

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ANA CAROLINA SIQUEIRA PELEGRINI

ESG E ESTRATÉGIAS SOCIAIS CORPORATIVAS:
um estudo com instituições financeiras brasileiras de capital aberto entre os anos 2019-
2021

UBERLÂNDIA
JUNHO DE 2023

ANA CAROLINA SIQUEIRA PELEGRINI

**ESG E ESTRATÉGIAS SOCIAIS CORPORATIVAS:
um estudo com instituições financeiras brasileiras de capital aberto entre os anos 2019-
2021**

Monografia apresentada à Faculdade de
Ciências Contábeis da Universidade Federal de
Uberlândia como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Contábeis.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Graciela Dias Coelho Jones

**UBERLÂNDIA
JUNHO DE 2023**

RESUMO

O *ESG* tem sido pauta de muitas discussões no mundo corporativo considerando três principais aspectos: responsabilidade ambiental, responsabilidade social e responsabilidade de governança corporativa. O objetivo deste estudo é apresentar as estratégias sociais corporativas divulgadas em Relatos Integrados em atendimento ao *ESG*, no aspecto social, nas instituições financeiras de capital aberto brasileiras (B3). Especificamente o trabalho aborda a participação feminina, racial e de pessoas com deficiência, bem como apresenta os principais benefícios ofertados, a rotatividade e desligamento do público interno. A amostra do trabalho contempla seis instituições financeiras (bancos) listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE). Quanto à abordagem metodológica, trata-se de uma pesquisa descritiva e qualitativa que fez uso de pesquisas bibliográficas e documentais. 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. Como principais resultados, entre outros, observa-se que o Santander e o Banco Pan são as instituições com maiores diversidades e inclusão mas também, 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. Dada a atualidade e visibilidade do tema, 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. Diversidade. Inclusão. Benefícios.

ABSTRACT

ESG has been the subject of many discussions in the corporate world, considering three main aspects: environmental responsibility, social responsibility, and corporate governance responsibility. The objective of this study is to present the corporate social strategies disclosed in Integrated Reports in compliance with ESG, in the social aspect, in Brazilian open capital financial institutions (B3). Specifically, the paper addresses female, racial, and disabled participation, as well as presenting the main benefits offered, turnover, and employee turnover rates. The sample of the study includes six financial institutions (banks) listed on the Corporate Sustainability Index (ISE). Regarding the methodological approach, it is a descriptive and qualitative research that used bibliographic and documentary research. The paper provides a contextualization of ESG practices, emphasizing the social aspect and presents the data disclosed by financial institutions, describing diversity, inclusion, benefits, turnover, and employee turnover rates. Among other main results, it is observed that Santander and Banco Pan are the institutions with the highest diversity and inclusion, but also the highest turnover and employee turnover rates. The results also reveal that ESG topics reinforce labor and human rights, and that financial institutions are committed to meeting the Global Compact Principles. Given the current relevance and visibility of the topic, it is suggested, for future research and in a comparative sense, to expand the sample of the study and evaluate the performance in financial institutions not listed on the B3. It is also suggested to measure the impacts of activities on communities, evaluating employability indicators.

Keywords: ESG. Social responsibility. Financial institutions. Diversity. Inclusion. Benefits.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

B3: Brasil, Bolsa e Balcão
BCB: Banco Central do Brasil
BNDES: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CVM: Comissão de Valores Imobiliários
CONTRAF: Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
ESG: *Environmental, social, and corporate governance*
FEBRABAN: Federação Brasileira de Bancos
FENABAN: Federação Nacional dos Bancos
GRIS: Relatório de Gerenciamento de Riscos Globais
ISE: Índice de Sustentabilidade Empresarial
ISMA: International Stress Management Association
PcD: Pessoas com deficiência
PRI: Princípios para o Investimento Responsável
ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU: Organização das Nações Unidas
UBS: United Bank of Switzerland

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 ESG: uma breve contextualização	8
2.1.1 Ênfase no aspecto social	9
2.2 Relato Integrado, ISE e benefícios: Coleta de Dados	11
2.3 Estudos anteriores	13
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	14
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	16
4.1. Histórico das Instituições	16
4.1.1. Banco do Brasil	17
4.1.2. Santander	17
4.1.3. Itaú Unibanco.....	17
4.1.4. Bradesco	18
4.1.5. BTG Pactual.....	20
4.1.6. Banco Pan.....	19
4.2. Discussão sobre os aspectos sociais	19
4.2.1. Diversidade e inclusão nas instituições financeiras	19
4.2.2. Rotatividade e desligamento	24
4.2.3. Benefícios e Princípios do Pacto Global	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
REFERÊNCIAS	29

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 performance 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).

