5º CONGRESSO UFU DE CONTABILIDADE
19 e 20 de outubro de 2023
Uberlândia-MG

ESG E ESTRATÉGIAS SOCIAIS CORPORATIVAS: UM ESTUDO COM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS BRASILEIRAS DE CAPITAL ABERTO DE 2019-2021

Ana Carolina Siqueira Pelegrini (UFU) - acsp.siqueira@gmail.com

Graciela Dias Coelho Jones (UFU) - graciela.dcjones@gmail.com

Resumo:

O ESG tem sido pauta de muitas discussões no mundo corporativo considerando três principais aspectos: ambiental social e governança corporativa. O objetivo desta pesquisa é apresentar as estratégias sociais corporativas divulgadas no Relatório Integrado, em atendimento ao aspecto social do ESG, das instituições financeiras de capital aberto brasileiras, listadas na B3, de 2019-2021. No desenvolvimento da pesquisa, é dado destaque à participação feminina, racial e de pessoas com deficiência. O trabalho aborda contextualização das práticas ESG, enfatizando o aspecto social e apresenta os dados divulgados pelas instituições financeiras, descrevendo tópicos de diversidade, inclusão, benefícios, rotatividade e desligamento de colaboradores. A amostra da pesquisa compreende seis instituições financeiras (bancos), com destaque no ranking do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) 2022/2023. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva. Adotou-se as pesquisas bibliográfica e documental. A coleta de dados contou com informações extraídas dos Relatórios Integrados dos anos de 2019, 2020 e 2021. Como principais resultados, tem-se que o Santander e o Banco Pan são as instituições com maiores diversidades e inclusão mas também, apresentam os maiores índices de rotatividade e desligamento de colaboradores. Os resultados revelam, ainda, que as pautas ESG reforçam os direitos trabalhistas e humanos, e que as instituições financeiras estão comprometidas em atender aos Princípios do Pacto Global. Sugere-se, para futuras pesquisas e em caráter comparativo, ampliar a amostra de estudo e avaliar o desempenho em instituições financeiras não listadas na B3. Sugere-se também realizar a mensuração dos impactos das atividades nas comunidades, avaliando os indicadores de empregabilidade.

Palavras-chave: *ESG, Responsabilidade Social, Instituições Financeiras, Relatórios Integrados.*

Área temática: *Contabilidade para Usuários Externos*

ESG E ESTRATÉGIAS SOCIAIS CORPORATIVAS: UM ESTUDO COM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS BRASILEIRAS DE CAPITAL ABERTO DE 2019-2021

Resumo

O *ESG* tem sido pauta de muitas discussões no mundo corporativo considerando três principais aspectos: ambiental social e governança corporativa. O objetivo desta pesquisa é apresentar as estratégias sociais corporativas divulgadas no Relatório Integrado, em atendimento ao aspecto social do *ESG*, das instituições financeiras de capital aberto brasileiras, listadas na B3, de 2019-2021. No desenvolvimento da pesquisa, é dado destaque à participação feminina, racial e de pessoas com deficiência. O trabalho aborda contextualização das práticas *ESG*, enfatizando o aspecto social e apresenta os dados divulgados pelas instituições financeiras, descrevendo tópicos de diversidade, inclusão, benefícios, rotatividade e desligamento de colaboradores. A amostra da pesquisa compreende seis instituições financeiras (bancos), com destaque no *ranking* do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) 2022/2023. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e descritiva. Adotou-se as pesquisas bibliográfica e documental. A coleta de dados contou com informações extraídas dos Relatórios Integrados dos anos de 2019, 2020 e 2021. Como principais resultados, tem-se que o Santander e o Banco Pan são as instituições com maiores diversidades e inclusão mas também, apresentam os maiores índices de rotatividade e desligamento de colaboradores. Os resultados revelam, ainda, que as pautas *ESG* reforçam os direitos trabalhistas e humanos, e que as instituições financeiras estão comprometidas em atender aos Princípios do Pacto Global. Sugere-se, para futuras pesquisas e em caráter comparativo, ampliar a amostra de estudo e avaliar o desempenho em instituições financeiras não listadas na B3. Sugere-se também realizar a mensuração dos impactos das atividades nas comunidades, avaliando os indicadores de empregabilidade.

Palavras-chave: *ESG*; Responsabilidade Social; Instituições Financeiras; Relatórios Integrados.

Área temática do evento: Contabilidade para usuários externos.

1. INTRODUÇÃO

A responsabilidade social corporativa, a qualidade de vida, os programas de saúde e a valorização do colaborador têm sido medidas desenvolvidas ao longo dos anos na tentativa de amenizar os altos índices de depreciação do capital humano das entidades. No entanto, uma pesquisa realizada pela Associação Internacional de Gerenciamento de Estresse *(International Stress Management Association - ISMA)* demonstra que, a cada 100 milhões de trabalhadores brasileiros, 30 milhões sofrem com a síndrome do esgotamento profissional (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO, 2018).

Esta síndrome tem sido recorrente em muitos segmentos do mercado de trabalho e na categoria bancária não é diferente. Representando 1% dos empregos formais no país, nos últimos 10 anos, os afastamentos por acidente do trabalho de especialidade mental e comportamental passaram a representar 24% das licenças para tratamento de saúde da categoria. Entre as principais queixas registradas destacam-se: pressão por metas abusivas e assédio moral (SINDICATO DOS BANCÁRIOS, 2022).

O aumento das discussões sobre o tema está transformando também a visão dos investidores e clientes. Informações sobre o desenvolvimento e os riscos em torno dos aspectos *ESG (Environmental, social, and corporate governance*) têm sido relevantes, e a divulgação de forma transparente e eficaz que antes eram voluntárias, estão se tornando obrigatórias para atender o mercado global (COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS, 2022).

Os indicadores de *ESG* estão contribuindo para avaliação e desempenho da performace em relação à sustentabilidade. As discussões são divididas em três principais e importantes aspectos: a responsabilidade ambiental, a responsabilidade social e a responsabilidade de governança corporativa das empresas (RIBEIRO; LIMA, 2022).

O presente trabalho tem ênfase no aspecto social, considerando que a dimensão social do *ESG* abrange práticas empresariais que afetam a sociedade em geral, incluindo funcionários, fornecedores, clientes e comunidades locais. Uma das principais preocupações, neste aspecto, é a diversidade no local de trabalho, incluindo a igualdade salarial e o acesso igualitário às oportunidades de carreira para todos os funcionários, independentemente de sua origem, sexo biológico ou orientação sexual (ATCHABAHIAN, 2022).

A questão norteadora da presente pesquisa é: Quais são as estratégias sociais corporativas que têm sido adotadas pelas instituições financeiras listadas na B3, em atendimento ao aspecto social do *ESG*?

Para esta pesquisa, o objetivo é apresentar as estratégias sociais corporativas divulgadas no Relatório Integrado, em atendimento ao aspecto social do *ESG,* das instituições financeiras de capital aberto brasileiras, listadas na B3, de 2019-2021. No desenvolvimento da pesquisa, é dado destaque à participação feminina, racial e de pessoas com deficiência. O trabalho aborda uma contextualização das práticas *ESG*, enfatizando o aspecto social e apresenta os dados divulgados pelas instituições financeiras, descrevendo os tópicos de diversidade, inclusão, benefícios, rotatividade e desligamento do público interno.

Para tanto, são pesquisadas seis instituições financeiras de capital aberto listadas na Brasil, Bolsa, Balcão (B3). Trata-se de uma pesquisa qualitativa e de abordagem descritiva, que adotou para a coleta de dados informações contidas nos Relatórios Integrados dos anos de 2019, 2020 e 2021 das instituições financeiras, com destaque no *ranking* do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) 2022/2023.

Destaca-se que não é pretensão da presente pesquisa abordar todos os tópicos mencionados na Pauta *ESG* no aspecto social, sendo definidos prioritariamente para a realização do presente trabalho os tópicos de diversidade, inclusão e benefícios, não desprezando, contudo, a importância dos demais tópicos não abordados, que têm igual relevância.

A presente pesquisa tomou como base, com algumas adaptações, o estudo desenvolvido por Gomes et al. (2018). Para apresentação dos resultados, baseou-se nos estudos de Meneses Neto et al. (2022), Silva et al. (2016), Souza et al. (2022) e Marques et al. (2017).

