

**CORPO FUNCIONAL DOS BANCOS BRASILEIROS: UM OLHAR SOBRE AS  
CONTRATAÇÕES**

**SUELEN BESEN MARIA**

suelenbesen@hotmail.com

**DENIZE DEMARCHE MINATTI FERREIRA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

dminatti@terra.com.br

**ALESSANDRA RODRIGUES MACHADO DE ARAUJO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

alermdearaujo@hotmail.com

## **CORPO FUNCIONAL DOS BANCOS BRASILEIROS: UM OLHAR SOBRE AS CONTRATAÇÕES**

### **RESUMO:**

Este estudo tem por finalidade analisar, por meio dos Relatórios de Sustentabilidade, a participação de estagiários, menores aprendizes, portadores de necessidades especiais e mulheres na composição do corpo funcional de empresas do setor bancário no período de 2013 a 2016. Para isto, utilizou-se do modelo metodológico de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014), para avaliar os históricos dos Relatórios de Sustentabilidade dos seis maiores bancos a partir da listagem das instituições que possuem os maiores patrimônios líquidos segundo o Banco Central do Brasil (BACEN). A coleta dos dados foi feita de forma bibliográfica e documental por meio dos relatórios do período selecionado, acessíveis nos *websites* das instituições. Os resultados corroboram a pesquisa de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014), onde prevalece o não cumprimento da legislação. Tal fato ocorre em todas as empresas bancárias, relativo aos menores aprendizes e portadores de necessidades especiais; já quanto ao número de estagiários, as instituições cumprem com o especificado por Lei. Em relação às mulheres, de modo geral, o número ainda é inferior ao de homens apesar de ser significativo.

**Palavras-chave:** Relatório de Sustentabilidade; Estagiários; Menores aprendizes; Mulheres, Portadores de necessidade especiais.

## **FUNCTIONAL BODY OF BRAZILIAN BANKS: A LOOK AT THE CONTRACTS**

### **ABSTRACT:**

This study aims to analyze, through the Sustainability Reports, the participation of trainees, minor apprentices, people with special needs and women in the composition of the functional body of companies in the banking sector from 2013 to 2016. For this, (Ferreira and Ferreira, 2014), to investigate the Sustainability Reports of the six largest banks from the list of institutions with the highest net worth according to the Central Bank of Brazil (BACEN). The data collection was done in a bibliographical and documentary way through the reports of the selected period, accessible on the institutions websites. The results corroborate the research by Nascimento, Ferreira and Ferreira (2014), where non-compliance with the legislation prevails. This fact occurs in all banking companies, regarding the lower apprentices and those with special needs; as for the number of trainees, the institutions comply with that specified by Law. In general, the number of women is still lower than that of men, although it is significant.

**Key Words:** Sustainability Report; Trainees; Lower apprentices; Women, Special need bearers.

## 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho vem sofrendo mudanças e impondo exigências e assim passando por reestruturação. De acordo com Tachizawa (2011) existe um novo modelo no mercado que reflete no processo de responsabilidade social assim como na gestão ambiental, o qual exige novas necessidades em relação à segurança do trabalho, higiene, desenvolvimento pessoal e treinamento.

Diante do atual cenário, discute-se sobre a Responsabilidade Social Empresarial que, segundo Ashley (2003), é definida como compromisso que a empresa possui com a sociedade, por meio de atos e atitudes. A organização adota obrigações morais, além das estabelecidas por Lei, mesmo que não relacionadas às suas atividades. A autora ainda afirma que, de modo geral, a Responsabilidade Social Empresarial “é toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade.” (ASHLEY, 2003, p. 6-7).

Como instrumento para auxiliar a Responsabilidade Social Empresarial têm-se a Contabilidade Social que, segundo Kroetz (2008), é um instrumento gerencial onde estão localizados dados que auxiliam o controle, o planejamento, a avaliação, a análise e a tomada de decisão nas esferas empresariais e governamentais.

Na Contabilidade Social tem-se o Relatório de Sustentabilidade que, de acordo com Campos et al. (2013), é uma ferramenta usada para determinar e divulgar os impactos socioambientais originados pelas atividades diárias das empresas. Os autores ainda afirmam que as organizações podem criar seus próprios modelos de Relatório de Sustentabilidade ou adotar algum já existente, como ETHOS, GRI (*Global Reporting Initiative*) e IBASE. O foco desta pesquisa são os Relatórios de Sustentabilidade do modelo GRI. Estes Relatórios de Sustentabilidade foram analisados em bancos do Sistema Financeiro Nacional considerando-se a composição do corpo funcional destas instituições bancárias.

Desde o começo, o setor bancário possui seu corpo funcional específico, mas, de acordo com de Paula, Orreiro e Basílio (2013), os bancos brasileiros passaram por profundas transformações. Os autores afirmam que com o fim da alta inflação, após o sucesso da implantação do Plano Real, o setor vivenciou um processo de consolidação. E ainda, com a globalização e o desenvolvimento social, o corpo funcional é uma das características principais para seu sucesso.

Apesar dos avanços, o setor bancário ainda apresenta baixos índices de mulheres em seu corpo funcional. Segundo Costa (2008), a diferença de gênero no mercado de trabalho vem sendo reduzida de forma lenta e gradual. O autor afirma ainda que mesmo com os avanços, as mulheres continuam a ser mais susceptíveis ao desemprego, são alvos de trabalhos com qualidade inferior, são maioria em setores associados a atividades consideradas como femininas (serviços sociais e trabalho doméstico), são mais assíduas na informalidade e em consequência recebem salários inferiores mesmo possuindo grau de escolaridade elevado. Para as mulheres a grande conquista foi a Constituição de 1998, que mudou o Direito do Trabalho, dando a possibilidade efetiva das mulheres trabalharem.