Para esta pesquisa, o objetivo é apresentar as estratégias sociais corporativas divulgadas no Relatório Integrado, dando destaque à participação feminina, racial e de pessoas com

deficiência nas instituições financeiras de capital aberto brasileiras (B3), bem como apresentar os benefícios ofertados pelas mesmas em atendimento ao *ESG*, no aspecto social e, também, a rotatividade e desligamento do quadro de colaboradores.

Destaca-se que não é pretensão do presente estudo abordar todos os tópicos mencionados na Pauta *ESG* e 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.

Para tanto, são pesquisadas seis instituições financeiras de capital aberto da B3. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e de abordagem descritiva, que adotou, para a coleta de dados, consultas documentais e bibliográficas de 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.

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 tomou-se com base algumas adaptações de Meneses Neto et al. (2022), que abordou a análise da *disclosure* contábil em empresas estatais de capital aberto a partir dos Relatos Integrados disponibilizados. Dentre os outros estudos relevantes que auxiliaram na elaboração dos resultados destacados estão: Silva et al. (2016), Souza et al. (2022) e Marques et al. (2017).

A escolha do tema se deu pela importância do crescente investimento na pauta *ESG* nos últimos anos e para apresentar o que está sendo realizado no desenvolvimento humano corporativo nas instituições financeiras nos últimos três anos, considerando a importância de se analisar um contexto de pandemia mundial do vírus COVID-19 e a qualidade de vida no trabalho neste período.

Este estudo está organizado em cinco tópicos. Na introdução pontua-se as tratativas acerca do tema escolhido, tal como o problema, os objetivos e a justificativa. O segundo, apresenta as referências teóricas organizadas de modo a apresentar o conceito de *Environmental, Social and Governance (ESG em inglês)*, dando ênfase no aspecto social e apresentando os instrumentos utilizados para coleta de dados do presente estudo. O terceiro tópico discorre sobre as metodologias aplicadas no trabalho. Seguindo, o quarto tópico apresenta a seleção dos sujeitos envolvidos no estudo e os resultados obtidos pela pesquisa. O quinto e último tópico apresenta as considerações finais do trabalho.

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:

A fim 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 no ano de 2000, cuja função é de 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 sustentável das corporações (BEZERRA, 2021).

De forma complementar, tem-se pelos estudiosos Hennisz, Koller e Nuttall (2019) 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).

Seguindo essa linha de pensamento, surgem as propostas do Pacto Global, 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 constatada 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).

A seguir, menciona-se a respeito da ênfase no aspecto social do ESG.

2.1.1. Ênfase no aspecto social

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.

Desde o século passado, Albuquerque e Limongi (1998) já estudavam 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 interno. 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).

Diante de tal importância à sociedade, direcionar 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 também sobre os colaboradores. É fundamental a adoção de políticas

de diversidade e inclusão, promoção da saúde e segurança dos trabalhadores e garantia de igualdade nas oportunidades de trabalho. A capacitação e formação dos trabalhadores também são fundamentais para a melhoria da qualidade de vida e aumento da produtividade das empresas (LEMES, 2022).

2.2 Relato Integrado, ISE e benefícios: Coleta de Dados

O presente trabalho utiliza como material para coleta de dados os Relato Integrados das instituições financeiras listadas no 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 (CARVALHO & KASSAI, 2014).

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; MARQUES DOS ANJOS; LIMA 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).

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. Considera-se para o presente trabalho 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.

Dando sequência na coleta de dados, o presente trabalho apresenta os principais benefícios ofertados pelas instituições financeiras. Chiavenato (2004) define que benefícios é 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. A Lei Federal nº 8.213/91, por exemplo, estabelece, em seu artigo 93, que as empresas com 100 funcionários ou mais devem destinar entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, conforme o tamanho da empresa (BRASIL, 1991).

A Lei Federal nº 12.288/2010, também conhecida como Estatuto da Igualdade Racial, estabelece, em seu artigo 39, que "a administração pública e as empresas estatais devem adotar medidas para a promoção da igualdade racial e para a inclusão da população negra (BRASIL, 2010).

