOARES, R. M. dos S., 2015), o capital humano é um dos intangíveis mais importantes para o desempenho das sociedades do conhecimento.

Devido ao seu caráter único, difícil de igualar, raro em alguns casos e suas habilidades que geram valor, o capital humano produz vantagem competitiva dentro das

empresas (Barney, 1991). É, portanto, o único ativo apreciável nas empresas, pois como afirma Ulrich (1998 apud SOARES, R. M. dos S., 2015), ativos como edifícios, máquinas e equipamentos, são depreciados e perdem seus valores no momento de sua aquisição.

Observa-se o papel significativo desempenhado pelos colaboradores de uma empresa, sendo chamados de capital humano, por serem considerados ativos de uma entidade e possuírem a capacidade de gerar lucros futuros devido à suas habilidades e competências executadas nas organizações.

Dessa forma, a seguinte hipótese (H1) foi desenvolvida para esta pesquisa:

H1: A gestão do capital humano presente nas empresas está positivamente associada à divulgação das práticas de desempenho sustentáveis ESG.

3 METODOLOGIA

Segundo Silva e Menezes (2005), a pesquisa pode ser definida como um conjunto de ações, onde são sugeridas propostas para a resolução de um problema, como base procedimentos sistemáticos e racionais. Dessa forma, realiza-se uma pesquisa quando se há um problema e não se possui informações substancialmente suficientes para solucioná-lo.

A pesquisa foi elaborada com base nos Relatórios Integrados disponibilizados pelas empresas que fazem parte do *Ranking Forbes Brasil 2021* (Itaú Unibanco Holding, Vale, Banco Bradesco, Petrobras, Banco do Brasil, JBS, Banco BTG Pactual, Itaúsa, Eletrobras, B3, Marfrig Global Foods, CSN, WEG, Suzano papel e celulose, Gerdau, Magazine Luiza, CPFL energia, Companhia Brasileira de Distribuição, Brakem, Ultrapar participações, Rede D'Or São Luiz). Com relação aos objetivos da pesquisa, pode-se classificar como uma pesquisa exploratória e descritiva. Sendo uma pesquisa exploratória, pois estudos relacionados ao tema ainda foram pouco explorados até o momento (Gil, 2002). Como também envolve o uso de coleta de dados utilizando técnicas de coleta documental e análise de conteúdo (LAKATOS, E. & ANDRADE, M. 2003, p. 165).

Quanto aos os procedimentos técnicos, a maneira pela qual obteve-se os dados necessários para elaboração da pesquisa, foram realizados através de um delineamento constituído de uma pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. (SILVA, E. & MENEZES, E. 2013). A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida baseando-se em materiais já elaborados, em sua maioria constituídos de artigos científicos, livros e publicações periódicas. Como pesquisa de campo, foram analisados dados coletados nos Relatórios Integrados para auferir os quantitativos das práticas ESG, tais práticas foram analisadas utilizando uma metodologia adaptada as métricas KLD. Na gestão do capital humano, foram coletados dados dos *Standards*

GRI 404 e ações voltadas para as práticas de capital humano consideradas pelos próprios relatórios integrados, como ações e projetos desenvolvidos pelas companhias. Todas as informações e dados coletados estão presentes nos relatórios disponibilizados em *websites*.

Na abordagem do problema, a pesquisa foi classificada como pesquisa qualitativa e quantitativa. Como pesquisa quantitativa pode-se considerar a tradução dos números em informações e opiniões com o objetivo de analisá-las e classificá-las. Ainda, pode-se classificá-la como pesquisa qualitativa ao haver uma ligação entre a subjetividade e a objetividade do sujeito que não poderá ser traduzida em números (SILVA, E. & MENEZES, E. 2013).

Diante disso, o presente estudo caracteriza-se do ponto de vista de sua natureza, como uma pesquisa básica e aplicada. A pesquisa será básica por gerar novos conhecimentos que serão úteis para avanço da ciência, envolvendo interesses de ampla dimensão, envolvendo gestão do capital humano e seu impacto nas práticas de sustentabilidade que podem gerar interesses tanto dos *stakeholders* como da sociedade em geral. Adicionalmente, a pesquisa terá caráter aplicado, pois objetiva aplicar os conhecimentos na prática para solução de problemas específicos, abordando os interesses locais (PRODANOV, C., FREITAS, E., 2013). Para coleta de dados que responda ao questionamento central deste artigo, a pesquisa baseou-se no *GRI Standards 404*, onde aborda o tópico capacitação e educação dentro dos sistemas sociais em que está inserida (GRI, 2016). Como também, considerou as ações voltadas para as práticas de capital humano divulgadas pelos próprios relatórios integrados, como apresentadas no Quadro 1, através do indicador “Relações entre empregados”.

