



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Economia

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:
UM ESTUDO SOBRE AS MAIORES INSTITUIÇÕES
FINANCEIRAS PRIVADAS NO BRASIL**

Aline Aparecida Roberto

Campinas, 2006



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Economia

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:
UM ESTUDO SOBRE AS MAIORES INSTITUIÇÕES
FINANCEIRAS PRIVADAS NO BRASIL**

Aline Aparecida Roberto

Dissertação de Mestrado
apresentada ao Instituto de
Economia da UNICAMP para
obtenção do título de Mestre em
Economia Social e do Trabalho sob
a orientação do Prof. Dr. Marcelo
Weishaupt Proni.

Campinas, 2006

Nº CHAMADA _____

V _____ EX _____

TOMBO BC/ 68264

PROC 16.23.06

C _____ D X

PREÇO 14,00

DATA 04/05/06

Nº CPD _____

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELO
CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO DO INSTITUTO DE ECONOMIA**

R54r

Roberto, Aline Aparecida.

Responsabilidade social empresarial : um estudo sobre as maiores instituições financeiras privadas no Brasil / Aline Aparecida Roberto. -- Campinas, SP : [s. n.], 2006.

Orientador: Marcelo Weishaupt Proni.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia.

1. Instituições financeiras – Brasil. 2. Responsabilidade social da empresa. I. Proni, Marcelo Weishaupt. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é fruto de um grande esforço – esforço que também é de muitas pessoas, além de mim, às quais preciso agradecer. Agradeço a Deus, porque trilhar este caminho e chegar ao final foi, em grande parte, uma questão de fé. Agradeço aos meus pais, Maria e Roberto, sem os quais nada disto teria sido possível. Deles eu tive carinho e cuidado ao longo da vida, e todo o apoio possível e necessário – especialmente neste momento em que estivemos distantes. Além disto, deles herdei valores pessoais que em toda a minha vida fizeram a diferença, o que foi especial em Campinas. Por eles (e também por meu irmão) eu vivi com firmeza e perseverança os tempos (felizes, graças a Deus) do mestrado. Muito obrigada!

Os meus grandes amigos, Bruno Campos e Valeria Vieira, também participaram deste “processo” desde seu início e durante todo o tempo. Cada um, ao seu modo, me fez seguir em frente. Ofereceram apoio quando tudo foi mais difícil do que eu pude imaginar, me ajudaram a confiar (quando as resoluções não estavam nas minhas mãos), me repreenderam quando foi necessário, e comemoraram os momentos de alegria como se fosse uma vitória deles. Vocês não sabem como eu sou feliz com a nossa amizade fortalecida pela distância e lapidada pelo tempo... Eu não tenho palavras para agradecer a vocês dois...

Eu também tenho que agradecer a vários amigos que torceram para que estes meus dois anos (mais um pouco...) tivessem um desfecho feliz. Em Belo Horizonte, Gustavo, Raquel e Márcia, que me deram valiosos conselhos por viverem momentos semelhantes ao meu. Cassandra Monique, pela alegria contagiante, e Lycia Lima, pelas maravilhosas parcerias no trabalho. Ana Paula, que mesmo no Rio de Janeiro está sempre presente. Em Campinas são muitos os amigos que foram os responsáveis pelos tempos felizes que eu vivi e participam direta e indiretamente desta conquista: Stella Ansanelli, uma amiga querida a quem não posso deixar de agradecer pelo grande apoio em várias frentes; Joana Mostafa, pela amizade sincera; Maria Alice pela alegria e força incríveis; Dani Vaz (um exemplo de profissionalismo). Aos colegas “de turma”, Leandro e Vinicius (o maior exemplo de superação que conheci).

Aos professores do Instituto de Economia eu também rendo enormes e sinceros agradecimentos. Em primeiro lugar, agradeço ao Professor Marcelo Proni, meu orientador, profissional do mais alto comprometimento, que aceitou a delicada empreitada da minha

orientação e me fez deixar de acreditar que tudo pudesse estar quase a se perder. Marcelo, muito obrigada, mesmo! Aos professores Paulo Baltar, Waldir Quadros, Sulamis Dain, Sônia Draibe, Eduardo Fagnani, Anselmo Luis, Geraldo Di Giovanni e Maria Alejandra Madi, pelos conselhos e orientações. Agradeço também à Professora Eugênia Leoni, responsável pela experiência singular que vivi dentro da sala de aula, lecionando pela primeira vez. Dentro ainda do quadro de docentes, aproveito ainda para agradecer ao Professor Mauricio Borges Lemos e ao Professor Frederico Gonzaga, da UFMG. O primeiro me orientou na graduação e ajudou a construir um projeto de pesquisa “viável e apresentável” para pleitear uma vaga como aluna deste Instituto. O segundo, além de me auxiliar na elaboração do projeto de pesquisa, propôs com carinho algumas alternativas para que eu trilhasse da melhor forma o caminho ao qual eu havia me proposto. Agradeço também à CAPES, pelo apoio financeiro, e ao Instituto de Economia pela infra-estrutura e excelência do corpo docente.

Dentro da Prefeitura de Belo Horizonte também há duas pessoas a quem devo agradecer. Ao Julio Pires, então Secretário Municipal da Fazenda, por me oferecer uma grande oportunidade de trabalho, em um ambiente de excelência profissional, confiando a mim um cargo de responsabilidade no qual há um importante papel a desempenhar. À Secretária Municipal Adjunta de Arrecadações, Silvana Andrade, pela mesma confiança e pelas oportunidades de trabalho.

Uma parte importante da minha vida tem estado em Ouro Preto nestes últimos dois anos. Esta cidade, que é apaixonante, trouxe muitas pessoas que participaram como poucos da minha trajetória como mestrandia. Sempre me lembrarei com alegria de todos (e é uma infinidade de gente!!). Grilo, Ilha, Fósforo, Renatinha, Alessandra, Mulambo, Ferrugem, Penumbra, Ana, Fêfa, Flávia, Baé, Berê... Enfim, todos os aquarianos, de fato ou de coração, com os quais eu vivi – e vivo ainda, graças a Deus!! – momentos de alegria fora do comum. Por todos vocês, “meu coração é aquariano”. Especialmente pelo Santa Rita (não consigo chamá-lo de Cleiton...), que nestes dois anos me apoiou invariavelmente, impedindo que qualquer ponta de desânimo pudesse me abalar. Que estejamos sempre felizes ao lado um do outro, e eu possa retribuir diariamente cada gesto de carinho seu.

A todos vocês, o meu muito obrigada!!

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
Objetivos, Justificativa e Passos na argumentação.....	8
CAPÍTULO 1 – PROTEÇÃO SOCIAL E SOLIDARIEDADE NUM MUNDO EM MUDANÇA	13
1.1. Fim do “laissez-faire”, pensamento keynesiano e Welfare State	13
1.2. Crise do keynesianismo, reestruturação produtiva, neoliberalismo e mutação do Welfare State	22
1.3. A consolidação de uma “Cultura” de Responsabilidade Social	31
CAPÍTULO 2 – A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL.....	41
2.1. Determinantes e discussões acerca da Responsabilidade Social Empresarial.....	41
2.2. Parâmetros para avaliação da postura socialmente responsável.....	48
2.3. A Responsabilidade Social Empresarial no Brasil – quadro geral	57
CAPÍTULO 3 – O SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO	67
3.1. As mudanças recentes na configuração do Sistema Financeiro no Brasil.....	67
3.2. Inovações tecnológicas e novas formas de gestão do trabalho.....	70
3.3. Perfil do setor bancário brasileiro – dados gerais.....	73
3.4. Responsabilidade Social Empresarial no setor Bancário Brasileiro: uma nova estratégia de concorrência?.....	77
CAPÍTULO 4 – RESPONSABILIDADE SOCIAL NOS BANCOS: ANÁLISE DOS RELATÓRIOS E BALANÇOS SOCIAIS DOS MAIORES BANCOS PRIVADOS NO BRASIL.....	83
4.1. Distribuição de valor adicionado	84
4.2. Indicadores de corpo funcional – análise de indicadores na forma isolada.....	90
4.3. Análise de indicadores de corpo funcional na forma conjugada	100
4.4. Outros indicadores relevantes na gestão dos funcionários	115
4.5. Investimentos Sociais Internos	122
4.6. Investimentos Sociais Externos	125

4.7. Sugestões para melhorar a qualidade das informações publicadas	128
CONSIDERAÇÕES FINAIS	131
REFERÊNCIAS	137
ANEXO	147
Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade (Global Reporting Initiative)	147
1. <i>Princípios para elaboração de relatórios de sustentabilidade de acordo com a GRI</i>	147
2. <i>Indicadores essenciais (ES) e adicionais (AD) que compõe relatórios de sustentabilidade, segundo a GRI</i>	147

RESUMO

A dinâmica das políticas de proteção social em vários países e, especialmente, no Brasil abre espaço para a firmação de um novo “pacto social”. A partir deste pacto, a atuação de vários indivíduos, organizações e instituições tem se consolidado numa interseção entre o público e o privado, constituindo uma nova forma de proteção social paralela à oferecida pelo Estado. A partir do histórico da atuação estatal no enfrentamento das questões sociais, privilegiando-se seus determinantes políticos e econômicos, este trabalho trata da incorporação de uma “cultura de Responsabilidade Social” que alicerça as ações desenvolvidas por agentes privados, e é assimilada pelas empresas privadas na forma da “Responsabilidade Social Empresarial”. As questões ligadas à responsabilidade social das empresas privadas são controversas, chamando a atenção a dúvida acerca de seu real potencial de atuação diante dos problemas sociais que afligem o país. Os instrumentos atualmente disponíveis para observarmos a atuação das empresas neste sentido são os Balanços e Relatórios Sociais, publicados pelas próprias empresas e suas entidades representativas. A partir da observação das informações disponibilizadas nestes documentos, esta dissertação se propõe a analisar a postura socialmente responsável dos principais bancos privados que atuam no Brasil, com foco especial nas relações de trabalho delimitadas com seus empregados.

ABSTRACT

The dynamics of the social protection policies in many countries, specially in Brazil, allows the establishment of a new “social pact”. From this pact, the behaviour of various individuals, organizations and institutions have been consolidated in a intersection between the public and the private, becoming a new way of social protection, paralell to the one offered by the State. From the historic of the state action on facing the social issues, prioritizing their political and economic determinants, this dissertation is concerned with the incorporation of a “Social Responsibility Culture”, which is a base for the actions taken by the private agents, and is embodied by the private enterprises as the “Enterprise Social Responsibility”. The issues linked to the social responsibility of the private enterprises are

controversial, and an important issue is the doubt around its real potential of action when facing the social problems of the country. The currently available instruments to observe the enterprises' actions in this sense are the Social Reports, published by the companies themselves and their representative entities. From the observation of the available information in these documents, this dissertation aims at analysing the socially responsible position of the main private banks in Brazil, focusing specially on the labour relationship with its employees.

INTRODUÇÃO

Diversos estudos têm se prestado, no período recente, a entender as nuances e os determinantes da Responsabilidade Social Empresarial. Esta tentativa tem sido feita em diversas frentes, procurando em especial qualificar o papel dos segmentos empresariais diante dos problemas e desafios sociais que têm marcado as sociedades atuais. Ou seja, tem sido feita a tentativa de entender em que medida as ações executadas por empresas socialmente responsáveis podem ser vistas como respostas satisfatórias aos dilemas sociais vividos na atualidade. Neste sentido, pensemos inicialmente em dimensionar as vulnerabilidades sociais no Brasil para, em seguida, explicitar a problemática e o objetivo deste trabalho.

A questão social de que temos falado é, em parte, herança do passado escravista, tendo sido redefinida historicamente como resultado do estilo do desenvolvimento adotado no País e da forma como o Estado interveio no plano social (assim como nas várias políticas de proteção). Os problemas sociais atuais são a metamorfose de problemas antigos porque as estratégias traçadas para garantir a governabilidade do País não possibilitaram que se rompesse definitivamente com as raízes destes problemas. A questão da terra ainda não teve tratamento adequado, a partir de uma reforma agrária eficaz e definitiva. A industrialização concentrada em algumas metrópoles resultou em desequilíbrios regionais que até hoje tentamos sanar a partir de políticas tardias de planejamento e desenvolvimento regional. As peculiaridades dos processos de industrialização e de formação do meio urbano, somadas ao acentuado êxodo rural, resultaram em oportunidades de trabalho e ascensão social diferenciadas. A imensa pobreza urbana que foi se acumulando – associada ao alto grau de informalização do mercado de trabalho, aos baixos rendimentos e à grande dispersão salarial – é contrapartida da elevada concentração de renda e enorme desigualdade social. Enfim, ao longo do tempo a dinâmica de desenvolvimento no Brasil resultou na manutenção de monopólios sociais e na reprodução de privilégios que até hoje não foram desfeitos, e este processo manteve uma ordem social na qual as carências sociais passaram a se metamorfosear ao longo do tempo, tendo vários contornos (fome, violência, tráfico de drogas, corrupção, analfabetismo, desemprego, ausência de assistência social e déficit

habitacional são algumas destas faces) e resultando numa noção limitada do que é “cidadania”.

É certo, portanto, que a questão social tem vários determinantes e distintos desdobramentos. Nem sempre as questões sociais foram tratadas no Brasil como atribuição prioritária do Estado. A partir de 1930, com Getúlio Vargas, a questão social começou a receber tratamento institucional. Segundo Aureliano & Draibe (1989), o período entre os anos 1930 e 1964 deve ser entendido como momento de “introdução e expansão fragmentada” do sistema de proteção social brasileiro. Sua periodização do Welfare brasileiro segue os seguintes marcos:

- 1930-1964 – Introdução e expansão fragmentada
 - 1930-1943 – Introdução
 - 1943-1964 – Expansão fragmentada e seletiva
- 1964-1985 – Consolidação institucional e reestruturação conservadora
 - 1964-1977 – Consolidação institucional
 - 1977-1981 – Expansão massiva
 - 1981-1985 – Tentativas de reestruturação conservadora
- 1985-... – Reestruturação progressiva

As especificidades do Welfare State brasileiro levam em conta as peculiaridades da conformação do Estado Nacional Desenvolvimentista e das instituições que organizam a legislação que ampara políticas públicas de proteção social. Em sua interpretação, Sônia Draibe e Liana Aureliano conferem ao Brasil um perfil Meritocrático-Particularista, nos moldes do modelo de Titmus, o que é resultado da integração social a partir dos princípios do mérito, corporativismo e clientelismo. Segundo Souza (1999), dentre as várias conotações que o Estado do Bem-Estar brasileiro pode assumir está o seu surgimento a partir de decisões autárquicas e políticas, com o objetivo de regular aspectos relativos à

organização dos trabalhadores assalariados dos setores modernos da economia e da burocracia – o que ocorre especialmente a partir da conformação da sociedade salarial.

Neste sentido, temos os anos de 1930, 1964 e 1985 como pontos de corte na delimitação do Welfare State brasileiro, pois caracterizam mudanças específicas na forma de Estado e na regulação de políticas sociais paralelamente ao caminho tomado em direção ao desenvolvimento. Nos anos 30, a sociedade começa a viver os problemas característicos de uma sociedade salarial, tornando-se necessária a intervenção do Estado nos conflitos derivados da relação capital e trabalho. É no governo de Getúlio Vargas, por exemplo, que a CLT é criada marcando o ordenamento das relações de trabalho, e que o Estado assume o papel de garantidor dos direitos sociais. Há uma institucionalização da questão social no sentido do desenvolvimento (ainda que embrionário) de um sistema público de proteção social. As responsabilidades sobre o bem-estar coletivo não são de cada um, individualmente, mas sim cabem em grande parte ao sistema de proteção social gestado e administrado pelo Estado.

O ano de 1964 marca o início do regime militar, durante o qual, para Eduardo Fagnani, houve uma maior estruturação das políticas sociais brasileiras. Segundo o autor, o período de 1964 a 1985 foi marcado por uma regressividade nos mecanismos de financiamento, pela centralização do processo decisório, privatização do espaço público, expansão da cobertura e oferta de bens e serviços (fruto das reformas implementadas e da ampliação da capacidade de intervenção estatal no campo social) e, por último, por um reduzido caráter redistributivo (Fagnani, 1997:185-193). Contraditoriamente, o período militar registrou alguns avanços do ponto de vista da institucionalização da política social – como, por exemplo, a criação do Instituto Nacional da Previdência Social (INPS) a partir da extinção dos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), bem como a implementação da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS). Entretanto, houve uma perda considerável do ponto de vista dos avanços em direção à cidadania participativa – não tutelada. O regime militar esfacelou as lutas trabalhistas através das intervenções nos sindicatos dos trabalhadores, enfraquecendo as negociações coletivas e reforçando pontos concentradores da política social, trabalhista e sindical.

O ano de 1985 marca a Nova República, quando esboça-se uma tentativa de implementação de linhas de proteção social mais universais. Chegou-se ao entendimento de que havia uma

grande “dívida social” que precisava ser paga – paga pela sociedade, por intermédio do Estado, que passava a assumir a responsabilidade completa pelo enfrentamento da questão social. A responsabilidade das inúmeras instituições que compõem a sociedade (incluindo aí as empresas), naquele momento, seria a viabilização da atuação estatal através da legitimidade conferida aos programas sociais e gastos públicos. Mas este momento político vivido pelo Brasil foi conturbado pela crise que minava as condições econômicas que viabilizariam o resgate da “dívida social”. De fato, o ajuste econômico não possibilitou a concretização do que havia sido delineado durante a redemocratização. Junto disto a Constituição Federal de 1988 (marco institucional da universalização de direitos sociais e, na perspectiva de Marshall, da evolução da cidadania) procurou equiparar os mecanismos de promoção social àqueles vigentes nos países onde havia se desenvolvido um sistema de proteção social avançado. Mas como bem explica Fagnani (2005:389),

“foi somente em 1988, com quarenta anos de atraso, que o Brasil incorporou o paradigma dos ‘anos de ouro’ adotado pelos países capitalistas centrais. Quando o fez, este paradigma já estava na contramão do movimento do capitalismo em escala mundial. (...) Assim, o ambiente que se formou nos anos 90 era absolutamente hostil para a cidadania recém conquistada. O embrião do Estado Social, universal, equitativo, esboçado pela Constituição de 1988, emergiu praticamente sem chances de sobrevivência”.

A crise econômica vivida no Brasil dos anos 80 agravou os problemas sociais que existiam na forma latente e, ao mesmo tempo, aprofundou as dificuldades para sua resolução. Em períodos de rápido crescimento econômico as tensões sociais são menores; entretanto, em momentos de crise as pressões e disputas se intensificam e a ausência de perspectivas torna o ambiente social mais árduo e conflituoso. O desdobramento da crise nos anos 90 ocorreu num cenário de paulatina aceitação do ideário neoliberal. E o que se encontrou com maior força, neste sentido foi a idéia de que o Estado precisava ser diminuído, tornado mais ágil e eficiente, o que não era possível diante do estilo de gestão e do perfil dos gastos sociais que vigoravam na época. A eficiência na gestão dos recursos públicos deveria ser priorizada. Em convergência com a abertura econômica e a liberalização, ganha evidência o discurso sobre a reforma do Estado (Bresser Pereira, 1998). Em meio a estas mudanças, veio a quebra do processo de institucionalização da proteção social que estava em curso por volta

de 1988. Uma nova agenda de reformas entra em pauta, sendo implementada em etapas. Estas reformas ao longo da década tiveram o objetivo de compatibilizar a trajetória econômica à sócio-política trilhada pelo país, com atenção especial à limitação e penalização dos gastos sociais em função dos ajustes fiscais promovidos.