Recentemente, a Lei nº 14.457/2022 foi aprovada, ampliando as medidas de inclusão do sexo biológico feminino (BRASIL, 2022). Essas iniciativas governamentais são fundamentais para a promoção da diversidade e inclusão no ambiente corporativo, seguindo os princípios de *ESG*. 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, 2022).

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 deste trabalho.

Meneses Neto et al. (2022) realizaram uma pesquisa caracterizada como quantitativa e qualitativa em que compararam, a partir dos aspectos de *disclosure* e com base nos Relatos Integrados disponibilizados, as dimensões da *ESG* em empresas estatais de capital aberto. Os autores defenderam a importância do *disclosure* sobre o processo de transparência fornecido, permitindo aos *stakeholders* a verificação da situação das organizações em determinado período de tempo. Os autores concluíram que a discussão sobre a *ESG* é um fator importante de vantagem competitiva e, além disso, contribui para a melhoria no desempenho sustentável.

Gomes et al. (2018) analisaram a influência que um plano de benefícios individuais pode ter na motivação dos colaboradores de uma empresa do ramo metalúrgico de controle familiar. Após verificarem que a organização ainda não oferecia benefícios, foi aplicado um questionário estratificado por níveis hierárquicos e estado civil, onde foi constatado que a maioria dos colaboradores preferem benefícios ligados à saúde e desejam ter liberdade para escolher seus próprios benefícios. O estudo concluiu que a implementação de benefícios pode afetar positivamente a motivação dos colaboradores, destacando a importância de pesquisas sobre motivação e necessidades individuais e organizacionais em diferentes setores e tamanhos de empresas.

O estudo de Silva et al. (2012) investigou a presença da Síndrome de Burnout em funcionários de uma agência bancária e destacou a importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho. A metodologia incluiu uma pesquisa exploratória, bibliográfica, descritiva e estudo de caso com 06 funcionários de um banco como amostra. Os resultados apontaram que fatores como a inadequada relação de trabalho entre gerentes e funcionários, cliente e usuários incompreensíveis, metas a cumprir, falta de segurança e condições inadequadas de trabalho, como cadeiras e mesas impróprias, contribuem para o aumento do nível de estresse dos bancários. O estudo também discutiu medidas que podem ser tomadas para reduzir o estresse no ambiente de trabalho.

O estudo de Lemes (2022) investigou a implementação de práticas *ESG* em quatro

grandes bancos de varejo no Brasil, considerando a urgência climática e a necessidade de adoção de modelos de negócios mais sustentáveis. A pesquisa qualitativa identificou que todas as empresas estudadas já praticam o conceito de *ESG* em suas rotinas e estabelecem sua estratégia de sustentabilidade, mas há diferenças significativas em relação às frentes de atuação social e à priorização da redução do impacto ambiental entre os bancos tradicionais e a *fintech*. Foi percebido como fator limitante o grau de maturidade da área *ESG* no mercado e a mensuração dos impactos gerados.

No próximo tópico são apresentados os aspectos metodológicos da pesquisa.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

O objetivo do presente estudo é apresentar as estratégias sociais corporativas divulgadas no Relato Integrado, dando destaque à participação feminina, racial e de pessoas com deficiência nas instituições financeiras de capital aberto brasileiras (B3), bem como apresentar os benefícios ofertados pelas mesmas em atendimento ao *ESG*, no aspecto social.

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.

O presente trabalho utiliza a análise das informações fornecidas pelas próprias instituições financeiras, reportagens da Revista Valor e estudos acadêmicos sobre as pautas *ESG*, diversidade e qualidade de vida, relacionando-as entre si para verificar a aplicabilidade das práticas nas instituições financeiras bancárias de capital aberto.

Quanto ao objetivo, a pesquisa classifica-se como descritiva, que, como Lakatos e Marconi (2003) discorrem, 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 desenvolvida por meio do uso de fontes bibliográfica e documentais, visando descrever e explicar um fenômeno e identificar possíveis lacunas no conhecimento existente (BEUREN, 2006). Entre os dados coletados estão informações contidas nos Relatos Integrados dos anos 2019, 2020 e 2021 de seis instituições financeiras, sendo elas o Banco do Brasil, Bradesco, Santander, Itaú Unibanco,

BTG Pactual e Banco Pan, e em pesquisas, monografias, legislações, teses, jornais e revistas que tratam do tema proposto. Os dados foram obtidos por meio de uma coleta documental de fontes de terceiros (BEUREN, 2003).