Neste sentido, a atual pesquisa abordou a relação da gestão do capital humano presente nas empresas com a divulgação dos indicadores das práticas de desempenho sustentável ESG (ambiental, social, governança) das empresas que estão listadas no *Ranking Forbes 2021*. Os dados foram coletados através dos Relatórios Integrados disponibilizados pelas empresas em sites oficiais, correspondendo à análise do ano de 2020. Em seguida foram levantadas as análises dos resultados, como também as conclusões acerca da proposta estabelecida no problema de pesquisa. Os principais benefícios do atual estudo é apresentar os impactos da gestão do capital humano na divulgação das práticas de sustentabilidade de acordo com as métricas ESG.

3.1 Definição das dimensões KLD para avaliação das práticas ESG

O índice KLD que caracteriza a implementação do CSR (*Corporate Social Responsibility*) nas empresas dentro de uma grande quantidade de dimensões tem sido utilizado de forma adaptada em alguns estudos (WANG, W. K. et al., 2021). As dimensões incluem

comunidade, governança corporativa, diversidade, relações entre empregados, ambiente, direitos humanos e produtos, como indicados no Quadro 1. Para atribuição dos pesos em cada dimensão qualitativa KLD, os relatórios integrados de cada companhia foram lidos e analisados integralmente. Dessa forma, quando a divulgação acerca de determinada métrica estabelecida apresenta qualidade, abordagem, projetos e relevância para as ações das práticas ESG, o valor atribuído corresponderá à “1”. Caso a companhia cumpra com o critério estabelecido de forma fragilizada (apenas citando-o), o valor atribuído corresponderá a “0,5”. Do contrário, se a companhia não cita determinada métrica para análise qualitativa, assume o valor de “0”. Seguindo o modelo de Wang et al. (2021), adaptando a metodologia das métricas KLD, resumiu-se os índices em sete dimensões, as quais abrangem suas definições e estabelecem a análise a seguir:

Quadro 1 – Definição das dimensões KLD

Dimensão Qualitativa	Definição	Métrica para Pontuação
Comunidade (COM)	As ações de doação para instituições de caridade e estabelecimento de reações com a comunidade.	Generosidade em doações; Doação inovativa; Apoio para moradias; Apoio para educação; Doações para instituições de caridades fora dos USA; Programas voluntários Outros pontos fortes.
Governança Corporativa (GOV)	Regulações que associam as informações financeiras e a estrutura de uma corporação.	Compensação limitada; Liderança intensa; Transparência intensa; Política contábil intensa, Outros pontos fortes.
Diversidade (DIV)	Promoção ativa de minorias e mulheres para o topo da posição administrativa e participação no quadro de diretores.	CEO; Promoção; Quadro de diretores; Benefícios familiares; Contratação de mulheres/minorias; Empregos destinados à incapacitados; Políticas progressistas para gays/lésbicas; Outros pontos fortes.
Relação entre Empregados (REE)	Preocupações relacionadas à segurança no trabalho; Programas de bem-estar do trabalho, e significativa participação nos lucros.	Intensa união entre as relações; Não há políticas de demissão; Participação nos lucros; Envolvimento entre empregados; Benefícios para aposentados; Saúde e segurança; Outros pontos fortes.
Meio Ambiente (MA)	Programas de prevenção relacionados à poluição, doações para conservação organizacional e demonstração de preocupação com o meio ambiente no dia a dia das operações.	Produtos e serviços que gerem benefícios; Prevenção da poluição; Reciclagem; Combustíveis alternativos; Propriedade, fábrica e equipamentos;

		Outros pontos positivos.
Direitos humanos (DH)	Promoção ativa de empregos “direitos e proteção, os direitos concedidos à negros e grupos minoritários” e proteção de oportunidade de trabalho.	Operações positivas no Sul da África; Boas relações com indígenas; Direitos do trabalho sólidos; Outros pontos fortes.
Produtos (PRO)	Promoção ativa de produtos seguros, marketing, e garantia de qualidade.	Qualidade; R&B/Inovação; Benefícios para desvantagem econômica; Outros pontos fortes.

Fonte: Wang et al. (2021)

3.2 Padrão *Standards GRI 404* para avaliação das práticas de gestão do Capital Humano

As métricas utilizadas para coleta de dados da análise da gestão de capital humano, foram baseados nos *Standards GRI 404*. As diretrizes que elaboram o GRI, constituem-se de princípios, informações e orientações que englobam 103 indicadores de desempenho. De acordo com os indicadores sociais, referem-se as práticas laborais, direitos humanos, desempenho social, relação com trabalhadores, informações sobre empregos, saúde e segurança no trabalho, diversidade, igualdade de oportunidades e formação profissional (SOARES, R. M. dos S., 2015).