Assim como as mulheres, os menores aprendizes, estagiários e pessoas com necessidades especiais também possuem baixa participação no mercado de trabalho. Devido a esta falta de igualdade, a legislação brasileira concede direitos para estagiários, menores aprendizes e portadores de necessidades especiais.

Para os estagiários a Lei 11.788 art. 9º afirma que:

As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio.

E ainda afirma no art. 17º que o número de estagiários possui variações a partir do quadro pessoal das entidades concedentes.

Em relação aos menores aprendizes o decreto 5.598 art. 3º afirma que o contrato de aprendizagem é feito por meio de um contrato especial, ajustado por escrito e por prazo determinado (máximo de até 2 anos), onde o empregador tem o compromisso de assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional sistemática compatível com o seu desenvolvimento psicológico, moral e físico. O decreto 5.598 art. 3º ainda afirma que o aprendiz tem o compromisso de executar com diligência e zelo as tarefas necessárias à formação técnico-profissional sistemática.

As entidades são obrigadas a empregar o número mínimo de menores aprendizes referente a cinco por cento (5%) dos trabalhadores já formados que integram os estabelecimentos.

A respeito dos portadores de necessidades especiais, Ribeiro (2009) afirma que apesar da contratação estar prevista em Lei, isso vem se tornando um diferencial competitivo nas empresas quando tratam suas políticas de recursos humanos e possibilitam a presença de indivíduos com necessidades especiais no campo de trabalho.

Diante do exposto, este estudo estabelece a seguinte pergunta de pesquisa: “Qual a participação de estagiários, menores aprendizes e portadores de necessidades especiais; exigidos por Lei, e mulheres em empresas do setor bancário no período de 2013 a 2016?”. A partir desta questão problema tem-se o objetivo de analisar, por meio dos Relatórios de Sustentabilidade, a participação de estagiários, menores aprendizes, portadores de necessidades especiais e mulheres na composição do corpo funcional de empresas do setor bancário no período de 2013 a 2016.

Visto que as Leis brasileiras contemplam a participação de estagiários, menores aprendizes e portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho a justificativa deste estudo é analisar, por meio dos Relatórios de Sustentabilidade, que oferece à empresa e à sociedade informações sobre o corpo funcional das instituições, se há o cumprimento da legislação. A análise da participação de mulheres se dá como um adicional neste estudo.

## **2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1 SETOR BANCÁRIO E LEGISLAÇÃO PERTINENTE**

O setor bancário segue as normativas do Conselho Monetário Nacional (CMN) que é o órgão superior do sistema financeiro nacional. O Conselho Monetário Nacional tem a função de determinar as diretrizes gerais e regular os instrumentos das políticas cambial, creditícia e monetária, determinar as condições de funcionamento, constituição e fiscalização das instituições financeiras, estabelecer a política de funcionamento e organização do mercado de valores mobiliários.

Este setor vem sofrendo mudanças, segundo Camargo (2009), na década de 1990 incidiram importantes modificações na composição e nos padrões de concorrência do sistema bancário no Brasil. Adotando a tendência mundial de liberalização em diversos mercados, o Brasil deu início a um processo de abertura comercial e financeira.

Para Correa et al. (2013), o setor bancário brasileiro vem passando por intensas transformações nos últimos 15 anos. Com o fim da alta inflação e após a bem acertada implantação do Plano Real, o setor bancário brasileiro passou por um procedimento de consolidação, no qual, por intervenção de fusões e obtenções de bancos, se comprovou não só um aumento do grau de concentração do setor, como também uma diminuição da importância dos bancos públicos em termos de quantidade de instituições (com as privatizações).

Ainda segundo Correa et al. (2013), outro componente importante na mudança estrutural do setor bancário brasileiro foi à abertura para bancos estrangeiros a partir de 1997,

o que gerou uma perspectiva de ampliação da eficiência do setor, em conjunto com a redução dos elevados spreads cobrados pelos bancos brasileiros em suas atividades de crédito, os quais se encontravam (e ainda se encontram) entre os maiores.

Com as mudanças apresentadas pelo setor bancário, também a legislação necessitou se aprimorar no que diz respeito às suas particularidades.

Para os estagiários ressalva-se que para a realização da atividade remunerada, a própria tem que ser compatível com as atividades escolares, gerando assim, um termo de compromisso assinado pela instituição de ensino e pela instituição empregadora. Em relação à contratação de estagiários, de acordo com a Lei 11.788/2008, se o número mínimo for de um a cinco empregados, o número de estagiários a contratar é de um; de seis a 10 empregados o número de estagiários é dois; de 11 a 25 o número é cinco; e acima de 25 empregados o número de estagiários é de até 20% do número de funcionários. Sendo que, a carga horária semanal para os estagiários é de 20 até 30 horas e a carga diária, de quatro a seis horas. Ainda, segundo a Lei 11.788/2008, o vínculo de estágio não pode ultrapassar a dois anos, sendo que o contratado deve frequentar as atividades escolares.

O Decreto 5.598/2005 trata dos menores aprendizes, afirmando que são maiores de 14 anos e menores de 24 anos, exceto se possuir alguma necessidade especial, também não sendo superior a dois anos seu contrato. Além disso, o Decreto 5.598/2005 menciona que a quantidade mínima de contratação de menores aprendizes deve ser 5% do quadro de funcionários e a máxima 15% também em relação à quantidade de funcionários contratados na empresa.

Distinto dos estagiários e menores aprendizes que possuem um número mínimo a ser contratado, para os portadores de necessidades especiais isso é diferente. A Lei 13.146 art. 34 afirma que “a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor”. Ainda sobre os portadores de necessidades especiais, a Lei 8.213/1991 (âmbito privado) e a Lei 8.112/1990 (âmbito público) fazem as determinações (Quadro 1).