A escolha do tema se deu pelo crescente investimento na pauta *ESG* nos últimos anos e pela importância de se estudar o que está sendo realizado para o desenvolvimento humano nas instituições financeiras nos últimos anos, tendo em vista o contexto da responsabilidade social corporativa em evidência.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 *ESG* : Uma Breve Contextualização

O relatório *Who Cares Wins: Connecting Financial Markets to a Changing World,*

criado durante uma publicação do Pacto Global, em 2004, foi o primeiro a mencionar a sigla *ESG*. A partir desse marco, o que era visto como atividade voluntária, também denominada responsabilidade social corporativa (*corporate social responsibility),* se transformou em questões para além da obtenção do lucro (ATCHABAHIAN, 2022).

As pautas *ESG* têm profunda relação com a temática da sustentabilidade que surgiu a partir de discussões socioambientais mundialmente debatidas desde a década de 1970. A Primeira Conferência das Nações Unidas registrou as primeiras discussões sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, na cidade de Estocolmo, em 1972, e ao longo dos anos as discussões foram aprofundadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) com a elaboração do Pacto Global em 2000. Segundo o Relatório de Gerenciamento de Riscos Globais (GRIS), em 2020 foram registrados investimentos de US$35,3 trilhões de dólares em projetos envolvendo sustentabilidade realizados nos cinco principais mercados globais: Austrália, Canadá, Europa, Estados Unidos e Japão (CVM, 2022).

Com base no exposto, Bezerra (2021) relata que as pautas representam um desafio para as questões ambientais, sociais e de governança corporativa:

Com o objetivo de buscar soluções para os desafios que podem comprometer a qualidade da vida humana no futuro, Kofi Annan, ex-secretário da ONU criou o Pacto Global em 2000, cuja função é estimular os CEOs de grandes instituições financeiras a adotarem critérios Ambientais, Sociais e de Governança (*ESG*, em inglês) conforme os Princípios do Investimento Responsável (PRI) e incentivar o crescimento sustentavel das corporações (BEZERRA, 2021).

Pelos estudiosos Henisz, Koller e Nuttall (2019) tem-se uma definição das siglas *ESG,* também conhecida na língua portuguesa como ASG:

• Ambiental (*Environment*): são os recursos consumidos e descartados pelas companhias e o impacto gerado na natureza, resultando em emissões de carbono e consequentes mudanças climáticas.

• Social (*Social*): representa o relacionamento e reputação entre as companhias e as comunidades e instituições impactadas direta ou indiretamente por elas, incluindo questões trabalhistas, diversidade e inclusão.

• Governança (*Governance*): configura a parte interna das práticas, controles e procedimentos que as companhias adotam para se autogerir e realizar tomada de decisões eficientes, seguindo exigências legais e as necessidades dos *stakeholders* (acionistas).

As propostas do Pacto Global surgiram com medidas para estimular o crescimento do desenvolvimento sustentável e criticar os efeitos do capitalismo. Os Princípios para o Investimento Responsável (PRI), lançados em 2006, por exemplo, contribuem para reforçar novos valores de orientação para a governança do mercado de capitais e finanças (BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL, 2021).

Considerando a evolução constate do tema e a crescente conscientização da inter-relação entre a sociedade e o meio ambiente têm gerado novas demandas de todas as partes interessadas, incluindo clientes, governos locais, reguladores e bancos. Todo este universo está interessado em buscar melhorias em suas próprias operações e, ao mesmo tempo, apoiar o bem-estar das comunidades em que estão localizadas (NITESCU; CRISTEA, 2020; RIBEIRO; LIMA, 2022).

Segundo Bergamini Júnior (2021), os *stakeholders* devem estar atentos aos investimentos em *ESG*, considerando também mudanças almejadas pelos cidadãos que vivem um modelo de liberalismo econômico vigente. Segundo ele, os conselhos administrativos das entidades devem cultivar a visão de curto prazo tendo em mente um futuro longínquo e fazendo escolhas que resultem em benefícios a longo prazo.

Nesse sentido, é importante ressaltar que o compromisso social deve ser genuíno e

sincero, e não apenas uma estratégia de marketing, para que a empresa possa construir uma imagem mais sustentável. Ser transparente em relação às suas práticas de negócios e estar disposto a receber críticas e sugestões para melhoria podem levar a uma maior colaboração e maior engajamento dos funcionários e das comunidades locais, resultando em maior inovação e vantagem competitiva (PACTO GLOBAL, 2018; MOTA FILHO, 2021).

2.1.1. Ênfase no aspecto social do *ESG*

No aspecto social, representado pela letra "S", novos termos surgem para o que, até então, não era considerado tangível para o resultado das entidades, como por exemplo, o capital humano, termo utilizado para referenciar o grupo de pessoas que trabalham em uma empresa e são os principais responsáveis pelo desenvolvimento daquele negócio. Para Wood Jr. e Picarelli Filho (2004), a demissão de um profissional capacitado representa uma perda significativa no ativo intangível do capital de uma instituição.

Albuquerque e Limongi (1998) estudaram a importância da responsabilidade social empresarial como uma forma de avaliar e gerir os impactos das atividades empresariais sobre os trabalhadores e a comunidade em geral e alertavam para o novo paradigma de vida da sociedade que está construindo: os novos valores e a qualidade de vida no trabalho. As empresas devem se adequar e apresentar conjuntos de melhorias e inovações gerenciais para alcançar o melhor desempenho na realização do trabalho e evitar perdas em seu capital humano.

Somando-se a esta ideia, Atchabahian (2022) ressalta a necessidade da adoção de políticas com diversidade e inclusão para garantir um ambiente de trabalho justo e igualitário. Dentro dessas políticas estão incluídos a promoção da igualdade salarial, a implementação de programas de capacitação e formação para pessoas de diferentes gênero e raças e a criação de políticas de não discriminação. Além disso, a autora destaca a importância da transparência e da prestação de contas como forma de garantir a legitimidade e a confiança aos *stakeholders*.

O Pacto Global (2000) consolida o que dizem estes estudiosos enfatizando a importância da gestão do capital humano como um dos princípios fundamentais da responsabilidade social empresarial. Além da adoção de novas políticas, a iniciativa reforça a importância da capacitação e formação dos trabalhadores como forma de melhorar a qualidade de vida e aumentar a produtividade das empresas.

Pesquisas comprovam que o *ESG* e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) influenciam o fluxo de caixa de uma companhia, facilitando o crescimento da receita, reduzindo custos, minimizando intervenções regulatórias e legais, aumentando a produtividades dos funcionários e otimizando investimentos e despesas de capitais (HENISZ; KOLLER; NUTTALL, 2019).

Para o presente trabalho, relacionar as medidas *ESG* com o setor bancário é importante considerando o olhar para o público externo. Nota-se o papel fundamental desempenhado pelos bancos ao intermediar recursos monetários em todas as atividades humanas e econômicas. As instituições financeiras são responsáveis por realizar empréstimos e financiamentos às pessoas jurídicas e físicas e atuam principalmente como intermediadores diretos no combate à desigualdade social (ARACIL et al., 2021, LEMES, 2022).

A discussão sobre o aspecto social do *ESG* envolve a análise dos métodos e técnicas utilizados pelas empresas para avaliar e gerir o impacto de suas atividades sobre os trabalhadores e a comunidade em geral. É fundamental a adoção de políticas de diversidade e inclusão, promoção da saúde e segurança dos trabalhadores e garantia de igualdade nas oportunidades. A capacitação e formação dos trabalhadores também são fundamentais para a melhoria da qualidade de vida e aumento da produtividade (LEMES, 2022).

2.2 Relato Integrado, ISE e Benefícios

A presente pesquisa adota para a coleta de dados as informações contidas nos Relatórios Integrados das instituições financeiras com destaque no *ranking* do Índice de Sustentabilidade Empresarial, com ênfase nos benefícios ofertados aos colaboradores.