Ressalta-se que o período de pesquisa e coleta de dados para elaboração do presente trabalho realizou-se entre os meses de outubro de 2022 e maio de 2023, justificando a não utilização de Relatos Integrados do ano de 2022 considerando que estes dados são disponibilizados ao final do 2º trimestre anual.

Justifica-se a adoção e a utilização de materiais divulgados no site do jornal Valor Econômico, considerando o importante canal midiático que representa em função de sua ampla divulgação e, também, dentre outros sites de disseminação de informações, tais como: 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* se justifica pela necessidade de estudar e pesquisar sobre a sobrevivência humana. Este tema tem ganhado destaque tanto no setor público quanto no privado e tem sido responsável pelo surgimento de novas políticas, iniciativas empresariais e profissões. 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).

As instituições financeiras são 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.

A escolha do período de análise justifica-se pela intenção de retratar o recorte de tempo

entre os anos 2019 e 2021, considerando o período da crise sanitária provocada pela COVID-19.

Para a análise e apresentação dos resultados adotaram-se quadros e gráficos para facilitar a visualização. A seguir, tem-se a apresentação de um breve histórico das instituições financeiras, objetos deste trabalho, além dos resultados da pesquisa desenvolvida.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1. Histórico das Instituições

As instituições financeiras no Brasil surgiram no século XIX com a abertura dos portos brasileiros às nações amigas e devido à conseqüente 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 (Federação Brasileira de Bancos), uma entidade para representar os interesses das instituições financeiras no Brasil. Fundada em 1972 e composta por 119 instituições financeiras associadas, seu objetivo é atuar em defesa dos interesses do setor bancário, promovendo o desenvolvimento do sistema financeiro nacional (FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS, 2022). Entre suas atribuições, a FENABAN (Federação Nacional de Bancos) 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).

Na sequência, é apresentado um breve histórico de cada uma das instituições financeiras componentes da Brasil Bolsa Balcão (B3), considerando as principais características de cada

uma.

4.1.1. Banco do Brasil

Fundado em 1808, o Banco do Brasil (BB) foi a primeira instituição bancária do país e apresentou, em 2021, um total de 84.597 empregados permanentes em seu Relato Integrado. Presente em 96,8% dos municípios brasileiros, a entidade de sociedade anônima aberta, pessoa jurídica de direito privado, economia mista e controlada pelo Governo Federal era, até o último Relato Integrado divulgado, o único banco brasileiro listado no Novo Mercado da B3 S.A. A entidade declara que investe constantemente em tecnologia e inovação e declarou um crescimento de 14% no valor de sua marca em 2021, alcançando a marca de R\$20,6 bilhões (BANCO DO BRASIL, 2022).

Os Relatos Integrados são divulgados anualmente e, desde 2017, são disponibilizados no site oficial da instituição.

4.1.2. Santander

O Banco Santander é uma instituição financeira global presente em diversos países, incluindo o Brasil. Fundado em 1857 na Espanha, o banco se consolidou como um dos maiores da Europa e da América Latina. No Brasil, o Santander atua desde 1982, oferecendo uma ampla variedade de produtos e serviços bancários para pessoas físicas e jurídicas. Além disso, o banco é conhecido por sua atuação em programas de responsabilidade social e sustentabilidade. Entre suas iniciativas, destaca-se o projeto Santander Universidades, que oferece bolsas de estudos e apoio a projetos de pesquisa em universidades de diversos países (SANTANDER, 2023).

Os Relatórios Integrados são divulgados anualmente e ficam disponíveis no site da instituição, sendo possível encontrar Relatos a partir de 2007.

4.1.3. Itaú Unibanco

Fundado em 1924 por João Moreira Salles na cidade de Poços de Caldas, a Casa Moreira Salles deu início à história do maior banco privado do Brasil. O Itaú Unibanco é, atualmente, uma *holding* financeira controlada pelo Itaú Unibanco Participações S.A. (IUPAR), empresa de participações que detém 51,71% das ações ordinárias, controlada conjuntamente pela Itaúsa

S.A., uma empresa de participações controlada pelos membros da família Egydio de Souza Aranha, que detêm diretamente 39,21% das ações ordinárias, e pela Companhia E. Johnston de Participações, uma empresa de participações controlada pela família Moreira Salles (ITAÚ UNIBANCO, 2023).