**Quadro 1:** Determinação quanto ao número de funcionários portadores de necessidades especiais

<b>Número de empregados</b>	<b>Percentual que deve ser atendido</b>
Até 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

Fonte: Leis 8.213/1991 e Lei 8.112/1990.

Quantos as mulheres, não há Lei que garanta sua contratação, porém o avanço e ganho para inserção das mulheres no mercado de trabalho foi com a Constituição de 1988, que deu sua liberdade para exercer atividades remuneradas, logo, lhes foi permitido fazer parte do mercado de trabalho.

## 2.3 RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE E O BALANÇO SOCIAL

Produzir um Relatório de Sustentabilidade é divulgar informações de maneiras diversas para a sociedade, principalmente para as partes interessadas, de forma que existem diversos modelos para a sua elaboração. Para Tinoco (2012), o Relatório de Sustentabilidade fornece informação contábil, financeira, econômica, social, ambiental, física, de produção e de qualidade, com sustentabilidade, principalmente humana, buscando o Desenvolvimento Sustentável.

Um dos modelos usados para a elaboração do Relatório de Sustentabilidade é o *Global Reporting Initiative* (GRI), sendo este “um Relatório de Sustentabilidade baseado nas Diretrizes da GRI divulga os resultados obtidos dentro do período relatado, no contexto dos compromissos, da estratégia e da forma de gestão da organização” (FUNDAÇÃO GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI), 2011, p. 3). A GRI (2011, p. 3), ainda analisa que tal relatório, também pode ser usado como:

Padrão de referência (*benchmarking*) e avaliação do desempenho de sustentabilidade com respeito às Leis, normas, códigos, padrões de desempenho e iniciativas voluntárias; Demonstração de como a organização influencia e é influenciada por expectativas de desenvolvimento sustentável; Comparação de desempenho dentro da organização e entre organizações diferentes ao longo do tempo.

Para Tinoko e Kraemer (2008), os Relatórios de Sustentabilidade são um exemplo de indicadores econômicos, pois incluem gastos com pesquisas, desenvolvimento e criação de empregos. Os Relatórios de Sustentabilidade dão às organizações uma imagem mais confiável, pois indicam transparência. São, cada vez mais, requisitados pela própria sociedade, esses relatórios devem estar de acordo com as estratégias de negócios desenvolvidas pela empresa.

A Responsabilidade Social, assim como os Relatórios de Sustentabilidade e Balanço Social, vêm sendo temas altamente debatidos e demandados pela sociedade, tanto pelas empresas privadas quanto pelos órgãos públicos. Segundo Marion e Iudícibus (2001), o Balanço Social contém dados os quais permitem determinar a representação da atuação social da instituição durante determinado período, a qualidade de suas relações com os empregados, a participação dos empregados nos resultados econômicos da instituição e as probabilidades de crescimento pessoal, bem como a forma de sua interação com a sociedade e sua relação com o meio ambiente.

Para Iudícibus et al. (2010), o Balanço Social não é uma demonstração obrigatória, cujo seu objetivo é prestar contas à sociedade, das suas atividades e suas próprias consequências, sendo um meio de relatar se a instituição desempenha suas operações de maneira responsável.

Segundo Godoy (2007), são três os modelos de Balanço Social: modelo GRI, modelo do instituto ETHOS e modelo IBASE. Sobre o GRI, Godoy (2007, p. 6) ainda afirma que “[...] 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 [...]”. Diante desta afirmativa, pode-se dizer que é importante a padronização do Relatório de Sustentabilidade, assim como, o aumento de sua utilização pelo mundo.

Francischini (2005), afirma que o Balanço Social realizado pelo IBASE de uma forma mais simples e explícita traz diversos aspectos, por exemplo, benefícios e atuações vinculadas ao corpo de empregados, investidores e projetos sociais.

Já os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social e Empresarial, segundo o Instituto ETHOS (2007), são um instrumento que tem auxiliado as empresas no sentido de comportar que incorporem em sua gestão as considerações e compromissos que assumem em benefício do desenvolvimento sustentável.

## 2.4 ESTUDOS ANTERIORES SOBRE O TEMA

Juliana, Pfitscher e Uhlmann (2011), investigaram as evoluções nas práticas de Responsabilidade Social de uma instituição financeira privada e como ela pode utilizar o Balanço Social como uma ferramenta de gestão no período de 2005 a 2009. Como resultado,

observou-se que a Receita Líquida da empresa aumentou no período analisado, bem como os indicadores sociais internos, externos e ambientais. Verificou-se também que a instituição preocupa-se em manter a diversidade na composição do quadro funcional. No entanto, nos cinco anos analisados, a empresa não cumpriu o mínimo exigido pela Lei 8.213/91 de contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais.

Mota, Mazza e Oliveira (2011), analisaram as linhas gerais do GRI e confrontaram com os indicadores de caráter ambiental nos relatórios das empresas brasileiras que publicaram os relatórios de GRI no ano de 2009. Para os autores, ainda que as empresas se declarem estrategicamente sustentáveis não apresentam em suas visões citação ao desenvolvimento sustentável, como também há tentativas em ocultar indicadores e em omitir informações negativas relevantes. Como resultado, o estudo indicou, com base na pequena quantidade de relatório socioambientais, que as empresas brasileiras ainda estão em um estágio inicial de conscientização de desenvolvimento sustentável.

Boca Santa, Pfitscher e Uhlmann (2012), verificaram os investimentos nos indicadores sociais internos e externos de duas empresas do ramo têxtil. Segundo os autores, as empresas investem em questões sociais e coincidem em alguns indicadores sociais. Entretanto, as duas não cumpriram o mínimo exigido de contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais, segundo a Lei 8.213/9. Ainda assim, observou-se que as organizações demonstram interesses sociais e ambientais, mas não mostram ainda todos os valores monetários dos investimentos.

