



Análise dos Indicadores do Corpo Funcional no Setor Bancário a Partir dos Relatórios de Sustentabilidade

Mariany Wollinger do Nascimento

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

marianywollinger@yahoo.com.br

Luiz Felipe Ferreira

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

luizff67@terra.com.br

Denize Demarche Minatti Ferreira

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

dminatti@terra.com.br

Resumo

A legislação brasileira contempla em seu conteúdo a verificação do emprego de estagiários e deficientes, assim é importante examinar por meio da evolução dos indicadores, o cumprimento legal da norma específica. Este trabalho analisou a evolução dos indicadores do corpo funcional nas empresas do setor bancário no período de 2009 a 2012, identificando o cumprimento legal das cotas de colaboradores como estagiários, jovens aprendizes, pessoas com deficiência especiais e as cotas específicas para negros. Para a análise, foi delimitada uma amostra a partir da listagem das maiores instituições financeiras segundo o Banco Central do Brasil (BACEN) e ainda, utilizou-se como parâmetro o ativo total dos bancos, constituindo-se então para este estudo um grupo de quatro bancos. A pesquisa é documental e bibliográfica e foi realizada a partir dos dados obtidos nos relatórios de sustentabilidade, para o período dos relatórios disponível nos sites das empresas. Concluiu-se ao final da pesquisa que, para a maioria das empresas, não há o cumprimento da legislação referente aos jovens aprendizes e pessoas com deficiência e, quanto ao número de estagiários, as empresas não extrapolam o máximo estabelecido por lei. Verificou-



se que, na maioria dos bancos analisados, houve aumento na contratação de negros para o quadro de funcionários; em apenas um deles houve redução. Pelo presente estudo pode-se concluir que o Relatório de Sustentabilidade é um instrumento que possibilita, à empresa, prestar contas à sociedade, tanto da exploração dos recursos humanos nos indicadores laborais, sociais e de corpo funcional, bem como dos recursos naturais e econômicos.

Palavras-chave: INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL. SETOR BANCÁRIO. RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE.

INTRODUÇÃO

No passado, tradição no mercado era suficiente para manter os melhores executivos interessados nas empresas, porém atualmente esses já verificam se as companhias oferecem fatores como oportunidade de desenvolvimento, plano de carreira, bom ambiente de trabalho, entre outros (TACHIZAWA, 2009).

Por isso, as entidades (empresas, sociedades) utilizam-se da evidenciação de forma não enganosa, ao divulgar informações de caráter econômico, social, financeiro e de ambiente para seus *stakeholders*. Tal divulgação ocorre através de balanço social ou relatório ambiental, socioambiental ou simplesmente suplementos ambientais (TINOKO; KRAEMER, 2008).

No Brasil há três modelos de relatórios de sustentabilidade, sendo que um deles é o relatório de sustentabilidade GRI (*Global Reporting Initiative*), em que são evidenciados indicadores de desempenho econômicos, ambientais e de desenvolvimento social (CORRÊA ET AL. 2007).

O comprometimento social interno das empresas pode ser apresentado nos relatórios de sustentabilidade através dos indicadores sociais em que estão inclusas práticas laborais, condições de trabalho e direitos humanos (TINOKO; KRAEMER, 2008). Em alguns dos indicadores sociais internos há legislações específicas para verificar e regular a presença de estagiários e deficientes físicos no corpo funcional das empresas.

Visto que a legislação brasileira contempla em seu conteúdo a verificação do emprego de estagiários e deficientes, é interessante examinar, por meio da evolução dos indicadores, o cumprimento legal dessa norma específica. Assim, o objetivo geral desta pesquisa foi o de



analisar a evolução dos indicadores do corpo funcional nas empresas do setor bancário, averiguando o atendimento legal pelas empresas. Verificou-se como estão apresentados os indicadores do corpo funcional nos relatórios de sustentabilidade e o atendimento daqueles indicadores que têm legislação específica e, ainda, o perfil da força de trabalho no setor bancário a partir dos indicadores apresentados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL: PESQUISAS CORRELATAS

Desde a década de 1970, quando as questões sociais e ambientais passaram a ter destaque, as empresas resolveram se posicionar em relação a suas atividades no cenário econômico, social e ambiental.

Inclusive a responsabilidade social, vem sendo amplamente discutida e exigida pela sociedade, não apenas pelos organismos não governamentais e entidades da administração pública, mas também pelas empresas privadas e órgão de classe (JULIANA, PFITSCHER; UHLMANN, 2011, P. 3).

Assim, a responsabilidade social e a gestão ambiental tornaram-se importante ferramenta gerencial para capacitação e criação de condição de competitividade para as empresas, independente da área de atuação (TACHIZAWA, 2009).

Segundo o aspecto legal, os bancos de âmbito público têm a função de desenvolvimento social e os de âmbito privado, devem se aproximar das necessidades da comunidade. Por tratarem do dinheiro (e seu valor), o reflexo de suas ações atinge diretamente aos clientes e à sociedade e, por isso, a divulgação dos procedimentos de responsabilidade social é importante (SILVA ET AL. 2007).