Os índices serão avaliados de acordo com o Padrão GRI especificado no Quadro 2. Dessa forma, quando a companhia cumpre com a análise do critério estabelecido por um desses indicadores, o valor atribuído corresponderá à “1”. Do contrário, se a companhia não cumpre com o indicador em análise, assume o valor de “0”. Os índices serão avaliados de acordo com o Padrão GRI especificado no Quadro 2. Além disso, avaliou-se as ações voltadas para as práticas de capital humano consideradas pelos próprios relatórios integrados, como apresentadas no Quadro 1, através da Dimensão Qualitativa KLD “Relações entre empregados”.

Quadro 2 – Índices *Standards GRI 404*

Conteúdos Específicos	Definição	Requisitos de relato
Conteúdo 404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado.	a. Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período coberto pelo relatório, discriminada por: <ol style="list-style-type: none"> i. Gênero ii. Categoria funcional
Conteúdo 404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	a. Tipo e escopo de programas implementados e de assistência prestada para aperfeiçoar as competências dos empregados.

		b. Programas de assistência para transição de carreira oferecidos visando facilitar a empregabilidade continuada e a gestão de final de carreira devido a aposentadoria ou rescisão do contrato de trabalho.
Conteúdo 404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	a. Percentual do total de empregados, discriminados por gêneros e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período coberto pelo relatório.

Fonte: *Global Reporting Initiative* (2016)

3.3 Análise estatística dos dados

Para análise dos dados, utilizou-se a estatística descritiva: média e desvio padrão, como também a correlação *rho de Spearman* entre as variáveis do estudo, sendo o nível de divulgação das práticas ESG, baseadas nas práticas KLD a variável independente e a Gestão do Capital Humanos divulgadas de acordo com o Padrão GRI e as ações voltadas para as práticas de capital humano consideradas pelos próprios relatórios integrados, a variável dependente.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 Qualidade da divulgação das práticas ESG

A tabela 1 apresenta o nível de divulgação das empresas de acordo com a média aritmética. Os dados calculados foram obtidos a partir da leitura dos relatórios integrados das companhias e atribuídos pesos entre 0; 0,5 e 1,0, como descritos anteriormente.

Tabela 1 Pontuações e médias aritméticas das práticas ESG, coletados através dos Relatórios Integrados

Empresas		Dimensões KLD das Práticas ESG							
		COM	GOV	DIV	REE	MA	DH	PRO	Me
1	Vale	0,964	0,885	0,750	0,767	0,920	0,875	1,00	0,880
2	Itaú Unibanco Holding	0,750	0,967	0,900	0,906	0,938	0,670	0,872	0,857
3	CSN	0,875	0,917	0,750	0,905	0,846	0,667	1,00	0,851
4	Companhia Brasileira de Distribuição	0,933	0,800	0,800	0,859	0,827	0,743	0,906	0,838
5	Suzano Papel e Celulose	0,775	0,700	0,813	0,967	0,906	0,667	0,906	0,819
6	Petrobras	0,863	0,867	0,589	0,867	0,883	0,688	0,962	0,817
7	WEG	0,786	0,969	0,750	0,917	0,865	0,500	0,929	0,816

8	Magazine Luiza	0,667	1,00	0,833	0,833	0,833	0,500	0,963	0,804
9	Banco do Brasil	0,800	0,840	0,875	0,857	0,833	0,500	0,879	0,798
10	JBS	0,717	0,889	0,646	0,750	0,961	0,633	0,964	0,794
11	Banco Bradesco	0,808	0,875	0,750	0,778	0,833	0,625	0,871	0,791
12	Ultrapar participações	0,750	1,00	0,750	0,786	0,722	0,500	0,900	0,773
13	Banco BTG Pactual	0,800	0,917	0,750	0,750	0,708	0,500	0,917	0,763
14	Gerdau	0,875	0,694	0,722	0,738	0,854	0,500	0,882	0,752
15	B3	0,633	0,750	0,667	0,714	0,750	0,750	0,938	0,743
16	Marfrig Global Foods	0,813	0,813	0,500	0,700	0,854	0,500	0,972	0,736
17	Eletrobras	0,778	0,683	0,700	0,688	0,772	0,667	0,813	0,729
18	Rede D'Or São Luiz	0,714	0,800	1,00	0,875	0,786	0,00	0,813	0,713
19	CPFL Energia	0,750	0,750	0,625	0,692	0,773	0,500	0,819	0,701
20	Braskem	0,714	0,583	0,750	0,667	0,821	0,500	0,792	0,689
21	ITAUSA	0,786	0,857	0,500	0,667	0,500	0,500	0,813	0,660
	Me – Dimensão Qualitativa KLD	0,788	0,836	0,734	0,794	0,818	0,571	0,900	

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A partir da análise dos dados, destaca-se as empresas com práticas ESG divulgadas que obtiveram destaques positivos e negativos na avaliação qualitativa das informações obtidas através da análise dos Relatórios Integrados.