O Relato Integrado é um documento que contém informações e dados relevantes de uma entidade, que surgiu como uma resposta à necessidade de comunicação abrangente e transparente das empresas a respeito de seus desempenhos financeiros e não financeiros. Sua principal função é integrar, em um único documento, informações relacionadas à diversos aspectos da empresa, como estratégia, governança corporativa, meio ambiente, sociedade, dentre outros. A importância do Relato Integrado está na sua capacidade gerar valor a partir de seis tipos de recursos: financeiro, manufaturado, natural, intelectual, humano, social e de relacionamento. Esses recursos fornecem informações sobre a empresa tanto para o público interno quando para o externo, permitindo uma visão abrangente do seu desempenho e impacto (GONÇALVES; ANJOS; FREITAS, 2019).

O Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) é o 4º maior índice de sustentabilidade do mundo, desde 2005, e tem como objetivo avaliar a eficiência econômica, o desempenho ambiental, a justiça social e a governança, possibilitando destaque às empresas e grupos comprometidos com a sustentabilidade (MACEDO et al., 2022). A relevância do ISE está em estimular a adoção, pelas empresas, de práticas mais responsáveis e, assim, contribuir para a redução de impactos negativos na sociedade e no meio ambiente, além de promover a atração de interesse de investidores que valorizam a sustentabilidade (B3, 2021; LEAL et al., 2019).

De acordo com B3 (2012), o ISE é a principal ferramenta de avaliação das empresas, por meio de consultas, audiências públicas, workshops e outras formas de aprimoramento e revisão de questionários, para se diferenciar de seus concorrentes. Esse processo confere legitimidade à metodologia adotada e reflete melhor as demandas sociais relacionadas à sustentabilidade empresarial.

Considerando que a presente pesquisa apresenta os principais benefícios ofertados pelas instituições financeiras, Chiavenato (2004) define o termo benefício como um conjunto de vantagens oferecidas pelas organizações aos seus colaboradores, além do salário, e têm como objetivo melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, aumentar a satisfação e motivação, assim como contribuir para a retenção de talentos. Os benefícios mais oferecidos estão o plano de saúde, vale-alimentação, seguro de vida, auxílio-creche, entre outros. Esses benefícios surgiram a partir da necessidade das empresas de atrair e reter os melhores talentos no mercado de trabalho e são importantes para a fidelização dos funcionários e competitividade das organizações.

Os direitos e benefícios dos trabalhadores do ramo bancário no Brasil são estabelecidos através de um acordo denominado Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários, firmado entre a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF) e a Federação Nacional dos Bancos (FENABAN). Entre os benefícios determinados pela convenção estão a jornada de trabalho de seis horas diárias, a participação nos lucros e resultados, o vale-refeição, o auxílio-creche, o seguro de vida, auxílio funerários e a previdência privada. Esses benefícios são considerados fundamentais para garantir a qualidade de vida dos trabalhadores e a manutenção de suas condições de trabalho (SINDICATO DOS BANCÁRIOS, 2022).

Além dos benefícios oferecidos, a legislação trabalhista brasileira concede à população leis de incentivo à diversidade e inclusão nas empresas. No aspecto social, a inclusão de grupos

historicamente excluídos no mercado de trabalho é essencial para o desenvolvimento sustentável da sociedade e para a construção de uma sociedade melhor (ATCHABAHIAN, 2022).

No setor bancário, a determinação do Banco Central do Brasil de inclusão da diversidade nos conselhos de administração das instituições financeiras tem ganhado destaque nos últimos anos. A inclusão de pessoas com deficiência e outros grupos marginalizados é importante dos pontos de vista social, econômico e empresarial (AZEVEDO, 2023).

2.3 Estudos Anteriores

Estudos relacionados aos temas *ESG*, responsabilidade social, benefícios, qualidade de vida no setor bancário foram levantados para construir e sustentar o objetivo da pesquisa.

O estudo de Meneses Neto et al. (2022) comparou as dimensões da *ESG* em empresas estatais de capital aberto, utilizando aspectos de *disclosure* e os Relatos Integrados disponibilizados. Os autores destacaram a importância do *disclosure* para a transparência e verificação da situação das organizações pelos *stakeholders*. Concluíram que a discussão sobre a *ESG* é uma vantagem competitiva e contribui para a melhoria do desempenho sustentável.

No estudo conduzido por Lemes (2022), foi examinada a implementação de práticas *ESG* em quatro grandes bancos de varejo no Brasil, levando em consideração a urgência climática e a necessidade de adotar modelos de negócios mais sustentáveis. A pesquisa qualitativa revelou que todas as empresas estudadas já incorporam o conceito de *ESG* em suas rotinas e estabelecem estratégias de sustentabilidade. No entanto, foram observadas diferenças significativas em relação às iniciativas sociais e à priorização da redução de impacto ambiental entre os bancos tradicionais e as *fintechs*. O estudo também identificou o grau de maturidade da área *ESG* no mercado e a mensuração dos impactos gerados como fatores limitantes.

No estudo realizado por Gomes et al. (2018), foi analisada a influência de um plano de benefícios individuais na motivação dos colaboradores de uma empresa familiar no ramo metalúrgico. Ao constatar a ausência de benefícios na organização, um questionário foi aplicado, estratificado por níveis hierárquicos e estado civil. A maioria dos colaboradores demonstrou preferência por benefícios relacionados à saúde e desejo de ter liberdade para escolher seus próprios benefícios. O estudo concluiu que a implementação de benefícios pode ter um impacto positivo na motivação dos colaboradores, ressaltando a importância de pesquisas sobre motivação e necessidades individuais e organizacionais em diferentes setores e tamanhos de empresas.

Silva et al. (2012) investigaram a presença da Síndrome de *Burnout* em funcionários de uma agência bancária, ressaltando a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho. A metodologia incluiu uma pesquisa exploratória, bibliográfica, descritiva e um estudo de caso com seis funcionários de um banco como amostra. Os resultados indicaram que fatores como a relação inadequada entre gerentes e funcionários, clientes e usuários exigentes, metas a cumprir, falta de segurança e condições de trabalho inadequadas, como cadeiras e mesas impróprias, contribuem para o aumento do nível de estresse dos bancários. O estudo também discutiu medidas que podem ser adotadas para reduzir o estresse no ambiente de trabalho.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

O objetivo da presente pesquisa é apresentar as estratégias sociais corporativas divulgadas no Relatório Integrado, em atendimento ao aspecto social do *ESG*, das instituições financeiras de capital aberto brasileiras, listadas na B3, de 2019-2021. No desenvolvimento da

pesquisa, é dado destaque à participação feminina, racial e de pessoas com deficiência. O trabalho aborda contextualização das práticas *ESG*, enfatizando o aspecto social e descrevendo os tópicos de diversidade, inclusão, benefícios, rotatividade e desligamento do quadro de colaboradores.

A pesquisa classifica-se, quanto ao problema de pesquisa, como qualitativa. Segundo Beuren (2003), a pesquisa qualitativa visa conhecer a natureza de um fenômeno social sem o uso de dados estatísticos como base do processo de análise da interação de certas variáveis, compreensão e classificação de processos dinâmicos vividos por grupos sociais.

Quanto ao objetivo, a pesquisa classifica-se como descritiva que, de acordo com Lakatos e Marconi (2003), objetiva descrever um fenômeno ou determinada característica de uma população. Para o presente trabalho foi realizado o registro, a análise e interpretação de informações, entretanto, trata-se de uma pesquisa analítica sem interferência do pesquisador.

Por se tratar de uma pesquisa descritiva, a coleta de dados foi levantada por meio do uso de fontes bibliográfica e documentais, visando descrever e explicar um fenômeno e identificar possíveis lacunas no conhecimento existente (BEUREN, 2006).

Os dados foram obtidos por meio de coleta documental de fontes de terceiros (BEUREN, 2003). Adotou-se para a coleta de dados informações contidas nos Relatórios Integrados dos anos de 2019, 2020 e 2021 das instituições financeiras, com destaque no *ranking* do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) 2022/2023.

Considera-se para a presente pesquisa, a análise da 18ª carteira do ISE B3 (apenas das instituições financeiras – bancos), vigente no período entre 02 de janeiro de 2023 e 29 de dezembro de 2023.

Assim, a amostra da presente pesquisa compreende seis instituições financeiras brasileiras de capital aberto, listadas na B3, com destaque no *ranking* do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) 2022/2023, que são elas: Banco do Brasil, Bradesco, Santander, Itaú Unibanco, BTG Pactual e Banco Pan.