O tempo necessário à institucionalização e as possibilidades de defesa dos sistemas de proteção social são significativamente distintos entre os diversos países. No Brasil, podemos perceber que não houve tempo suficiente para consolidação das linhas descritas na Constituição Federal de 1988, o que podou a reestruturação progressiva descrita por Aureliano & Draibe e abriu as brechas para que, já durante o primeiro governo de Fernando Henrique, se pudesse concatenar a adequação das políticas de proteção social ao modelo econômico neoliberal que entrava em cena. Desta forma, apesar de algumas mudanças institucionais acerca das políticas sociais caminharem no sentido da criação de uma maior autonomia decisória¹, podemos constatar que o sistema de proteção social brasileiro não se direcionou para um modelo efetivamente mais progressivo e distributivo, ainda que vários avanços devam ser reconhecidos.

Devemos ainda considerar, na transposição das teorias do Welfare para países como o Brasil, que o universo político, institucional e econômico em que o Estado do Bem-Estar se coloca é diferente do existente nos países avançados. Assim, no Brasil, ainda hoje é difícil superar o modelo de proteção social de caráter emergencial (já que as políticas sociais, na sua maioria, intervêm *ex-post*), meritocrático (quando a condição para ter direito à assistência é o fato de os indivíduos pertencerem a algum grupo determinado, agindo como mecanismo de estratificação social), particularista (expresso na forma do corporativismo) e clientelista (caracterizado pela “feudalização” dos benefícios). Para Fagnani (2005:556) a manutenção das estruturas de poder das elites seculares no país, de modo a manter o *status quo*, foi determinante na perda da construção das bases financeiras e institucionais do Estado do Bem-Estar Social pontilhado na Constituição de 1988. Diante dos rumos da política econômica e social em nosso país, estamos fadados a “considerar crível um cenário futuro em que a caridade volte a ser a marca predominante do sistema de proteção social” (Fagnani, 2005:378).

A mudança de orientação deste processo de responsabilização acerca das questões sociais, do Estado em direção aos componentes privados da sociedade, pode resultar em sérios problemas. O afastamento do Estado do compromisso de superação das questões de cunho social tem impactado negativamente na forma como a sociedade, em geral, vê os mecanismos de proteção estatal e se compromete com eles. Se a sociedade tem sido precariamente atendida pelas políticas de proteção social oferecidas pelo Estado – a educação não tem qualidade, os hospitais não têm vagas, a previdência é cada vez mais privada... – a solução alternativa é pagar por estes serviços oferecidos pela iniciativa privada. Mas, se é preciso pagar por serviços que deveriam ser oferecidos pelo Estado, não há motivos para justificar o pagamento de impostos. Desta forma, são impulsionadas as atividades informais, a sonegação, corrupção, elisão fiscal, bem como todos os artifícios que detonem o desvio de recursos que se prestariam a financiar uma instituição eficaz. O resultado deste descomprometimento geral com as atividades estatais é o agravamento das dificuldades de financiamento das políticas sociais e o aprofundamento de sua ausência ou insuficiência em áreas sociais vitais.

A “volta da caridade” (como forma de proteção social) e o afastamento estatal das questões sociais por enquanto são especulações. De qualquer modo, o fato é que a “publicização” da questão da proteção social tem resultado, no momento, no estabelecimento de uma *cultura de responsabilidade social* e na sua assimilação pela sociedade civil como um todo, o que tem vários desdobramentos.

A partir da abertura política e da redemocratização brasileira a sociedade começou a se mobilizar no sentido de estabelecer iniciativas de ação voluntária que tivessem como foco a questão social. Por exemplo, o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE), fundado em 1981, ganhou grande visibilidade a partir de 1993 com a Ação da Cidadania Contra a Miséria, a Fome e pela Vida. Também foi importante sua campanha pela publicação dos balanços sociais das empresas privadas, empreendida em 1997 pelo sociólogo Betinho. Um outro exemplo de grande visibilidade e afirmação ao longo dos últimos anos é o da Campanha Criança Esperança, cujo início data de 1986, enquanto o primeiro TeleTon foi realizado em 1998.

¹ “A descentralização das políticas, a articulação de fato entre os diversos programas e a parceria entre governo e movimentos sociais foram inovações que permitiram redução das práticas clientelistas,

Também há um significativo movimento – embora de menor expressão que o das campanhas sociais e o nascimento de ONGs e OSCIPs – dizendo respeito às publicações de balanços e relatórios sociais. No Brasil, o primeiro balanço social foi publicado em 1984, pela empresa Nitrofértil. Já no universo bancário, o Banespa foi o primeiro a publicar seu balanço social, em 1992, e a Febraban tomou a mesma iniciativa a partir de 1993, congregando as informações de seus associados. Embora não haja dispositivos que regulem as publicações, em 1997 as então deputadas federais Sandra Starling (PT/MG), Maria da Conceição Tavares (PT/RJ) e Marta Suplicy (PT/SP) propuseram projeto de lei que tornasse obrigatória a publicação de balanços sociais em todas as empresas públicas, assim como nas empresas privadas com mais de 100 funcionários. Este projeto inclusive foi recentemente reapresentado pelo Senador Demóstenes Torres, propondo que em processos de licitação no fornecimento de bens e serviços para a administração pública as empresas que publicassem balanços sociais tivessem preferência frente às que não o fizessem².

A questão da responsabilidade social, embora de ascensão recente, no plano político não é nova. O que mudou nas duas últimas décadas foi a retórica adotada e o momento político, econômico e, sobretudo, social em que se insere. Relativamente recente no Brasil, a consolidação desta nova responsabilização social coincide com o desmonte de uma estrutura de proteção social estatal e universal, arquitetada no âmbito da Constituição Federal de 88. Também coincide com um momento de abertura econômica, globalização e individualização, de reorganização da sociedade diante da alteração do *modus operandi* estatal na resolução das questões sociais. O novo Estado, conforme o discurso de seus ideólogos³, deveria se sustentar no tripé da privatização, da terceirização e da publicização. Os serviços estatais passariam a ser pontuais, destinados prioritariamente a um foco: aqueles dos reconhecida e irremediavelmente pobres.

De retórica envolvente, a cultura da responsabilidade social é assimilada pelas empresas privadas na figura da Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Temática multifacetada, chamam especialmente a atenção duas dimensões deste fenômeno: o primeiro é o caráter

distanciamento das políticas assistenciais e continuidade dos programas” (SOUZA, 2001:18).

² Disponível em: <<

³ Ver BRESSER PEREIRA (1995 e 1998).

estratégico peculiar à RSE, vista a influência que as posturas socialmente responsáveis têm perante a sociedade, o governo e os consumidores, em especial. E o segundo ponto é justamente o que vem além da estratégia de marketing, de desenvolvimento e liderança empresarial: a abordagem das questões sociais. A cultura da responsabilidade social está alicerçada no diagnóstico de que a intervenção estatal é insuficiente e a resolução das questões sociais demanda o envolvimento da sociedade como um todo. Na RSE, a diferença é que os “atores sociais” são as empresas, tentando “fazer a parte delas” neste processo de tutela. É preciso pensar, então, em que medida e de que maneira a postura socialmente responsável, seja das empresas, da sociedade, dos sindicatos, Igrejas, das ONGs e OSCIPs, ou de outros segmentos da sociedade aborda as questões sociais. O êxito neste processo depende de duas circunstâncias, combinadas ou isoladas: ou as questões sociais de que tratamos realmente são pontuais, merecendo tratamento focalizado, ou o potencial da responsabilidade social é realmente grande – a ponto de alcançar na sua totalidade as diferentes dimensões do problema no Brasil.

Objetivos, Justificativa e Passos na argumentação

Este trabalho tem como propósito inicial investigar o ambiente no qual a questão da cultura da Responsabilidade Social vem sendo formada e, num segundo momento, analisar como as empresas privadas – especialmente as instituições financeiras – têm elaborado seu processo de assimilação e reprodução desta cultura. Na análise deste processo de incorporação da cultura de responsabilidade social, uma atenção especial foi dispensada às empresas, que personificaram esta “cultura” na forma da Responsabilidade Social Empresarial. A questão da responsabilidade social por si só é extremamente heterogênea, o que se aprofunda quando levamos em conta a questão empresarial. Por este motivo, foi necessário determinar alguns focos de análise. Privilegiou-se, desta forma, a análise da “responsabilidade social interna”, que se orienta essencialmente para as condições de trabalho e qualidade de vida dos funcionários e pessoas diretamente a eles ligadas. Isto ocorre por dois motivos: a análise da “responsabilidade social externa” tem um caráter ainda mais expandido, é de mensuração mais complicada e está mais sujeita à estudos de caso que a questão da “responsabilidade social interna”. Mas, mais importante que isto, está o fato de

considerarmos que o processo de responsabilidade social deve ter uma orientação “de dentro para fora”, ou seja, a empresa deve primar pela qualidade do ambiente de trabalho e respeito às relações que estabelece com seus trabalhadores para, então, partir para uma dimensão externa da Responsabilidade Social Empresarial. Entendemos, portanto, que devemos partir da primeira etapa, isto é, das políticas voltadas ao âmbito interno das empresas.

A segunda delimitação necessária se relaciona ao objeto de estudo propriamente dito. Foi preciso selecionar, dentro do espaço econômico brasileiro, um setor representativo no que diz respeito às ações socialmente responsáveis e ao processo recente de desenvolvimento e crescimento econômico; para satisfazer a estas situações o setor escolhido foi o *bancário*. A escolha deste setor levou em conta alguns pontos: o primeiro deles é o fato de os bancos participarem de forma substantiva da configuração e das mudanças no sistema produtivo brasileiro. Em segundo lugar, está o fato de as instituições financeiras terem adquirido, nos últimos anos, significativa visibilidade no campo da Responsabilidade Social Empresarial. A maioria dos bancos seguramente figura nas publicações especializadas de RSE como grandes investidores sociais. E isto acontece justamente num momento em que, quase sem exceções, os maiores bancos brasileiros (ou no Brasil) têm assegurado os maiores lucros de suas histórias – o que pode gerar, em alguma medida, a impressão de que a Responsabilidade Social anunciada pode estar sendo traçada como estratégia de arrefecimento dos ânimos mais exaltados em função dos lucros exorbitantes. Entende-se que esta imagem possa ser diagnosticada por meio de uma investigação a respeito do caráter e dimensão das ações socialmente responsáveis neste setor. Espera-se que esta proposta de investigação seja minimamente cumprida a partir da análise das informações contidas em relatórios e balanços sociais disponibilizados pelas próprias instituições, visto que são os únicos instrumentos de que dispomos para tal análise. Em sua maioria, os Balanços Sociais das instituições financeiras têm sido publicados com base no modelo do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), e os relatórios tem sido elaborados com relativa autonomia pelas organizações. Os indicadores que pudemos elaborar (determinados pelas informações existentes nos balanços e relatórios sociais), foram analisados com base nas diretrizes estabelecidas pela Global Reporting Initiative (GRI) para a composição de análises, além de seus indicadores. Também levou-se em conta

os indicadores elaborados pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social, que atualmente goza de grande visibilidade no Brasil diante da temática da Responsabilidade Social Empresarial e tem, em larga medida, influenciado na formulação dos balanços e relatórios sociais.

O estudo será composto por quatro capítulos, além da introdução. No primeiro capítulo são discutidos o papel do Estado em relação à proteção social e os determinantes da “cultura de solidariedade” que tem sido estabelecida nos últimos anos. Descrevemos como as questões sociais foram encaminhadas, em paralelo às mudanças econômicas e políticas, na segunda metade do século XX. Assim, observamos o processo de passagem da responsabilização pelo enfrentamento da questão social, do Estado para segmentos da sociedade e para os indivíduos; e articulamos a isto as respostas que estes últimos têm gerado para estas questões que lhes são impostas dentro da nova dinâmica de divisão de responsabilidades – o que culminou na disseminação da solidariedade espontânea (ou induzida) e na cultura da responsabilidade social.

Após analisar como a sociedade tem se movido diante das questões sociais no primeiro capítulo, passamos a observar, no segundo capítulo, como este processo tem se dado especificamente com as empresas privadas; isto porque a cultura da responsabilidade social foi assimilada pelas empresas através da Responsabilidade Social Empresarial. Discutimos se a disseminação da responsabilidade social nas empresas privadas é fruto exclusivo da cultura de solidariedade e da repartição de responsabilidades, ou se surge como um componente de suas novas estratégias de concorrência. E explicamos a diferença entre as políticas de RSE voltadas para o âmbito interno e externo.

Após analisar o quadro geral da responsabilidade social empresarial, chegamos a um terceiro capítulo, que objetiva fazer uma rápida apresentação das principais mudanças do sistema financeiro brasileiro na última década, dar uma idéia da hierarquia dos bancos privados em termos de poder de mercado e diagnosticar a forma como as instituições financeiras têm se posicionado diante das ações de RSE.

No quarto capítulo, tenta-se avançar no estudo da RSE dos bancos a partir da análise das informações disponíveis nos balanços e relatórios sociais publicados pelas instituições financeiras, bem como pela FEBRABAN, através de uma perspectiva comparada. Dentro da análise dos dados disponíveis, a atenção maior foi dispensada aos pontos que dizem

respeito à responsabilidade social interna – aquela dirigida especialmente aos trabalhadores, direta e indiretamente. Desta forma, foi feito um esforço no sentido de articular entre as diversas instituições o que denominamos de “indicadores” que se prestassem à análise da dimensão interna da responsabilidade social – especialmente aqueles que retratassem os diversos aspectos da diversidade e qualidade no ambiente de trabalho. Em um primeiro momento analisamos estes indicadores na sua forma “simples”, para em um segundo momento empreendermos as combinações possíveis entre os diversos indicadores, objetivando assegurar uma análise mais consistente da realidade socialmente responsável nas instituições contidas no escopo do trabalho.

Ao final, são acrescentadas algumas considerações adicionais com o intuito de articular a argumentação desenvolvida ao longo do texto, procurando sintetizar as principais contribuições desta dissertação. Pretendemos deixar claro que a principal contribuição deste estudo é evidenciar o processo de análise das informações disponibilizadas pelos bancos em balanços e relatórios sociais, evidenciando as dificuldades encontradas para tal. Espera-se que as empresas privadas – e as instituições financeiras em especial – sejam induzidas a aprimorarem seus relatórios onde divulgam as informações sobre sua postura socialmente responsável, quando então eventuais pesquisadores poderão se interessar pelo tema e ter seu trabalho plenamente viabilizado.

CAPÍTULO 1 – PROTEÇÃO SOCIAL E SOLIDARIEDADE NUM MUNDO EM MUDANÇA

O mundo desenvolvido experimentou dois cenários distintos quanto às tendências e fundamentações ideológica, econômica, política e social desde o pós-guerra. O primeiro cenário, que vigorou entre o fim dos anos 40 e o início dos anos 70, se fundamentava ideologicamente nas idéias keynesianas e alicerçava o desenvolvimento nacional na intervenção do Estado na economia e na proteção social característica do Estado do Bem-Estar. A partir dos anos 70, um novo contexto se inicia, de inspiração ideologicamente liberal e baseado na premissa da eficiência. Neste momento, o capitalismo passa a ter sua reprodução impulsionada a partir da liberalização das amarras do Estado, cuja reforma irá priorizar a reprodução social que enaltece o individualismo, a descentralização e focalização de políticas públicas, bem como a solidariedade espontânea e induzida. Do ponto de vista político, o argumento que vai consolidar a nova ordem é o da incapacidade e ineficiência estatal na regulação econômica e social, o que vai desaguar na necessidade da atuação de novos atores sociais. Este é o contexto geral no qual vai sendo alterado o entendimento a respeito das responsabilidades que as várias instituições sociais devem assumir em relação ao progresso da sociedade. Passemos a analisar como a velha regulação pública balizava o comportamento da sociedade frente às questões sociais para, em seguida, entender quais mudanças ocorreram para que se chegasse à ordem atualmente vigente, na qual é atribuída maior liberdade ‘as corporações e menor poder de regulação ao Estado.

1.1. Fim do “laissez-faire”, pensamento keynesiano e Welfare State

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, nos anos 40, a necessidade de reconstrução dos países beligerantes era evidente. Para que esta reconstrução fosse possível a antiga ordem liberal (fundamentada na idéia do “laissez faire”) era inconveniente, visto que deixou de oferecer confiança na busca por um crescimento econômico sustentado e uma ordem política estável. A Crise de 1929 fora diagnosticada como uma crise de superprodução e superaquecimento, decorrência de imperfeições do livre mercado, o que fez ganharem espaço as teorias keynesianas a partir da possibilidade de planejamento público e uma

espécie de “casamento entre o liberalismo econômico e a democracia social” (Hobsbawm, 2002:265), que permitiria administrar a modernização econômica e manter um equilíbrio entre o crescimento da produção e a valorização do capital. Basicamente, o keynesianismo se assenta em três pilares: as relações fordistas de produção, as políticas de estabilização dependentes da atuação do Estado, e os sistemas financeiros administrados.

De acordo com a heterodoxia, o crescimento sustentado se daria a partir de um círculo virtuoso onde estão vinculados a distribuição de renda, o crescimento econômico e o pleno emprego. A distribuição de renda que garantiria os níveis de demanda (e possibilitaria sua previsão, inclusive) estaria garantida pelo atrelamento da remuneração dos trabalhadores à produtividade. Assim, sendo a demanda efetiva o pilar do crescimento econômico, os salários vinculados à produtividade seriam uma garantia de demanda; para tanto, havia uma situação de “acordo de cavalheiros” entre capitalistas e trabalhadores, mediado pelo Estado. Os trabalhadores, desde que tivessem seus salários vinculados à produtividade, não impunham amarras às regras do processo de acumulação capitalista. Os capitalistas, por outro lado, não impediam movimentações sindicais e atividades trabalhistas que visassem garantir o direito dos trabalhadores, já que dependiam do consumo (além de seu próprio investimento) para prosperar.

O Estado Keynesiano, então, consolida sua posição de interventor e mediador, sendo uma instituição garantidora do equilíbrio sobre vários aspectos. Do ponto de vista fiscal o Estado garantia o equilíbrio ao promover gastos necessários à manutenção da demanda, caso a iniciativa privada inibisse seu dispêndio; o gasto público era então instrumento de ajuste do gasto total – que é mola mestra do crescimento econômico segundo os keynesianos. Do ponto de vista político o Estado garantia equilíbrio ao mediar os conflitos entre capitalistas e trabalhadores, equilibrando as partes envolvidas no processo de produção capitalista. Sob o aspecto social o Estado garantia um sistema de proteção eficiente, que dava suporte ao tecido social onde estava inserido aquele sistema de acumulação capitalista: e este sistema de proteção social foi denominado, especialmente nos países desenvolvidos, Welfare State. Segundo Sueli Leal (1990:8),

“o Welfare State desempenha funções fundamentais: de um lado, retirando do campo da luta de classes o conflito político, através da satisfação das necessidades da classe operária e da promoção dos meios para seu atendimento de forma coletiva. De outro, propiciando uma maior regularidade ao processo de produção, afastando-o dos conflitos na

produção, dando uma maior estabilidade à economia através da desconexão entre mudanças na demanda efetiva e no emprego”.