Na análise da média geral aritmética, destaca-se a Vale (0,880), como empresa que apresenta melhor qualidade na avaliação das Práticas ESG, sendo as dimensões qualitativas KLD, comunidade (0,964), direitos humanos (0,875) e produtos (1,00) com maiores pontuações na divulgação. Através do relatório, constatou-se que a empresa apresenta um número de ações e práticas consideráveis no quesito comunidade e direitos humanos, os quais podem estar associadas a tragédia com o rompimento da barragem de Brumadinho-MG, ocorrido em 2018, onde a Vale após o rompimento da barragem estabeleceu projetos de reparação nas localidades (G1 GLOBO, 2022). Em contraponto, com menor pontuação na avaliação das práticas ESG, destaca-se a ITAUSA (0,660). A empresa apresenta também informações fragilizadas nas dimensões qualitativas KLD referente a diversidade (0,500), relação entre empregados (0,667), meio ambiente (0,500) e direitos humanos (0,500).

Ao analisar a média aritmética de cada dimensão qualitativa ESG isoladamente, os destaques ocorrem nas práticas relacionadas à comunidade (0,788), governança corporativa (0,836), relação entre empregados (0,794), meio ambiente (0,818) e produtos (0,900). Pode-se assumir através dos Relatos Integrados que as melhores práticas relacionadas a comunidade e relacionamento entre empregados se deve ao aumento de doações e ações de enftretamento à

Covid-19, conhecido como coronavírus (SARS-CoV-2), que causou grandes impactos para a sociedade de maneira globalizada, sendo caracterizada como pandemia no dia 11 de março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

A qualidade das práticas ESG relacionadas à dimensão Direitos Humanos (0,571), possui a menor pontuação de acordo com a média aritmética. De acordo com o Quadro 1, a definição e as métricas para pontuação da dimensão qualitativa KLD referente aos direitos humanos, possuem forte ligação com direitos aos negros e grupos minoritários, como indígenas e quilombolas; e oportunidades de trabalhos. Na análise dos relatórios, observou-se que poucas empresas aderiram à essas práticas. As empresas que apresentam maior nível qualitativo nessa dimensão possuem políticas de proteção aos ribeirinhos, oportunidade de trabalhos para negros, indígenas e amarelos; apresentação do quadro de liderança onde possuem grupos minoritários em seu quadro e ações em comunidades que dão oportunidades para esses grupos.

4.2 Qualidade da divulgação das práticas ESG de acordo com os setores

Após análise da divulgação das práticas ESG nas empresas, as mesmas foram acopladas em seus respectivos setores, foram eles: Setor de Comércio (Magazine Luiza e Companhia Brasileira de Distribuição); Setor Financeiro (Itaú Unibanco *Holding*, Banco Bradesco, Banco do Brasil, Banco BTG Pactual, Itaúsa e B3); Setor Químico (Braskem), Setor de Alimentos (JBS e Marfrig Global Foods); Setor Energia Elétrica (Eletrobras e CPFL Energia), Setor Hospitais (Rede D'Or São Luiz); Setor de Petróleo (Petrobras e Ultrapar Participações); Setor Papel e Celulose (Suzano Papel e Celulose); Setor de Mineração (Vale); Setor Siderurgia e Metalurgia (CSN e Gerdau) e Setor Máquinas e Equipamentos (WEG), apresentados na tabela 2 a seguir:

Tabela 2 Pontuações das práticas ESG alocadas por Setores

Setores		Dimensões KLD das Práticas ESG							
		COM	GOV	DIV	REE	MA	DH	PRO	Me
1	Setor de Mineração	0,964	0,885	0,750	0,767	0,920	0,875	1,00	0,880
2	Setor Comércio	0,800	0,9000	0,817	0,846	0,830	0,621	0,935	0,821
3	Suzano Papel e Celulose	0,775	0,700	0,813	0,967	0,906	0,667	0,906	0,819
4	Setor Máquinas e Equipamentos	0,786	0,969	0,750	0,917	0,865	0,500	0,929	0,816
5	Setor de Siderurgia e Metalurgia	0,875	0,806	0,736	0,821	0,850	0,583	0,941	0,802
6	Setor Petrobras	0,807	0,933	0,670	0,826	0,802	0,594	0,931	0,795
7	Setor de Alimentos	0,765	0,851	0,573	0,725	0,908	0,567	0,968	0,765
8	Setor Energia Elétrica	0,764	0,716	0,663	0,690	0,772	0,583	0,816	0,715

9	Setor Hospitalais	0,714	0,800	1,00	0,875	0,786	0,00	0,813	0,713
10	Setor Químico	0,714	0,583	0,750	0,667	0,821	0,500	0,792	0,689
11	Setor Financeiro	0,654	0,744	0,635	0,667	0,652	0,506	0,755	0,659

Fonte: Dados da pesquisa (2022))

A tabela 2 apresenta a distribuição dos dados das informações das práticas ESG distribuídas por setores, possibilitando a verificação da média aritmética e o modo como se comporta considerando cada grupo. Vale ressaltar que alguns setores possuem apenas uma empresa, tal fator deve ser considerado na análise.