Cabe como justificativa para a escolha, o fato de as instituições financeiras serem as principais responsáveis pelo desenvolvimento econômico e social de uma nação, pois permitem que recursos poupados sejam direcionados para investimentos que gerem emprego, renda e bem-estar. Elas também atuam como mecanismos de transferência de risco, permitindo a diversificação de portfólio e reduzindo a exposição individual dos investidores (SELAN, 2015).

Com base nisso, justifica-se a realização do presente estudo avaliando as práticas em instituições financeiras considerando que, elas exercerem um papel macroeconômico, elas também impactam a microeconomia, oferecendo serviços bancários básicos como contas correntes, cartões de crédito e empréstimos pessoais. Tais serviços permitem que os indivíduos tenham acesso a recursos financeiros para a realização de suas necessidades cotidianas, como pagamento de contas e compras de bens e serviços.

Para a coleta de dados, a presente pesquisa utiliza, ainda, informações fornecidas pelas próprias instituições financeiras e de matérias publicadas em sites institucionais, tais como: Comissão de valores Mobiliários (CVM), Banco Central, Pacto Global e FENABRAN, tendo em vista os fatos relevantes ocorridos durante o período de realização da pesquisa que podem contribuir para o comparativo desenvolvido.

Para este trabalho, a seleção pela temática *ESG* justifica-se, pois este tema vem ganhando destaque, tanto no setor público quanto no privado. A implementação de práticas socialmente responsáveis por parte das empresas pode trazer diversos benefícios, como atração e retenção de talentos, melhoria da imagem da empresa, aumento da satisfação e fidelidade do cliente, além da redução de riscos associados a crises de reputação. Além disso, o comprometimento social pode aumentar a colaboração e o envolvimento dos funcionários e das

comunidades locais, o que pode resultar em mais inovação e vantagem competitiva (LEMES, 2022; ARAÚJO, 2022).

O presente trabalho tomou como base, com algumas adaptações, o estudo desenvolvido por Gomes et al. (2018), que abordou os planos de benefícios como fator motivacional, sendo este estudo realizado em uma empresa familiar do setor de siderurgia.

Para apresentação dos resultados, a presente pesquisa baseou-se no estudo de Meneses Neto et al. (2022), que abordou a análise da *disclosure* contábil em empresas estatais de capital aberto a partir dos Relatórios Integrados disponibilizados. Dentre outros estudos relevantes que auxiliaram na elaboração dos resultados da presente pesquisa são destacados também: Silva et al. (2016), Souza et al. (2022) e Marques et al. (2017). Visando possibilitar melhor divulgação das estratégias sociais corporativas das instituições financeiras e auxiliar na interpretação dos resultados da pesquisa são adotados, ainda, gráficos e quadros comparativos.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1. Histórico das Instituições Financeiras

As instituições financeiras no Brasil surgiram no século XIX com a abertura dos portos brasileiros às nações amigas e devido à consequente necessidade de estruturação de um sistema financeiro que permitisse o desenvolvimento econômico do país. Ao longo do tempo, diversas instituições financeiras foram criadas, como o Banco do Brasil em 1808 e a Caixa Econômica Federal em 1861, enquanto outras surgiram posteriormente. Em 1964, foi criado o Banco Central do Brasil, com a finalidade de regular e fiscalizar o sistema financeiro nacional, além de exercer a política monetária e cambial do país. Desde então, o Banco Central é responsável por garantir a estabilidade econômica do país e promover o desenvolvimento sustentável (BANCO CENTRAL DO BRASIL, 2021).

Com a criação do Banco Central, uma série de instituições financeiras surgem no país, e em 1967, nasce a FEBRABAN (Fundação de Federação Brasileira de Bancos), uma entidade para representar os interesses das instituições financeiras no Brasil. Fundada em 1972 e composta por 21 bancos associados, seu objetivo é atuar em defesa dos interesses do setor bancário, promovendo o desenvolvimento do sistema financeiro nacional. Entre suas atribuições, a FENABAN é responsável pela negociação da Convenção Coletiva de Trabalho com os sindicatos dos bancários, com intuito de melhorar as condições de trabalho e a manutenção da segurança bancária. Além disso, a entidade também promove o diálogo com o governo e a sociedade civil, buscando aperfeiçoar as políticas públicas relacionadas ao setor financeiro (FENABAN, 2021; HOFFMANN, 2010).

4.2. Discussão sobre os Aspectos Sociais do *ESG*

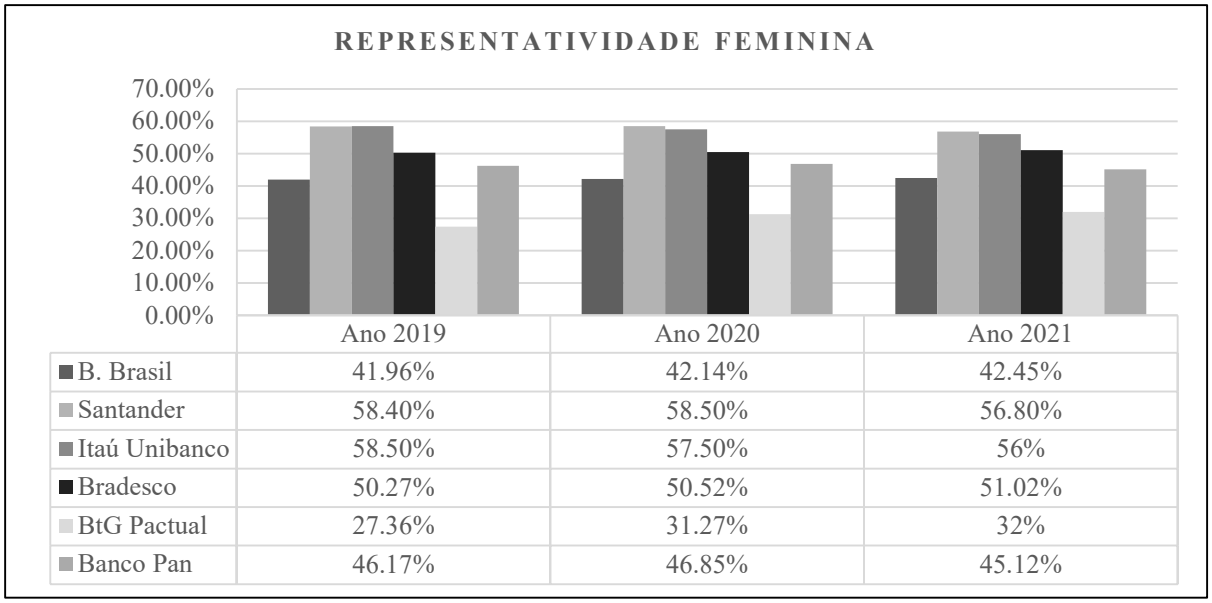
4.2.1. Diversidade e inclusão nas instituições financeiras

Reduzir as desigualdades existentes na sociedade e proteger os grupos vulneráveis, promovendo uma reparação histórica nas mais variadas esferas, é um propósito do *ESG* e da Agenda 2030. Com base nisso, medidas mais impositivas têm sido adotadas por órgãos como o Banco Central e agências reguladoras. Em uma audiência pública realizada em agosto de 2022, a B3 propôs aumentar o número de mulheres e de membros de grupos minorizados, na alta administração das companhias listadas (VALOR, 2022).

O Gráfico 1 retrata a representatividade do sexo biológico feminino nos Relatos

Integrados das instituições analisadas:

Gráfico 1 - Representatividade feminina divulgada nos Relatos Integrados das Instituições nos anos 2019, 2020 e 2021



	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021
B. Brasil	41.96%	42.14%	42.45%
Santander	58.40%	58.50%	56.80%
Itaú Unibanco	58.50%	57.50%	56%
Bradesco	50.27%	50.52%	51.02%
BtG Pactual	27.36%	31.27%	32%
Banco Pan	46.17%	46.85%	45.12%

Fonte: Relatos Integrados.