A preocupação com responsabilidade social e ambiental, não existe apenas nas empresas, mas também o mundo acadêmico revela necessidade de pesquisar sobre tal fato. Essa suspeita conduziu à observação de que uma profusão de autores centraram suas temáticas nessa área de estudos, o que pode ser constatado no Quadro 1.



Quadro 1: Pesquisas correlatas.

Autor/ano	Pesquisa
Sousa et al. (2009)	Os autores estudaram a correlação entre o aumento da receita líquida com o investimento social interno e externo em duas empresas. Nos resultados foram evidenciados que os investimentos sociais internos tiveram aumento de 2 bilhões na empresa A e 950 milhões na empresa B. Em relação aos investimentos sociais externos, houve aumento de 6 bilhões na empresa A e 1,6 bilhões na empresa B.
Igarashi et al. (2010)	O trabalho analisou os relatórios de sustentabilidade dos exercícios sociais de 2007 e 2008 dos três maiores bancos em funcionamento no Brasil com o intuito de observar se há alinhamento entre os itens do balanço social e do relatório de sustentabilidade. Observou-se que não há alinhamento entre as informações entre o relatório e o balanço devido à falta de legislação, o que resulta em fatos como; falta de algumas informações dificultando a comparação entre documentos.
Silva et al. (2011)	Os autores estudaram os indicadores sociais internos, externos e do corpo funcional de bancos. Os resultados mostraram que indicadores internos, nos anos de 2004 para 2005 aumentaram em 12,1% no Bradesco e de 22,18% de 2004 para 2006, no Itaú. Em relação aos indicadores externos, houve um decréscimo de 72,13% de contribuição para a sociedade no Bradesco e acréscimo de 4,85% de contribuições para a sociedade no Itaú. No que tange aos indicadores do corpo funcional, no Bradesco do ano de 2004 para 2005, houve um aumento de 0,32% no número de empregados e 18,42% de empregados terceirizados. Já no Itaú, nos anos analisados, houve um aumento de 12,62% no número de empregados, não possuía empregados terceirizados, aumento de 36,75% de negros e, aumento de 29% na contratação de pessoas com deficiência.
Juliana, Pfitscher e Uhlmann (2011)	Os autores detectaram que nos indicadores do corpo funcional, houve redução no número de admissões no ano de 2009, porém a admissão de negros no período de 2005 a 2009 praticamente triplicou e a admissão de pessoas com mais de 45 anos aumentou. Em relação aos indicadores sociais internos e externos, houve investimento em educação que quase dobrou de 2006 para 2008. No ano de 2005 não havia nenhum investimento mostrado em indicadores ambientais, sendo que em 2006 e 2007 equiparam-se aos outros, porém, em 2009 a empresa fez um grande investimento, principalmente em ações como projetos ambientais, patrocínios e doações.
Bavaresco, Santos e Bartz (2011)	Os pesquisadores analisaram os investimentos sociais internos, externos e ambientais a partir dos balanços sociais nos anos de 2001 a 2007 pelas empresas do setor bancário brasileiro. Para os investimentos em indicadores sociais internos, o Banco do Brasil foi o que mais destinou recursos. Nos indicadores sociais externos, o Itaú e o Bradesco tiveram crescimento acentuado e o Banco do Brasil teve crescimento positivo ao final do período, ainda que tivesse algumas quedas no decorrer do período.
Gay (2011)	A pesquisa teve o intuito de diagnosticar o desenvolvimento da responsabilidade socioambiental no Banco Total. O resultado mostrou que o banco tem práticas de responsabilidade socioambiental como um valor organizacional e foi apresentado que a companhia está em busca de identificar oportunidades e riscos, e se possível conciliar interesses dos acionistas com o desenvolvimento socioambiental.
Crisóstomo, Freire e Soares (2012)	O estudo analisou a responsabilidade social em empresas do setor bancário e de outros. Os resultados mostram que os bancos pareciam ter mais atuação na responsabilidade social corporativa interna do que as empresas de outros setores. Conclui-se que apesar de ter preponderância na responsabilidade social interna, externa e total, quando se trata de responsabilidade ambiental, os demais setores se mostram mais fortes.



Portella et al. (2013)	O trabalho identificou a participação dos estagiários e portadores de necessidades especiais nos anos de 2010 e 2011 nas empresas do setor elétrico listadas na B&M BOVESPA. Os resultados mostraram que as empresas atendiam o limite de 20% de estagiários como especificado em lei. Já quanto aos funcionários com necessidades especiais, 6 das 17 empresas analisadas tinham aproximadamente 36% de pessoas com alguma deficiência.
---------------------------	--

Fonte: Autores (2014).

De um modo geral, as pesquisas que estão no quadro acima, buscaram identificar como as empresas tentam gerir os impactos sociais e ambientais que podem resultar das atividades das organizações, procurando assim assegurar o equilíbrio necessário para o desenvolvimento sustentável.