Ideologicamente, o Estado do Bem-Estar Social foi também um argumento a favor da integração das nações, visto que, após a guerra, era premente a necessidade de se impedir que houvesse uma fragmentação política que potencializasse o surgimento de impérios nacionais. Era preciso conter o socialismo (e o comunismo) que tentava abarcar os países onde o capitalismo não frutificava, traçando uma possibilidade de crescimento que desse voz a uma crescente massa operária dentro dos moldes do capitalismo; este foi um papel importante desempenhado pelo Estado do Bem-Estar. Ademais, como o Estado tinha seus gastos economicamente legitimados, o Estado do Bem-Estar foi aceito sem renúncias pelos capitalistas, e inclusive foi entendido como estando “a serviço” da reprodução do capital na medida em que impulsionava o consumo e a demanda efetiva. Segundo Hobsbawm (2002:262-264), a partir da emergência do Welfare State “haveria um Estado previdenciário universal e generoso pronto a oferecer proteção, antes nem sonhada, contra os azares da doença, da desgraça e mesmo da terrível velhice dos pobres”; além disso, “o compromisso político de governos com o pleno emprego e – em menor medida – com a redução da desigualdade econômica, isto é, um compromisso com a seguridade social e previdenciária, pela primeira vez proporcionou um mercado de consumo de massa para bens de luxo que agora podiam passar a ser aceitos como necessidades”. Desta forma, o Estado legitimou sua posição como interventor e, atuando sob vários aspectos, determinou o equilíbrio econômico a partir do equilíbrio das várias esferas que compõe o sistema de reprodução capitalista.

É possível pensar sob diversos enfoques a questão do Estado do Bem-Estar (ou Welfare State), identificando vários determinantes da sua constituição nos países desenvolvidos. Marta Arretche (1995) qualifica uma série de abordagens dividindo as interpretações a respeito do Estado do Bem-Estar em duas correntes: uma primeira que relaciona os autores que entendem o Welfare State como derivado de fatores essencialmente **econômicos**, e a segunda composta por autores que o entendem como resultado de fatores essencialmente **políticos e institucionais**.

Na primeira vertente encontramos como principais autores Wilensky, Titmus, Marshall, O'Connor, Clauss Offe e Esping-Andersen – todos amparados no argumento da

especificidade econômica do Welfare State. Estes autores se dividem ainda em dois campos: no primeiro estão Wilensky, Titmus e Marshall, que entendem que as formas de intervenção e atuação do Estado sobre as políticas sociais sofreram impactos derivados do *processo de industrialização*. No segundo, onde cabem James O'Connor, Clauss Offe e Esping-Andersen, a premissa é a de que o Welfare State é uma resposta às necessidades de *acumulação e legitimação capitalista*.

Na segunda vertente estão Marshall, Rosanvallon, Ian Gough e novamente Esping-Andersen, para os quais o Welfare State é visto como decorrência de fatores de ordem política e institucional. Marshall e Rosanvallon percebem o Welfare State como resultado de uma ampliação progressiva de direitos – civis, políticos e sociais. Ian Gough o entende como o resultado de um acordo entre capital e trabalho organizado, dentro do capitalismo e, por último, Esping-Andersen analisa o Welfare como resultado de configurações históricas particulares de estruturas estatais e instituições políticas. Embora esta diferenciação seja interessante, consideramos que, na prática, as correntes analíticas se misturam, as interpretações não têm um caráter puramente economicista ou político institucional e, embora tenham proeminências em algum campo, as teorias devem levar em conta as peculiaridades de cada país. Passemos então a analisar as especificidades de cada autor.

Considerando a corrente de interpretação com origem **econômica**, Wilensky entende o Welfare State como padrões mínimos de renda, nutrição, saúde, habitação e educação, garantidos pelo governo e assegurados como direito político e não como caridade. Segundo ele, as mudanças da industrialização são o motivo dos problemas sociais e, por isso, são o motivo da criação de mecanismos do Welfare State. Sua interpretação deixa uma questão: se o desenvolvimento industrial capitalista é o ponto de apoio do Welfare State, porque os Estados Unidos tem como característica um modelo extremamente residual? A resposta estaria nos valores, crenças e no sistema político e administrativo descentralizado, que impõe obstáculos ao desenvolvimento da proteção social nos moldes do Welfare; assim, o desenvolvimento industrial e o crescimento econômico são condições necessárias mas não suficientes ao florescimento do Estado do Bem Estar.

Thomas Marshall e Richard Titmus também identificam o Estado do Bem-Estar Social como um fenômeno da industrialização. Marshall vai entender que a “origem e desenvolvimento do Estado de Bem-Estar Social faz parte de um processo que é definido,

fundamentalmente, pela evolução lógica e natural da ordem social em si mesma” (Arretche, p. 11). E Titmus vê a origem do Welfare State na crescente complexidade da divisão social do trabalho, derivada da industrialização; para este autor, o Estado do Bem Estar atende necessidades socialmente reconhecidas e se caracteriza por uma série de “manifestações, primeiro do desejo de sobrevivência da sociedade como um todo orgânico e, em segundo lugar, do desejo expresso de todos os indivíduos contribuírem para a sobrevivência de alguns indivíduos” (Titmus, pág. 39). Em sua tipologia, Titmus divide os Welfare States em três modelos:

- Modelo residual: respostas temporárias às necessidades individuais, que são dadas em supressão à ausência das respostas “naturais”, quando família e/ou mercado entram em crise;
- Modelo de “rendimento industrial” ou “remunerativo”: programas públicos complementam o sistema econômico, onde níveis de proteção refletem rendimento do trabalho;
- Modelo institucional-redistributivo: programas prestados pelo Welfare são universais e independentes do mercado.

Assim, para estes autores, o Welfare State é mais um resultado de processos derivados da industrialização do que propriamente resultado de conflitos, decisões e arbitragens políticas. Ainda dentro da vertente economicista podemos encontrar, como foi dito, três autores que entendem o Welfare State como uma resposta às necessidades de acumulação capitalista: James O’Connor, Clauss Offe e Esping-Andersen. O primeiro autor, O’Connor, nos coloca a teoria da crise fiscal, quando elabora a existência de um paradoxo entre a legitimação do Estado e as garantias de acumulação; o autor traça os seguintes conceitos:

- a) capital social: gastos necessários para garantir a acumulação do capital;
 - i. investimento social: destinado a aumentar a produtividade dos trabalhadores;
 - ii. consumo social: gastos que objetivam rebaixar os custos de reprodução da força de trabalho;

b) despesas sociais: gastos destinados a lidar com os efeitos do processo de acumulação do capital.

Estabelecendo estas divisões, o autor coloca que as despesas estatais tem a conveniência de responder às necessidades do capital, garantindo sua acumulação ou atuando sobre os seus efeitos deletérios. Ademais, o setor monopolista – chave no processo de acumulação – é o que mais gera custos sociais e o que menos se presta a pagá-los, ficando estes então a cargo do Estado, que os socializa ao máximo. Assim, o autor chega à conclusão de que colocar em xeque a atuação do Estado diante das políticas assistenciais significa por em perigo a própria acumulação capitalista.

Para Clauss Offe, o Welfare State é um fenômeno que vem administrar os problemas surgidos no âmbito da sociedade capitalista industrial desenvolvida. Formado essencialmente pelos mecanismos de assistência estatal e pelo reconhecimento formal do papel dos sindicatos, C. Offe considera que tais elementos significam a “limitação e abrandamento do conflito de classes, como compensação das relações assimétricas entre o capital e o trabalho e, por conseguinte, como superação das causas dos conflitos destrutivos e contradições característicos do Estado pré-social ou capitalismo liberal” (Offe, 1991:113-114). Num momento em que a ordem capitalista se baseia no desenvolvimento da classe operária, as políticas sociais são funcionais ao processo de acumulação na medida em que garantem a reprodução desta classe e, então, do próprio sistema de acumulação. O Estado do Bem-Estar atuará como uma compensação, sendo, um “desdobramento necessário da dinâmica da evolução dessas sociedades” capitalistas avançadas (Arretche, 1995:16).

Há uma segunda corrente de pensamento, entretanto, que analisa o Welfare como decorrência de fatores políticos e institucionais, com destaque para Marshall e Pierre Rosanvallon. Marshall, em “*Cidadania e Classe Social*”, analisa a incorporação de direitos sociais como uma ampliação progressiva da cidadania; segundo Arretche, “preocupado com a relação entre desigualdade econômica e crescente igualdade política, o autor toma o caso inglês para demonstrar que, por meio da política social, a crescente igualdade política modifica as desigualdades econômicas” (ibidem, pág. 20). A cidadania, para o autor, compreende a existência de direitos civis, políticos e sociais e, numa perspectiva histórica, sua evolução deve ser acompanhada pela universalização progressiva dos direitos.

Pierre Rosanvallon, em “*A Crise do Estado Providência*”, vai observar o Estado francês e analisar as possibilidades de fundação de um novo pacto social entre sociedade, Estado e mercado, a partir do qual podemos entender um novo papel para Estado diante do desafio da proteção social. Para tanto, o autor traça uma diferenciação importante: o Estado Providência é um aprofundamento do Estado Protetor clássico, na medida em que o primeiro se compromete com uma *abundância* mínima, enquanto o segundo se limita à garantias de *sobrevivência*. Segundo Rosanvallon, as políticas de proteção social sofrem limites estruturais – e não conjunturais – dados pela relação entre despesas sociais e receitas governamentais. As despesas sociais crescem a uma taxa maior que as receitas, o que aumenta a necessidade de implementar impostos e contribuições sociais; o aumento da tributação deprime a economia, pois diminui as margens de lucros das empresas – o que será repassado, a posteriori, para os preços, gerando inflação⁴. Assim, o autor considera que “a equação econômica dos anos 70 não pode, nos anos 90, encontrar resposta exclusivamente no campo financeiro. É no nível da sociedade e das relações sociais que ela se resolve” (Rosanvallon, 1997:8). Este é o cerne de um novo contrato social: dada a restrição econômica à formulação de políticas sociais, a definição da “abundância mínima”, característica do Estado Providência, deixa de estar a cargo exclusivo do Estado, passando a ser partilhada com a sociedade. A única forma de fugir da restrição dada por despesas e receitas e de continuar implementando uma relativa proteção social é traçar uma nova relação entre Estado, mercado e sociedade, redefinindo as relações entre os indivíduos e os grupos que os estruturam. São as *normas de solidariedade assumidas pela sociedade e organizadas pelo Estado* que vão definir qual será a “abundância mínima”. Esta solidariedade não é, entretanto, resultado automático do mercado ou do funcionamento do Estado Providência, mas sim deriva da dinâmica do crescimento econômico em compatibilidade com as exigências de uma maior equidade social, no âmbito de um Estado social e economicamente ativo. Os instrumentos para conseguir os objetivos estão no tripé:

⁴ Bresser Pereira também qualifica esta questão, ressaltando que o capitalismo gera uma contradição junto ao Estado: gastos governamentais são pré-requisito para a acumulação capitalista, mas paradoxalmente reduzem os recursos disponíveis para a acumulação privada. Segundo ele, tal contradição se intensifica quando entendemos o Welfare State como uma forma de legitimação do Estado (Bresser Pereira, 1995).

socialização, descentralização e autonomização, sendo que qualquer alternativa que esteja presa à dicotomia privatização/estatização não poderia ser factível⁵.

Numa perspectiva mais complexa, Gosta Esping-Andersen vai definir o Welfare State sob diversos prismas – político, econômico, moral. Para ele, do ponto de vista geral, o Welfare é um esforço de reconstrução, que sob o aspecto econômico significa o abandono da ortodoxia liberal, do ponto de vista moral significa a defesa de idéias de justiça social, solidariedade e universalismo e, do ponto de vista político significa um projeto de rearticulação das forças nacionais numa luta contra o fascismo e bolchevismo.

O padrão de Esping-Andersen divide os Estados do Bem-Estar em três modelos:

- Modelo liberal: concentrados na iniciativa individual, onde o reformismo social foi destruído e a proteção social é mercantil;
- Modelo conservador-corporativista: há programas generosos, mas todos objetivam preservar as diferenças hierárquicas existentes na sociedade;
- Modelo social-democrata: pretende uma equalização social, a partir dos padrões mais elevados, e o Estado substitui a família.

O que é característico da abordagem de Esping-Andersen é a idéia de “desmercadorização”, ou seja, uma ação sistemática do Estado no sentido de neutralizar a dependência dos indivíduos em relação ao mercado quanto à satisfação de certas necessidades e à ocorrência de determinados riscos sociais. Há uma crescente desmercadorização quando se parte de regimes liberais em direção aos sociais-democratas. Nas palavras de Esping-Andersen,

“quando os mercados se tornaram universais e hegemônicos é que o bem-estar dos indivíduos passou a depender inteiramente de relações

⁵ Aqui o autor coloca, junto do dilema privatização/estatização, uma discussão acerca da ineficiência de argumentos liberais e marxistas ao definir o Estado Providência. Para Rosanvallon tanto marxistas quanto liberais são falhos; os marxistas porque entendem que o Estado Providência se resume a um mecanismo de resposta à sobreacumulação capitalista, se situando a meio caminho do socialismo ou capitalismo; já os liberais pregam a limitação da ação estatal, mas não conseguem traçar o limite ao qual o Estado deve se submeter para agir. Resta saber: a) se para os marxistas o Estado Providência se limita a *somente* um instrumento de minimização de desequilíbrios característicos do capitalismo; b) se o autor consegue traçar o limite na nova delimitação de fronteiras que propõe entre sociedade e Estado; c) se há significativas diferenças entre “estar entre o capitalismo e o socialismo (p. 18)” e “estar entre um modelo ‘pseudoliberal rígido’ e ‘pós social-democrata’, como o próprio autor coloca (p. 102)”.

monetárias. Despojar a sociedade das camadas institucionais que garantiam a reprodução social fora do contrato de trabalho significou a mercadorização das pessoas”⁶.

Algumas críticas são colocadas acerca deste modelo – assim como acerca de toda tipificação de Welfares. Segundo Maurizio Ferrera (2004:7), “a dermercadorização se apresenta como um conceito muito ‘carregado de valor’, constituidamente concentrado num juízo desfavorável nos confrontos do mercado como mecanismo de regulação social”. Já segundo Zeylmans, o modelo de Esping-Andersen padece de uma falta de diferenciação entre elementos normativos e políticos, sendo então uma mistura de ideais e tipos existentes de Welfares.

A questão é que nenhum modelo, por mais completo ou complexo que seja, abarca todas as características necessárias à tipificação dos Welfare States para todos os países. Ademais, consideramos que o Welfare State é um fenômeno típico dos países desenvolvidos e, portanto, amplamente passível de adaptações para se aproximar da realidade de países que estão fora deste espectro. Ugo Ascoli, por exemplo, traçou uma adaptação do modelo de Titmus para classificar a Itália; o autor diferencia o modelo meritocrático-particularista (o “industrial” na linguagem de Titmus) a partir de elementos corporativistas e clientelistas, adaptando-o à realidade italiana (Draibe, 1993:15-16). Assim, também para o Brasil as especificidades do Welfare State estão traçadas, essencialmente em Aureliano & Draibe (1989), e Draibe (1993).

Considerado por diversos autores como elemento de reprodução da ordem capitalista, o Estado do Bem-Estar Social vai começar seu processo de crise e transformação em fim dos anos 70, quando a ordem capitalista deixa de se amparar na heterodoxia keynesiana e volta preconizar os preceitos liberais. O consumo de massa, o pleno emprego (o papel especial do emprego no setor público) e a proteção social que alavancaram juntos a economia mundial até os anos 70 (como nunca antes ocorrera), vão ganhar novos significados diante de uma nova palavra de ordem: eficiência. A eficiência vai ser buscada através do distanciamento do Estado da economia em relação ao desenvolvimento social. O Estado do Bem-Estar vai

⁶ “It is as markets become universal and hegemonic that the welfare of individuals come to depend entirely on the cash nexus. Stripping society of the institutional layers that guaranteed social reproduction outside the labor contract meant that people were commodified” (ESPING-ANDERSEN, G; 1998, pag. 21).

entrar em crise no momento em que vão ruir seus alicerces econômicos, políticos e ideológicos diante da ordem capitalista globalizada.

1.2. Crise do keynesianismo, reestruturação produtiva, neoliberalismo e mutação do Welfare State

O grande peso do Estado do Bem Estar Social sobre os ombros dos governos é, segundo os liberais, o que fez ruir a ordem econômica vigente até meados dos anos 70, caracterizada pelas diretrizes estabelecidas inicialmente em Bretton Woods. É dominante o argumento liberal de que as políticas públicas keynesianas impedem o perfeito e livre funcionamento da economia, prejudicando o crescimento econômico e a alocação eficiente de recursos. Para Henrique & Draibe (1987:3):

“a performance de baixo crescimento com aceleração inflacionária e desequilíbrios financeiros dos Estados parece ter gerado um conflito entre política econômica e política social destruindo aquele ‘círculo virtuoso do pós-guerra’. Mais ainda, parece ter sido definitivamente abalado o consenso quanto à possibilidade de se assegurar o crescimento econômico conjugado com a tentativa de contrarrestar a tendência à desigualdade e injustiça sociais através de transferências de renda e gastos de governos”.

Estruturalmente, a relação entre o Estado keynesiano e o sistema capitalista vai além daquela referente aos gastos do governo. As bases econômicas do modelo (o crescimento econômico e o pleno emprego), bem como sua sustentação social (a redistribuição de renda, as negociações salariais e as políticas de seguridade) e sua fundamentação ideológica (a ênfase no reformismo estatal) estão colocadas em uma crise bem mais profunda que atinge todo o padrão de acumulação capitalista. Considerando-se que o Estado do Bem-Estar é também um instrumento de acumulação do capital, percebemos que sua “falência” está estritamente vinculada à falência e mudança das bases de sustentação do sistema capitalista. Ou seja, do ponto de vista estrutural, a crise do sistema capitalista engendra a crise do Estado do Bem-Estar Social e, mesmo havendo uma relação biunívoca entre as duas, a primeira não pode ser explicada exclusivamente pelo aumento dos gastos sociais.