De acordo com o Gráfico 1, todas as instituições analisadas oferecem programas de incentivo para contratação de funcionárias do sexo biológico feminino. A instituição com maior quantidade de funcionárias em seu quadro de colaboradores é o Santander com 56,8% de representatividade feminina no Relato Integrado de 2021. Em segundo lugar está o Itaú Unibanco com 56% e em terceiro tem-se o Bradesco com 51,02%. O Banco Pan ocupa o quarto lugar, com 45,12% e o Banco do Brasil, com 42,45%, encontra-se no quinto lugar. Por fim, a instituição com menos representatividade dentre a amostra é o BTG PACTUAL, com apenas 32% do seu quadro de colaboradores composto por mulheres.

No entanto, ainda na sequência da análise do Gráfico 1, ao observar os Relatos entre os anos 2019, 2020 e 2021, o percentual do BTG Pactual foi o que mais cresceu, apresentando uma variação de aproximadamente 4,64% nos últimos três anos. O Itaú Unibanco, por sua vez, apresentou um decréscimo de aproximadamente 2,5% entre os anos 2019 e 2021.

O estudo de Silva et al. (2016) teve como objetivo investigar a percepção de profissionais do gênero feminino acerca de sua participação em empresas da construção civil a fim de conhecer as barreiras que esse grupo enfrenta cotidianamente no ambiente de trabalho. Os grandes desafios encontrados pelos estudiosos foram a captação, seleção, promoção, igualdade salarial e retenção nas empresas da construção civil. Dentre os resultados, a locomoção, as viagens a serviço da empresa, o estado civil, o fato de ter filhos, o medo da reação dos demais empregados com a contratação e a falta de visão de que a mulher é capaz de realizar um trabalho tão bom quanto o homem foram as principais justificativas para desigualdade no setor.

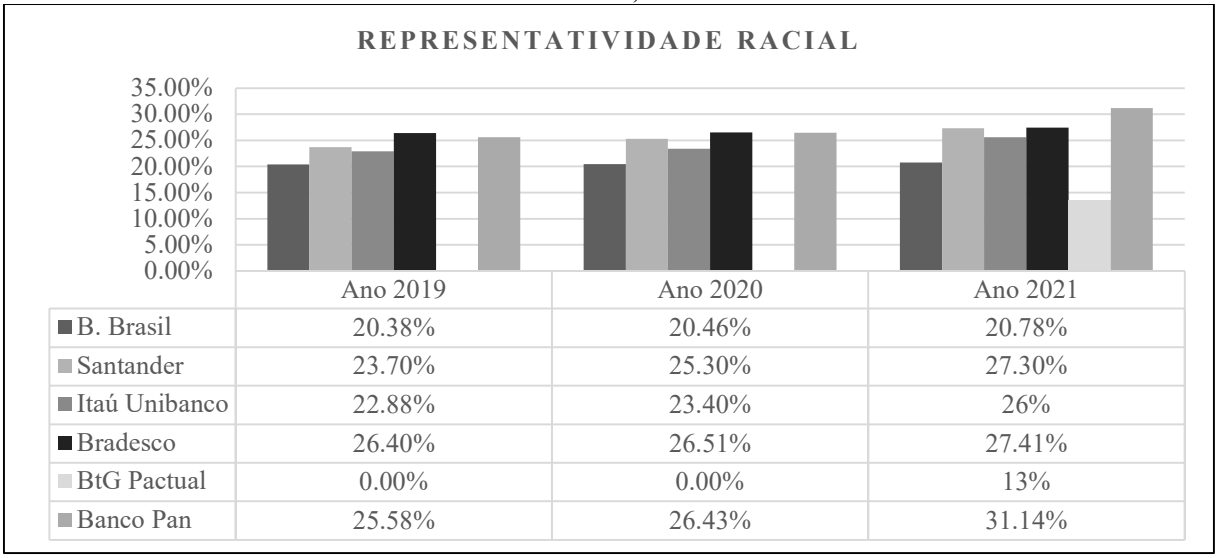
Percebe-se que o enquadramento feminino ainda é muito associado aos cuidados familiares, contudo, no Gráfico 1, é possível ver o crescimento da representação feminina em três das seis instituições analisadas: Banco do Brasil, Santander e BTG Pactual, o que revela a importância da participação do sexo biológico feminino nas instituições financeiras brasileiras.

Dando continuidade na análise dos Relatos Integrados, os programas de ações afirmativas raciais também são destaque nas instituições bancárias. Medidas como processo

seletivo e concursos realizados exclusivamente para candidatos de raça e/ou etnia diversa (negra, parda, amarela, indígena) contribuem para a inclusão das denominadas de grupos minorizados nas instituições bancárias.

O Gráfico 2 representa a porcentagem de colaboradores negros e/ou pardos retratado nos Relatos Integrados das instituições analisadas. No Gráfico 2, o destaque de 2021 foi o Banco Pan, com 31,14% de seus colaboradores declarados como negros ou pardos. Em segundo lugar, destaca-se o Bradesco, 27,41%, em terceiro lugar fica o Santander, com 27,30%, em quarto lugar o Itaú Unibanco com 25,6%, em quinto lugar o Banco do Brasil com 20,78%. O banco com menos representatividade é o BTG PACTUAL, com apenas 13,4% de seu quadro composto por candidatos negros/pardos.

Gráfico 2 - Representatividade racial (negros e pardos) divulgada nos Relatos Integrados das Instituições nos anos de 2019, 2020 e 2021



	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021
B. Brasil	20.38%	20.46%	20.78%
Santander	23.70%	25.30%	27.30%
Itaú Unibanco	22.88%	23.40%	26%
Bradesco	26.40%	26.51%	27.41%
BtG Pactual	0.00%	0.00%	13%
Banco Pan	25.58%	26.43%	31.14%

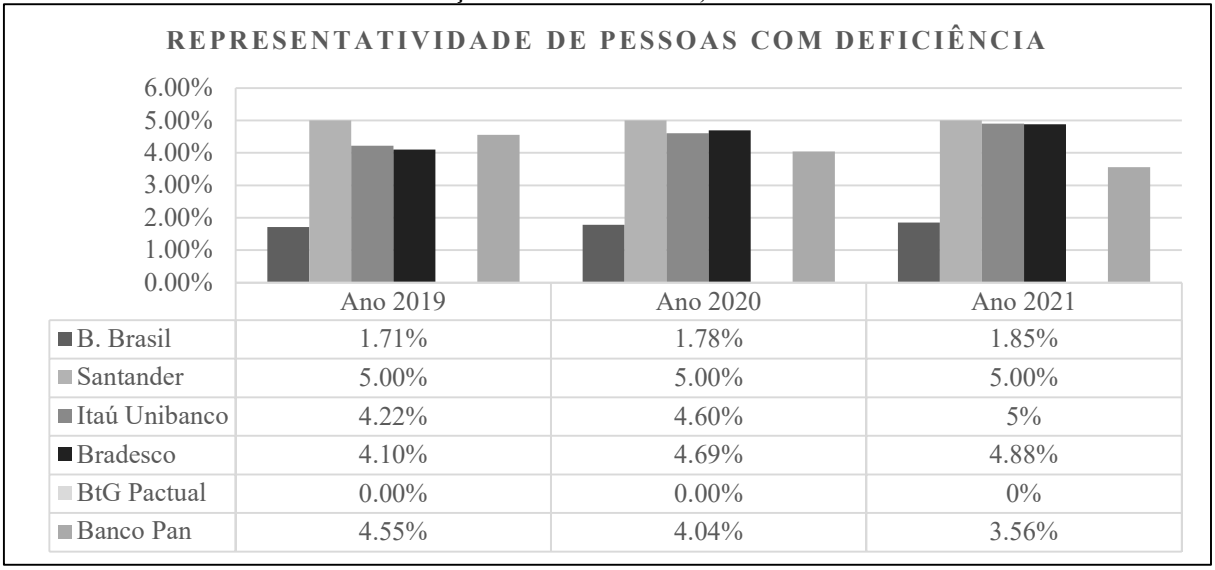
Fonte: Relatos Integrados.

No comparativo dos relatórios (Gráfico 2), entre os anos 2019, 2020 e 2021, nota-se um considerável crescimento em relação ao Banco Pan, apresentando uma variação de aproximadamente 5,56% entre 2019 e 2021. Ressalta-se que o BTG Pactual ficou com 0,00% nos anos 2019 e 2020 por não apresentar este dado em seu Relatório Integrado dos respectivos anos.