2.2 RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE

Os relatórios de sustentabilidade não apresentam padronização, há sugestões para atender a um determinado objetivo e para tal são definidos modelos opcionais.

Relatório de sustentabilidade, segundo o Instituto ETHOS, “é um relatório que divulga o desempenho econômico, ambiental, social e de governança da organização relatora”.

Tinoko e Kraemer (2008) apresentam tais relatórios como um exemplo de indicadores econômicos já que incluem gastos com pesquisa, desenvolvimento e criação de empregos. Em relação aos indicadores ambientais, os documentos consideram os impactos dos processos, biodiversidade e saúde humana além de outros citados pelos autores.

Godoy (2007, p. 6) apresenta que GRI (*Global Reporting Initiative* ou iniciativa Global para a Apresentação de Relatórios):

Nasceu em 1997, da iniciativa conjunta da organização não governamental norte-americana *Coalition for Environmentally Responsible Economics* (CERES) e do Programa Ambiental das Nações Unidas (UNEP - *United Nations Environmental Programme*). (...) O seu objetivo é adotar um modelo-padrão internacional e sua missão consiste em aumentar e difundir globalmente as diretrizes mais adequadas à elaboração de relatórios de sustentabilidade. Estas diretrizes são de uso voluntário para as organizações que desejam expor.

O autor apresenta também três modelos de balanço social (classificado por ele como modelo GRI, modelo do instituto ETHOS e modelo IBASE) que tem como característica comum a publicação das informações pelas empresas. Os relatórios de sustentabilidade não apresentam padronização e cada um dos três modelos apresentados – ETHOS, IBASE e GRI, tem uma



abordagem com a divulgação de informações relacionadas à responsabilidade socioambiental das empresas.

2.3 BALANÇO SOCIAL

Uma forma de apresentar a responsabilidade socioambiental das empresas é através da divulgação do balanço social. Pfitscher (2011) destaca que no Brasil o assunto começou a ser apresentado por igrejas católicas nos anos 70. O balanço social é uma forma de apresentar as ações de responsabilidade social e ambiental efetivamente realizadas pelas empresas. Pode ser considerado um instrumento de gestão estratégica e, também, uma forma quantitativa e qualitativa de apresentar tais responsabilidades.

O balanço social é uma demonstração não obrigatória que tem por objetivo prestar contas à sociedade de atividades e suas respectivas consequências, ou seja, é um meio de apresentar se a empresa exerce suas atividades de forma consciente (IUDICIBUS *ET AL*, 2010, P. 7).

Soares, Lanzarin e Casagrande (2009) acrescentam que mesmo não sendo obrigatória, a publicação, pode ser uma forma de apresentar as ações e investimentos da empresa que visam a promover melhorias à sociedade e ao meio ambiente.

Francischini (2005) cita que o balanço social apresentado pelo IBASE de uma forma simples e objetiva traz vários aspectos, como por exemplo, benefícios e ações ligadas ao corpo de funcionários, investidores e projetos sociais.

2.4 LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA REFERENTE AOS INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL

Para análise dos indicadores do corpo funcional, por meio de indicadores, e do atendimento ao determinado no corpo legal, no Quadro 2, a seguir, apresenta-se uma síntese da Lei 11.788/2008, o Decreto 5.598/2005, Lei 8.213/1991 (Âmbito privado) e a Lei 8.112/1990 (Âmbito público) e a Lei 12.288/2010 que tratam respectivamente sobre estagiários, jovens aprendizes, pessoas com deficiência e cotas para negros.

Quadro2: Atendimento aos indicadores do corpo funcional.

Decreto/ Lei	Descrição	Base para determinação de pessoas a empregar	Quantidade de pessoas a empregar
Lei 11.788/2008	Estagiários	De 1 a 5 empregados	1 estagiário
		De 6 a 10 empregados	2 estagiário
		De 11 a 25 empregados	5 estagiário



		Acima de 25 empregados	Até 20% estagiário
		Portadores de deficiência	10 % das vagas concedidas pelo concedente de estágio
Decreto 5.598/2005	Jovens aprendizes	Mínimo	5%
		Máximo	15%
Lei 8.213/1991 (Âmbito privado) e a Lei 8.112/1990 (Âmbito público)	Pessoas com deficiência	Até 200 empregados	2%
		De 201 a 500	3%
		De 501 a 1.000	4%
		De 1.001 em diante	5%
		Total das vagas oferecidas	20%
Lei Federal 12.288/2010	Cotas para negros nas empresas	Não há especificação	

Fonte: Autores (2014).

Quanto aos estagiários, ressalta-se que a carga horária semanal é de vinte ou trinta horas e a carga diária, de quatro a seis horas, além de ser necessário terem atividade compatível com as atividades escolares. É necessário ainda apresentar termo de compromisso assinado tanto na instituição de ensino quanto na unidade empregadora. O contrato de trabalho, a exemplo do estágio, segundo o art. 4º do Decreto Lei 5.598, não pode exceder a dois anos e o jovem deve estar matriculado e com frequência escolar. Há ainda a necessidade de registro na carteira de trabalho no caso do jovem aprendiz. Quanto ao período de férias, deve coincidir com o período de férias escolares.