Desta forma, as mudanças na economia mundial estão no cerne da crise da velha ordem social. Os anos que correspondem ao pós-guerra, que ficaram conhecidos como “os trinta gloriosos”, foram um período marcado por grande prosperidade econômica, baseada em um

compromisso intenso entre os países desenvolvidos com o objetivo de estabelecer uma ordem monetária internacionalmente estável e um sistema financeiro administrado. Durante todo este período de crescimento vigoroso os Estados Unidos experimentaram a posição de credores dos demais países em processo de reconstrução. Entretanto, as taxas de lucro começaram a cair em função da maturação dos investimentos e do desenvolvimento tecnológico alcançado pelos países desenvolvidos tornando mais acirrada a concorrência e saturando os mercados internacionais. À medida que outras potências se erguem a posição dos Estados Unidos se fragiliza⁷, e pressões crescentes vão sendo alimentadas na balança comercial deste país quando grande parte do déficit mundial é americano em oposição aos superávits japoneses e alemães. Diante das pressões crescentes, já em 1971 os Estados Unidos iniciam o desmanche do compromisso que edificava o cenário do pós-guerra quando não sustentam mais o dólar como moeda-padrão lastreada ao ouro. O fim da conversibilidade é precedente da liberalização financeira, pois os dólares passam a migrar para instituições européias, gerando os *eurodólares*, o que culmina na vulnerabilização da economia a partir do aumento indiscriminado do financiamento sem que houvesse uma regulação competente. Com o objetivo de conter fortemente o processo estagflacionário que se instalara, em 1979 os Estados Unidos põe fim ao sistema de regulação de Bretton Woods quando, unilateralmente, aumentam de forma indiscriminada suas taxas de juros objetivando preservar o valor de sua moeda. O peso crescente da dívida americana provoca uma grande internacionalização dos mercados; na tentativa de se abarcar o maior volume de recursos possível para financiar o déficit comercial americano houve uma busca de investidores estrangeiros e institucionais. Segundo Plihón (1996:96), “o recurso massivo dos Estados Unidos ao endividamento internacional acarretou uma modificação profunda na reorientação dos movimentos internacionais do capital entre grandes regiões da economia mundial”; os fluxos de capitais dos países desenvolvidos se orientam em quase totalidade para os Estados Unidos. A partir daqui o processo de globalização ganha grande

⁷ Minsky vai retratar o processo interno de fragilidade americana como um *paradoxo da tranqüilidade*; segundo o autor, quando os agentes estão em um processo de crescimento regular a confiança dos agentes aumenta, o que faz com que eles se endividem mais e mais ao anteciparem sempre o presente com base no passado que foi promissor. O aumento do endividamento com base em expectativas favoráveis exageradas fragiliza as empresas, vulnerabilizando o sistema financeiro, o que diminui o crédito, diminuindo as possibilidades de empresas superendividadadas honrarem seus compromissos, freando a produção, o consumo e o investimento, e finalmente culminando num processo de diminuição do crescimento econômico. Ver PLIHÓN (pág. 86-87).

escala, quando a crescente mobilidade de capitais é alimentada pelo fenômeno da *desintermediação financeira*, e novas instituições como os fundos de investimento e pensão entram no mercado oferecendo recursos a menores custos em função da ausência de intermediários. A reorientação dos fluxos de capitais também significou a ausência de capitalização de países em desenvolvimento, o que provocou sua liberalização e fez nascer os *mercados financeiros emergentes*. Com o objetivo de competir com os mercados desenvolvidos e minimizar a defasagem de capitais, estes países se colocam no sistema financeiro internacional de forma vulnerável e diferenciada, estando sujeitos às mais árduas condições para que consigam ser alvo de fluxos de capitais. Segundo Coutinho & Belluzzo (1996:141), “os países da periferia (...) foram literalmente capturados pelo processo de globalização, executando seus programas de estabilização de acordo com as normas dos mercados financeiros liberalizados”.

O fim dos acordos de Bretton Woods marca uma nova configuração capitalista e o fim de toda uma corrente econômica que alicerçava o Welfare State baseada no capitalismo industrial, que prima pela valorização do capital a partir da esfera produtiva. A nova dinâmica capitalista significou o fim das políticas de cunho keynesiano em função de novas políticas que visam a estabilização da economia por meio de medidas ortodoxas (regulação monetarista), e não a partir dos instrumentos de transmissão relativos em primeira instância à demanda efetiva, que objetivam o pleno emprego. Ademais, foram minadas as relações fordistas de produção, através das quais ganhos de produtividade eram repassados à remuneração dos trabalhadores (a partir destas relações era possível que se alimentasse o processo produtivo com o repasse dos ganhos de produtividade à remuneração da força de trabalho, repasse este que possibilitava uma maior previsibilidade acerca do volume de demanda efetiva a ser gerado para as empresas). Com o fim destas relações uma incerteza maior se instalou acerca do volume de demanda e, por conseqüência, também sobre os rendimentos futuros e sobre o nível de emprego e investimento, aumentando a flutuação cambial – a instabilidade do sistema financeiro e produtivo como um todo.

A nova lógica, da eficiência, privilegia a esfera financeira na busca pelas formas de aumento de produtividade. Do ponto de vista financeiro, esta busca tem sido feita através do mecanismo da financeirização, quando o capital tem se colocado como um fim em si mesmo, num processo de valorização *per se*. Segundo Luciano Martins (2001:2);, o

fenômeno da globalização alterou significativamente a geração de riqueza quando deu autonomia à esfera financeira e a desvinculou da produtiva; para ele:

“ (...) a magnitude dos fluxos financeiros e a velocidade de sua circulação, na ausência de instituições capazes de regula-los, fazem com que eles possam oscilar livremente transfronteiras entre os dois pólos da ‘lógica’ que lhes é intrínseca: a maximização do lucro e a minimização do risco onde quer que se encontrem. Essa lógica está introduzindo uma irracionalidade de novo tipo em todo o sistema. Porque embora o sistema financeiro esteja ‘descolado’, como se diz, da economia real, e esse ‘dinheiro virtual’ não financie nada, suas aventuras e desventuras especulativas se abatem sobre as economias reais com enorme impacto – com efeitos imediatos de propagação em cadeia por várias partes do mundo”.

A questão da eficiência passou a ser impressa em todos os tipos de atividade e relações, resultando num evidente acirramento da competição entre os indivíduos e instituições e legitimando o individualismo moral⁸. Seu aspecto ideológico se traduz essencialmente na questão da ineficiência estatal, tendo como desdobramento a legitimidade que o Estado tem conseguido para sua ausência em vários aspectos das políticas públicas, especialmente as relativas à proteção social. Wilnês Henrique e Sônia Draibe consideram que “pareceria ter diminuído a crença na capacidade de gerenciamento, pelo Estado, dos vários desequilíbrios, dado o declínio mesmo da capacidade de governar, seja por envelhecimento dos mecanismos de política, seja pela profunda crise de confiança que afeta a relação governantes-governados” (Henrique & Draibe, 1987:3). A tese que ganha visibilidade, especialmente a partir de organismos multilaterais, epicentro do pensamento neoliberal, é a de que o Estado é ineficiente e deve ser contido através de reformas estruturais que limitem sua atividade à manutenção de um ambiente estável economicamente e propício ao investimento. Para tanto, o corte de gastos “desnecessários” é essencial para a saúde das finanças públicas. Segundo o Banco Mundial, “(...) a comunidade do desenvolvimento reconheceu que o desenvolvimento exige Estados eficazes e competentes, não para possuir e operar fábricas, mas para ajudar os mercados a funcionarem de forma eficiente e cobrirem os hiatos deixados por eles” (World Bank, 2004:5). Os gastos “desnecessários” de que se

⁸ O individualismo moral é uma característica da dimensão privada do Welfare Capitalism (presente essencialmente nos Estados Unidos) onde cada indivíduo tem a responsabilidade em direção às suas necessidades reais e supostamente é envolvido em alguma associação política ou civil que cuida dos pobres, preferindo isto a delegar a responsabilidade ao governo. Ver ZEYLMANS (1998).

fala são os relativos à proteção social ampliada e universal, abandonados em função das políticas sociais focalizadas e emergenciais.

Do ponto de vista produtivo, o aumento da produtividade dos fatores vem sendo obtido especialmente de duas formas: inovações tecnológicas e novas configurações compreendidas nas relações de trabalho. Este processo tem o último objetivo de reduzir ao máximo os custos e a ociosidade do processo de produção, bem como os riscos derivados das mutações dos mercados. Assim, toma corpo a *reestruturação produtiva* que permite às empresas maior flexibilidade para enfrentar variações de demanda, para potencializar o processo de acumulação e enfrentar as novas condições de concorrência (Dedecca, 1999).

A necessidade de incorporação de novas tecnologias para observância do progresso é óbvia; entretanto, há problemas nesta incorporação que estão ligados à forma como este processo foi assumido, especialmente nos países em desenvolvimento. Devemos considerar que as formas como diversos países (desenvolvidos, em desenvolvimento ou mesmo os subdesenvolvidos) se inserem na nova ordem econômica são muito distintas, o que também leva a distintos resultados. De um modo geral, e em particular nos países em desenvolvimento, o desemprego passa a estar associado à incorporação de inovações, quando trabalhadores deveriam estar sendo absorvidos em outros setores produtivos beneficiados pelo progresso. Há um descompasso na recolocação dos trabalhadores em função do ritmo de crescimento econômico desproporcional à incorporação de tecnologia. De outro lado, o emprego de novas tecnologias torna maior o nível de qualificação necessário para a colocação no mercado de trabalho, o que é uma barreira em regiões subdesenvolvidas. Assim, o desemprego tecnológico tem sido mais duradouro do era previsto, a reabsorção esperada em outros setores não vem acontecendo na medida necessária e, por último, os efeitos do desemprego tecnológico têm sido mais deletérios do que as políticas sociais podem suportar. O contexto de vulnerabilidade por parte dos trabalhadores é agravado pela incorporação de inovações na organização do trabalho, visto que o acirramento e a instabilidade dos padrões de concorrência intercapitalista exaltaram a necessidade de se promover uma flexibilidade na manutenção das relações que envolvem o trabalho. Segundo Lúcio Geller (1998:64):

“a mudança tecnológica vem sendo acompanhada por mudanças profundas na organização do trabalho e da produção, como resultado da

maior concorrência internacional entre empresas e países, e também por mudanças na demanda, a favor de uma maior diferenciação de produtos. Trabalho polivalente – e, por conseguinte, redução da classificação de postos –, achatamento das estruturas hierárquicas, círculos de qualidade, trabalho em equipe, são inovações na organização do trabalho que buscam reduções nos custos unitários de trabalho, assim como exigem maiores qualificações dos trabalhadores. Maior comunicação entre departamentos, terceirização da produção e dos serviços, reestruturação e reengenharia das empresas, programas de melhoria contínua, aplicação de normas ISO de qualidade de produtos e de condições ambientais, programas *just-in-time*, são inovações na organização da produção que, procuram poupar em todos os fatores da produção – trabalho, matérias primas, insumos, equipamentos, maquinaria e instalações”.

Embora o processo de trabalho tenha sido alterado a partir da combinação de inovações tecnológicas e organizacionais, numa relação biunívoca, o processo de reestruturação produtiva não se circunscreve à regulação econômica e, portanto, não se completa sem que também a regulação política dos processos de trabalho seja alterada. Desta forma, para obter máximo resultado a partir destes dois fatores, é necessário que mudanças institucionais venham sendo implementadas, de modo a permitir que a regulação das relações de trabalho se dê cada vez mais na esfera da produção, o que garante a possibilidade de diferenciação das empresas e competitividade com base no trabalho, além da recorrente tecnologia. Esta configuração vem se traçando a partir dos novos papéis atribuídos aos atores que consagram a relação capital-trabalho: os trabalhadores (através dos sindicatos), os capitalistas (industriais, banqueiros, etc), e o Estado mediador. Uma redução gradativa do papel do Estado como árbitro nos conflitos capital-trabalho vem sendo sugerida, valorizando-se a relação direta entre as duas demais partes e aumentando-se o caráter contratual de sua relação. O objetivo é retrair o Estado regulador para que as empresas possam elaborar as relações de trabalho em bases compatíveis com o que é exigido pelo extremo grau de concorrência e mutação dos mercados. Assim, tem sido colocada uma migração do *caráter público* para o *caráter privado* da regulação do mercado de trabalho. A existência de instituições públicas que regulem e/ou intervenham no contrato de trabalho reduz sua contratualidade, diminuindo as possibilidades de as empresas utilizarem o trabalho e seus objetos (como a jornada, remuneração e estrutura ocupacional) como instrumento de competição inter-empresarial; em contrapartida, o afastamento do Estado faz com que os conflitos sejam resolvidos entre as partes, diminuindo a

institucionalidade das relações de trabalho e aumentando sua instrumentalização. O resultado desta relação não arbitrada pelo Estado tem sido a precarização das condições de trabalho, na medida em que se reconhece a existência de uma assimetria entre trabalhadores e empregados, desfavorável aos primeiros. Considerando-se que a sociedade em questão é essencialmente salarial, do ponto de vista social estas mudanças no ordenamento do trabalho vem vulnerabilizando os trabalhadores e desfigurando o antigo tecido social que dá sustentação à reprodução do capital. Como resultado destas fissuras, bem como dos hiatos deixados pelo Estado, uma nova gama de instituições vem buscando atuação e surge como resposta ao processo desconfiguração do tecido social, legitimando-se essencialmente com base na participação popular e solidariedade, pressupostos de uma nova organização social. Embora grande parte dos autores consultados considere que o Welfare State tenha vivido uma crise, uma corrente de intelectuais percebe antes que há uma mutação, quando o Estado do Bem-Estar Social daria origem a uma Sociedade do Bem-Estar. Nesta Sociedade, a maior participação das organizações comunitárias viria a dar maior legitimidade ao processo de democratização, evitando o caráter autoritário da proteção social característica do Welfare e também “no sentido de minimizar tanto os graus de padronização e massificação das formas de atendimento, quanto o peso excessivo da estrutura estatal burocratizada e centralizada” (Henrique & Draibe, 1987:5). A Sociedade do Bem-Estar, diante da redefinição de papéis dos atores sociais, viria a reconstruir o tecido social esgarçado que sustentava a antiga ordem de acumulação do capital. Rosanvallon (que percebe como determinante econômico da queda do Welfare State o descompasso entre o ritmo de crescimento das despesas e receitas do governo) nos fala dos princípios que baseiam tal sociedade: para ele, a única saída para o fim do Estado Providência seria a formação de um novo pacto social, onde as relações entre Estado e sociedade são redefinidas dentro de uma lógica de solidariedade – que deve ser espontânea entre os indivíduos, mas orientada e canalizada pelo Estado. A sociedade se fundaria na socialização (quando haveria uma desburocratização e racionalização dos grandes equipamentos e funções coletivas), descentralização (quando os serviços públicos estariam mais perto dos usuários) e autonomização (quando seria transferida para a coletividade as tarefas do serviço público). Conseguir-se-ia, então, uma redução da demanda o Estado, um reencaixe da solidariedade na sociedade e a produção de uma maior visibilidade social. A tarefa de

reinsere a solidariedade na sociedade se daria a partir de uma reaproximação da sociedade de si mesma, a partir do desenvolvimento da visibilidade social, onde o Estado tem papel central na fundação de uma nova etapa de desenvolvimento social através da orientação da solidariedade. Seria permitida e instigada a formação de relações de solidariedade mais reais, que não repousam em regras, mas sim na sua dimensão voluntária, que é administrada.

Gönnar Myrdal também havia vislumbrado (em *O Estado do Futuro*) as possibilidades de uma nova ordem social e política fundamentada na participação popular, na gestão democrática e na busca de ganhos de eficiência. Esta ordem estaria baseada na solidariedade e na identificação popular pois, segundo o autor, “(...) os sentimentos de solidariedade e identificação conduzirão à participação, enquanto apenas a participação pode inspirar tais sentimentos” (Myrdal, 1962:100-101). As intervenções estatais são crescentemente substituídas pela intervenção da sociedade civil nos problemas de ordem pública, o que vai culminar no desenvolvimento de uma “*Cultura do Bem-Estar*” em detrimento de um “*Estado do Bem-Estar*”. Diversos níveis de desenvolvimento político, social e econômico derivados da participação popular nas decisões lhes dizem respeito. Um dos fundamentos deste pensamento de Myrdal é o fato de que a ausência de participação popular poderia conferir ao povo uma sensação de manipulação, o que frustraria seus sentimentos de solidariedade e mesmo comprometimento com a sociedade, com o país e seus regulamentos estabelecidos por suas instituições e organizações. Os pré-requisitos para desenvolvimento desta ordem são níveis de vida, educação e cultura satisfatórios. Dados estes pré-requisitos, seria possível fechar um círculo completo, quando quatro fases seriam destrinchadas. A sociedade partiria de um alto grau de intervenção estatal direta (I), que vai sendo diminuída a partir do “encorajamento” do povo para que promova uma maior autonomia em relação aos seus interesses, dentro das regras instituídas pelas estruturas do Estado (II). A fase seguinte (III) seria a da diminuição da intervenção estatal, considerando-se um “fortalecimento contínuo do auto-governo provincial e municipal, e um crescimento equilibrado da infra-estrutura de organizações de interesses coletivos”⁹. A última fase (IV) seria aquela em que o Estado se restringiria a manter e estabelecer estruturas diretivas fundamentais ao desenvolvimento de campos como o comércio, tributação, sistema

⁹ Ibid, Pág. 105.

financeiro, legislação trabalhista, defesa nacional e políticas sociais, além de estabelecer, ajustar e arbitrar as regras que organizam os comportamentos locais. O resto ficaria a cargo dos auto-governos locais e das negociações entre as organizações, dadas pela cooperação. Myrdal (1962:107-108) nos diz:

“eu insistiria na importância de um Estado utópico, descentralizado e democrático onde, dentro dos limites de políticas gerais cada vez mais eficientes, determinadas para toda a comunidade nacional, os próprios cidadãos assumam cada vez maior responsabilidade pela organização de seu trabalho e de sua vida por meio da cooperação local e seccional e das negociações, com um mínimo apenas de interferência estatal direta. Essa utopia, em minha opinião, é meta verdadeira. É inerente àqueles ideais de liberdade, igualdade e fraternidade que são as forças últimas a impulsionar o desenvolvimento do Estado do Bem-Estar democrático moderno. Se tornássemos mais explícita a ideologia do Estado do Bem-Estar, isto é, se esclarecêssemos nossa direção e objetivos, tal utopia se apresentaria como sendo nosso objetivo prático”.

Myrdal sugere que seria possível uma nova ordem política e social. Mas a evolução do Estado do Bem-Estar Social a partir dos anos 1970 se distanciou muito do caminho por ele vislumbrado.

Juergen Habermas nos fala do esgotamento das energias utópicas dentro da sociedade do trabalho assalariado. Segundo este autor, o século começou cheio de utopias, como o marxismo e o socialismo, mas terminou sem nenhum tipo de utopia em que se pudesse acreditar. Para ele, a dinâmica social e as transições de blocos históricos são fundamentadas no embate entre o pensamento histórico e o pensamento utópico. Nas suas palavras (1987:104):

“à primeira vista, esses dois modos de pensar se excluem. O *pensamento histórico* saturado de experiência parece destinado a criticar os projetos utópicos; o *pensamento utópico*, em sua exuberância, parece ter a função de abrir alternativas de ação e margem de possibilidades que se projetem sobre as continuidades históricas. Na verdade, porém, a moderna consciência do tempo inaugura um horizonte onde o pensamento utópico funde-se ao pensamento histórico”.

Habermas considera que os tempos modernos se esvaziaram de energias utópicas – pelo menos as que estavam cristalizadas em torno de uma sociedade do trabalho. Isto porque os instrumentos que foram apresentados para a evolução da sociedade (a tecnologia, por exemplo) na verdade significaram sua desagregação – o que gerou espaço para as teorias

que constatam que instrumentos inicialmente benéficos são, ao cabo, desagregadores e promotores de dependência da sociedade.