O primeiro Relato Integrado do Banco Itaú Unibanco foi divulgado em 2013. Em 2018, o Relato destaca o ideal de criação de valor à longo prazo (Relato Integral Itaú Unibanco Holding S.A., 2018) e, pela primeira vez, apresenta o Relato de Sustentabilidade, o qual é denominado Informações Adicionais ASG, em 2019, e Relato *ESG*, em 2020.

4.1.4. Bradesco

O Banco Brasileiro de Descontos foi fundado em 1943 na cidade de Marília, interior de São Paulo. Ao longo dos anos o banco investiu em educação, tecnologia e muitos programas de empréstimo e crédito para a população brasileira. Em 2010, realizou uma fusão com o HSBC Bank Brasil S.A. Em 2022, recebeu o prêmio “Excelência em Gestão de Pessoas”, que identifica e reconhece práticas e grau de investimento das empresas na valorização das pessoas (Gestão RH e FGV Company). A instituição ficou em primeiro lugar no prêmio Gestão Saudável 2022 da Great Place to Work, principal consultoria especializada em qualidade de ambiente de trabalho do mundo, e foi selecionada para integrar, pelo 18º ano consecutivo, a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão (BRADESCO, 2023).

Os Relatos Integrados são divulgados anualmente e ficam disponíveis no site da instituição. No site oficial do Bradesco encontram-se disponíveis os Relatos a partir de 2015.

4.1.5. BTG Pactual

A Distribuidora de Título e Valores Mobiliários Pactual foi fundada em 1983 no Rio de Janeiro. Seis anos depois, tornou-se banco e, em 1998, abriu sua primeira corretora de valores em Nova York. Em maio de 2006, foi adquirida pelo maior Banco da Suíça, o UBS, e tornou-se a UBS Pactual. Em 2009, foi adquirida pela BTG Investments, resultando no então Banco BTG Pactual. É composto por uma sociedade de 288 sócios e está presente nas seis principais cidades do Brasil, bem como no Chile, na Colômbia, no México, no Peru e na Argentina. Destaca-se pelo grande impacto em investimentos internacionais, tendo captado, em 2021, de acordo com seu Relato Integrado, R\$542 milhões no Fundo de Investimento de Impacto (FIP)

e R \$6,5 bilhões de lucro líquido (BTG PACTUAL, 2023).

Os Relatos Integrados são divulgados anualmente e, desde 2017, estão disponíveis no site oficial da instituição.

4.1.6. Banco Pan

O Banco Pan é uma instituição financeira brasileira com mais de 50 anos de história. Fundado em 1969 como Banco Panamericano, passou por diversas transformações até se tornar uma *joint venture* entre o Banco BTG Pactual e a Caixa Econômica Federal em 2011. Desde então, o Banco Pan tem apresentado resultados expressivos, como a elevação do lucro líquido em 64,8% em 2020 com relação ao ano anterior, totalizando R\$ 1,114 bilhão. Além disso, o banco tem expandido sua atuação em diversos segmentos, como o financiamento de imóveis e veículos e serviços de crédito e cartões (BANCO PAN, 2023).

Entre as instituições financeiras analisadas, o Banco Pan foi incluído na 18ª carteira do ISE B3 e está ganhando destaque na atuação em programas sociais e ambientais, como o apoio a projetos de microempreendedorismo e ações de preservação do meio ambiente. Os Relatos Integrados são divulgados anualmente e estão disponíveis no site da instituição a partir do ano de 2020.

A seguir, é apresentada uma breve discussão sobre os dados coletados nos Relatos Integrados das instituições bancárias.