Campos et al. (2013) procuraram caracterizar o crescimento da publicação de Relatórios de Sustentabilidade, verificando o perfil das organizações estrangeiras e brasileiras, segundo o padrão da *Global Reporting Initiative* (GRI) no período de 1999 a 2010. Para os autores as organizações evoluíram na adesão dos indicadores GRI nos mais variados países e regiões, tais indicadores conferem credibilidade e transparência à gestão das organizações.

Nery et al. (2013) avaliaram os fatores como fadiga e aspectos funcionais podem trazer sobrecargas durante as atividades dos enfermeiros. A autora teve como objetivo analisar a utilidade de descanso, prevalência de desconfortos musculoesqueléticos, capacidade de trabalho e esforço físico dos enfermeiros na Unidade de Terapia Intensiva (UTI). Sua amostra contou com 24 enfermeiros, e teve como resultado o valor de ações preventivas focalizadas na atividade do enfermeiro e táticas para a prevenção de incômodo no sexo feminino.

Portella et al. (2013) identificaram em seu estudo a participação de estagiários e portadores de necessidades especiais na composição do corpo funcional das empresas do setor elétrico no ano de 2010 e 2011. De acordo com os autores, as empresas da amostra (17 empresas de capital aberto), em sua maior parte, consentiram aos números exigidos em Lei, o que é relevante não apenas para a padronização às normas legais, mas para um avanço nos meios organizacionais.

Codognotto e Ribeiro (2014) analisaram a divulgação das informações sobre responsabilidade socioambiental entre os períodos de 2002 a 2012, nos Relatórios de Sustentabilidade das empresas: Natura e Petrobras. Os autores destacaram que as informações foram apresentadas de maneira mais detalhada e em maior número no último período. Verificaram que teve aspectos, ações e inovações foram introduzidos trazendo mudanças que refletem as alterações práticas da última década.

Oliveira et al. (2014) buscaram determinar a importância do Relatório de Sustentabilidade na identificação do agronegócio entorno da região de Porto Velho. O resultado encontrado trouxe o potencial da região para aquicultura, atuação da prefeitura no incentivo à piscicultura, as oportunidades e ameaças encontradas por iniciativas de aquicultura na região e a relação entre relatórios de sustentabilidade disponíveis e a criação ou manutenção de um agronegócio de aquicultura.

Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014) analisaram 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 estagiários, jovens aprendizes, pessoas com deficiência especiais e as cotas específicas para negros. Os autores pontuam que 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 e na maioria dos bancos analisados, houve aumento na contratação de negros.

Em relação à base do estudo e as pesquisas anteriores, o presente trabalho avança em relação ao número da amostra que engloba os seis bancos com maiores patrimônios líquidos, conforme o BACEN. Tem como diferencial a análise da quantidade de mulheres participantes do corpo funcional do setor bancário. O presente estudo também dá continuidade à análise de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014) no que diz respeito ao cumprimento da legislação em relação aos menores aprendizes, estagiários e os portadores de necessidades especiais. Este trabalho é relevante para avaliar os avanços ou retrocessos do cumprimento das Leis, por meio dos Relatórios de Sustentabilidade, no setor bancário brasileiro.

### 3 METODOLOGIA

O desenvolvimento da pesquisa foi feito pelo método descritivo. Segundo Gil (2002, p. 42), a pesquisa descritiva tem como objetivo “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

No presente trabalho, os procedimentos técnicos adotados foram fontes documentais e bibliográficas, os Relatórios de Sustentabilidade das instituições. A pesquisa bibliográfica, de acordo com Fachin (2001, p. 125), “tem como base fundamental conduzir o Leitor a determinado assunto e a produção, coleção, armazenamento, reprodução, utilização e comunicação das informações coletadas para o desempenho da pesquisa”. E, o autor, ainda, define a pesquisa documental como sendo “toda informação de forma oral, escrita ou visualizada” (FACHIN, 2001, p. 152).

Neste estudo, a amostra selecionada foram os seis maiores bancos, em relação ao patrimônio líquido, do sistema financeiro nacional de acordo com o relatório divulgado pelo BACEN, em 2014: Itaú, Bradesco, Banco do Brasil, Santander, BNDES e Caixa Econômica Federal. De acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 147), a amostra “é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”.

Para obter a amostra da pesquisa, foi consultado inicialmente o *website* do BACEN e verificou-se o *ranking* dos maiores bancos com base no patrimônio líquido de onde foram extraídos os seis primeiros listados (Tabela 1). A escolha pela consulta ao BACEN se deu pelo fato de ser órgão de referência que integra o sistema financeiro brasileiro.

**Tabela 1:** *Ranking* das instituições financeiras

	<b>Instituições Financeiras</b>	<b>Saldos do Ativo Total em Mil R\$</b>
1	Itaú	103.079.063
2	Bradesco	81.588.015
3	Banco do Brasil	70.675.464
4	Santander	58.224.926
5	BNDES	30.737.494
6	Caixa Econômica Federal	26.222.766

**Fonte:** Banco Central do Brasil (2014).

Após realizar a consulta ao *website* do Banco Central do Brasil seguiu-se com a coleta de dados, que por meio dos Relatórios de Sustentabilidade à disposição nos *websites*



das empresas. Sendo utilizados como base de comparação para a pesquisa os dados dos anos de 2013 a 2016.

Posterior à consulta ao *website* do BACEN delimitou-se a amostra também pela apresentação, ou não, dos Relatórios de Sustentabilidade no período correspondente, como apresenta o Quadro 2.