Dessa forma, pode-se destacar positivamente o Setor Mineração (0,880), onde suas maiores práticas ESG concentram-se na dimensão qualitativa KLD; comunidade (0,964), meio ambiente (0,920), direitos humanos (0,875) e produtos (1,00). Em contraponto o setor que possui as informações das práticas ESG apresentadas de forma fragilizada diz respeito ao Setor Financeiro (0,659), sendo os índices de dimensão qualitativa KLD; comunidade (0,654), diversidade (0,635), meio ambiente (0,652) e direitos humanos (0,506), os que apresentaram menor pontuação das práticas ESG na análise.

4.3 Correlação entre as Práticas ESG e Capital Humano Índices - *Standards GRI 404*

Para aferição da correlação *rho de Spearman* entre as variáveis do estudo, utilizou-se as médias aritméticas dos conteúdos específicos do Capital Humano - Índices *Standards GRI 404* e das Práticas ESG de acordo com as Dimensões Qualitativas KLD (Quadro 1), como demonstradas na Tabela 3 a seguir:

Tabela 3 Médias aritméticas do Capital Humano – GRI 404 e Práticas ESG para cálculo das correlações entre as variáveis

	Empresas	Capital Humano - GRI 404	Práticas ESG
1	Vale	1,000	0,885
2	Itaú Unibanco Holding	1,000	0,967
3	CSN	1,000	0,917
4	Companhia Brasileira de Distribuição	0,000	0,800
5	Suzano Papel e Celulose	0,667	0,700
6	Petrobras	1,000	0,867
7	WEG	0,000	0,969
8	Magazine Luiza	1,000	1,00
9	Banco do Brasil	0,667	0,840

10	JBS	0,667	0,889
11	Banco Bradesco	1,000	0,875
12	Ultrapar participações	0,333	1,00
13	Banco BTG Pactual	1,000	0,917
14	Gerdau	0,000	0,694
15	B3	1,000	0,750
16	Marfrig Global Foods	1,000	0,813
17	Eletrobras	1,000	0,683
18	Rede D'Or São Luiz	0,333	0,800
19	CPFL Energia	0,667	0,750
20	Braskem	0,000	0,583
21	ITAUSA	1,000	0,857
	Média Aritmética	0,683	0,836

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Tabela 4 – Correlação *rho de Spearman* entre as Práticas ESG e a variável Capital Humano – *GRI 404*

	Média	Desvio Padrão	N	Coefficiente de Correlação	Sig (1 extremidade)
Capital Humano - GRI 404	0,6825	0,40106	21	0,127	0,291
Práticas ESG	0,7775	0,5922	-	-	-

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Com os dados acima descritos na tabela 3, utilizou-se a correlação *rho Spearman* para encontrar os dados informados na Tabela 4, a seguir:

Considerando a correlação *rho de Spearman*, em que valores entre 0,0 a 0,19 possuem uma correlação “muito fraca”, pode-se denotar que a variável dependente Capital Humano - Índices *Standards GRI 404* não possui correlação com as Práticas ESG avaliadas pela Dimensão Qualitativa KLD. Portanto, utilizando como variável os parâmetros o *GRI 404* para análise, a hipótese (H1) é refutada, tal considera que a gestão do capital humano presente nas empresas está positivamente associada à divulgação das práticas de desempenho sustentáveis ESG.

Sendo assim, compreende-se que os resultados obtidos expostos na Tabela 4, estabelecem que as Práticas ESG desenvolvidas pelas empresas são independentes da atuação

do Capital Humano segundo os Índices *Standards GRI 404*, relacionado com as práticas específicas promovidas pelas companhias e disponibilizados nos Relatos Integrados.

4.4 Correlação entre as Práticas ESG e Capital Humano - Dimensão Qualitativa KLD

Diante dos resultados encontrados no tópico anterior, em que não foi encontrada correlação entre o Capital Humano - Índices *Standards GRI 404* e as Práticas ESG, optou-se por aferir a correlação *rho de Spearman*, utilizando a variável Relação entre empregados (REE). A REE faz parte das Dimensões Qualitativas KLD e possui métricas para pontuação (Quadro1) que estão inseridas nas práticas relacionados ao capital humano.

Dessa forma, obteve-se as médias aritméticas das Práticas ESG (ressalta-se que a dimensão qualitativa REE não compõe a média, pois o resultado poderia ser enviesado); e o Capital Humano de acordo com a relação entre empregados (dimensão qualitativa KLD), como demonstradas na tabela 5.