Diante desta aparente controvérsia, estariam os defensores da Sociedade do Bem-Estar acreditando em reaparecimento de energias utópicas? Considerando que a crise – ou mutação – do Welfare State traz novos atores sociais, ou novos papéis a velhos atores, esta situação não representaria a possibilidade do surgimento de novas correntes transformadoras? Ou será que não deixariam de ser instrumentos colocados a serviço da imensa lógica da reprodução ampliada do capital – incapaz, portanto, de modificá-la, visto que são dela derivados? Teriam os movimentos que derivam da crise do Estado do Bem-Estar, como os que estão sob o espectro do Terceiro Setor e da Responsabilidade Social, de fato, algum caráter utópico e transformador? Ou são meramente produtos de um discurso frágil, uma resposta concebida para estabelecer válvulas de escape para as tensões sociais, sem contrariar a lógica econômica predominante?

1.3. A consolidação de uma “Cultura” de Responsabilidade Social

Após considerarmos o histórico da mudança na postura do Estado acerca das políticas de proteção social, devemos analisar o papel dos novos atores sociais e a mudança de atitude dos velhos atores que trabalham hoje novas formas de sociabilidade nos espaços que o Estado tem deixado. Todos estes “atores” se relacionam dentro do espectro do Terceiro Setor e têm comportamentos alicerçados em uma cultura de responsabilidade social e solidariedade.

A crise do Estado de Bem-Estar Social e a implementação de um novo ordenamento econômico e financeiro têm sido assimiladas a partir da contínua configuração de uma nova ordem social. Tal configuração tem se viabilizado a partir das iniciativas daqueles que vão tratar de instaurar um novo pacto, fundamentado no mercado, no *novo* Estado e na sociedade civil participativa e solidária – pacto no qual as ações sociais serão cruciais para sua firmação. Sônia Draibe vem nos dizer que:

“novas parcerias entre o Estado, o setor privado lucrativo e o setor privado não lucrativo vêm sendo concebidas para a produção e a distribuição de bens e serviços sociais, na busca de mecanismos mais ágeis e eficientes de atender as demandas da população. (...) Esses

processos expressam formas novas de sociabilidade, indicando um reordenamento das relações destas partes da Sociedade com o Estado e a Economia: ali onde predominavam o Estado ou o Mercado (ou os seus vários ‘mix’), um espaço passa a ser ocupado por estas novas formas da ‘solidariedade social’ ou, se quiser, por uma ampliação da autonomia dos setores organizados da sociedade” (1993b, pág. 100).

Assim, novos atores ganham voz e expressam novos pensamentos; atores sociais já estabelecidos mudam sua postura diante das transformações que os cercam. Neste cenário destacam-se as Organizações Não Governamentais (ONGs) e as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs), os sindicatos, a Igreja, os organismos multilaterais e os próprios gestores públicos, além das fundações de empresas e instituições privadas. Aquele conjunto de indivíduos e instituições, de caráter privado mas que executam atividades orientadas de caráter público, passou a ser denominado *Terceiro Setor*¹⁰. O Terceiro Setor vai se alicerçar em um sentimento que sempre existiu, em todos os países do mundo: a solidariedade – e esta solidariedade se materializa na filantropia. A diferença é que, nos últimos anos, a solidariedade tem sido organizada e potencializada dentro de organismos típicos¹¹, e a filantropia assumiu uma nova dimensão, mais genérica, menos aleatória e mais decisiva no contexto da proteção social. São os organismos que estão dentro do Terceiro Setor que têm traduzido para toda a sociedade as novas formas que a solidariedade assumiu, bem como os novos papéis que são peculiares aos atores que compõe o cenário social, cristalizando a “Cultura” da Responsabilidade Social. Tentemos, então, articular alguns dos determinantes desta cultura, do ponto de vista político, econômico, social e ideológico.

Segundo Salamon & Sokolowski (2001), os relacionamentos desenvolvidos dentro do espectro do setor não lucrativo (outra terminologia bastante utilizada) são tecidos levando-se em consideração o histórico social, político e econômico do país, e a atuação destas novas instituições e indivíduos vai ser condicionada por elementos macro e micro-estruturais. No campo macro-estrutural, os autores consideram que o comportamento

¹⁰ De acordo com o Banco Mundial (2000, pág. 92), “o termo terceiro setor teve origem nos Estados Unidos e foi popularizado por cientistas sociais como Alan Wolfe e Lester Salamon em referência à terceira sustentação de um tripé na sociedade formado pelo governo (primeiro setor), a economia ou mercados (segundo setor) e o setor social (terceiro setor)”.

¹¹ Em cada país o Terceiro Setor é associado a organismos diferenciados; no Brasil as Organizações Não Governamentais são as que melhor representam a idéia do 3º Setor.

humano e institucional é determinado por instituições como o Estado e o mercado; no campo micro-estrutural o comportamento individual seria influenciado por conexões e interações entre atores sociais semelhantes. Assim, as respostas dos indivíduos e instituições que vêm conformando a nova alternativa na resolução de problemas sociais são determinadas por uma série de oportunidades e constrangimentos exógenos. São traçadas então as situações que vão influenciar, de forma conjunta, a atuação social de indivíduos e instituições. Em primeiro lugar, quanto maior a mobilização, participação e cobranças sociais, maiores são as probabilidades de o Estado responder com políticas sociais típicas do Welfare State. Por outro lado, quanto maior o conservadorismo das elites, maior a probabilidade de se conter movimentos sociais ou canalizar programas sociais para proveito privado. Já a inabilidade do governo em oferecer bens públicos incentiva a ação privada em direção ao campo social, enquanto a hostilidade do governo aos movimentos sociais (por exemplo, levando-se em conta os regimes autoritários) diminui suas possibilidades de ascensão. A combinação destas hipóteses leva os autores a construir um modelo de atuação de organismos civis, configurada no setor não lucrativo, que deriva da atuação estatal e do volume dos gastos sociais. Esta tipificação proposta por Salamon & Sokolowski (2001), entretanto, simplifica a realidade dos “modelos” de atuação estatal, especialmente por considerar que Estados democráticos tem certamente alto poder de respostas sociais e, de outro lado, que regimes estadistas são necessariamente clientelistas, não democráticos e têm baixo volume de gastos sociais¹².

¹² No “modelo” são considerados quatro regimes: liberal, social-democrata, corporativista e estadista. No regime *liberal* o governo tem sua atuação social reduzida e a própria população prefere que as ações sociais sejam conduzidas por outras instituições que não o governo. Nestes regimes os movimentos sociais tem poucos choques com elites tradicionais, o que lhes garante grau de liberdade para atuação; o resultado é um baixo gasto social do governo equilibrado por um setor não lucrativo significativo. O regime *social-democrata*, oposto ao liberal, tem substantiva atuação social do governo, legitimada pela responsabilidade atribuída ao Estado em relação à proteção social e ao combate das desigualdades – o que restringe as possibilidades de atuação do setor não lucrativo. No regime *corporativista* o Estado é induzido a atuar em comunhão com um setor não lucrativo a partir do qual são estabilizados os conflitos de classes e as elites são prestigiadas, dando suporte ao Estado. No regime *estadista* o Estado retém em suas mãos um amplo leque de políticas sociais, mas não como instrumento de proteção de classes trabalhadoras organizadas, como nos regimes democráticos, uma vez que o governo vai utilizá-lo em benefício próprio ou de outrem que lhe interesse (as elites econômicas e políticas que o sustentam, por exemplo). O considerável grau de autonomia do Estado é sustentado por longas tradições. Neste caso, o gasto em proteção social é limitado, mas não se reflete em presença significativa do setor não lucrativo como em regimes liberais. Em suma, os autores estabelecem uma tipologia dos regimes de governo para examinar as respostas sociais que podem produzir. Entretanto, alertam para o fato de que, ao longo do tempo, um país passa por várias combinações diferentes, podendo apresentar um tipo híbrido e peculiaridades marcantes em cada período.

Salamon e Sokolowski consideram o Brasil um país onde existe um vasto leque de políticas sociais que foram utilizadas de forma clientelista e nepotista, mantendo as elites influentes no processo de desenvolvimento estatal. O passado marcado pelo autoritarismo explica a repressão aos movimentos sociais, justificando o pequeno mas latente setor não lucrativo. Este seria o perfil característico do Brasil até as mudanças políticas e econômicas recentes, que resultaram em uma transição do modelo estadista para uma interseção entre o liberal e o corporativista. Do regime estadista se manteve uma gama de políticas que estabilizam interesses e as relações com as elites. Em última instância, a incapacidade de o governo levar a cabo políticas públicas de proteção permanece e a mudança de prioridades acerca da alocação dos recursos públicos representou um corte nas despesas “desnecessárias”: aquelas que se reportam à proteção social. A diferença é que do regime liberal foi herdada a aceitação da ausência estatal, legitimando novos movimentos que atuem em suas lacunas. Também a democratização recente marca o fim da resistência a estes movimentos. O Brasil, assim, experimenta componentes dos regimes liberal e corporativista, e o fato de manter diversas características revela uma dualidade que também é característica de outros países da América Latina:

“en cierto sentido, en esta región existen dos sectores no lucrativos independientes: uno de ellos integrado por organizaciones benéficas más tradicionales y otras entidades vinculadas a la élite social y económica, y el otro relacionado con los tipos de organizaciones populares de reciente creación denominadas *organizaciones no gubernamentales* (ONGs), que les apoyan. Como ya hemos visto, el primero de estos sectores sigue ocupando un papel destacado en lo que atañe a la imagen formal del sector, pero el segundo está ganando claramente terreno y contiene un elemento *informal*, o menos formal, cada vez más proeminente” (Salamon et al, 1999, pág. 59).

Podemos afirmar, portanto, que a problemática construção de um Estado de Bem-Estar Social na América Latina e, em especial, no Brasil, trilhou caminhos distintos daqueles examinados anteriormente nos países desenvolvidos. Como indicado na Introdução deste estudo, só recentemente abriu-se espaço para a participação popular e para uma gestão menos autoritária das políticas sociais.

Do ponto de vista estritamente fiscal há outro determinante para o desenvolvimento de organismos de proteção social típicos do Terceiro Setor. As atribuições do setor público são colocadas nos moldes de “garantir a estabilidade e o crescimento da economia, promover

eficiência na alocação de recursos e promover equidade na distribuição de oportunidades e de acesso a bens meritórios”¹³. A combinação destes pontos é garantia da melhora na distribuição de renda, quando então o gasto social assume papel chave. Assim, ainda segundo a Secretaria de Política Econômica:

“é preciso ter em mente que a garantia de proteção social para toda população, especialmente para os mais pobres, passa por uma gestão macroeconômica responsável, voltada para o controle da inflação e a promoção do crescimento econômico em bases sustentáveis, com aumento de produtividade e criação de emprego. Destacam-se nestas funções as políticas associadas aos outros dois componentes das despesas primárias do Governo Central (...), a saber, a geração de superávit primário, que objetiva controle do endividamento público e do processo inflacionário, e os demais tipos de gastos do Governo Central (...)”¹⁴.

De um modo geral as diretrizes da política econômica têm delimitado a dinâmica do gasto social, e particularmente no Brasil a atuação do Estado tem um papel limitado diante das necessidades de proteção social e da proporção que assume a questão social. A focalização do gasto no combate à pobreza por meio da transferência de renda e o descaso com áreas fundamentais como saúde, educação e habitação configuram a vulnerabilização da política social, resultando na colocação de inúmeros indivíduos nas “franjas” da sociedade. Tornou-se urgente e necessário pensar novas formas de proteção e inserção que signifiquem alternativa factível para estes indivíduos, o que tem justificado os discursos favoráveis ao Terceiro Setor e à Responsabilidade Social Empresarial.

Do ponto de vista social, a legitimação do Terceiro Setor encontra raízes a partir da aceitação, por parte de indivíduos e instituições, de responsabilidades acerca das condições de vida e liberdade¹⁵ de outrem. As justificativas para o comportamento socialmente responsável geralmente partem de um grande diagnóstico: nesta última etapa, o capitalismo promoveu desigualdades tão gritantes que não são mais administráveis sem mudanças no tecido social que o sustenta. A partir daí, podemos pensar que esta situação chegou a um ponto que não pode mais ser administrada sem que se incomodem os sentimentos e a consciência; isto é, a culpa que consome os indivíduos diante da pobreza alheia mobiliza sua solidariedade, catalisando um processo de mudança. Neste sentido a solidariedade tem

¹³ BRASIL, Secretaria de Política Econômica. 2003, pág. 2.

¹⁴ Ibid, pág. 3.

sido cobrada, ou pelo menos fortemente estimulada, e está tão em voga que aquele indivíduo ou instituição que não a pratica está fora do comportamento que os outros esperam, e já não segue as novas normas de sociabilidade estabelecidas. Por outro lado, as desigualdades significaram um esgarçamento intenso do tecido social que chega a comprometer a reprodução ampliada do capital. Por isso, surge a necessidade de que novas relações e formas de sociabilidade se desenvolvam, minimizando tal esgarçamento e assegurando as possibilidades de reprodução capitalista.

Do ponto de vista político, a cultura de responsabilidade social é um catalisador da participação e mobilização popular, o que é entendido como um fortalecimento da democracia. Espera-se que o Terceiro Setor fortaleça o papel do povo na manutenção da ordem social de tal forma que este seja visto como imprescindível na sua determinação, o que impediria sua marginalização típica em regimes autoritários. Assim, a participação e o envolvimento popular nas mais variadas decisões que estavam a cargo do Estado, para muitos, faz florescer e consolidar a democracia, pois o Terceiro Setor caracteriza debates que forçam a abertura de espaços para uma democracia participativa. Tanto é que nos países que têm em seu passado recente a ocorrência de regimes autoritários, o Terceiro Setor encontra enorme legitimidade.

Diante destas justificativas para o desenvolvimento do Terceiro Setor aparecem alguns questionamentos. Praticamente todos os autores que escrevem sobre a formação do Terceiro Setor tomam como certa a falência do Estado, a necessidade de sua reforma e o papel transformador que a sociedade tem neste processo. Mas Boaventura de Souza Santos (1998:7) faz um contraponto a esta tese, dizendo:

“(…) em primeiro lugar, não é tão claro que estejamos perante um duplo falhanço, do Estado e do mercado; em segundo lugar, a existir tal falhanço, é ainda menos claro que o princípio da comunidade, depois de um século de marginalização e de colonização por parte do Estado e do mercado, tenha ainda a autonomia e energia necessárias para protagonizar uma nova proposta de regulação social, mais justa, capaz de repor a equação entre regulação social e emancipação social que constitui a matriz originária da modernidade ocidental”.

Talvez seja necessário pensar a respeito de como os argumentos têm sido colocados. Ponderamos, em primeiro lugar: haveria na sociedade grupos organizados com a

¹⁵ Liberdade aqui entendida conforme o ponto de vista de Amartya Sen (1999).

capacidade de desempenhar o papel que lhes têm sido atribuído? A sociedade tem aceitado uma responsabilidade acerca da situação social, que se tornou de ordem pública. As organizações sociais desenvolvem trabalhos que ajudam indivíduos em situação precária a se qualificar e entrar no mercado de trabalho, a se alimentar, a garantir seus direitos, a ter acesso a cultura, etc. Mas embora estas organizações desempenhem este papel, nada garante que elas o farão para sempre, e de forma sistemática. Embora elas tentem beneficiar o maior número possível de indivíduos, não têm a obrigação de fazê-lo de forma universal. Embora tentem beneficiar distintos grupos sociais (mulheres, negros, deficientes...) nada pode ser feito a respeito da necessidade de discriminarem outros grupos e beneficiarem somente um ou outro. Somente o Estado tem esta obrigação, pois as políticas públicas devem se nortear pela universalidade e continuidade; devem chegar a todos os lugares, a todos os indivíduos, em todo o tempo e, caso não cheguem, sabemos que podemos cobrar uma solução. Não há institucionalidade acerca da proteção social oferecida pelos organismos do Terceiro Setor, embora eles estejam conseguindo legitimidade cada vez maior. E, ao se proporem a atuar nas fissuras deixadas pelo Estado, os organismos do Terceiro Setor podem acabar ocasionando uma acomodação deste último diante de um processo de “terceirização das políticas públicas”. Ao contrário, o resultado poderia ser desastroso a partir da delimitação errada dos papéis da sociedade civil e Estado, quando poderia se acabar por promover uma maior fragmentação social, ao contrário do propósito inicial.

Também devemos pensar a respeito da autoridade e autonomia que a sociedade tem para administrar conflitos característicos da relação que ela própria mantém com o mercado. Para que se possa arbitrar com imparcialidade estes conflitos é necessário não ser “parte interessada”. E, por este motivo, o Estado deve ter seu papel de regulador ressaltado, visto que é a instituição que paira acima dos conflitos em questão (muito embora o Terceiro Setor contribua para o fortalecimento da democracia e para a reforma de nuances do Estado). A democratização não passa pelo fato de todos assumirem responsabilidades a respeito de todos, mas sim pelo estabelecimento bem marcado dos papéis que cada um dos atores sociais devem desempenhar. Desta forma, não devemos desvincular o Estado de suas funções essenciais, embora estejamos vivendo um tempo onde estas são questionadas. Pelo contrário, para regular os conflitos resultantes do estabelecimento da nova economia e

política, onde o capital está fortalecido como nunca, é preciso que o Estado se reforme no sentido de se fortalecer, e não se tornar coadjuvante.

Em 2001, a então presidente do Comitê Brasileiro do Ano Internacional do Voluntariado em 2001, Milú Vilela, nos fala que “cada um tem de fazer a sua parte: (...) só a sociedade civil pode resolver – com pequenas ações diárias – os problemas sociais do país”¹⁶. Uma declaração deste tipo mostra completa ignorância a respeito dos problemas estruturais do País e do tamanho da carência social, que não é um *foco*, mas sim um *todo* no Brasil. As “pequenas ações diárias” têm que ser entendidas como são: tem natureza emergencial, paliativa e pontual – além de não serem obrigatórias podem ser descontinuadas. Desta forma, concluo que a sociedade civil vem buscando e aceitando novos rótulos, responsabilidades e papéis que transbordam sua competência, praticamente sem que se questione o significado destas inovações – o que não parece ser uma forma “equilibrada” de introduzir uma nova postura de responsabilidade social. Embora sejamos desejosos e vejamos possibilidades de resgatar e desenvolver potencialmente valores como a solidariedade, a participação e o comprometimento (cruciais, mas cada vez mais difíceis de se encontrar num mundo marcado pelo individualismo), debatemos a forma como estes valores estão sendo colocados, notando a dificuldade em aceitá-los como componente único da regulação de uma ordem que é essencialmente capitalista. Em última instância, a falta de equilíbrio com que se dá a expansão destas idéias compromete um desenvolvimento sustentado e duradouro de uma cultura de responsabilidade social de fato, e pode transformar as mudanças sociais que são realmente factíveis. Ademais, o comportamento míope “pode levar as organizações sociais a se concentrarem exacerbadamente na participação restrita e no alcance de metas de curto prazo, perdendo sua ligação com as transformações sociais mais amplas (Teodósio, 2002:7)”. As políticas que visam mudanças sociais sustentadas devem ter tempo e estrutura suficiente para seu estabelecimento e maturação, o que pode ficar impedido diante do caráter emergencial da cultura de responsabilidade social. No Brasil assistimos a mitificação do Terceiro Setor, quando se imaginou que este assumiria o papel do Estado e levaria à superação de seus vícios. Os organismos do Terceiro Setor se esquecem de que a interseção entre interesses públicos e privados

¹⁶ Em entrevista à repórter Nely Caixeta para o Guia de Boa Cidadania Corporativa da Revista Exame (2001), Edição 754, Pág. 17.

demanda cuidados. Ainda segundo Teodósio, “a transposição de técnicas gerenciais oriundas da esfera privada não se dá de maneira linear e absoluta, esbarrando nas especificidades da gestão social, característica das organizações do Terceiro Setor” (ibid, pág. 11).