A lei dos jovens aprendizes determina a idade mínima de 14 anos, assim como a idade máxima de 24 anos e ser estudante de nível médio. Salvo casos de o aprendiz ter deficiência mental.

Assim como para contratar estagiários e jovens aprendizes, admitir pessoas deficientes exige regulamentação, porém não regulação específica como os outros itens citados anteriormente, pois está inclusa na lei da seguridade social.

Quanto às cotas para negros, conhecido como estatuto da igualdade racial, cabe ressaltar que foi instituído em 20 de julho de 2010, e regula a efetiva igualdade de oportunidades para a população e a defesa dos direitos étnicos individuais e coletivos. Nesse entendimento, a lei busca igualdade ao direito a lazer, educação e trabalho.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa é classificada como pesquisa descritiva e, quanto aos procedimentos técnicos utilizados, a pesquisa é classificada como bibliográfica e documental. A pesquisa tem a



abordagem do problema enquadrada como qualitativa, que Dyniewicz (2009) diferencia da quantitativa, por ter uma expectativa preexistente do fato e procurar entender como tal ocorre.

População – neste caso, os bancos –, Almeida (2011) afirma ser o conjunto a que se refere o estudo. E, amostra, para Beuren e Raupp (2010), “consiste na seleção com base em informações disponíveis e que sejam consideradas representativas da população”. Neste caso a amostra são os quatro bancos estudados: Banco do Brasil, Itaú, Caixa Econômica Federal (CEF) e Bradesco.

A fim de se obter a amostra da pesquisa, consultou-se primeiramente o site do BACEN (Banco Central do Brasil), especificamente o ranking dos maiores bancos com base no ativo total dos mesmos, de onde foram selecionados os quatro primeiros listados (Quadro 3). A consulta ao BACEN se deu em função de ser uma autarquia que integra o sistema financeiro e tem dentre outras funções, a de regulá-lo e supervisioná-lo.

Quadro 3: Ranking das instituições financeiras.

	Instituições financeiras	Saldo do ativo total em Mil R\$
1	Banco do Brasil (BB)	1.140.056.761
2	Itaú	990.297.225
3	Caixa Econômica Federal (CEF)	814.487.216
4	Bradesco	770.792.629

Fonte: Banco Central do Brasil.

Após a consulta ao site do BACEN, procedeu-se a coleta de dados. Essa ocorreu a partir dos relatórios de sustentabilidade disponíveis nos sites das empresas. Sendo utilizados como base de comparação para o trabalho, os dados dos anos de 2009 a 2012, os relatórios publicados em 2010 (com valores referentes a 2009) a 2013 (com valores referentes a 2012).

Após a consulta ao site do BACEN, delimitou-se a amostra também pela apresentação ou não dos relatórios de sustentabilidade no referido período (Quadro 4):

Quadro 4: Empresas que divulgam seus relatórios.

Instituições financeiras		Relatório de sustentabilidade			
		2009	2010	2011	2012
1	Banco do Brasil (BB)	SIM	SIM	SIM	SIM
2	Itaú	SIM	SIM	SIM	SIM
3	Caixa Econômica Federal (CEF)	SIM	SIM	SIM	SIM
4	Bradesco	SIM	SIM	SIM	SIM

Fonte: Autores (2014).

Os indicadores a serem analisados nos relatórios de sustentabilidade apresentados pelas empresas estão estruturados no Quadro 5.



Quadro 5: Apresentação dos indicadores.

Indicadores do corpo funcional
Empregados (as) ao final do período
Admissões durante o período
Demissões durante o período
Empregados (as) terceirizados (as)
Estagiários (as)
Jovens aprendizes
Empregados (as) acima de 45 anos
Mulheres que trabalham na empresa
Homens que trabalham na empresa
Negros (as) que trabalham na empresa
Pessoas com deficiência

Fonte: Autores (2014).

3.1 CARACTERIZAÇÕES DAS EMPRESAS ANALISADAS

3.1.1 Itaú

O Banco Itaú iniciou suas atividades em 1º de agosto de 1988 com sede em São Paulo, contava com um capital de US\$ 20 milhões após a associação dos executivos bancários comum dos bancos austríacos de maior porte e tradição. Quanto às atividades exercidas pelo banco: iniciou no mercado interno com atividades financeiras características de atacado por meio de um banco de investimento e uma distribuidora de valores (ITAÚ, 2013).

No ano de 1991, teve autorização do Banco Central para operar no exterior. No ano de 2008, houve a fusão do Itaú com o Unibanco e com a autorização do Banco Central em 2009, formou-se o Itaú Unibanco Holding atendendo o comércio interno e internacional (ITAÚ, 2013).