4.2. Discussão sobre os aspectos sociais

4.2.1. Diversidade e inclusão nas instituições financeiras

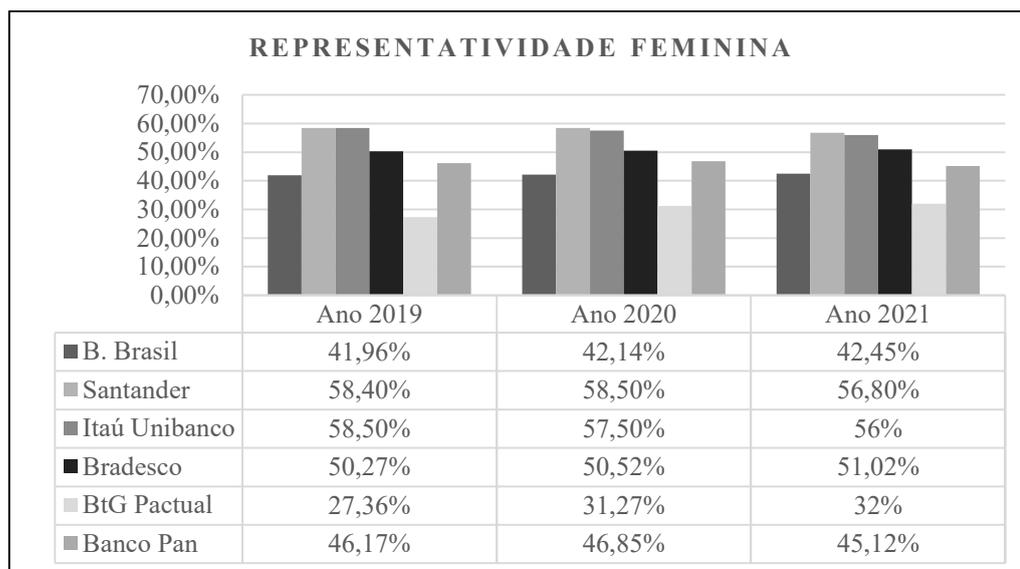
Nesse subtópico são apresentados os seguintes aspectos: a representatividade feminina, a representatividade racial (negros e pardos), representatividade de pessoas com deficiência e a rotatividade e desligamento nas instituições bancária analisadas.

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 (AZEVEDO, 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 do Banco do Brasil, Santander, Itaú Unibanco, Bradesco, BTG Pactual e do Banco Pan nos anos 2019, 2020 e 2021.



Fonte: Relatos Integrados, adaptados pela autora.

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.

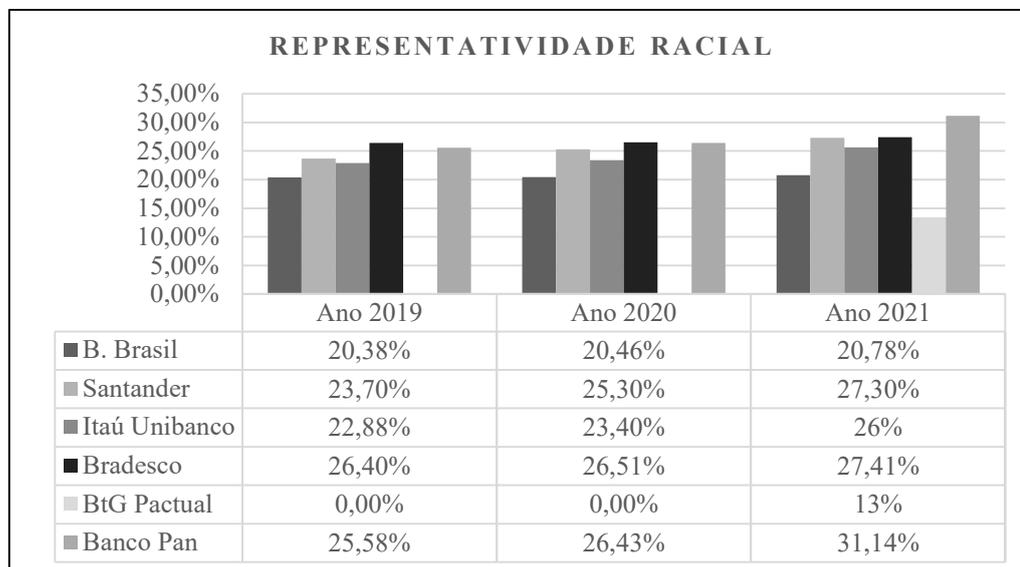
Os grandes desafios encontrados pelos estudiosos foram a captação, seleção, promoção, igualdade salarial e retenção nas empresas da construção civil. Dentre os resultados, a locomoção, as viagens a serviço da empresa, o estado civil, o fato de ter filhos, o medo da reação dos demais empregados com a 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 do Banco do Brasil, Santander, Itaú Unibanco, Bradesco, BTG Pactual e do Banco Pan nos anos de 2019, 2020 e 2021.