**Quadro 2:** Empresas que divulgam seus relatórios

Instituições Financeiras		Relatório de Sustentabilidade			
		2013	2014	2015	2016
1	Itaú	SIM	SIM	SIM	SIM
2	Bradesco	SIM	SIM	SIM	SIM
3	Banco do Brasil	SIM	SIM	SIM	SIM
4	Santander	SIM	SIM	SIM	SIM
5	BNDES	SIM	SIM	SIM	SIM
6	Caixa Econômica Federal	SIM	SIM	SIM	SIM

**Fonte:** Adaptado de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014).

Os indicadores a serem analisados nos Relatórios de Sustentabilidade apresentados pelas organizações estão presentes no Quadro 3.

**Quadro 3:** Apresentação dos indicadores

Indicadores do corpo funcional
Empregados (as) ao final do período
Estagiários (as)
Menores aprendizes
Mulheres que trabalham na empresa
Homens que trabalham na empresa
Portadores de necessidades especiais

**Fonte:** Adaptado de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014).

O Quadro 3 apresenta os indicadores dos quais foram avaliados os dados presentes nos Relatórios de Sustentabilidade das seis instituições financeiras (Quadro 2). Os indicadores foram: (i) empregados (as) ao final do período, (ii) estagiários (as), (iii) menores aprendizes, mulheres que trabalham na empresa, (iv) homens que trabalham na empresa e (iv) portadores de necessidades especiais.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Iniciou-se a análise dos resultados pela relação de menores aprendizes existentes nas instituições. Como informado, de acordo com o Decreto 5.598/2005, a empresas devem ter no mínimo 5% e no máximo 15% de menores aprendizes em relação a seu quadro de funcionários.

De acordo com a Tabela 2, é possível observar que os bancos do Brasil, Itaú e Caixa Econômica Federal não cumprem o Decreto 5.598/2005. Percebe-se, também, que o Bradesco apresenta informação, referente aos menores aprendizes, apenas em 2016 (não atende a Lei) e assim não sendo possível determinar se o banco cumpre com o decreto, ou não, nos outros anos.

O Santander também não cumpriu com a Lei nos anos de 2013, 2014 e 2016 e no ano de 2015 não apresentou em seu Relatório de Sustentabilidade a informação de quantidade de menores aprendizes presentes em seu quadro funcional. O BNDES não apresentou nos seus relatórios, em nenhum dos anos analisados, a quantidade existente de menores aprendizes e assim não sendo possível determinar se a instituição cumpre ou não com a Lei.

**Tabela 2:** Relação de menores aprendizes

<b>Empresa</b>	<b>Ano</b>	<b>Funcionários</b>	<b>Menores Aprendizes</b>	<b>Número Mínimo</b>	<b>Legislação</b>
Itaú	2013	79.284	1.762	3.964	Não Atende
	2014	84.634	1.683	4.232	Não Atende
	2015	85.867	2.143	4.293	Não Atende
	2016	84.134	2.743	4.207	Não Atende
Bradesco	2013	100.489	-	5.024	Não Evidencia
	2014	95.520	-	4.775	Não Evidencia
	2015	92.861	-	4.643	Não Evidencia
	2016	108.793	1.272	5.440	Não Atende
Banco do Brasil	2013	112.216	3.797	5.611	Não Atende
	2014	111.628	4.644	5.581	Não Atende
	2015	109.191	4.170	5.460	Não Atende
	2016	100.622	-	5.031	Não Evidencia
Santander	2013	49.621	976	2.481	Não Atende
	2014	49.309	676	2.465	Não Atende
	2015	50.024	-	2.501	Não Evidencia
	2016	47.252	631	2.363	Não Atende
BNDES	2013	2.859	-	143	Não Evidencia
	2014	2.881	-	144	Não Evidencia
	2015	2.783	-	139	Não Evidencia
	2016	2.808	-	140	Não Evidencia
Caixa Econômica Federal	2013	98.198	4.883	4.910	Não Atende
	2014	100.677	4.246	5.034	Não Atende
	2015	97.458	3.805	4.873	Não Atende
	2016	94.978	3.362	4.749	Não Atende

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Comparando os resultados obtidos, na Tabela 2, com o estudo de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014) observa-se que, em relação aos menores aprendizes, os bancos Itaú, Bradesco e Caixa Econômica, no período de 2009 a 2016, não evidenciam ou não atendem ao decreto estabelecido, ou seja, não houve avanços nestas instituições quanto ao seu papel social e cumprimento da Lei. Ainda comparando as pesquisas, observa-se que no estudo de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014), o Banco do Brasil em 2009 cumpria com a Lei, mas, nos anos seguintes até 2016 deixou de cumprir o determinado. Já os bancos Santander e BNDES não puderam ser comparados, pois o estudo de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014) não abordou estas organizações.

Foi analisado também, o cumprimento da Lei 11.788/2008, que se refere à quantidade de estagiários. Nas organizações estudadas, encontrou-se um percentual de até 20% (vinte por cento) de estagiários, por terem acima de 25 (vinte e cinco) empregados, conforme exigidos em Lei. A Tabela 3 apresenta os resultados referentes à relação de estagiários.