3.1.2 Bradesco

O Bradesco foi fundado em 1943, em Marília (SP), com o nome de Banco Brasileiro de Descontos e tinha como estratégia inicial atrair o pequeno comerciante, o funcionário público, pessoas de poucas posses, ao contrário dos bancos da época. Em 1946 a matriz foi transferida para o centro de SP, e as agências passam a receber pagamentos de contas de luz, o que, na época foi inovador para o segmento. Depois de 8 anos de sua fundação, em 1951, o Bradesco torna-se o maior banco privado do Brasil. Em 1956, foi criada a Fundação Bradesco, com o objetivo de levar educação gratuita às crianças, jovens e adultos carentes. Seguindo sua estratégia pioneira, o Bradesco implantou o Cartão de Crédito Bradesco, em 1968. Nessa mesma década, o Bradesco



incorpora 17 outros bancos, chega à milésima agência e inaugurar duas novas unidades em 1978, uma no Oiapoque (AP), outra no Chuí (RS), pontos extremos do país.(BRADESCO, 2013).

3.1.3 Banco do Brasil

O Banco do Brasil é o mais antigo do mercado financeiro brasileiro, a abertura ocorreu com a vinda da família real para o Brasil em 1808, registrou a primeira oferta pública de ações em 1819. Em 1866, para de emitir moeda e passa essa atividade para a Casa da Moeda. Em 1893, o Banco da República dos Estados Unidos do Brasil é fundido com o Banco do Brasil, criando uma nova instituição: o Banco da República do Brasil que passa a ser denominado Banco do Brasil (BANCO DO BRASIL, 2012).

3.1.4 Caixa Econômica

A Caixa Econômica Federal (CEF) atua nas atividades de poupança, empréstimos, FGTS, Programa de Integração Social (PIS), Seguro-Desemprego, crédito educativo, financiamento habitacional e transferência de benefícios sociais. A CEF foi fundada em 1861, através do Decreto nº 2.723 com o nome de Caixa Econômica da Corte e tem o intuito, desde o início das suas atividades, de atender as necessidades da população (CAIXA ECONÔMICA, 2012). Em 1986, incorporou o Banco Nacional de Habitação (BNH) e assumiu definitivamente a condição de maior agente nacional de financiamento da casa própria e de importante financiadora do desenvolvimento urbano, especialmente no saneamento básico (CAIXA ECONÔMICA, 2012).

4 RESULTADOS

Verificou-se que na maioria dos bancos analisados houve aumento no quadro de funcionários, e em apenas um deles houve redução. Conforme apresentado anteriormente, dois desses bancos são do setor público e dois são do setor privado e as empresas do setor público tiveram aumento do quadro funcional, e no setor privado houve aumento nos dois. (Tabela 1).

Tabela 1: Cotas de Negros.

Empresa	Ano	Indicadores							
		Funcionários	Admissões	Demissões	Empregados (as) terceirizados (as)	Empregados (as) acima de 45 anos	Mulheres	Homens	Negros (as)
Itaú	2009	104.694	-	-	-	-	43.639	61.055	13.691
	2010	111.778	-	-	-	-	46.800	64.978	16.011
	2011	104.542	-	-	31.709	-	45.848	58.694	14.416
	2012	97.087	7.822	-	36.681	-	56.310	40.777	13.116



Bradesco	2009	85.622	5.112	7.784	-	10.252	41.095	44.527	8.659
	2010	95.248	15.101	8.407	-	11.638	46.909	48.339	18.424
	2011	104.412	15.101	7.805	-	13.009	51.266	53.146	22.813
	2012	103.385	19.383	9.281	-	14.212	51.013	52.372	24.188
Banco do Brasil	2009	103.978	109.026	2.766	35.368	30.509	42.330	61.648	19.551
	2010	109.026	113.810	4.904	35.368	31.705	44.921	64.105	20.807
	2011	113.810	114.182	3.895	37.272	33.550	46.878	66.932	25.485
	2012	114.182	81.306	4.266	40.360	34.948	47.204	66.978	26.583
Caixa Econômica Federal	2009	81.306	83.185	-	25.358	30.181	37.787	43.519	14.584
	2010	83.185	85.633	-	24.274	30.887	38.238	44.947	16.197
	2011	85.633	92.926	-	31.755	33.100	39.247	46.386	17.197
	2012	92.926	52.457	-	42.307	34.135	42.075	50.851	19.655

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Quanto a contratações e demissões do período analisado: nem todas as empresas tiveram essas informações evidenciadas em seus demonstrativos, porém, a partir das que evidenciaram, pôde-se concluir que houve saldo positivo na contratação.

No quadro de funcionários verificou-se que, quanto ao gênero, é cada vez mais constante a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Porém, na amostra analisada os homens ainda continuam sendo maior número, mas ressalta-se que não há grande diferença. Situação semelhante foi detectada por Athayde (2003), em que as mulheres representavam 62% de participação nos quadros de funcionários. Cabe destacar que em décadas passadas, as mulheres não estavam inseridas no mercado de trabalho, atualmente, já estão ocupando, se não a maioria, mas em quantidade próxima aos homens empregados, conforme detectado nesta pesquisa. É significativo o fato de que algumas empresas, em seus relatórios destacam que não há diferenças entre os salários de ambos os sexos para as mesmas funções.