Tabela 5 Médias aritméticas do Capital Humano – REE e Práticas ESG para cálculo das correlações entre as variáveis

	Empresas	REE Dimensão Qualitativa KLD	Práticas ESG
1	Vale	0,767	0,899
2	Itaú Unibanco Holding	0,906	0,849
3	CSN	0,905	0,842
4	Companhia Brasileira de Distribuição	0,859	0,835
5	Suzano Papel e Celulose	0,967	0,819
6	Petrobras	0,867	0,809
7	WEG	0,917	0,816
8	Magazine Luiza	0,833	0,799
9	Banco do Brasil	0,857	0,788
10	JBS	0,750	0,802
11	Banco Bradesco	0,778	0,794
12	Ultrapar participações	0,786	0,770
13	Banco BTG Pactual	0,750	0,765
14	Gerdau	0,738	0,755
15	B3	0,714	0,748
16	Marfrig Global Foods	0,700	0,742
17	Eletrobras	0,688	0,735
18	Rede D'Or São Luiz	0,875	0,685

19	CPFL Energia	0,692	0,703
20	Braskem	0,667	0,693
21	ITAUSA	0,667	0,659
	Média Aritmética	0,794	0,775

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Sendo assim, com os dados descritos acima na tabela 5, utilizou-se a correlação *rhô Spearman* para encontrar os dados informados na tabela 6, a seguir:

Tabela 6 – Correlação *rhô de Spearman* entre as Práticas ESG e a variável Capital Humano – REE Dimensão Qualitativa KLD

	Média	Desvio Padrão	N	Coefficiente de Correlação	Sig (1 extremidade)
REE – Dimensão Qualitativa KLD	0,79443	0,0,91846	21	0,657**	0,001
Práticas ESG	0,7747	0,0,5924	-	-	-

** A Correlação é significativa no nível 0,01 (1 extremidade)

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Observando a correlação *rhô de Spearman* na tabela 6, em que valores entre 0,4 a 0,69 possuem uma correlação “moderada”, pode-se constatar que a variável Relação entre Empregados (CH), estabelecida pelas Dimensões Qualitativas KLD, possui correlação estatística significativa (0,657) em relação às Práticas ESG. Denota-se que essa correlação é positiva, ou seja, os valores mais elevados dos dados de uma variável estão associados aos índices mais altos da outra variável. Nesse sentido, infere-se que de acordo com os dados apresentados, a variável dependente Capital Humano (REE – Dimensão Qualitativa KLD) e a variável independente Práticas ESG, supõe que à medida que uma aumenta, a outra também irá aumentar de forma diretamente proporcional. Portanto, a hipótese de número 1 (H1) é aceita, tal considera que a gestão do capital humano presente nas empresas está positivamente associada à divulgação das práticas de desempenho sustentáveis ESG.

A partir disso, pode-se salientar que os parâmetros utilizados pela literatura para medição do Capital Humano, referenciada nessa investigação, apresentam resultados divergentes. Enquanto a análise utilizando as métricas estabelecidas pelo Índice *Standards GRI 404* refuta a hipótese 1 (H1), à contraponto utilizando as métricas investigadas segundo a dimensão KLD para Relação entre empregados a hipótese 1 (H1) é aceita, constatando correlação entre as variáveis nesse quesito.

Nesse sentido, considera-se que para obtenção, desenvolvimento e aumento da qualidade das práticas de desenvolvimento sustentáveis ESG, utilizando o capital humano da companhia, deve-se considerar a adequação e ampliação das ações voltadas para os Recursos Humanos. As empresas que obtiveram maior pontuação na REE-Dimensão Qualitativa KLD (Itaú Unibanco *Holding*; Suzano Papel e Celulose; WEG e CSN); apresentam em seus relatórios práticas que promoveram saúde e segurança no âmbito do enfrentamento à Covid-19, como também no trabalho; capacitação, treinamentos e *trainees*; benefícios aos colaboradores; estratégia de remuneração e incentivos.

Portanto, através dos resultados e análise dessa pesquisa, compreende-se que, embora os parâmetros divulgados pelo Relatos Integrados nos Índices GRI, a respeito do investimento nas ações relacionadas ao *Standards GRI 404*, não sejam relevantes para obtenção de nível elevado da divulgação das práticas ESG. No entanto, a atuação da companhia diretamente relacionada ao RH e a inserção de práticas e ações que atendam requisitos de urgência atuais (como a pandemia), intensificam ações voltadas ao capital humano, e dessa forma podem gerar melhores níveis na divulgação das Práticas ESG.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação da gestão do capital humano presente nas empresas com a divulgação dos indicadores das práticas de desempenho sustentável ESG (*environment, social and governance*) das empresas que estão listadas no *Ranking Forbes Brasil 2021*, aferida por meio dos dados coletados acerca das Práticas ESG e do Índice *Standards GRI 404*, presentes nos Relatórios Integrados das empresas. As seguintes práticas ESG foram coletadas de acordo com as Dimensões Qualitativas KLD: comunidade, governança corporativa, diversidade, relação entre empregados, meio ambiente, direitos humanos e produtos. A amostra da pesquisa foi composta por 21 empresas que fazem parte do *Ranking Forbes Brasil 2021*, que dispõe a classificação anual das empresas de capital aberto, baseado em vendas, lucros, ativos e valor de mercado; listadas a seguir: Itaú Unibanco Holding, Vale, Banco Bradesco, Petrobras, Banco do Brasil, JBS, Banco BTG Pactual, Itaúsa, Eletrobras, B3, Marfrig Global Foods, CSN, WEG, Suzano papel e celulose, Gerdau, Magazine Luiza, CPFL energia, Companhia Brasileira de Distribuição, Braskem, Ultrapar participações, Rede D'Or São Luiz. Nesse contexto, foram utilizados e analisados os Relatórios Integrados e de Sustentabilidade disponibilizados pelas empresas em sites oficiais, correspondendo à análise do ano de 2020.