Na pesquisa realizada por Souza et al. (2022), os participantes apoiam a ideia desenvolvida pela varejista Magazine Luiza de realizar um processo seletivo exclusivo para negros e pardos. Entretanto, eles reconhecem que investimentos em saúde, alimentação e ensino voltados para o público, em sua grande maioria marginalizado, são medidas políticas necessárias e possivelmente mais eficazes no ideal de igualar as oportunidades e a competição no mercado de trabalho.

Por fim, outra representatividade de grande importância para os Direitos Humanos são as ações afirmativas de pessoas com deficiência (PcD). O Gráfico 3, a seguir, demonstra a porcentagem desse grupo nos bancos analisados:

Gráfico 3 - Representatividade de pessoas com deficiência (PcD) divulgada nos Relatórios Integrados das Instituições nos anos de 2019, 2020 e 2021



	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021
B. Brasil	1.71%	1.78%	1.85%
Santander	5.00%	5.00%	5.00%
Itaú Unibanco	4.22%	4.60%	5%
Bradesco	4.10%	4.69%	4.88%
BtG Pactual	0.00%	0.00%	0%
Banco Pan	4.55%	4.04%	3.56%

Fonte: Relatos Integrados

Nos Relatórios Integrados analisados identificou-se, em todas as instituições, programas de incentivo à contratação de PcD. No entanto, o banco BTG Pactual não apresentou a quantidade de colaboradores em seus relatórios, e neste gráfico ficou representado pela porcentagem 0,00%. Conforme dados dispostos no Gráfico 3, o banco com mais contratações de PcD é o Santander, com 5%. Em segundo lugar está o Itaú Unibanco, com 4,9%, o terceiro lugar para o Bradesco com 4,88% e em quarto lugar o Banco do Brasil, com 1,85%.

Comparando os relatórios dos anos 2019, 2020 e 2021, o banco Bradesco foi o que mais cresceu o seu percentual, com um aumento de aproximadamente 0,78% entre os anos de 2019 e 2021. O Banco Pan foi o que mais decresceu o seu índice, registrando uma variação de 0,99% em seu quadro de colaboradores com deficiência.

No estudo de Marques et al. (2017), foi realizada uma pesquisa investigativa em uma universidade pública federal a respeito das experiências de inclusão de pessoas com deficiência em seus grupos de trabalho. No estudo, as dificuldades registradas vão desde acessibilidade até limitações de ordem burocrática e, em muitos momentos, percebeu-se a descriminação velada no mundo social quanto a este público.

Apesar de todas as instituições financeiras divulgarem programas e processos seletivos destinados a este público, o Banco do Brasil e o BTG Pactual ainda não estão em cumprimento da legislação, a qual prevê de 2% a 5% do seu quadro de colaboradores destinado à pessoas com deficiência, refletindo, nestes dados, as limitações ainda existentes quanto à inclusão deste grupo no mercado de trabalho.

4.2.2. Rotatividade e desligamento

Nesse subtópico serão apresentadas as porcentagens de rotatividade e desligamento entre as instituições financeiras avaliadas.

O Banco do Brasil, segundo os Relatórios Integrados analisados, realizou, em 2021, aproximadamente 8,90% de desligamentos. No ano de 2020 foram 2,31% e, em 2019, declarou 4,41% de demissões.

Entre as instituições Itaú Unibanco, Bradesco e BTG Pactual, em 2021, a maior

porcentagem de desligamento foi liderada pelo Itaú Unibanco com 15,6%, seguido pelo BTG Pactual com 13,24% e em último pelo banco Bradesco com 10,66%. O Santander e o Banco Pan foram as instituições financeiras com as maiores taxas de rotatividade em 2021, com 23,7% e 29,4% respectivamente.

Dentre as justificativas apresentadas pelas entidades estão aposentadorias, reestruturação de setores, demissão voluntária ou a pedido, desligamento por justa causa relacionado a assédios e descumprimento do Código de Ética.

No estudo realizado por Silva et al. (2012), riscos quanto à segurança do trabalho, número de funcionários insuficientes para as demandas e metas exorbitantes também foram apontados como fatores estressores, responsáveis pelo adoecimento do trabalhador e resultante de autodemissão. Assédio moral e sexual, discriminação e processos de automação tecnológica também aparecem como denúncia relatadas pelos Sindicatos dos Bancários (2023).

4.2.3. Benefícios e os Princípios do Pacto Global

A seguir, é apresentado o Quadro 1, que contempla os principais benefícios da Convenção Coletiva da Federação do Empregados em Estabelecimentos Bancários (FENABAN), mencionados nos Relatórios Integrados das Instituições Financeiras.

Quadro 1 - Principais Benefícios da Convenção Coletiva FENABAN x Relatos Integrados das Instituições Financeiras

Benefícios	Banco do Brasil	Santander	Itaú Unibanco	Bradesco	BTG Pactual	Banco Pan
Auxílio refeição	X	X	X	X	X	X
Auxílio alimentação	X	X	X	X	X	X
Auxílio creche/babá	X	X	X	X	X	X
Auxílio filhos com deficiência	X	X	-	X	-	-
Auxílio funeral	-	X	X	X	-	X
Ampliação da licença-maternidade	X	X	X	X	X	X
Ampliação da licença-paternidade	X	X	X	X	X	X
Seguro de vida em grupo	-	X	X	X	X	-
Assistência médica/hospitalar	X	X	X	X	X	X

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base no estudo de Gomes et al. (2018), o benefício considerado mais importante pelos colaboradores de uma empresa do setor metalúrgico é o plano de saúde. De acordo com o Quadro 1, destacam-se a assistência médica/hospitalar, o seguro de vida, a ampliação da licença-maternidade e paternidade, o auxílio creche/babá, auxílio alimentação e refeição como benefícios oferecidos aos colaboradores de todos os bancos analisados.

O auxílio funeral deixou de ser apresentado nos Relatórios do Banco do Brasil, da Caixa Econômica e do BTG Pactual e também foi considerado o benefício menos importante no estudo realizado por Gomes et al. (2018). O auxílio a filhos com deficiência não foi mencionado pelo Itaú, BTG Pactual e Banco Pan e o seguro de vida em grupo não consta nos benefícios apresentados nos Relatórios Integrados do Banco do Brasil e do Banco Pan.

As instituições que divulgaram, em seus Relatórios Integrados, todos os benefícios determinados pela Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários foram o Bradesco e o Santander.

Para finalizar a discussão sobre os aspectos sociais, é apresentado, no Quadro 2, a relação entre os 10 Princípios do Pacto Global e as instituições bancárias.

Quadro 2 - Princípios do Pacto Global x Instituições Bancárias

Princípios Pacto Global	Banco do Brasil	Santander	Itaú Unibanco	Bradesco	BTG Pactual	Banco Pan
1. Apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente	X	X	X	X	X	X
2. Assegurar a não participação em violações dos direitos humanos	X	X	X	X	X	X
3. Apoiar a liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	X	X	X	X	X	X
4. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório	X	X	X	X	X	X
5. Abolir o trabalho infantil	X	X	X	X	X	X
6. Eliminar a discriminação no emprego	X	X	X	X	X	X
7. Apoiar a abordagem preventiva aos desafios ambientais	X	X	X	X	X	X
8. Desenvolver promoções de responsabilidade ambiental	X	X	X	X	X	X
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientais	X	X	X	X	X	X
10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina	X	X	X	X	X	X

Fonte: Dados da pesquisa, adaptado Pacto Global (2000).

De acordo com o Quadro 2, observa-se que todas as instituições financeiras se comprometem com os 10 princípios do Pacto Global. Dessa forma, pode-se inferir que as instituições estão empenhadas em atender aos princípios do Pacto Global.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da presente pesquisa foi apresentar as estratégias sociais corporativas divulgadas no Relatório Integrado, em atendimento ao aspecto social do *ESG*, das instituições financeiras de capital aberto brasileiras, listadas na B3, de 2019-2021. No desenvolvimento da pesquisa, foi dado destaque à participação feminina, racial e de pessoas com deficiência. O trabalho abordou uma contextualização das práticas *ESG*, enfatizando o aspecto social e apresentou os dados divulgados pelas instituições financeiras, descrevendo os tópicos de diversidade, inclusão, benefícios, rotatividade e desligamento do público interno.