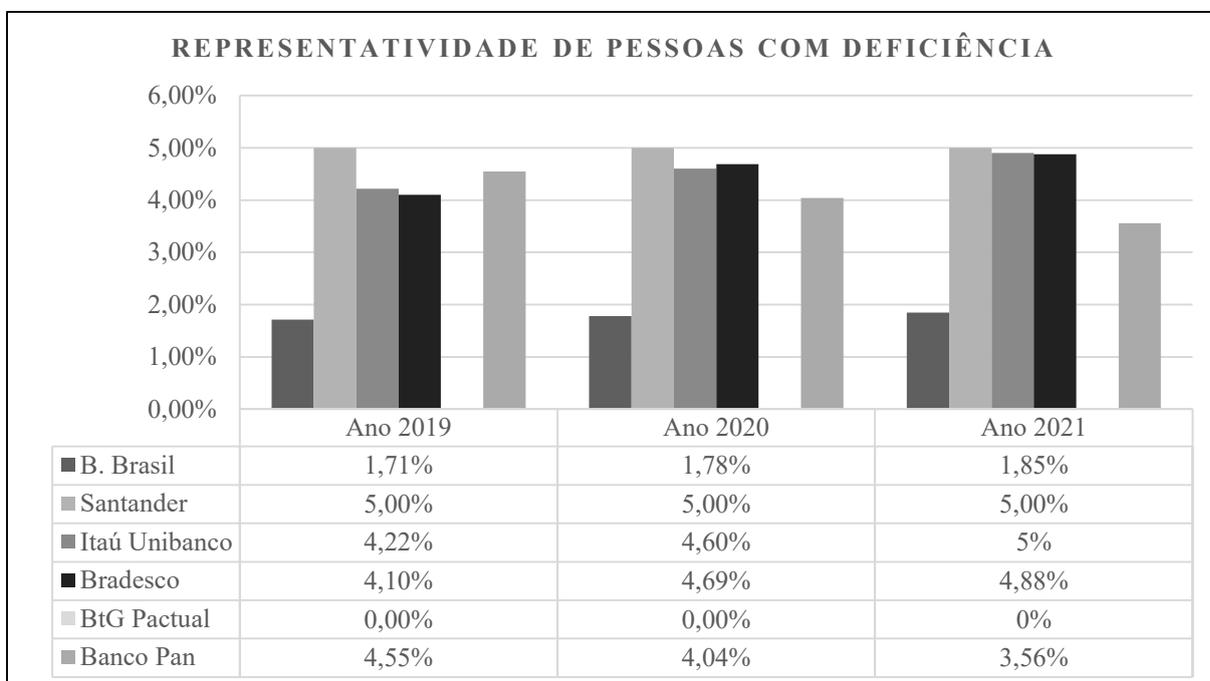
Fonte: Relatos Integrados, adaptados pela autora.

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 do Banco do Brasil, Santander, Itaú Unibanco, Bradesco, BTG Pactual e do Banco Pan nos anos de 2019, 2020 e 2021.



Fonte: Relatos Integrados, adaptados pela autora.

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 4,880% 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 discriminação 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/hospit alar	X	X	X	X	X	X

Fonte: Dados da pesquisa, adaptado pela autora.

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
01. Apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente	X	X	X	X	X	X
02. Assegurar a não participação em violações dos direitos humanos	X	X	X	X	X	X
03. Apoiar a liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	X	X	X	X	X	X
04. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório	X	X	X	X	X	X
05. Abolir o trabalho infantil	X	X	X	X	X	X
06. Eliminar a discriminação no emprego	X	X	X	X	X	X
07. Apoiar a abordagem preventiva aos desafios ambientais	X	X	X	X	X	X
08. Desenvolver promoções de responsabilidade ambiental	X	X	X	X	X	X
09. 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

Retomando o objetivo deste trabalho, buscou-se apresentar as estratégias sociais corporativas divulgadas no Relatório Integrado, dando destaque à participação feminina, racial e de pessoas com deficiência nas instituições financeiras de capital aberto brasileiras (B3), bem

como apresentar os benefícios ofertados por elas em atendimento ao *ESG*, no aspecto social.