Diante dos principais resultados encontrados, pode-se aferir que a empresa com melhor índice de divulgação dos indicadores das práticas de desempenho sustentável ESG, foi a Vale (0,880), sendo as dimensões qualitativas KLD, comunidade (0,964), direitos humanos (0,875) e produtos (1,00) com maiores pontuações na divulgação, denotando-se uma preocupação maior com essas dimensões. A contraponto, denota-se que a empresa ITAUSA (0,660), possui o menor índice nos resultados. A qualidade das práticas ESG relacionadas à dimensão direitos humanos (0,571), possui a menor pontuação de acordo com a média aritmética. A definição e as métricas para pontuação referente aos direitos humanos, possuem forte ligação com direitos aos negros e grupos minoritários, como indígenas e quilombolas; portanto, pode-se concluir que algumas empresas ainda não implantaram ações e políticas significativas nesse quesito.

Analisando os setores ao qual as empresas estão acopladas, destaca-se a o setor de mineração (0,880) com melhor índice de divulgação. Em contraponto o setor que possui as informações das práticas ESG apresentadas de forma fragilizada diz respeito ao Setor Financeiro (0,659). Vale ressaltar que alguns setores possuem apenas uma empresa, tal fator deve ser considerado na análise.

Através da correlação *rho* de *Spearman*, pode-se denotar que a variável independente capital humano - Índices *Standards GRI 404* não possui correlação com as Práticas ESG avaliadas pela dimensão qualitativa KLD. Portanto, utilizando como variável os parâmetros o *GRI 404* para análise, a hipótese considerando a gestão do capital humano presente nas empresas associada à divulgação das práticas de desempenho sustentáveis ESG, é refutada. Porém, a correlação *rho* de *Spearman* entre a variável relação entre empregados (CH), estabelecida pelas dimensões qualitativas KLD, possui correlação estatística significativa (0,657) em relação às práticas ESG. Nesse sentido, infere-se que de acordo com os dados apresentados, a variável dependente capital humano (REE – dimensão qualitativa KLD) e a variável independente Práticas ESG, possuem correlação positiva, diretamente proporcional. Portanto, analisando o segundo cenário a hipótese de número 1 (H1) é aceita, tal considera que gestão do capital humano presente nas empresas está positivamente associada à divulgação das práticas de desempenho sustentáveis ESG. A partir disso, pode-se salientar que os parâmetros utilizados pela literatura para medição do Capital Humano, referenciada nessa investigação, apresentam resultados divergentes. Enquanto a análise utilizando as métricas estabelecidas pelo Índice *Standards GRI 404* refuta a hipótese 1 (H1), à contraponto utilizando as métricas investigadas segundo a dimensão KLD para relação entre empregados, a hipótese 1 (H1) é aceita, constatando correlação.

Nesse sentido, considera-se que para obtenção, desenvolvimento e aumento da qualidade das práticas de desenvolvimento sustentáveis ESG, utilizando o capital humano da companhia, deve-se considerar a adequação e ampliação das ações voltadas para os Recursos Humanos.

A relevância deste estudo se baseia na incipiência do tema em pesquisas acadêmicas brasileiras publicadas. Além disso, busca compreender de forma analítica o comportamento das empresas em relação ao desenvolvimento das práticas de desenvolvimento sustentáveis, bem como o dos setores de forma generalizada. Além disso, busca compreender como métricas específicas, no caso capital humano, podem ter influência na divulgação das práticas ESG das companhias, contribuindo para que colaboradores e *stakeholders* verifiquem o aumento das práticas de sustentabilidade através do RH das empresas, averiguem quais são os impactos na sociedade e na organização; e analisem o aumento dessas práticas em uma série temporal ao longo dos anos.

Como fatores limitantes para esta pesquisa, pode-se destacar a quantidade de empresas da amostra, o recorte temporal e a variável escolhida, o que limitou a análise de conteúdo e os resultados do modelo estatístico, tornando a pesquisa divergente e subjetiva.