**Tabela 3:** Relação de estagiários

<b>Empresa</b>	<b>Ano</b>	<b>Funcionários</b>	<b>Estagiários</b>	<b>Número Máximo</b>	<b>Percentual</b>	<b>Legislação</b>
Itaú	2013	79.284	3.169	15.857	19,98%	Atende
	2014	84.634	4.040	16.927	23,87%	Atende
	2015	85.867	4.271	17.173	24,87%	Atende
	2016	84.134	4.213	16.827	25,04%	Atende
Bradesco	2013	100.489	1.023	20.098	5,09%	Atende
	2014	95.520	1.198	19.104	6,27%	Atende
	2015	92.861	1.365	18.572	7,35%	Atende
	2016	108.793	1.741	21.759	8,00%	Atende
Banco do Brasil	2013	112.216	5.558	22.443	24,76%	Atende
	2014	111.628	5.303	22.326	23,75%	Atende

	2015	109.191	4.066	21.838	18,62%	Atende
	2016	100.622	2.328	20.124	11,57%	Atende
Santander	2013	49.621	2.075	9.924	20,91%	Atende
	2014	49.309	2.061	9.862	20,90%	Atende
	2015	50.024	-	10.005	-	Não Evidencia
	2016	47.252	2.054	9.450	21,74%	Atende
	2013	2.859	-	572	-	Não Evidencia
BNDES	2014	2.881	-	576	-	Não Evidencia
	2015	2.783	-	557	-	Não Evidencia
	2016	2.808	-	562	-	Não Evidencia
	2013	98.198	12.273	19.640	62,49%	Atende
Caixa Econômica Federal	2014	100.677	11.727	20.135	58,24%	Atende
	2015	97.458	11.181	19.492	57,36%	Atende
	2016	94.978	10.998	18.996	57,90%	Atende

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme apresentado na Tabela 3, a contratação de estagiários nos bancos Itaú, Bradesco, do Brasil e Caixa Econômica Federal atendem aos limites legais, com percentuais inferiores ao limite máximo. Já o a instituição Santander cumpriu com a Lei nos anos de 2013, 2014 e 2016 e no ano de 2015 não foi possível determinar se houve o cumprimento do decreto, pois o Santander não apresentou em seu Relatório de Sustentabilidade a quantidade de estagiários presentes em seu quadro funcional. Por fim, o BNDES não apresentou, em nenhum ano estudado, em seus relatórios, a quantidade de estagiários presentes na organização e assim não foi possível determinar se a Lei estava sendo seguida.

Comparando-se os resultados presentes na Tabela 3, com os de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014), em relação aos estagiários, os bancos Itaú, Bradesco, do Brasil e Caixa Econômica Federal cumprem com a Lei 11.788/2008 do ano de 2009 ao ano de 2016, ou seja, estas instituições não decaíram quanto ao cumprimento da legislação e suas responsabilidades sociais. Já os bancos Santander e BNDES não puderam ser comparados, pois o estudo de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014) não aborda estas organizações. E, verificando-se os resultados encontrados por Oliveira et al. (2013), no que se diz respeito à Lei 11.788/2008, que se refere aos estagiários, essa é uma Lei que prevalece o seu cumprimento.

No que se refere à contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais, a Lei 8.213/1991 prevê um percentual de 2 a 5 % da quantidade de empregados. A Tabela 4 apresenta os resultados obtidos em relação aos portadores de necessidades especiais contratados pelas instituições.

**Tabela 4:** Relação de portadores de necessidades especiais

Empresa	Ano	Funcionários	Portadores de		Legislação
			Necessidades Especiais	Número Mínimo	
Itaú	2013	79.284	4.197	3.964	Atende
	2014	84.634	4.003	4.232	Atende
	2015	85.867	4.093	4.293	Atende
	2016	84.134	3.998	4.207	Atende
Bradesco	2013	100.489	2.185	5.024	Não Atende
	2014	95.520	2.045	4.775	Não Atende
	2015	92.861	2.092	4.643	Não Atende
	2016	108.793	2.185	5.440	Atende
Banco do Brasil	2013	112.216	1.038	5.611	Não Atende
	2014	111.628	1.319	5.581	Não Atende
	2015	109.191	1.484	5.460	Não Atende
	2016	100.622	1.537	5.031	Não Atende
Santander	2013	49.621	2.700	2.481	Atende
	2014	49.309	-	2.465	Não Evidencia
	2015	50.024	2.300	2.501	Não Atende

	2016	47.252	2.300	2.363	Não Atende
BNDES	2013	2.859	-	143	Não Evidencia
	2014	2.881	42	144	Não Atende
	2015	2.783	-	139	Não Evidencia
	2016	2.808	-	140	Não Evidencia
	2013	98.198	1.178	4.910	Não Atende
Caixa Econômica Federal	2014	100.677	1.299	5.034	Não Atende
	2015	97.458	1.364	4.873	Não Atende
	2016	94.978	1.358	4.749	Não Atende

**Fonte:** Dados da pesquisa (2017).

Como é possível observar, de acordo com a Tabela 4, apenas o Itaú cumpriu a Lei 8.213/1991 em todos os anos. Os bancos do Brasil e Caixa em nenhum dos anos atenderam as exigências da Lei 8.213/1991. Já o Bradesco no ano de 2016 cumpriu com a Lei 8.213/1991. O Santander em 2013 cumpria com a Lei, referente aos portadores de necessidades especiais, no ano seguinte não apresentou em seu Relatório de Sustentabilidade a quantidade de portadores de necessidades especiais presente em seu quadro de funcionários e nos anos de 2015 e 2016 deixou de cumprir com a Lei 8.213/1991. Por fim, o banco BNDES não apresentou, em nenhum ano estudado, em seus relatórios a quantidade de portadores de necessidades especiais presentes na organização e assim não foi possível determinar se a Lei estava sendo seguida.

Analisando-se os resultados do presente estudo com os obtidos por Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014), em relação aos portadores de necessidades, os bancos Caixa Econômica Federal e do Brasil desde 2009 a 2016 não atendem a Lei 8.213/1991 mostrando a falta de avanço em relação ao cumprimento legal e responsabilidade social. O Itaú nos resultados de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014) não cumpria com a Lei (período de 2009 a 2012) e já nos resultados obtidos por esta pesquisa o banco passou a atender a Lei a partir do ano de 2013, até 2016, mostrando seu avanço. O Bradesco não cumpriu a Lei do ano de 2009 a 2015 vindo a se adequar no ano de 2016. Já Santander e BNDES não puderam ser comparados, pois, o estudo de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014) não aborda estas organizações. E, comparando-se com o resultado de Oliveira et al. (2013), o cumprimento da Lei 8.213/1991, o estudo trouxe poucos avanços.