Outro fato relevante, é que, acompanhando o aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho, houve aumento de contratações de negros, porém não ultrapassam o número de 25% do quadro de funcionários (na maioria dos casos estão em torno de 10%).

Foi observado também, o atendimento ao art. 1º da Lei 11.788, que se refere à quantidade de estagiários. Nas empresas estudadas, encontrou-se um percentual de até 20% (vinte por cento) de estagiários, por terem acima de 25 (vinte e cinco) empregados.



Tabela 2: Relação de estagiários.

Empresa	Ano	Funcionários	Estagiários	Nº máximo	Legislação
Itaú	2009	104.694	1.048	20.939	Atende
	2010	111.778	1.534	22.356	Atende
	2011	104.542	1.440	20.908	Atende
	2012	97.087	2.717	19.417	Atende
Bradesco	2009	85.622	774	17.124	Atende
	2010	95.248	841	19.050	Atende
	2011	104.412	1.079	20.882	Atende
	2012	103.385	1.027	20.677	Atende
Banco do Brasil	2009	103.978	9.917	20.796	Atende
	2010	109.026	9.853	21.805	Atende
	2011	113.810	8.567	22.762	Atende
	2012	114.182	6.020	22.836	Atende
Caixa Econômica Federal	2009	81.306	12.103	16.261	Atende
	2010	83.185	9.782	16.637	Atende
	2011	85.633	10.774	17.127	Atende
	2012	92.926	10.534	18.585	Atende

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

As contratações de estagiários nas empresas analisadas estão mais próximas dos limites de contratação nas empresas do setor público. Conforme apresentado na Tabela 2, a contratação de estagiários atende aos limites legais, com percentuais inferiores ao limite máximo.

No que se refere à contratação de jovens aprendizes, o decreto 5.598, de 1º de dezembro de 2005 apresenta que deve ser de no mínimo 5% e no máximo 15% do quadro de funcionários (Tabela 3).

Tabela 3: Relação de jovens aprendizes.

Empresa	Ano	Funcionários	Jovens aprendizes	Mínimo	Máximo	Legislação
Itaú	2009	104.694	1.794	5.235	15.704	Não Atende
	2010	111.778	2.014	5.589	16.767	Não Atende
	2011	104.542	2.094	5.227	15.681	Não Atende
	2012	97.087	1.752	4.854	14.563	Não Atende
Bradesco	2009	85.622	-	-	-	Não evidencia
	2010	95.248	-	-	-	Não evidencia
	2011	104.412	-	-	-	Não evidencia
	2012	103.385	-	-	-	Não evidencia
Banco do Brasil	2009	103.978	5.336	5.199	15.597	Atende
	2010	109.026	5.534	5.451	16.354	Não Atende
	2011	113.810	5.551	5.691	17.072	Não Atende
	2012	114.182	5.146	5.709	17.127	Não Atende
Caixa Econômica Federal	2009	81.306	3.736	4.065	12.196	Não Atende
	2010	83.185	3.546	4.159	12.478	Não Atende
	2011	85.633	1.710	4.282	12.845	Não Atende
	2012	92.926	781	4.646	13.939	Não Atende

Fonte: Dados da pesquisa (2014).



Após análise dos relatórios, percebeu-se que o Bradesco não apresenta informação referente aos jovens aprendizes, justificando os números da Tabela 3. Quanto às demais, estão próximas dos números mínimos, porém não chegam a atender o mínimo obrigatório determinado pela legislação.

Nota-se que a contratação de terceirizados gira em torno de 30% na maioria das empresas da amostra, situação que não ocorre no Bradesco. Nota-se que mesmo com a quantidade de jovens aprendizes e estagiários, o quadro de funcionários gira em torno de 35% nos bancos do setor público e tem comportamento distinto no setor privado conforme é apresentado na Tabela 4.

No que tange a contratação de pessoas com deficiências, a Lei 8.213/91 prevê um percentual de 2 a 5 % da quantidade de empregados. As empresas analisadas enquadram-se no limite de 5%.

Tabela 4: Empregados com deficiência.

Empresa	Ano	Funcionários	Empregados com deficiência	Empregados com deficiência	Legislação
Itaú	2009	104.694	4.018	5.235	Não atende
	2010	111.778	4.113	5.589	Não atende
	2011	104.542	4.642	5.227	Não atende
	2012	97.087	4.348	4.854	Não atende
Bradesco	2009	85.622	1.581	4.281	Não atende
	2010	95.248	1.696	4.762	Não atende
	2011	104.412	1.933	5.221	Não atende
	2012	103.385	2.079	5.169	Não atende
Banco do Brasil	2009	103.978	807	5.199	Não atende
	2010	109.026	882	5.451	Não atende
	2011	113.810	893	5.691	Não atende
	2012	114.182	974	5.709	Não atende
Caixa Econômica Federal	2009	81.306	438	4.065	Não atende
	2010	83.185	932	4.159	Não atende
	2011	85.633	933	4.282	Não atende
	2012	92.926	1.137	4.646	Não atende

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

O Bradesco, Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal têm seus números inferiores ao mínimo exigido. O Itaú está abaixo do exigido, porém mais próximo, do mínimo, que as demais empresas.