Para futuros estudos, sugere-se a adoção de uma maior amostra de empresas, envolvendo uma maior quantidade de companhias distribuídas e acopladas em setores, com um recorte temporal ampliado e a inclusão de mais variáveis, que permita uma análise mais abrangente do estudo. Como variável, sugere-se a inclusão da dimensão econômica para dimensionar as práticas de desenvolvimento sustentáveis, relacionando-as ao LL (lucro líquido), LA (lucro por ação), ROA (retorno sobre ativos); entre outros.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRINO, T. C. **Análise da relação entre os indicadores de desempenho sustentável (ESG) e desempenho econômico-financeiro de empresas listadas na B3**. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020.
- BARNEY, J. **Firm Resources and Sustained Competitive Advantage**. Journal of Management. 1991, Vol. 17, No 1, 99 – 120. Disponível em: <(Barney, 1991). ([https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202019/Barney%20\(1991\).pdf](https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202019/Barney%20(1991).pdf))> Acesso em 19 de Agosto de 2021.
- BASSETTO, L. I. **A incorporação da responsabilidade social e sustentabilidade: um estudo baseado no relatório de gestão 2005 da companhia paranaense de energia – COPEL**. Gest. Prod., São Carlos, v.17, n. 3, p. 639 – 651, 2010. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2010000300016>
- BROGI, M. & LAGASIO, V. **Environmental, social, and governance and company profitability: Are financial intermediaries different?**. Corporate Social Responsibility and Environmental Management. 2019;26:576-587. October 2018.
- CARLOS, M. da G. de O., & MORAIS, D. O. C. de. **Responsabilidade Social Empresarial no Setor Bancário: Análise a partir dos Fatores ESG**. Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente. ISSN: 2359-1048. Dezembro de 2017. Disponível em: <<http://engemausp.submissao.com.br/19/anais/arquivos/518.pdf>>. Acesso em 20 de agosto de 2021.
- CARMO, D. R.; SANTANA, L. C. & TRIGO, A. C. **A valorização do Capital Humano nas organizações: Um estudo de caso da R&B Comercial**. Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 133-155.
- CEK, K., & EYUPOGLU, S. **Does environmental, social and governance performance influence economic performance?** Journal of Business Economics and Management, 21(4), 1165-1184. February 2020. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.12725>
- G1 GLOBO. **Brumadinho: Quase 1 ano depois do acordo da Vale, projetos de reparação da tragédia vão sair do papel**. Belo Horizonte, 31 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2022/01/31/brumadinho-quase-1-ano-depois-do-acordo-da-vale-projetos-de-reparacao-da-tragedia-va-sair-do-papel-saiba-quais-sao.ghtml>. Acesso em 08 de março de 2022.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GRI, Global Reporting Initiative. **GRI 404: Capacitação e Educação**.2016
- KING, A. & LENOX, M. **Does it Really Pay to be Green? An Empirical Study of Firm Environmental and Financial Performance**. Journal of Industrial Ecology. 5(1)105-116. December 2001.
- LAKATOS, E. M. & ANDRADE, M. de M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003. Disponível em: <http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view>. Acesso em 14 de Setembro de 2021.

MERITUM PROJECT. **Guidelines For Managing And Reporting On Intangibles** (Intellectual Capital Report). 2002. Disponível em: <<https://cristinachaminade.files.wordpress.com/2018/07/meritum-guidelines.pdf>> Acesso em 17 de agosto de 2021.

Organização Mundial da Saúde (OMS), Organização Pan-americana da saúde (OPAS). **Folha informativa COVID-19 - Escritório da OPAS e da OMS no Brasil:** Principais Informações. Ago. 2020. Disponível em:<<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em: 22 de fev. 2022.

PRODANOV, C. C.& FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico:** Métodos e Técnicas de Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2. ed. Universidade Feevale. Brasil, Rio Grande do Sul, 2013.

SILVA, E. L. da & MENEZES, E.M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.138p. Disponível em: <https://tccbiblio.paginas.ufsc.br/files/2010/09/024_Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_d_e_teses_e_dissertacoes1.pdf>. Acesso em 14 de Setembro de 2021.

SOARES, R. M. dos S. **O Capital Humano:** métodos de mensuração e a divulgação de informação a seu respeito. 2015. Dissertação (Mestrado em Contabilidade e Finanças) – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, 2015. Disponível em: <https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/7843/1/REGINA_SOARES_MCF_2015.pdf>. Acesso em 17 de agosto de 2021.

WANG, W.-K., WU, S.-F., NOURANI, M., KWEH, Q. L., & CHEN, J. (2021). **La Responsabilidad Social Corporativa, los Intangibles y el Desempeño Dinámico de las Aerolíneas Estadounidenses:** Corporate Social Responsibility, Intangibles, and Dynamic Performance of the U.S. Airlines. *Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review*, 24(1), 104–115. <https://doi.org/10.6018/rcsar.357891>