Para tanto, foram pesquisadas seis instituições financeiras de capital aberto listadas na Brasil, Bolsa, Balcão (B3), com destaque no *ranking* do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) 2022/2023. Adotou-se para a coleta de dados informações contidas nos Relatórios Integrados dos anos de 2019, 2020 e 2021 das seguintes instituições financeiras (bancos): Banco do Brasil, Bradesco, Santander, Itaú Unibanco, BTG Pactual e Banco Pan.

Os resultados mostraram que, em linhas gerais, as instituições financeiras têm se comprometido a atender os princípios do Pacto Global. Percebeu-se ao longo da pesquisa que as pautas específicas em *ESG*, no aspecto social, reforçam os direitos trabalhistas e humanos. Notou-se a importante atuação dos sindicatos da classe bancária determinando benefícios fixos específicos para o setor bancário, estimando melhoria na qualidade de vida e desenvolvimento do trabalho.

Foi identificado também o crescimento da diversidade e inclusão no quadro de colaboradores e os resultados demonstram que, Santander, é o destaque em representatividade feminina e pessoas com deficiência e, Banco Pan, é a instituição com mais representatividade racial em 2021, dentre as instituições apresentadas. No entanto, essas são as instituições com as maiores porcentagens de rotatividade e desligamento no ano de 2021, demonstrando uma contradição entre os valores praticados nas pautas *ESG*.

Barreiras culturais, barreiras físicas e resistência à mudança são dificuldades enfrentadas pelas instituições ao agregar diversidade em suas equipes. Por isso, é importante investir em promoção e conscientização das políticas e práticas de inclusão aos colaboradores, investir em acessibilidade física e tecnologias que otimizem a realização do trabalho de forma igualitária.

Complementando os resultados apresentados, percebe-se que o Bradesco e o Santander foram as únicas instituições que atenderam, de forma plena, os principais benefícios determinados pela Convenção Coletiva da FEBRABAN. Considerando que os benefícios são medidas adotadas para valorização do trabalhador e melhoria na qualidade de vida, sugere-se às instituições o cumprimento das determinações da convenção e, inclua cuidados à saúde mental do trabalhador em seus benefícios a fim de amenizar o aumento nos afastamentos médicos em decorrência do estresse e exaustão mencionados na introdução do presente trabalho.

Observa-se que as entidades têm atendido a uma "exigência" de atuação em conformidade ao Pacto Global e não somente cumprindo a legislação trabalhista brasileira. A presente pesquisa contribui no sentido de despertar as instituições financeiras para o grande valor que existe no aspecto social e para informar aos investidores quanto a atuação das instituições financeiras no quesito de atendimento aos principais benefícios relacionados aos aspectos sociais do *ESG*.

A principal dificuldade encontrada no desenvolvimento da presente pesquisa foi a delimitação do seu escopo, uma vez que a temática *ESG* é muito extensa e está em crescimento e ampla discussão.

Para futuras pesquisas recomenda-se ampliar a amostra de estudo e comparar o

desempenho encontrado nas instituições financeiras não listadas na B3. Pode-se realizar também o estudo dos impactos dos programas de diversidade, inclusão e benefícios na percepção dos colaboradores e clientes. Ademais, numa perspectiva contábil, sugere-se realizar a mensuração dos impactos das atividades nas comunidades, avaliando os indicadores de empregabilidade.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI, F. L. Responsabilidade social empresarial: uma contribuição para a discussão teórica. **Revista de Administração Pública**, v. 32, n. 5, p. 7-23, 1998.

ARACIL, Elisa; NÁJERA-SÁNCHEZ, Juan-José; FORCADELL, Francisco Javier. Sustainable banking: A literature review and integrative framework. **Finance Research Letters**, v. 42, p. 101-932, 2021.

ARAÚJO, Guilherme Augusto de Andrade. **Estratégias ambientais, sociais e de governança corporativa e seus reflexos para os três maiores bancos privados no Brasil na bolsa de valores entre os anos 2018-2021.** Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Administração do Instituto de Ciênias Econômicas e Gerenciais da Pontífica Universidade Católica de Minas Gerais. 2022. Disponível em: https://www.pucminas.br/iceg/Administracao/Documents/1.2023%20Guilherme%20Arau%CC%81jo.pdf. Acesso em: 16 abr. 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de Burnout**.12 dezembro de 2018. Disponível em: https://www.anamt.org.br/portal/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/. Acesso em: 16 mar. 2023.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy C. **ESG:** Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599237. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599237/. Acesso em: 06 mar 2023.

AZEVEDO, Rita. B3 discute regras para mais diversidade em conselho e diretoria de empresas listadas. **Valor.** 17 ago. 2022, São Paulo. Disponível em: https://valor.globo.com/financas/noticia/2022/08/17/b3-discute-regras-para-mais-diversidade-em-conselho-e-diretoria-de-empresas-listadas.ghtml. Acesso em: 17 mar. 2023.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Sobre o Banco Central**. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/sobre-o-banco-central. Acesso em: 7 abr. 2023.

BANCO PAN. **Resultados 4T20 e 2020**. Disponível em: https://www.bancopan.com.br/para-voce/noticias/resultados-4t20-e-2020. Acesso em: 14

abr. 2023.

BANCO PAN. **Relatório Anual**, 2020. Disponível em: <https://ri.bancopan.com.br/Download.aspx?Arquivo=HkCj24DljUdHbkh2tU4Umw==&linguagem=pt>. Acesso em: 04 mai. 2023.

BANCO PAN. **Relatório Anual**, 2021. Disponível em: <https://ri.bancopan.com.br/Download.aspx?Arquivo=ed486Wot1q1K5ibP/8oijQ==&linguagem=pt>. Acesso em: 04 mai. 2023.

BERGAMINI JÚNIOR, Sebastião. ESG, Impactos Ambientais e Contabilidade. **Pensar Contábil**, Rio de Janeiro v. 23, n. 80, p. 46-54, jan./abr. 2021.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. Ilse Maria Beuren organizadora e colaboradora; colaboradores André Andrade Longaray, Fabiano Maury Raupp, Marco Aurélio Batista de Sousa, Romualdo Douglas Colauto, Rosimere Alves de Bona Porton. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BEZERRA, Victor Jara Fernandes. **Environmental, Social and Governance (ESG) e o comportamento dos indicadores econômico-financeiros das empresas listadas na B3 durante a pandemia da Covid-19**. Monografia do (Graduação) Curso de Ciências Contábeis do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2021.

BOLSA BRASIL BALCÃO (B3). **O Valor do ISE. Principais estudos e a perspectiva dos investidores.** São Paulo: B3, 2012. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/valor-ise-principais-estudos-e-perspectiva-investidores. Acesso em: 11 abr. 2023.

BOLSA BRASIL BALCÃO (B3). **Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)**. Disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/produtos-e-servicos/negociacao/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise/. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRADESCO. Bradesco, 2019. **Relação com os investidores**. Disponível em: <https://www.bradescori.com.br/wpcontent/uploads/sites/541/2021/01/FINAL_2019_PORT1.pdf>. Último acesso em: 04 mai. 2023.

BRADESCO. Bradesco, 2020. **Relação com os investidores**. Disponível em: <https://www.bradescori.com.br/wp-content/uploads/sites/541/2021/06/RI_PORT_RES-1.pdf>. Último acesso em: 04 mai. 2023.

BRADESCO. Bradesco, 2021. **Relação com os investidores**. Disponível em: <https://www.bradescori.com.br/wp-content/uploads/sites/541/2022/06/Relatorio-Integrado-2021.pdf>. Último acesso em: 04 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 14809, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 21 jul. 2010. PL 6264/2005.

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 10 jan. 2003. PL 259.

BRASIL. Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 11 mar. 2008.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 10, 22 set. 2022. MPV 1116/2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro, Elsevier. 2004.

CVM. A Agenda ASG e o Mercado de Capitais: uma análise das iniciativas em andamento, desafios e oportunidades para futuras reflexões da CVM. **Assesoria de Análise Econômica e Gestão de Riscos (ASA)**, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/cvm/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/a-agenda-asg-e-o-mercado-de-capitais.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2023.

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS. **Quem somos.** Fenaban. Disponível em: https://www.fenaban.org.br/quem-somos/. Acesso em: 7 abr. 2023.