Por fim, observou-se a relação de mulheres contratadas nas instituições financeiras quando comparadas com a quantidade total de funcionários e o número de homens que compõem a organização. (Tabela 5).

**Tabela 5:** Relação de mulheres e homens

Empresa	Ano	Funcionários	Mulheres	Homens
Itaú	2013	79.284	49.770	29.514
	2014	84.634	52.896	31.738
	2015	85.867	53.667	32.200
	2016	84.134	52.597	31.537
Bradesco	2013	100.489	49.781	50.708
	2014	95.520	48.279	47.241
	2015	92.861	46.703	46.158
	2016	108.793	55.965	52.828
Banco do Brasil	2013	112.216	46.580	65.636
	2014	111.628	46.364	65.264
	2015	109.191	45.382	63.809
	2016	100.622	41.549	59.073
Santander	2013	49.621	29.535	20.086
	2014	49.309	28.846	20.463
	2015	50.024	29.670	20.354
	2016	47.252	27.821	19.431
BNDES	2013	2.859	1.018	1.841

	2014	2.881	1.033	1.848
	2015	2.783	1.030	1.753
	2016	2.808	983	1.825
Caixa	2013	98.198	44.411	53.787
Econômica	2014	100.677	45.733	54.944
Federal	2015	97.458	44.012	53.446
	2016	94.978	42.863	52.115

**Fonte:** Dados da pesquisa (2017).

De acordo com a Tabela 5, verifica-se que, quanto ao gênero, é cada vez mais notável a entrada das mulheres no mercado de trabalho, o que corrobora com os dizeres de Fonseca (2015) quando afirma que desde os primórdios as mulheres vêm enfrentando lutas e quebrando padrões para garantir lugar no mercado de trabalho.

Em alguns casos, o número de mulheres excede o de homens como no banco Itaú e Santander em todos os anos analisados. No Bradesco a quantidade de homens só foi maior que a de mulheres no ano 2013, nos anos de 2014, 2015 e 2015 a quantidade de mulheres no quadro de funcionários se tornou superior, ainda que não com muita relevância. Já na Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e BNDES a quantidade de homens na quantidade de funcionários é um número superior considerável se comparado com o número de mulheres funcionárias.

Ante os resultados é possível observar que, de modo geral, os homens ainda permanecem sendo maior número de contratações. Compete ressaltar que no passado, as mulheres não estavam presentes no mercado de trabalho, atualmente, já estão ocupando espaço e, cada vez mais, conquistando lugares, sempre em busca da igualdade.

Não foi possível fazer a comparação entre os resultados deste estudo e os de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014), pois o último não abordou sobre a quantidade de mulheres presentes nas organizações pesquisadas. O indicador mulheres foi um diferencial desta pesquisa e, como não há uma Lei que regulamente sobre a inserção das mulheres nas instituições logo não há como determinar se os bancos estão seguindo ou não um padrão.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do objetivo de analisar, por meio dos Relatórios de Sustentabilidade, a participação de estagiários, menores aprendizes, portadores de necessidades especiais e mulheres na composição do corpo funcional de empresas do setor bancário no período de 2013 a 2016, notou-se que não há padronização quanto às informações apresentadas e disponibilizadas nos documentos. A pesquisa constata que, até o momento, não há a existência na legislação que determine a obrigatoriedade de elaboração do Relatório de Sustentabilidade assim como, a padronização de sua estrutura.

Cabe ressaltar o BNDES que por ser um dos seis maiores bancos do Brasil, em relação ao patrimônio líquido, deveria se atentar em prestar contas com a sociedade por meio do fornecimento de informações mais claras, por meio de Relatórios de Sustentabilidade, pois foram poucas as informações encontradas em relação aos indicadores estudados.

Quanto ao atendimento das legislações específicas, percebeu-se que as instituições cumprem apenas o que preconiza a Lei quando se trata da contratação de estagiários. Em relação a menores aprendizes e portadores de necessidades especiais, os bancos não cumprem as Leis estabelecidas. Porém, é importante salientar que cabe às organizações, o atendimento à norma legal; e ao poder público, fiscalizar e orientar os casos específicos.

Quanto ao comparativo entre esta pesquisa e o estudo de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014) analisa-se que no indicador menores aprendizes os bancos não evoluíram e seguem a não cumprir o que é obrigatório por Lei. Já, em relação aos estagiários, as instituições bancárias cumprem a Lei, e vêm sustentando este padrão desde o ano de 2009,

conforme o estudo anterior. Em relação ao indicador portadores de necessidades especiais os bancos Caixa Econômica Federal e Brasil não avançaram e, desde 2009 não atendem à Lei estabelecida; já o Itaú progrediu e de um estudo para outro passou a cumprir a legislação; e o Bradesco deu o primeiro passo e começou a cumprir a Lei dos portadores de necessidades especiais no ano de 2016.

Não foi possível comparar entre os estudos o indicador mulheres e os bancos Santander e BNDES, pois Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014) não abordaram estes pontos.

Em relação à participação das mulheres, as instituições possuem valores significativos de mulheres, mas ainda precisam ser revistos, pois em alguns casos, como da Caixa Econômica Federal, estes valores possuem grande discrepância quando comparados com o número de homens presentes na organização. Deve haver uma procura por igualdade de gênero apesar de, não ser uma exigência de Lei.