Por último, ressaltamos as peculiaridades brasileiras na conformação destes novos rumos de sociabilidade. Não podemos transpor as teorias de desenvolvimento e desmonte do Welfare State para países como o Brasil sem as devidas considerações, o que também não é possível em relação aos seus desdobramentos – o Terceiro Setor e a Cultura de Responsabilidade Social. Se a filosofia de atuação destes novos atores sociais no Brasil, é, em grande medida, importada, algumas distorções podem ocorrer. Em países periféricos o Terceiro Setor pode ser mais suscetível às influências externas, sobretudo de países desenvolvidos, internalizando estratégias que muitas vezes não se adequam às suas necessidades. Para Teodósio (2002:8), “muitas vezes impõe-se prioridades na solução dos problemas sociais e metodologias de ação que são adequadas para o chamado Primeiro Mundo, mas que pouco representam para países em desenvolvimento como o Brasil”.

O desenvolvimento das instituições que compõe o setor da solidariedade social guarda muitos pontos ambíguos que devem ser trabalhados. Estas ambigüidades nos levam a pensar que estamos aguçando os problemas sociais diante do fortalecimento da ordem capitalista. O Terceiro Setor, amparado na cultura da Responsabilidade Social, tem sido visto como saída para vários problemas; mas talvez esta seja uma visão falaciosa, pois estes instrumentos não tem poder real de reversão das profundas desigualdades sociais. Também não são propostas críticas à ordem de reprodução do capital vigente; ao contrário, podem ser a este sistema subserviente, na medida em que afastam o Estado da mediação entre mercado e sociedade, e em que trazem para a sociedade o papel de instituição reguladora de conflitos onde ela é parte interessada. Estas ambigüidades são relacionadas por Boaventura de Sousa em Santos (1998:12):

“os debates a respeito das relações e redes no interior do terceiro setor, tanto de âmbito nacional como de âmbito internacional, são importantes porque neles se cruzam perspectivas contraditórias que, ora transformam o terceiro setor numa força de combate e resistência contra as relações de poder autoritárias e desiguais que caracterizam o sistema mundial, ora fazem do terceiro setor um instrumento dócil, disfarçadamente benevolente destas mesmas relações”.

A afirmação do contexto das políticas sociais abriu precedentes para uma mercadorização crescente da proteção social e para a existência do que hoje entendemos como “Welfare Capitalism” – o novo rótulo para o sistema Welfare liberal, que entende a resolução dos problemas sociais sem intervenção do Estado, através de uma relação estreita entre economia e sociedade. O novo pacto social que tem sido formado tem o objetivo de (re)instituir uma solidariedade que não pode ser obrigatória nem pode ter regras rígidas, e viabiliza a formação de relações de solidariedade “mais reais”. Assim, a minimização da ação estatal e seu direcionamento para áreas de atuação que se prestem a viabilizar o modelo político-econômico neoliberal é legitimada em concomitância e dependência do crescimento da atuação da sociedade civil, que vai ser vista, inclusive, como corolário de processos amplos de democratização. Esta é a forma que o capital encontrou para resolver os empecilhos à sua reprodução, garantindo o tecido social que lhe é necessário. A acumulação do capital tem contradições que são constantemente mutáveis, forçando a todos que estão ao seu redor que a elas se adaptem. E a sociedade tem respondido às mudanças necessárias à reprodução capitalista. Ambíguos ou não, entretanto, o Terceiro Setor e a Cultura da Responsabilidade Social têm se consolidado como uma nova possibilidade de resolução dos problemas sociais e têm se traduzido em novas formas de sociabilidade – os diversos diagnósticos revelam uma assídua postura socialmente responsável de indivíduos, empresas e instituições. Assim, fica fundada a relação entre a acumulação capitalista, a *cultura* de responsabilidade social e o Terceiro Setor – o espaço onde se desenvolvem e dinamizam estas novas formas de sociabilidade. Cada indivíduo ou instituição vai estabelecer estas relações levando em conta suas particularidades. No caso das empresas privadas, estes valores se personificam na Responsabilidade Social Empresarial (RSE), ou Responsabilidade Social Corporativa (RSC).

CAPÍTULO 2 – A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Este capítulo esboça os principais determinantes na atual adoção de uma postura socialmente responsável no Brasil, destacando os diversos motivos pelos quais as empresas privadas vem realizando investimentos sociais. Destacam-se, neste tópico, os diversos pontos de vista, complementares, através dos quais a Responsabilidade Social Empresarial vem sendo entendida – o que deriva do caráter híbrido que orienta a postura socialmente responsável. Decorre desta discussão conceitual o delineamento da responsabilidade social “interna” e “externa”, uma diferenciação recorrente entre os principais autores críticos do tema que é fruto da evolução do debate que cerca a questão nos últimos anos. São apresentados também os principais referenciais e parâmetros, nacionais e internacionais, que vem orientando a Responsabilidade Social Empresarial do ponto de vista teórico, prático, metodológico, de sua mensuração e avaliação.

A respeito do quadro de atuação das empresas privadas são apresentados alguns dados que esboçam a dinâmica das ações socialmente responsáveis. De início, destacamos o comportamento das empresas subsidiados pela pesquisa pioneira coordenada por Ana Maria Peliano, onde são trazidos à tona o “tamanho” das ações sociais das empresas privadas, bem como seus principais focos e motivações. Passamos a observar, em perspectiva temporal, a evolução dos investimentos a partir de dados derivados da Revista Exame, que exhibe (de forma amostral) as empresas mais visíveis no ambiente socialmente responsável e os respectivos montantes investidos. Por último, observamos alguns dados relativos a pesquisas realizadas pelo Instituto Ethos de Responsabilidade Social, pesquisas estas que tiveram o objetivo de determinar a “impressão” que o consumidor vem construindo acerca das empresas tidas como socialmente responsáveis, bem como seu grau de confiança nelas frente a outras instituições que historicamente se responsabilizam pela questão social no Brasil.

2.1. Determinantes e discussões acerca da Responsabilidade Social Empresarial

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) é um tema ainda pouco consensual e muitos autores divergem sobre os motivos que levam as grandes empresas a adotar uma postura

socialmente responsável. Analisamos esta questão sob quatro ângulos, assim como propõe o Instituto Observatório Social. Sob um primeiro ponto de vista, admitimos que a empresa socialmente responsável é aquela que combina o cumprimento da legislação, o pagamento de impostos e a criação e manutenção de empregos. Um segundo ponto de vista é aquele que entende a RSE como filantropia, quando as ações socialmente responsáveis são desempenhadas após a realização do lucro, tendo caráter moral e residual. Um terceiro enfoque é o que examina a RSE como elemento subordinado à geração do lucro e expansão empresarial. E um quarto enfoque sustenta que a RSE é a aceitação ampla da *cultura* de responsabilidade social, quando a empresa assume um papel de agente de transformação social no âmbito de suas possibilidades de atuação.

Começamos pelo primeiro ponto de vista. Milton Friedman (1985), liberal respeitado, diz que “há uma e só uma responsabilidade social do capital – usar seus recursos e dedicar-se a atividades destinadas a aumentar seus lucros”. Para os liberais, a responsabilidade social é estritamente governamental. O dever da empresa é gerar lucros, gerar empregos e pagar os impostos que lhes são cobrados. A realização do bem comum se dá a partir da reversão destes impostos em investimentos que beneficiam a coletividade e em políticas de educação, saúde, habitação e cultura, o que está a cargo do governo. “Com a geração do lucro, a empresa garante produtos de qualidade, empregos e salários para os trabalhadores, além de benefícios para toda a sociedade, por meio dos impostos e taxas pagos ao governo, o verdadeiro responsável pela gestão das políticas públicas”¹⁷. São os acionistas os únicos que devem decidir sobre a melhor alocação do capital, e os empresários aqueles que devem conduzir o processo produtivo da forma mais rentável possível, garantindo o lucro dos capitalistas. Quanto maior o progresso econômico, maior o progresso social.

Esta visão liberal, entretanto, começou a ser questionada quando as empresas caminharam no cenário da globalização, se tornando extremamente poderosas diante do Estado fragilizado. Evidenciou-se então o questionamento a respeito dos retornos que as empresas deveriam dar à sociedade, o que conformou um ambiente favorável à filantropia empresarial. A questão da Responsabilidade Social Empresarial passou a significar ações sociais que beneficiassem a comunidade e os trabalhadores, entretanto sem ainda fazerem parte integralmente das estratégias gerenciais da empresa. Neste aspecto, o processo

¹⁷ Instituto Observatório Social (2004), pág. 17.

produtivo é tocado de forma a gerar o lucro, e deste lucro uma pequena parte é reservada aos projetos sociais, sob o corolário da benemerência e dos valores morais. Há, então uma discussão a respeito do montante que deve ser destinado aos projetos sociais, visto que esta parte do lucro deveria estar compondo o lucro dos acionistas e sendo revertida em mais postos de trabalho e investimentos produtivos.

A valorização crescente da postura socialmente responsável, especialmente por parte dos consumidores, entretanto, provocou o tratamento diferenciado dos investimentos sociais pelos empresários e acionistas. Ao invés de praticarem a filantropia (que é caracterizada pela realização do lucro independente dos investimentos sociais), passou-se a praticar Responsabilidade Social Empresarial (quando os investimentos sociais influenciam e compõe o lucro). Ou seja, a empresa não perdeu sua finalidade última de gerar lucros – ao contrário. Os investimentos sociais é que deixaram de ser contraproducentes na medida em que a postura socialmente responsável é valorizada – e a socialmente irresponsável penalizada. Os investimentos sociais atraem consumidores mais atentos e mais fiéis, promovem trabalhadores mais comprometidos e tornam a relação com o governo mais afável. Tudo isto conjuntamente se reflete em maior produtividade e maior lucro. Desta forma, a prática da RSE vai se combinar com políticas direcionadas ao lucro, se traduzindo num diferencial em termos de competitividade. Será então uma inovação que traz possibilidades de gerenciamento dos recursos da empresa objetivando ganhos de produtividade. Se os valores dados pela *cultura* de responsabilidade social podem ser uma das motivações para investimentos empresariais socialmente responsáveis, não podemos deixar de condicionar este comportamento à busca do lucro. Ao que tudo indica o papel social da empresa não se esgota, como imaginava Friedman, no pagamento de impostos e taxas que teriam a obrigação de produzir a equidade social sob os cuidados governamentais. Em função das diversas mudanças posturais, os públicos que estão em volta das empresas não entendem mais desta forma e, por conseqüência, as empresas também não. Assim, a partir da valorização da postura socialmente responsável por parte dos *stakeholders* (especialmente os consumidores), as práticas de RSE deixaram de ser contraproducentes para serem diferencial na competição empresarial, sendo vistas como investimento.

De uma forma geral, uma empresa socialmente responsável está interessada em conduzir seus processos de produção e tudo que a eles está direta ou indiretamente ligado de forma

sustentável, minimizando agressões ao meio ambiente, favorecendo o bem-estar da comunidade e valorizando os recursos humanos. Além da adoção desta postura, uma empresa socialmente responsável deve cobrar o mesmo comprometimento dos outros indivíduos ou instituições com quem se envolve, estejam ligados ou não à sua atividade econômica e produtiva. Na prática, à medida em que este comportamento é implementado, se traduz em maiores mercados, consumo, lucros e investimentos.

Entretanto, não podemos dizer que o desenvolvimento das ações socialmente responsáveis decorre exclusivamente da reestruturação das estratégias de concorrência. Isto porque a incorporação da cultura de responsabilidade social pelas empresas pesa como componente ideológico dos investimentos sociais privados. As empresas, como estruturas celulares do processo produtivo, incorporam a cultura da responsabilidade social de forma a entender que seu papel social deve exceder as suas atividades produtivas e o pagamento de seus impostos, na medida em que se tornaram extremamente poderosas. Desta forma, as empresas têm buscado uma responsabilidade acerca dos *stakeholders* maior do que aquela que historicamente lhe pertence. Estas empresas mobilizam mais facilmente inúmeros trabalhadores, influenciam toda uma cadeia produtiva e o consumo de determinados bens (de sua marca e de concorrentes), e é no tamanho de sua rede de influência que reside seu papel transformador. É fato que a cultura de responsabilidade social tem se fortificado dentro do meio empresarial. Entretanto, ainda é intuitivo que, no caso de uma empresa passar por dificuldades financeiras, o primeiro investimento a ser cortado seria o social. Isto porque a empresa continua – e sempre continuará – inscrita à lógica capitalista do lucro, pois é isso que a faz sobreviver no mundo corporativo. Embora seja fundamental a aceitação da *cultura* da Responsabilidade Social, o determinante crucial é o fato de o investimento social ser um investimento e, como tal, dar retorno. Caso a sociedade deixe de valorizar a postura socialmente responsável, não alterando suas preferências de consumo diante de uma empresa socialmente responsável ou não, seria pouco provável que a empresa continue beneficiando a sociedade com seus investimentos única e exclusivamente por benemerência e altruísmo.

De qualquer forma, o papel “transformador” da RSE reside na incorporação da cultura socialmente responsável. A importância da conscientização individual e da elaboração de trabalhos que, agregados, resultem em alguma melhora para o *todo* de fato potencializa

ações socialmente responsáveis, porque a questão da consciência e dos valores morais é pessoal, e empresas também são compostas por pessoas. Este ponto não deve ser menosprezado, pois qualquer transformação social mais ampla passará por processos de conscientização pessoal. Do outro lado, os desdobramentos da expansão desordenada do capital levam as empresas a procurar saídas para diminuir as fissuras do tecido social, pois estão no cerne da acumulação capitalista e notaram a necessidade de promover condições mais amenas à reprodução do capital de forma mais genérica – e de seu próprio capital, de forma imediata. Hoje o único paradoxo que cerca a questão dos investimentos sociais se relaciona ao montante que deve ser investido, pois o dinheiro que irriga projetos sociais poderia estar sendo aplicado no aumento ou melhora da infra-estrutura da empresa, ou poderia significar mais funcionários contratados: esta é uma questão de composição de portfólio. Não está colocada em questão, entretanto, a necessidade de que investimentos nesta área sejam realizados. Deste modo, as ações sociais desenvolvidas por estas empresas podem sim ter como um de seus alicerces a cultura de solidariedade e responsabilidade social, desde que estas caibam dentro dos novos traços de gestão de recursos compatível com a busca do lucro.

Explicitados os determinantes das práticas socialmente responsáveis, tratemos de qualificar os limites da RSE. Consideramos uma empresa socialmente responsável aquela que desenvolve práticas benéficas, sustentáveis e duradouras que excedem e excluem aquelas determinadas pelas instituições reguladoras de suas atividades (bem como dos efeitos destas) como dever juridicamente constituído. Ou seja, antes de buscar o rótulo de socialmente responsável a empresa deve, em primeiro lugar, cumprir o que a lei lhe exige. Desta forma, o limite para a prática da responsabilidade social seria dado pelo Estado quando este estabelece o que constitui ou não uma obrigação para a empresa – e é este o responsável pela fiscalização acerca da execução destas ações e, em caso de não cumprimento, pela penalização da empresa. A Responsabilidade Social Empresarial teria, então, como pré-requisito o cumprimento irrestrito dos direitos humanos, obrigações trabalhistas, sindicais, regras concorrenciais e todas as demais relacionadas ao meio ambiente, comunidade, funcionários, fornecedores e demais envolvidos – enfim, os *stakeholders*. A partir de então, somente as ações desenvolvidas pela empresa que excedem

aquelas definidas como suas obrigações podem ser caracterizadas como uma conduta condizente com o significado atualmente atribuído à RSE.

Ultimamente, a RSE tem sido dividida entre “interna” e “externa”. Analisando o tema desta forma, Baracho (2002:9) nos diz:

“Diz-se que se o âmbito de atuação de práticas de responsabilidade social é dentro da empresa, então esta é interna. Ou seja, quando essa executa práticas de responsabilidade que afetam em primeiro lugar seus próprios acionistas, trabalhadores, a saúde e a segurança no trabalho, a gestão de recursos naturais utilizados na própria produção, ela realiza responsabilidade social interna. Já a dimensão externa da responsabilidade social das empresas estende-se ao seu ambiente externo, exigindo além da interação da empresa com seus empregados e insumos de produção, os fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente”.

Esta colocação pode ser resumida definindo-se como “responsabilidade social interna” as práticas que têm como alvo tudo que convém diretamente à acumulação do capital pela empresa, enquanto a “responsabilidade social externa” tem como alvo os condicionantes de sua reprodução de forma mais ampla. Sob a perspectiva interna, a RSE significa benefícios para a empresa quando, por exemplo, um ambiente de trabalho se torna mais diverso racial, sexual e culturalmente, ou quando os filhos das funcionárias estão em uma creche¹⁸ – estes benefícios se traduzem em ganhos diretos, pois a produtividade de funcionários satisfeitos é maior. Já os benefícios resultantes de ações que tem como alvo o ambiente externo, como uma escola para a comunidade no entorno, por exemplo, influenciam de modo indireto a empresa – que ganha mais respeito por parte da comunidade, e pode ou não contratar a mão de obra qualificada pela escola *a posteriori*.

A divisão entre responsabilidade social interna e externa é especialmente útil para encontrarmos a relação entre as empresas socialmente responsáveis e o Terceiro Setor. Teoricamente, os mesmos valores culturais e sociais alicerçam ações de ambos. Na prática, uma das mais visíveis ligações entre os dois está no fato de que as empresas socialmente responsáveis utilizam as relações traçadas e as instituições consolidadas dentro do ambiente do Terceiro Setor (TS) para o desenvolvimento de suas ações de RSE e, por outro lado, os próprios organismos do TS também se valem das empresas para potencializar suas atuações. Esta relação se estabelece especialmente no voluntariado potencializado

¹⁸ Ver Indicadores de Desempenho Social do GRI em Anexo.

sobretudo pelas organizações não governamentais, e nos financiamentos potencializados pelas empresas – a interseção é caracterizada pelas parcerias. A questão é que estas parcerias se dão especialmente nas ações que se reportam ao público externo – ou seja, na prática da responsabilidade social externa. Afinal, se uma empresa quase não depende de outros indivíduos que não seus empregados (e de outras instituições que não ela mesma) para promover práticas de boa governança ou um melhor ambiente de trabalho através da diversidade, no que diz respeito ao atendimento a um público externo várias parcerias podem ser traçadas envolvendo os atores que compõem o Terceiro Setor – as Organizações Não Governamentais são as principais coadjuvantes destas ações. Esta simbiose parece caracterizar as ações implementadas pelas empresas como socialmente responsáveis. Impulsionar o desenvolvimento de relações intersetoriais é contribuir para a consolidação da cultura socialmente responsável.