Cabe destacar que, na amostra analisada, percebe-se preocupação com as pessoas deficientes, ou seja, há investimentos para adaptação das agências para recebê-las, o que reflete em acessibilidade dos funcionários com deficiências, além dos próprios clientes.

Em função do que foi visto, concluiu-se que as empresas não atendem ao percentual mínimo de funcionários com deficiência em seus quadros de funcionários.

5 CONCLUSÃO

Em virtude dos aspectos analisados nos relatórios de sustentabilidade observou-se que não há padronização quanto às informações apresentadas e disponibilizadas nos relatórios com foco na estrutura do corpo funcional. A análise constata que até a presente data, não existe na legislação brasileira norma que determine a obrigatoriedade de elaboração do Relatório de Sustentabilidade.

Pelo presente estudo pode-se concluir que o Relatório de Sustentabilidade é um instrumento que possibilita à empresa, prestar contas à sociedade, tanto na exploração dos recursos humanos, nos indicadores laborais, sociais e de corpo funcional, bem como dos recursos naturais e econômicos.

Quanto ao atendimento das legislações específicas, percebeu-se que as contratações de jovens aprendizes pelas empresas analisadas encontram-se próximas do limite mínimo estabelecido pela lei, mas com uma oferta a ser atendida, considerando-se os limites legais. Da amostra, o Banco Bradesco não apresentou informação, o Banco do Brasil e a Caixa estão muito próximos do estabelecido pela legislação e o Banco Itaú apresenta uma oferta por atender de aproximadamente 64%.

O indicador do corpo funcional das pessoas com deficiências apresentado pelos bancos privados – Itaú e Bradesco – informa números de colaboradores muito próximos ao limite legal, em contrapartida o Banco Brasil e a Caixa indicam número inferior ao limite definido pela legislação. Cabe ressaltar que a forma de contratação entre o setor privado e o público pode ser um fator determinante no atendimento legal. Importante destacar que cabe às empresas, o atendimento à norma legal; e ao poder público, fiscalizar e orientar os casos específicos. Para as empresas com os limites inferiores ao estabelecido pela lei, não identificamos notas técnicas como termos de ajustamento de conduta, o que registraria o compromisso socioambiental.



Pode-se concluir que, do Relatório de Sustentabilidade, podem ser extraídas informações de toda a movimentação realizada pela empresa em relação aos recursos humanos, bem como os benefícios e contribuições gerados à sociedade em geral, e o valor adicionado. Esse relatório pode ser considerado um instrumento de gestão que espelha de uma maneira clara e concisa o compromisso das empresas com a ética e a responsabilidade no âmbito social, ambiental e econômico.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. S. **Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese: uma abordagem simples, prática e objetiva.** São Paulo: 2011.

ATHAYDE, J. H.L. **Análise sobre o balanço social:** um estudo sobre os indicadores do corpo funcional. (2003) Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis300623.PDF>>.

BANCO CENTRAL DO BRASIL (BACEN). **Ranking das empresas.** Disponível em: <<http://www4.bcb.gov.br/fis/TOP50/port/Top50P.asp>> Acesso em: 14 out. 2013

BANCO DO BRASIL. **História do Banco do Brasil.** Disponível em: <<http://www.bb.com.br/portallbb/portallbb/page3,136,3527,0,0,1,8.bb?codigoMenu=204&codigoNoticia=691&codigoRet=1065&bread=2>>. Acesso em 15 dez 2012

BAVARESCO, C. SANTOS, P. E.; BARTZ, C. R. F. (2011). **Análise Da Evolução Dos Investimentos Em Responsabilidade Social Das Principais Empresas Do Setor Bancário Brasileiro.** Disponível em: <http://www.fahor.com.br/publicacoes/jopec/2011/Artigos/ANALISE_DA_EVOLUCAO_DOS_INVESTIMENTOS_EM_RESPONSABILIDADE_SOCIAL_.pdf> Acesso em: 20 jan. 2014.

BRADESCO. **História do Banco Bradesco.** Disponível em: <<http://www.bradesco.com.br/html/classic/sobre/nossa-historia.shtm>> Acesso em: 21 out. 2013.

BRASIL. **Decreto nº 5.598** de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 24 de jul. 2013

_____. **Lei n.º 6.404** de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as sociedades por ações. Atualizada. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>.



_____. **Lei 8.213/91.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 05 nov. 2012.

_____. **Lei nº 8.112** de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>

Acesso em: 20 ago. 2013

_____. **Lei nº 11.788** de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes.

Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>.