Pode-se concluir que, os bancos além de elaborarem os Relatórios de Sustentabilidade devem, também, se atentar aos números apresentados e realizarem ajustes. Se as empresas atualizarem e divulgarem tais resultados de forma correta, mostrarão que podem ir além de, cumprir com as Leis, beneficiar a sociedade e, por consequência, tais correções repercutirão positivamente sobre a organização.

Esta pesquisa apresentou duas limitações principais, que foram: a utilização de uma amostra de única nacionalidade e um tempo de análise dos dados limitado.

Aconselha-se para trabalhos posteriores analisar o avanço do indicador mulheres no setor bancário, realizar um estudo com um comparativo entre os maiores bancos brasileiros, de acordo com o patrimônio líquido, e maiores bancos internacionais, avaliando os indicadores trabalhados nesta pesquisa, para assim observar o contraste do Brasil com outros países do mundo.

## REFERÊNCIAS

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Dispõe emendas constitucionais de revisão. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 29 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm).

\_\_\_\_\_. **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/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/18112cons.htm). Acesso em 29 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 8.213** de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.htm). Acesso em 29 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.788** de 25 de Setembro de 2008. Dispões sobre o estágio de estudantes. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/Lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/Lei/111788.htm). Acesso em: 28 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13.146** de 6 de julho de 2015. Institui a Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm). Acesso em 29 nov. 2016.

ASHLEY, P. (coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BOCA SANTA, S. L.; PFITSCHER, E. D.; UHLMANN, V. O. **Análise dos Balanços Sociais de duas empresas do setor têxtil de Santa Catarina**. R. Cont. Ufba, Salvador-Ba, v. 6, n. 1, p. 66-79, janeiro-abril 2012.

CAMARGO, P. O. **A evolução recente do setor bancário no Brasil**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

CAMPOS, L. M. S.; SEHNEM, S.; OLIVEIRA, M. A. S.; ROSSETO, A. M.; COELHO, A. L. A. L.; DALFOVO, M. S. **Relatório de sustentabilidade**: perfil das organizações brasileiras e estrangeiras segundo o padrão da Global Reporting Initiative Gest. Prod. Epub. São Carlo-Sp, v. 20, n. 4, nov 2013.

CODOGNOTTO, J. L.; RIBEIRO, M. S. **Análise das Divulgações dos Relatórios de Responsabilidade Socioambiental de 2012 e 2002 das empresas Natura e Petrobras**. XVI ENGEMA, 2014. Disponível em: < <http://www.engema.org.br/XVIENGEMA/272.pdf> > Acesso em: 23 de set. 2017.

CORREA, P. R. R. et. al. **A estrutura do setor bancário brasileiro e o ciclo recente de expansão do crédito**: o papel dos bancos públicos, 2013.

COSTA, M.O. **Mulher no mercado de trabalho**: a realidade cearense. Fortaleza: 2008.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FONSECA, M. F. S. **A inserção das mulheres no mercado de trabalho como uma exigência do capital e a divisão sexual do trabalho**. Extraprensa (USP) Ano IX - nº 17/ julho - dezembro 2015.

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

FUNDAÇÃO GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). **Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade**. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Brazilian-Portuguese-G3.1.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de responsabilidade social e empresarial**. 2013. Disponível em: [http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos\\_2013\\_PORT.pdf](http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos_2013_PORT.pdf). Acesso em 29 nov. 2016.

IUDÍCIBUS, S. et. al. **Manual de contabilidade societária**. São Paulo: Atlas, 2010. p.7

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> >.

KROETZ, C. **Balanço Social: teoria e prática**. 1ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARION, J. C; IUDÍCIBUS, S. **Dicionário de Termos de Contabilidade**. Editora Atlas, 2001, p.25

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MOTA, M. O.; MAZZA, A. C. A.; DE OLIVEIRA, F. C. **Uma análise dos relatórios de sustentabilidade no âmbito ambiental do Brasil: desenvolvimento sustentável, aumento de competitividade ou camuflagem organizacional?** XXXV Encontro da ANPAD. EnANPAD, Rio de Janeiro, set. 2011.

NASCIMENTO, M. W; FERREIRA, L. F.; FERREIRA, D. D. M. **Análise dos indicadores do corpo funcional no setor bancário a partir dos relatórios de sustentabilidade**. Revista Ibero-Americana de Ciências Ambientais, v. 5, n. 2, p. 73-85, 2014.

OLIVEIRA, C. M.; MONTEIRO, D. L.; SANTOS, J. S. B.; FILHO, F. S. P. **Relatório de Sustentabilidade e sua Aplicação no Agronegócio**. XVI ENGEMA, 2014. Disponível em: < <http://www.engema.org.br/XVIENGEMA/309.pdf> >. Acesso em 26 de set. 2017.

NERY, D.; TOLEDO, A. M.; JÚNIOR, S. O.; TACIRO, C.; CARREGARO, R. **Análise de parâmetros funcionais relacionados aos fatores de risco ocupacionais da atividade de enfermeiros de UTI**. Fisioter. Pesqui. São Paulo, v. 20, n. 1, mar 2013.

OLIVEIRA; M. C.; ELIAS, T. M.; FERREIRA, D. D. M.; FERREIRA, L. F.; PORTELLA, A. R. **Responsabilidade Social: uma Análise do Indicador de Corpo Funcional das Empresas do Setor Elétrico por meio do Balanço Social**. Revista da UNIFEPE, v. 1, nº 12, 2013.  
RIBEIRO, A. J. A. **Inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho: o papel do secretário executivo**. Brasília: 2009.

TACHIZAWA, T. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 450.

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



TINOCO, J. E. P. **Balanço Social e Relatório de Sustentabilidade**. 2 ed. Editora Atlas, 2012.