GONÇALVES, H. S.; ANJOS, L. C. M. dos; FREITAS, M. A. de L. Relato integrado e desempenho financeiro das empresas listadas na B3. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, [S. l.], v. 18, n. 2, p. 345–362, 2019. DOI: 10.18593/race.19954. Disponível em: https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/19954. Acesso em: 8 jun. 2023.

GOMES, TAYSE et al. Planos de Benefícios como Fator Motivacional: Estudo em Empresa Familiar do Setor Metalúrgico. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 28, p. 351-375, 2018. Disponível em: http://www.spell.org.br/documentos/ver/49918/plano-de-beneficios-como-fator-motivacional--estudo-em-empresa-familiar-do-setor-metalurgico-/i/pt-br. DOI: http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v14n28p351-375. Acesso em: 11 abr. 2023.

ISEB3. **Questionário ISEB3 2022.** Disponível em: <https://iseb3.com.br/carteiras-e-questionarios>. Acesso em: 7 abr. 2023.

HENISZ, Witold; KOLLER, Tim; NUTTALL, Robin. **Five ways that ESG creates value**. 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de Pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEMES, Daniel Harada. **Implementação e mensuração de práticas ESG**: um estudo sobre sua aplicação no setor bancário brasileiro. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) da Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

Disponível em: https://repositorio.usp.br/directbitstream/199e3c1a-4581-4224-88fd-eda89f5383ed/DANIEL%20HARADA%20LEMES%20PRO2022.pdf. Acesso em: 11 abr. 2023.

MARQUES, D. S.; MOREIRA, T. P.; LIMA, T. C. B. Um Olhar sobre a Experiência de Inclusão de Pessoas com Deficiência que Trabalham em uma Universidade Pública. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 119-140, 2017.

MENESES NETO, Ebio Viana.; JÚNIOR, Antônio Carlos Brunozi; TEGEDOR, Luiz Augusto Bernardes. Análise da disclosure contábil em empresas estatais: uma visão a partir da ESG em Relatos Integrados. *In:* CONGRESO DE ADMINISTRAÇÃO, SOCIEDADE E INOVAÇÃO – CASI (Evento online). Universidade Federal Fluminense. Volta Reonda (RJ): Even3, vol. 14, 2022. **Anais...**Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/14casi/475165-analise-da-disclosure-contabil-em-empresas-estatais--uma-visao-a-partir-da-esg-em-relatos-integrados/>. Acesso em: 11 abr. 2023.

MOTA FILHO, Humberto Eustáquio César. Agenda ESG no Brasil: investimentos responsáveis. **Revista do BNDES**. Rio de Janeiro, v. 28 n. 56, p. 239-266, ed. esp., 2021.

NITESCU, D.C. and Cristea, M.A., 2020. Environmental, Social and Governance Risks – New Challenges for the Banking Business Sustainability. **Amfiteatru Economic**, v. 22, n.55, pp. 692-706. DOI: 10.24818/EA/2020/55/692.

PACTO GLOBAL. Os 10 Princípios do Pacto Global da ONU. **UN Global Compact.** Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em: 11 abr. 2023.

PACTO GLOBAL. A iniciativa do Pacto Global. **UN Global Compact**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>. Acesso em: 6 abr. 2023.

RELATÓRIO Anual. **BANCO DO BRASIL**, 2019. Disponível em: <https://www.bb.com.br/docs/portal/japao/BBRelatAnual2019.pdf>. Acesso em: 04 mai. 2023.

RELATÓRIO Anual. **BANCO DO BRASIL**, 2020. Disponível em: <https://bbprevidencia.com.br/blog/wp-content/uploads/2021/01/Relato%CC%81rio-Anual-BB-Previdencia-2020.pdf> . Acesso em: 04 mai. 2023.

RELATÓRIO Anual. **BANCO DO BRASIL**, 2021. Disponível em: <https://www.bb.com.br/docs/portal/gesem/RelatorioAnual2021.pdf>. Acesso em: 04 mai. 2023.

RELATÓRIO Anual. **BTG PACTUAL**, 2019. Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/0afe1b62-e299-4dec-a938-763ebc4e2c11/ff4b0d49-1986-4f4d-b3b6-e63e84190194?origin=1>. Acesso em: 04 mai. 2023.

RELATÓRIO Anual. **BTG PACTUAL**, 2020. Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/0afe1b62-e299-4dec-a938-763ebc4e2c11/cb8fa22e-419f-4303-b638-5c8a7e74b92b?origin=1>. Acesso em: 04 mai.

2023.

RELATÓRIO Anual. **BTG PACTUAL**, 2020. Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/0afe1b62-e299-4dec-a938-763ebc4e2c11/5ef1bf9b-6238-68da-b5c5-1e58c7bc6dca?origin=1>. Acesso em: 04 mai. 2023.

RELATÓRIO Anual Integrado. **ITÁU UNIBANCO**, 2019. Disponível em: <https://www.itau.com.br/download-file/v2/d/7e52c211-7192-4231-abba-b349721b6a07/0644eb0a-6a1a-49e7-b675-060c747aaeee?origin=2 >. Acesso em: 04 mai. 2023.

RELATÓRIO Anual Integrado. **ITÁU UNIBANCO**, 2020. Disponível em: <https://www.itau.com.br/download-file/v2/d/7e52c211-7192-4231-abba-b349721b6a07/964404c1-e523-4ae3-9fc1-5a511ce333ab?origin=2>. Acesso em: 04 mai. 2023.

RELATÓRIO Anual Integrado. **ITÁU UNIBANCO**, 2021. Disponível em: <https://www.itau.com.br/download-file/v2/d/7e52c211-7192-4231-abba-b349721b6a07/cdda5e98-bc9f-4189-8d77-38b1fa68940b?origin=2>. Acesso em: 04 mai. 2023.

RIBEIRO, T. de L.; LIMA, A. A. De. Environmental, Social and Governance (ESG): Mapeamento e Análise de Clusters. **RGC Revista De Governança Corporativa,** 2022. DOI: https://doi.org/10.21434/IberoamericanJCG.v9i1.120

SANTANDER. Santander, 2019. **Relatórios**. Disponível em: <https://cms.santander.com.br/sites/WRI/documentos/url-rel-anual-2019/20-04-03_121022_relatorio_anual_2019_v3.pdf >. Último acesso em: 04 mai. 2023.

SANTANDER. Santander, 2020. **Relatórios**. Disponível em: <https://cms.santander.com.br/sites/WRI/documentos/url-rel-anual-2020/21-02-22_211557_relatorio_anual_2020_v1.pdf>. Último acesso em: 04 mai. 2023.

SANTANDER. Santander, 2021. **Relatórios**. Disponível em: <https://cms.santander.com.br/sites/WRI/documentos/url-ra-2021-vf/22-03-30_173353_ra_2021_v2.pdf>. Último acesso em: 04 mai. 2023.

SELAN, B**. Mercado Financeiro**. SESSES. Estácio. 1. ed. Rio de Janeiro. 2015.

SILVA, P. M. M.; ROCHA NETO, M. P.; BRITO, L. M. P.; BARRETO, L. K. S.; GURGEL, F. F. Equidade de Gênero nas Organizações: O Trabalho e os Desafios da Mulher na Construção Civil. **Revista Organizações em Contexto**, v. 12, n. 24, p. 283-305, 2016.

SILVA, Fernanda Coelho et al. A Síndrome de Burnout e a Qualidade de Vida no Setor Bancário, IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, **Anais...** Associação Educacional Dom Bosco, 2012.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS. **Mesmo diante de dados, bancos negam**

adoecimento dos bancários em função do trabalho. 01 ago. 2022. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/08/2022/mesmo-diante-de-dados-bancos-negam-adoecimento-dos-bancarios-em-funcao-do-trabalho>. Acesso em: 16 mar. 2023.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS**. CCT assinada:** bancários tiveram conquistas e direitos preservados até 2024. 02 set. 2022. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/09/2022/cct-assinada-bancarios-tiveram-conquistas-e-direitos-preservados-ate-2024>. Acesso em: 11 abr. 2023.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa:** estratégias de negócios focados na realidade brasileira. São Paulo: Atlas, 2002.

WOOD JR, Thomaz; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração e carreira por habilidades e por competências**. São Paulo: Atlas, 2004.