O relacionamento entre as corporações e Terceiro Setor vem crescendo significativamente, mas ainda guarda alguns conflitos, visto que a natureza das instituições do TS e das empresas é muito distinta. Segundo Rosa Maria Fisher:

“uma vez que a atuação social tem sido tratada pelas empresas como um fator de diferenciação em ambientes competitivos, muitas vezes é considerada uma exclusividade, isto é, deve-se evitar de ter outras empresas como parceiras. Este tem sido um fator freqüentemente citado como dificultador da formação e manutenção de alianças intersetoriais. Ao incorporar para o âmbito de suas práticas sociais certos padrões típicos da competição negocial, algumas empresas restringem as possibilidades de crescimento e a consolidação de redes de parcerias. Muitas vezes esta exigência de exclusividade leva as organizações do Terceiro Setor a preterir a parceria com a empresa ou, quando a realizam, instala-se um relacionamento conflituoso, no qual a entidade sente-se reduzida em sua autonomia”¹⁹

As empresas, via de regra, vêm buscar no TS *know-how* para lidar com questões de ordem social, além da credibilidade que estas instituições já possuem, dando maior visibilidade ao projeto. Entretanto, algumas ONGs ressaltam conflitos, dizendo que algumas empresas tem comportamento arrogante e impositivo, e não percebem de forma mais ampla a cultura da responsabilidade social (o que elas querem é desenvolver um projeto social que seja visível, aproveitando o conhecimento e a visibilidade que a organização já possui para emprestar

credibilidade ao projeto, sem que para isto haja certeza da própria empresa a respeito das suas intenções sobre o investimento).

A rigor, nada poderia ser caracterizado como Responsabilidade Social se diferenciarmos a questão ao extremo, pois tudo estaria servindo às condições de reprodução da empresa, mesmo que em última instância, pois ela está inserida em uma imensa lógica de acumulação capitalista. Os gargalos da Responsabilidade Social Empresarial estão justamente nos fatores de sua origem: não é obrigação legal e a definição de uma conduta socialmente responsável, de seu monitoramento e das eventuais penalidades a serem aplicadas (em caso de não enquadramento da empresa) não está a cargo do poder público. De fato não existem instituições reguladoras ou fiscalizadoras, e a solução parcial para esta ausência tem sido elaborada de forma experimental por diversos organismos: trata-se dos parâmetros para avaliação da Responsabilidade Social Corporativa, apreciados a seguir.

2.2. Parâmetros para avaliação da postura socialmente responsável

O discurso da responsabilidade social empresarial tem sido difundido de forma bastante rápida, a partir de uma gama enorme de informações. A maioria dos códigos de conduta são elaborados a partir de referências em comum e neste processo os órgãos multilaterais ganham um significativo destaque. Considerando atualmente as fronteiras entre os países extremamente diluídas, a regulação de assuntos de ordem econômica, política, trabalhista, de meio ambiente, segurança, além de outros, vem sendo crescentemente acompanhada por uma nova atuação, que passa em larga medida por estes organismos. No campo da Responsabilidade Social não é diferente, e são estes organismos que vêm diagnosticando os problemas sociais que devem ser atacados e sugerindo formas de fazê-lo. Estas instituições têm referenciado toda uma cadeia de instituições que trabalham na linha da RSE – suas determinações são adaptadas e repassadas para organizações intergovernamentais, nacionais, sindicatos, associações empresariais, federações, institutos, chegando às empresas. Devemos assim entender a difusão, incorporação e o monitoramento das práticas de responsabilidade social segundo seus marcos e referências.

¹⁹ FISHER, Rosa Maria. **A responsabilidade pelo desenvolvimento**. Disponível em <www.istr.org>. Acesso em 28 Set. de 2005.

Começando pelo diagnóstico, a cultura de responsabilidade social foi crescentemente disseminada em função dos problemas sociais, econômicos e ambientais resultantes da expansão abrupta do capital – o que despertou um sentimento de solidariedade. O diagnóstico destes problemas tem como marco a *Declaração do Milênio*, proposta em Setembro de 2000 pela Organização das Nações Unidas e ratificada por 189 países. Esta Declaração, que tem como maior objetivo o avanço do desenvolvimento humano, originou os ***Objetivos de Desenvolvimento do Milênio*** (PNUD, 2003:13-18). Os Oito Objetivos, fundamentados em valores como liberdade, igualdade, solidariedade, tolerância, respeito pela natureza e responsabilidade partilhada são os seguintes: i) erradicar a pobreza extrema e a fome; ii) alcançar o ensino primário universal; iii) promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres; iv) reduzir a mortalidade infantil; v) melhorar a saúde materna; vi) combater o HIV, a Malária e outras doenças; vii) garantir a sustentabilidade ambiental; viii) criar uma parceria mundial para o desenvolvimento.

Os Relatórios de Desenvolvimento Humano do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) relatam sistematicamente os programas, avanços e atrasos em direção aos objetivos propostos. E para a realização destas ações a ONU entende como crucial a atuação de governos, organismos de ajuda e organizações da sociedade civil. O documento traz as várias possibilidades de atuação em direção às metas estabelecidas e ressalta a necessidade de “mobilizar o apoio popular” para tanto²⁰. A atmosfera descrita pela ONU através dos objetivos mais genéricos, das metas concretas e das possibilidades de execução do trabalho em prol do desenvolvimento referencia a *cultura* e as *práticas* de responsabilidade social nas empresas.

Além dos Oito Objetivos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) alicerça diretrizes de responsabilidade social, especialmente do ponto de vista trabalhista, através da ***Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho***, de 1998. Esta *Declaração* ressalta a necessidade de atuação em direção ao desenvolvimento sustentável “considerando que o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza”. Em linhas gerais, através das diversas Convenções da OIT, deseja-se resguardar: i) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; ii) a eliminação de todas as

formas de trabalho forçado ou obrigatório; iii) a abolição efetiva do trabalho infantil e; iv) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Todos os Estados-Membros tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais objeto das Convenções estabelecidas, ainda que não as tenham ratificado.

Os diagnósticos que trazem estes regulamentos mais gerais são ponto de partida para a elaboração (e reelaboração) das diretrizes e códigos de conduta diretamente vinculados à questão da Responsabilidade Social Empresarial. Começamos pelas três principais referências de caráter universal (aplicados à todas atividades produtivas) e internacional (sem direcionamento a países em especial). As ***Guidelines of Multinational Enterprises*** foram elaboradas pelo Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (CIME – OCDE), em 1976, e foram revisadas em 2000. As *Diretrizes* foram ratificadas por todos os países membros originais da Organização, além de Argentina, Brasil e Chile como membros observadores; seus traços principais se relacionam às questões do emprego e relações empresariais, meio ambiente, combate à corrupção, interesses do consumidor, ciência e tecnologia, concorrência e tributação.

Paralela e complementar às *Guidelines*, como uma segunda referência, está qualificada a ***Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social***, cuja primeira edição é de 1977. A *Declaração das EMNs* tem por objetivo regulamentar e definir a conduta das empresas multinacionais nos países em que estão instaladas, especialmente no que diz respeito às questões trabalhistas e de políticas sociais, objetivando contribuir para o crescimento econômico e desenvolvimento social. Em seu primeiro princípio, a Declaração EMN reconhece o poder das empresas multinacionais diante dos governos e comunidades em que se inserem, destacando seu papel no uso mais eficiente e não destrutivo de tecnologias, capital e trabalho, além da geração de empregos. A OIT alerta para as possibilidades de contribuição das Empresas Multinacionais para o desenvolvimento das localidades em que se situam, bem como para os riscos em que suas operações implicam, sejam eles derivados da concentração de poder e dinheiro que é peculiar às EMNs, seja dos riscos operacionais que suas atividades representam. Seus princípios têm observância voluntária, e abordam as matérias de: emprego (promoção do

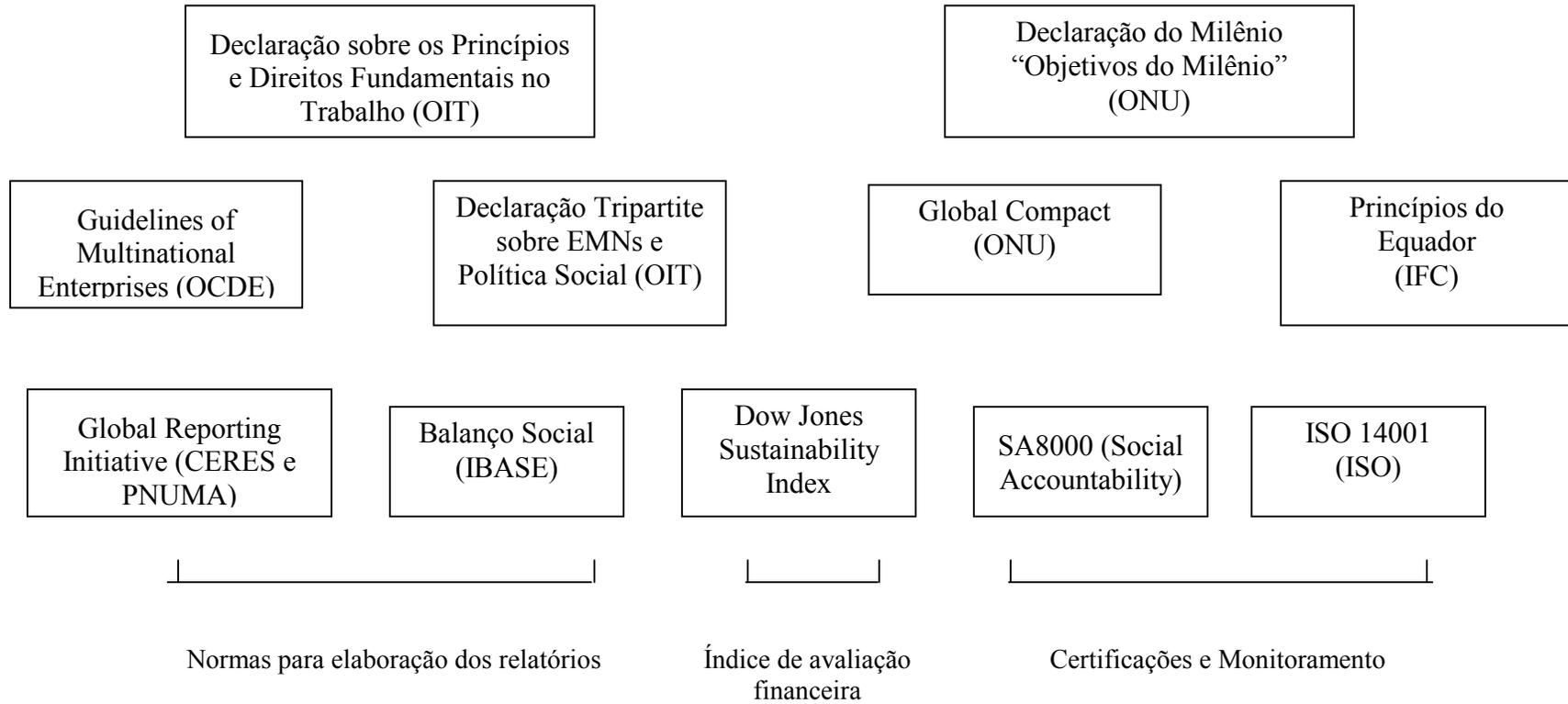
²⁰ Ver Capítulo 7 do Relatório de Desenvolvimento Humano – PNUD (2003).

emprego, igualdade de oportunidades e de tratamento, estabilidade e formação profissional), condições de trabalho e de vida (salários, benefícios e condições de trabalho, idade mínima para contratação, segurança e saúde), além das relações de trabalho (liberdade sindical e direito à sindicalização, negociação coletiva, consultas e exame de reclamações por parte dos funcionários ou consumidores, e solução dos conflitos de trabalho). Junto de todos os princípios estão as Convenções relacionadas ao assunto, cujo respeito é instado.

Uma terceira referência, elaborada pela Organização das Nações Unidas (ONU), é o ***Global Compact***, de 1999, cujos 10 princípios instigam as empresas a apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente, além de se certificar de que não são cúmplices em eventuais violações destes direitos. Ademais, as empresas devem apoiar a liberdade de associação e negociação coletiva, eliminando qualquer forma de trabalho forçado, obrigatório, ou infantil, bem como todas as formas de discriminação. Em relação ao meio ambiente as empresas devem ter cautela quanto aos problemas ambientais, implementando ações de responsabilidade ambiental especialmente através de tecnologias limpas. Por último, as empresas devem trabalhar contra qualquer forma de corrupção, como a extorsão e suborno. O Global Compact deriva de quatro fontes principais: além da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, são seus alicerces a Declaração Universal de Direitos Humanos, a Declaração sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento do Rio e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

Por fim, como norma internacional restrita às instituições financeiras, os ***Princípios do Equador***, instituídos em 2003 pela International Finance Corporation (IFC), entende o poder que as instituições financiadoras tem no desenvolvimento de empreendimentos sociais e ambientais. Assim, as instituições financeiras que adotam os *Princípios do Equador* se comprometem a cobrar dos empreendedores, para liberação do financiamento, a qualificação dos riscos ambientais e sociais dos empreendimentos acima de US\$50 milhões. Os empreendimentos são classificados dependendo do tipo, localização, grau de sensibilização, escala do projeto e magnitude dos riscos ambientais e impactos sociais em

Esquema de referências internacionais das práticas de Responsabilidade Social Empresarial



potencial – sendo divididos entre empreendimentos de alto risco (Categoria A), médio risco (Categoria B) ou risco mínimo (Categoria C). No caso de empreendimentos da Categoria A e B, são sugeridas pelo IFC as mudanças necessárias à minimização, mitigação e compensação dos impactos adversos gerados; em empreendimentos da Categoria C quase não há sugestões a serem feitas. Nos casos de não cumprimento das exigências do IFC pelo solicitante o empréstimo é vetado.

Estas instituições trazem as mais completas referências para as práticas de RSC, adotadas parcial ou totalmente por praticamente todas as instituições que estão dispostas a solidificar uma imagem socialmente responsável. A implementação dos princípios, entretanto, é medida em relatórios de sustentabilidade, que são compostos por indicadores de responsabilidade social. A referência internacional neste caso, mais completa fonte que relaciona indicadores de RSC e a forma como devem ser trabalhados, foi elaborada pela Global Reporting Initiative (GRI): são as *Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade*, elaboradas preliminarmente em 1999 e revistas mais recentemente, em 2002. A GRI é uma iniciativa de 1997 onde trabalharam conjuntamente a Coalition for Environmentally Responsible Economics²¹ (CERES) e o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA). A GRI não estabelece as normas de responsabilidade social que devem ser seguidas pelas empresas, mas sim elabora os diversos parâmetros que devem ser relacionados e avaliados na construção de relatórios de sustentabilidade observando seu rigor, aplicabilidade e qualidade das informações, e objetivando analisar a RSE de acordo com as principais referências no tema. São estabelecidos os indicadores (divididos entre essenciais e adicionais) que se reportam à aplicação das normas, e especialmente os princípios que devem reger a elaboração de um relatório de sustentabilidade (ver Anexo).

Para o caso do Brasil, muitas instituições têm sido reconhecidas no trabalho da RSC. Dentre elas, o *Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE*, criado em 1981 por intermédio do sociólogo Betinho, como uma instituição de utilidade pública federal, sem fins lucrativos, sem vinculação religiosa ou a partidos políticos. Entre seus campos de atuação está a Responsabilidade Social e ética nas organizações; seu modelo de Balanço Social²², que ganhou evidência a partir de 1997, é amplamente divulgado e crescentemente

²¹ Coalizão por Economias Ambientalmente Responsáveis.

²² Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br>>. Acesso em 25 de Jan. 2005.

adotado por diversas empresas. Em 1998 foi lançado o *Selo Balanço Social Ibase/Betinho*, que é conferido às empresas que publicam seus balanços sociais segundo as normas da instituição, divulgando-os e comprometendo-se com a cultura da responsabilidade social²³.

Em paralelo, o Instituto Ethos de Responsabilidade Social (parceiro do IBASE) traçou os *Indicadores Ethos de Responsabilidade Social*²⁴, que devem fazer parte dos balanços sociais, também sistematizados pelo Instituto no *Guia de Elaboração de Relatório e Balanço de Responsabilidade Social Empresarial*²⁵.

A questão do monitoramento das práticas socialmente responsáveis merece diferenciação. Embora sejam largamente instados a aderir aos princípios e normas relacionados pela ONU, OCDE, OIT e IFC, nenhuma destas quatro diretrizes tem caráter obrigatório. Assim, as formas de monitoramento tentam chamar a atenção por sua idoneidade. A OIT aceita pedidos de interpretação do sentido das disposições de sua Declaração que são encaminhados à Comissão de Empresas Multinacionais, em caso de divergência, segundo procedimentos traçados desde 1986. Já a OCDE estabelece os Pontos de Contato Nacional (PCNs) nos diversos países que aderiram às *Guidelines* como um espaço de diálogo, monitoramento, mediação e julgamento de questões pertinentes à conduta socialmente responsável; em caso de divergência, acima dos PCNs o Comitê de Investimentos (CIME) pode auxiliar. No Brasil, que aderiu às *Diretrizes* em 1997, o Ponto de Contato Nacional teve sua implantação aprovada de acordo com a Portaria nº 92, de 12 de Maio de 2003, do Ministério da Fazenda; cada um dos ministérios a seguir compõe o PCN com um representante: Ministério da Fazenda (que coordena o PCN), Ministério das Relações Exteriores, Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Justiça, Ministério do Meio Ambiente, Ministério da Ciência e Tecnologia, Ministério do Desenvolvimento Indústria e Comércio Exterior, Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento, Ministério das Minas e Energia e Banco Central do Brasil²⁶.

²³ O Selo Balanço Social não é conferido a empresas de cigarro, fumo, tabaco, álcool, armas de fogo, munições, bebidas alcoólicas, e empresas envolvidas em denúncias de exploração de trabalho infantil ou qualquer outra forma de trabalho.

²⁴ Primeira versão em 2000.

²⁵ Disponíveis em <www.ethos.org.br>.

²⁶ Ver: <<http://www.fazenda.gov.br/sain/pcnmulti/>>. Acesso em 25 Jan. 2005.

Os procedimentos para monitorar a implementação das diretrizes destes órgãos são difíceis e dependem em larga medida também dos governos locais; segundo Jenkins (2004:767),

“os sindicalistas tem expressado sua decepção a respeito do manejo que o Comitê (*da OCDE*) tem feito das queixas; inclusive nos casos em que se determinou que as empresas se prestavam a atividades anti-sindicalistas, o Comitê simplesmente afirmou sua opinião de que a direção da empresa deveria adotar uma atitude positiva em relação às atividades gremiais”²⁷.

Em 2002 o PCN do Brasil recebeu uma reclamação²⁸ de que a empresa Parmalat havia conduzido processos de demissão em massa sem questionar as partes interessadas ou procurar outras alternativas ao processo, em sua fábrica de Porto Alegre. Tal atitude configuraria desrespeito às *Diretrizes*, que estabelecem como compromisso para a empresa multinacional:

“fornecer aos representantes dos trabalhadores e, quando apropriado, às autoridades públicas competentes, com a devida antecedência, todas as informações que digam respeito à previsível introdução de alterações na atividade da empresa, suscetíveis de alterar, de modo significativo, o modo de vida dos trabalhadores, em especial, no caso de fechamento de unidades que impliquem demissões coletivas; cooperar com esses representantes e com as autoridades no sentido de mitigar tanto quanto possível os efeitos adversos das medidas em causa; dependendo das circunstâncias específicas de cada caso e na medida do possível, fornecer tais informações antes mesmo de ser tomada a decisão final; poderão ser ainda empregados outros meios para proporcionar uma cooperação construtiva com vistas a atenuar, substancialmente, os efeitos de tais decisões” (art. 6º do cap. 4).