Por meio da coleta de informações contidas nos Relatórios Integrados dos anos de 2019, 2020 e 2021 de seis instituições financeiras, sendo elas Banco do Brasil, Bradesco, Santander, Itaú Unibanco, BTG Pactual e Banco Pan, através de pesquisas na literatura, legislações, jornais e revistas em relação ao tema proposto, 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 limitação encontrada no desenvolvimento do presente trabalho foi a

necessidade de delimitar o tema, uma vez que a temática *ESG* é muito extensa e está intensamente em crescimento e discussão, mas, assim como mencionado na introdução deste trabalho, os temas não abordados têm igual relevância.

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, tendo em vista a 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 Ciências Econômicas e Gerenciais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. 2022. Disponível em: <https://www.pucminas.br/iceg/Administracao/Documents/1.2023%20Guilherme%20Araujo%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 DO BRASIL. Histórico da Instituição. Disponível em: <https://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2010/port/ra/02.htm#:~:text=Fundado%20em%2012%20de%20outubro,hist%C3%B3ria%20e%20da%20cultura%20nacionais>. Acesso em: 14 abr. 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. Sobre o Banco Pan. Disponível em: <https://www.bancopan.com.br/sobre-o-banco-pan>. Acesso em: 14 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). **B3**. 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.

BRADERCO. Nossa história. Disponível em: <https://www.bradercori.com.br/o-braderco/historia/nossa-historia/>. Acesso em: 14 abr. 2023.

BRADERCO. Braderco, 2019. **Relação com os investidores**. Disponível em: https://www.bradercori.com.br/wp-content/uploads/sites/541/2021/01/FINAL_2019_PORT1.pdf. Último acesso em: 04 mai. 2023.

BRADERCO. Braderco, 2020. **Relação com os investidores**. Disponível em: https://www.bradercori.com.br/wp-content/uploads/sites/541/2021/06/RI_PORT_RES-1.pdf. Último acesso em: 04 mai. 2023.

BRADERCO. Braderco, 2021. **Relação com os investidores**. Disponível em: <https://www.bradercori.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.

BTG PACTUAL. Nossa história. Disponível em: <https://www.btgpactual.com/capital-privado/bdiv11/gestor/nossa-historia>. Acesso em: 14 abr. 2023.

CARVALHO, Nelson & KASSAI, José Roberto. . Relato integrado: a nova revolução contábil. **Revista FI-PECAFI – Cultura Contábil, Atuarial e Financeira**, São Paulo, v. 1, p. 21-34. Disponível em: https://issuu.com/revistafipecafi/docs/revista_vol_1_corrigido. Acesso em: 12 jun. 2023.

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. **Assessoria 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 BRASILEIRA DOS BANCOS. **A FEBRABAN**. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/pagina/3031/9/pt-br/institucional>. Acesso em 20 jun. 2023.

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

GONÇALVES, Helenice Souza; MARQUES DOS ANJOS, Luiz Carlos; LIMA FREITAS, Maurício Assuero de. Relato integrado e desempenho financeiro das empresas listadas na B3. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, Joaçaba: Ed. Unoesc, v. 18, n. 2, p. 345–362, 2019. Disponível em: <https://editora.unoesc.edu.br/indez.php/race>. 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.

ITAÚ UNIBANCO. Nossa História. Disponível em: <https://www.itaunet.com.br/relacoes-com-investidores/itau-unibanco/nossa-historia/>. Acesso em: 11 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: CONGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO, SOCIEDADE E INOVAÇÃO – CASI (Evento online). Universidade Federal Fluminense. Volta Redonda (RJ): Even3, vol. 14, 2022. 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**, 22(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.italu.com.br/download-file/v2/d/7e52c211-7192-4231-abba-b349721b6a07/0644eb0a-6a1a-49e7-b675-060c747aeeee?origin=2>> . Acesso em: 04 mai. 2023.

RELATÓRIO Anual Integrado. **ITÁU UNIBANCO**, 2020. Disponível em:
<<https://www.italu.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.italu.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. Sobre o Santander. Disponível em: <https://www.santander.com.br/sobre-o-santander>. Acesso em: 14 abr. 2023.

SANTANDER. Santander no Brasil. Disponível em:
<https://www.santander.com.br/institucional-santander/santander-no-brasil>. Acesso em: 14 abr. 2023.

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**, 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.