Acesso em: 05 nov. 2012.

_____. **Lei 12.288** de 20 de julho de 2010 Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em: 16 dez. 2012

CAIXA ECONÔMICA. **Historia da Caixa Econômica Federal.** Disponível

em:<http://www14.caixa.gov.br/portal/relacao_investidores/home/historia>. Acesso em: 24 jul. 2012

CORRÊA, R.; SOUZA, M. T. S.; RIBEIRO, H. C. M.; RUIZ, M. S. **Evolução dos Níveis de Aplicação de Relatórios de Sustentabilidade (GRI) de Empresas do ISE/Bovespa.** Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, jul/dez 2012. Disponível em:

<<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/ufrj/article/viewFile/1492/1336>>.

Acesso em: 11 set. 2013.

CRISÓSTOMO, V. L.; FREIRE, F. S., SOARES, P. M. **Uma Análise Comparativa da Responsabilidade Social Corporativa entre o Setor Bancário e outros no Brasil.** Revista Contabilidade Vista & Revista. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 103-128, out./dez. 2012.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa:** método qualitativo, método quantitativo. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007

DYNIWICZ, A. M. **Metodologia da pesquisa em saúde para iniciantes.** 2. Ed. São Paulo: Difusão São Paulo, 2009.

FRANCISCHINI, A. S. N. **Responsabilidade social das empresas:** a contribuição das universidades. V. IV. São Paulo:Peirópolis: Instituto Ethos, 2005.



GAY, L. S. **Sustentabilidade no banco total:** uma avaliação do desenvolvimento da sua responsabilidade socioambiental. 2011. Disponível em:

<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/77478/000895378.pdf?sequence=1>>.

GODOY, M. *et al.* **Balanco Social:** Convergências e Divergências entre os Modelos do IBASE, GRI E Instituto ETHOS. In: I Congresso UFSC de Controladoria e Finanças, 2007, Florianópolis: UFSC. v. I. p. 25-29.

ITAÚ. **Historia do Banco Itaú.** Disponível em:

<<http://www.itaubba-pt/sobre-o-itaubba/quem-somos/historia>>. Acesso em 24 jul./2013

IGARASHI, D. C. C. *et. al.* **Análise do alinhamento entre o balanço social e o relatório de sustentabilidade dos três maiores bancos em atividade no Brasil.** Revista contexto. v. 10, n.18, 2010. Disponível em: < <http://seer.ufrgs.br/ConTexto/article/view/13287> > Acesso em: 16 fev. 2014

JULIANA, A.; PFITSCHER, E. D.; UHLMANN, V. O. **Análise dos Indicadores do Balanço Social de uma Instituição Financeira no Período de 2005 a 2009.** In: 4º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças, 2011, Florianópolis. Anais do 4º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade. Florianópolis: UFSC, 2011. Disponível em:

< <http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/anais/4CCF/20101208221003.pdf> >

PFITCSHER, E. D. **Contabilidade e Responsabilidade Social.** 2ª ed. Florianópolis: Departamento de Ciências Contábeis, 2011.

PORTELLA, A. R.; OLIVEIRA, M. C.; ELIAS, M. T.; FERREIRA, L. F.; FERREIRA, D. D. M. **Responsabilidade social:** uma análise do indicador de corpo funcional das empresas do setor elétrico por meio do balanço social. Revista da Unifebe, v. 1, n. 12 (2013). Disponível em:

<<http://periodicos.unifebe.edu.br/index.php/revistaeletronicadaunifebe/article/view/213>>.

Acesso em: 16 fev. 2014

SILVA, M. A. *et al.* **Responsabilidade Social:** Estudo Comparativo de duas Instituições Financeiras. In: I Congresso UFSC de Controladoria e Finanças, 2007, Florianópolis: UFSC. v. I. p. 33-35.

SILVEIRA, M. L. G.; PFITSCHER, E. D. **Estudo de Caso:** Análise de um Balanço Social de uma Empresa do Ramo de Energia Elétrica. In: 4º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças,



2011, Florianópolis. Anais do 4º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade. Florianópolis: UFSC, 2011.

SOUSA, G. R. *et al.* **Balanco Social:** um Estudo Comparativo de duas Instituições Bancárias Brasileiras. In: Congresso UFSC de Controladoria e Finanças e Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade, 3. 2009, Florianópolis. Anais do 3º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças. UFSC. Disponível em:

<<http://www.nemac.ufsc.br/visualizar/gustavo.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2013

SOARES, S. V.; LANZARIN, J.; CASAGRANDE, M. D. H. **Análise estatística do modelo IBASE de balanço social de uma empresa do setor de siderurgia, 2009.** Disponível em:

<<http://www.nemac.ufsc.br/visualizar/sandro.pdf>> Acesso em: 17 dez. 2013.

TINOCO, J. E. P.; KRAEMER, M. E. P. **Contabilidade e Gestão Ambiental.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

TACHIZAWA, T. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa:** estratégia de negócio focado na realidade brasileira. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.