O PCN brasileiro recomendou que a Parmalat “aperfeiçoe seus procedimentos em futuras situações desta natureza, buscando promover a participação das outras partes interessadas antes de decidir sobre questões que afetam substancialmente a vida da comunidade de que participa”²⁹.

Instituições de monitoramento que elaboram relatórios de sustentabilidade e certificam com selos as empresas participantes na implementação da conduta de responsabilidade social

²⁷ “Los sindicalistas han expresado su decepción respecto del manejo que el Comité hace de las quejas; incluso en casos en que se determino que las empresas tomaron parte en actividades antisindicalistas, el Comité simplemente ha reafirmado su opinión de que la dirección empresarial debería adoptar una actitud positiva hacia las actividades gremiales” (do original, JENKINS, 2004, pág. 767)..

²⁸ Reclamação 001/2002, de 20 de abril de 2002.

²⁹ Disponível em: <<http://www.fazenda.gov.br/sain/pcnmulti/>>. Acesso em 20 de outubro de 2005.

tem ganhado evidência. Dentre as certificações mais em voga internacionalmente, chama a atenção a promovida pela Social Accountability International (SAI), a *SA8000*. A SAI é uma organização de direitos humanos, fundada em 1996, que audita e certifica independentemente empresas na área de responsabilidade social, atentando para os fatores determinados pelas instituições referências no tema. Segundo a SAI,

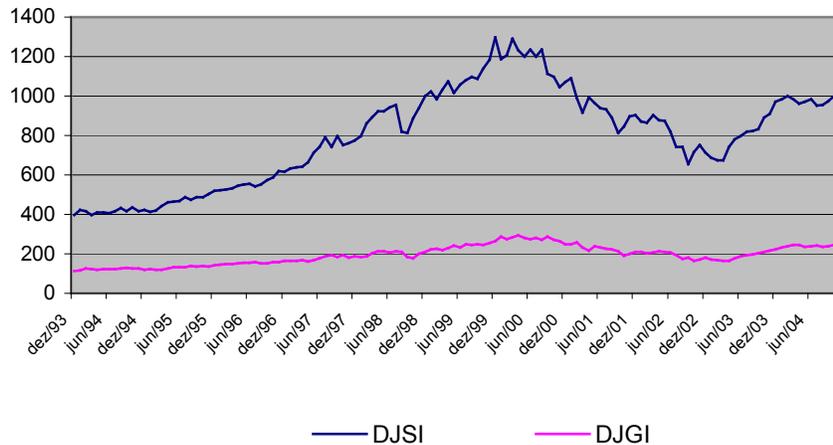
“esta norma (*a SA8000*) especifica requisitos de responsabilidade social para possibilitar a uma empresa: a) desenvolver, manter e executar políticas e procedimentos com o objetivo de gerenciar aqueles temas os quais ela possa controlar ou influenciar; b) demonstrar para as partes interessadas que as políticas, procedimentos e práticas estão em conformidade com os requisitos desta norma”³⁰.

A outra instituição de renome é a ISO, que fornece o selo ISO 14001. No Brasil, um selo de bastante relevância é o do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE. Todas estas instituições levam em conta os indicadores de responsabilidade social além da forma como são monitorados.

Por fim, a questão do monitoramento dos retornos financeiros destes investimentos sociais tem ainda poucas possibilidades, mas um indicador em evidência tem sido o Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI), elaborado pela Dow Jones Indexes. Este índice mede o desempenho das empresas socialmente responsáveis, e se divide em dois: o Dow Jones Sustainability World Indexes (DJSI World), em âmbito mundial, publicado pela primeira vez em setembro de 1999, exclui companhias que gerem receita através de álcool, fumo, jogos de azar e armamentos. O índice europeu, Dow Jones STOXX Sustainability Indexes (DJSI STOXX), foi publicado pela primeira vez em outubro de 2001. Embora não haja referência concreta acerca da relação de causalidade entre a postura socialmente responsável e a maior valorização das ações das empresas, existe um indicativo a partir da comparação entre o índice de sustentabilidade e o índice geral da Dow Jones – o primeiro tem uma valorização visivelmente maior, sugerindo que as empresas socialmente responsáveis são geralmente corporações sólidas e com desempenho econômico acima da média.

³⁰ SAI. SA8000, 2001.

Gráfico 1
Dow Jones Sustainability Indexes e Dow Jones Global Indexes - 1993 a 2004



Dados: Dow Jones Indexes.
 Nota: DJGI agregado, W1. Em US\$.

Feita esta discussão das questões teóricas e metodológicas acerca da Responsabilidade Social Empresarial, passemos agora a analisar os principais números relativos a estes investimentos no Brasil. Trata-se de um quadro geral, a partir do qual poderemos situar as ações desenvolvidas pelas instituições financeiras privadas.

2.3. A Responsabilidade Social Empresarial no Brasil – quadro geral

O histórico de dados sobre a responsabilidade social corporativa e os investimentos das empresas privadas é escasso. Entretanto, desde o ano de 2000 a revista Exame publica os *Guias de Boa Cidadania Corporativa*, que enumeram os projetos sociais realizados por empresas privadas bem como os montantes investidos³¹. Segundo seus dados, no Brasil os

³¹ O Guia de Boa Cidadania Corporativa mudou, ao longo dos cinco anos, a categorização dos investimentos; assim, as rubricas que permaneceram ao longo dos cinco anos foram *educação, saúde, meio ambiente e cultura*. As demais sofreram realocações durante o período. Objetivando a comparabilidade, optamos por manter estas quatro categorias fixas, agrupando as demais sob a rubrica *outros*. Para ver os números na íntegra, como estão presentes na publicação da revista Exame, ver Anexo..

investimentos sociais realizados por empresas privadas passaram de cerca de R\$221 milhões em 2000 para R\$883 milhões em 2004, um crescimento médio de 41,35%³² ao ano.

Tabela 1
Investimentos de empresas privadas em ações sociais
(em milhões de R\$, valores correntes)

Foco	2000	2001	2002	2003	2004	Tx. Cresc. (%)
Educação	63,04	206,70	303,79	229,87	265,00	43,19
Saúde	1,91	33,11	54,53	20,93	272,13	245,44
Meio ambiente	29,25	45,50	41,45	44,97	54,50	16,83
Cultura	55,31	42,16	71,41	45,15	45,54	-4,74
Outros	72,64	176,10	222,10	187,04	246,55	35,73
Total	222,16	503,57	693,28	527,97	883,71	41,23

Dados: Guia de Boa Cidadania Corporativa – Revista Exame (2004, 2003, 2002, 2001 e 2000).

Os montantes investidos em educação são os mais significativos, e em nenhum momento concentram menos que 25% do total investido. Os investimentos em cultura revelam as menores taxas de crescimento no período (-4,74% a.a.), enquanto os valores relativos à saúde crescem a uma taxa extremamente alta (245,44% a.a.)

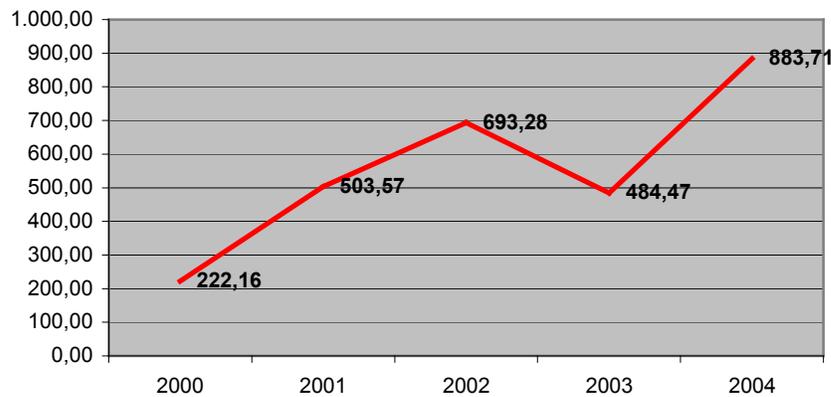
Tabela 2
Investimentos de empresas privadas em ações sociais (em %)

Foco	2000	2001	2002	2003	2004
Educação	28,4%	41,0%	43,8%	43,5%	30,0%
Saúde	0,9%	6,6%	7,9%	4,0%	30,8%
Meio ambiente	13,2%	9,0%	6,0%	8,5%	6,2%
Cultura	24,9%	8,4%	10,3%	8,6%	5,2%
Outros	32,7%	35,0%	32,0%	35,4%	27,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dados: Guia de Boa Cidadania Corporativa – Revista Exame (2004, 2003, 2002, 2001 e 2000).

³² Para dados valores variando de *a* até *n*, a Taxa Média Geométrica de Crescimento (TMGC) será dada por:
 $\{ [(\text{valor } n / \text{valor } a)^{1/(n-1)}] - 1 \} * 100$

Gráfico 2
Total de investimentos sociais de empresas privadas 2000 a 2004 (em milhões de R\$)



Dados: Guia de Boa Cidadania Corporativa – Revista Exame (2004, 2003, 2002, 2001 e 2000).

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada também revela dados importantes a respeito da ação social das empresas privadas. Em sua pesquisa³³, onde são analisadas todas as regiões do país, fica evidente que as empresas da região Sudeste são as mais atuantes: enquanto a região concentra 57% das empresas que possuem um empregado ou mais, 67% de todas as suas empresas praticam alguma forma de ação social – a única região acima da média nacional, que é de 59% (Peliano, 2000, 2002 e 2004).

³³ A primeira edição da pesquisa “*A Iniciativa Privada e o Espírito Público*” foi composta em três etapas diferentes: em 1999 para o Sudeste, 2000 para Nordeste e Sul, e 2001 para Norte e Centro-Oeste. Os dados publicados se referem ao ano imediatamente anterior – assim, os dados coletados para o Sudeste são do ano de 1998, para o Nordeste e Sul os dados são de 1999, e para Centro-Oeste e Norte os dados são de 2000. Vale ressaltar, entretanto, PELIANO (2002:7) considera que “essa discrepância temporal na obtenção dos dados regionais não compromete o somatório das informações para o país como um todo na medida em que o fenômeno da ação social das empresas não se altera substancialmente num curto espaço de tempo e nem há expressivas mudanças no total das unidades que compõem o universo anual das empresas de cada região”. A segunda edição da pesquisa teve sua primeira etapa publicada em dezembro de 2004, com dados atualizados para as regiões Sudeste e Nordeste (Peliano, 2004).

Tabela 3
Empresas privadas com um ou mais empregados
(por região)

Regiões	Nº de empresas	% de empresas
Sudeste ¹	444.802	57%
Nordeste ²	60.344	8%
Centro-Oeste ³	23.908	3%
Sul ²	87.631	11%
Norte ³	164.938	21%
Brasil ⁴	781.623	100%

Dados: Peliano (2002). Nota: (1) Dados de 1998. (2) Dados de 1999. (3) Dados de 2000. (4) Dados de 2001.

Tabela 4
Empresas que realizaram algum tipo de ação social
para a comunidade, por região (%)

Regiões	% de empresas investidoras	
	1ª Edição	2ª Edição
Sudeste	67% ⁽¹⁾	71% ⁽⁴⁾
Nordeste	55% ⁽²⁾	55% ⁽⁴⁾
Centro-Oeste ⁽³⁾	50%	Nd
Sul ⁽²⁾	46%	Nd
Norte ⁽³⁾	50%	Nd
Brasil ⁽⁵⁾	59%	Nd

Dados: Peliano (2000, 2002 e 2004). Nota: (1) Dados de 1998. (2) Dados de 1999. (3) Dados de 2000. (4) Dados de 2001. (5) Dados de 2003. (nd) = dados não disponíveis.

De acordo com PELIANO (2004), para o ano de 2003 a região Sudeste registrou uma variação positiva da participação das empresas na prática de ações sociais em relação ao ano de 1998 em 6%, enquanto a região Nordeste registrou uma alta de 35% em relação ao ano de 1999: o percentual de empresas da região Sudeste que praticam algum tipo de ação

social subiu para 71%, enquanto no Nordeste passou para 74% das empresas em 2003. A região Sudeste continua sendo mais expressiva em termos absolutos e relativos no que diz respeito à participação social das empresas privadas; entretanto a região Nordeste obteve uma variação muito significativa nesta participação entre os anos de 1999 e 2003³⁴. Para o ano de 1998, enquanto 33% das empresas do Sudeste não realizam nenhum tipo de ação social para a comunidade, 37% não realiza ações sociais para seus empregados; a interseção destes números nos mostra que 16% das empresas da região não realizam ações sociais de qualquer natureza. Para o ano de 2003, o percentual de empresas que não realiza ações sociais para a comunidade baixou para 29% (nesta edição da pesquisa não há dados para a região Sudeste no que diz respeito às ações para os empregados, ou outras que não sejam para a comunidade).

Dentro das regiões as disparidades são consideráveis. Por exemplo, embora somente 18% das empresas do Sudeste estejam localizadas em Minas Gerais, o estado continua liderando as ações sociais em termos relativos, uma vez que 81% do total das empresas mineiras realizam algum tipo de ação social direcionado à comunidade – número que não variou entre 1998 e 2003.

Tabela 5
Localização das empresas *versus* participação das
empresas nas ações sociais para a comunidade

Estados	Localização	% Investidoras	
		1998	2003
Minas Gerais	18%	81%	81%
São Paulo	60%	66%	68%
Rio de Janeiro	18%	59%	69%
Sudeste	100%	67%	71%

Dados: Peliano (2000 e 2004).

As disparidades persistem quando observamos as ações sociais em relação ao tamanho da empresa; embora somente 1% das empresas tenham mais de 500 empregados, 96% destas

³⁴ Devido à falta de dados para as demais regiões, passamos a promover comparações somente entre as regiões Nordeste e Sudeste, quando pertinente. Considerando a expressão e representatividade da região Sudeste, passamos a nos utilizar dela para análises isoladas daqui em diante.

empresas realizam alguma ação social, segundo dados de 2003; do outro lado, 58% das empresas tem até 10 empregados, mas as empresas deste porte que atuam socialmente na comunidade não ultrapassam 70%.

Tabela 6
Tamanho das empresas investidoras (em número de empregados) *versus* sua participação nas ações sociais para a comunidade – região Sudeste

Nº de empregados	% de Empresas ⁽¹⁾	% de Investidoras	
		1998	2003
01-10	58%	61%	70%
11-500	24%	72%	78%
+ de 500	1%	93%	96%

Dados: Peliano (2000 e 2004).

Nota: (1) 17% das empresas não se pronunciaram sobre seu número de empregados, e por isso a soma da coluna **% de empresas** não é 100%. (2) houve compatibilização dos dados para chegar à porcentagem de empresas investidoras para aquelas que tem entre 11 e 500 empregados, devido à diferenças nas fontes de dados.

Quanto à diferenciação relativa à atividade econômica, o ano de 2003 tem muitas diferenças em relação a 1998: o setor de Agricultura, Silvicultura e Pesca saiu do penúltimo lugar para assumir a liderança entre os demais setores, quase duplicando sua atuação e tendo cerca de 80% de suas empresas realizando algum tipo de ação social para a comunidade.

Tabela 7
Participação das empresas do Sudeste segundo ramo de atividade econômica

Atividade Econômica	% de investidoras	
	1998	2003
Comércio	70%	72%
Indústria	68%	66%
Serviços	64%	75%
Construção Civil	39%	46%
Agricultura, Silvicultura e pesca	40%	78%

Dados: Peliano, 2000 e 2004.

Em segundo lugar aparece o setor de serviços, que ganhou uma posição em relação a 1998 registrando 75% de suas empresas atuando socialmente nas comunidades em 2003; o setor de comércio, ex-líder em 1998 com 70% de participação, aparece em 2003 em terceiro lugar, mesmo com seus números tendo aumentado dois pontos percentuais em relação a 1998.

Por fim, um assunto que ganha relevância no Brasil diz respeito à visibilidade e valorização da postura socialmente responsável das empresas privadas pelos *stakeholders*, especialmente os consumidores, valorização esta que vem sendo analisada a partir da percepção dos consumidores brasileiros a respeito da atuação social das empresas privadas. Segundo pesquisa o Instituto Ethos (2004), 76% dos consumidores acreditam que podem interferir de alguma forma na atuação das empresas, deixando de comprar seus produtos ou fazendo algum tipo de propaganda ruim a seu respeito. Contraditoriamente somente 14% dos consumidores praticaram algum tipo de *punição* efetiva contra empresas que não tem um comportamento socialmente responsável, e 70% dos entrevistados não pensaram em nenhuma forma de *prestigiar* as empresas de boa conduta no período estudado.

Tabela 8
Grau de confiança nas instituições para que atuem na sociedade

Instituição	Grau de confiança			
	Muita	alguma	Não muita	nenhuma
ONGs	25%	40%	20%	14%
Nações Unidas	17%	35%	19%	25%
Sindicatos	16%	35%	23%	26%
Governo Federal	12%	42%	23%	23%
Grandes companhias brasileiras	12%	46%	24%	17%
Multinacionais no Brasil	8%	31%	30%	30%

Dados: Instituto Ethos (2004).

Outros pontos são também ainda controversos em relação aos consumidores: embora 70% dos consumidores achem que as empresas devam estar envolvidas na resolução de problemas sociais de nossa sociedade de alguma forma, 17% não tem nenhuma confiança nas grandes companhias brasileiras e 30% não confiam minimamente nas multinacionais

instaladas no país para tal atuação. O motivo para se desfazer a controvérsia está no baixo grau de confiança dos entrevistados em instituições mais sólidas, como o Estado – o que abre espaço para as práticas de responsabilidade social: 23% não tem nenhuma confiança no Estado para a execução de políticas em prol da sociedade; este nível de desconfiança é significativamente maior que os comparados às próprias empresas brasileiras (17%) ou as Organizações Não Governamentais (14%).

Do outro lado, confirmando este posicionamento, as ONGs tem 25% dos entrevistados com muita confiança em seu trabalho, enquanto o percentual de entrevistados com muita confiança no governo federal (12%) só é maior que o relativo às empresas multinacionais instaladas no país (8%).

Por fim, 55% dos consumidores acham que as empresas não se esforçam muito para assegurar a existência de comunidades saudáveis. Assim, 35% dos consumidores ainda acham que o papel das empresas na sociedade deve se resumir a gerar lucros e empregos, pagando seus impostos e cumprindo as leis.

Tabela 9
Opinião dos entrevistados acerca do papel que as empresas devem ter na sociedade

Posição	2000	2002	2004
Gerar lucro e empregos, pagar impostos e cumprir as leis	41%	34%	35%
Extrapolar as leis e promover padrões éticos mais elevados	35%	39%	44%
Estar entre os dois extremos	19%	22%	20%

Dados: Instituto Ethos (2004).

Os dados revelam um comportamento contraditório, o que pode estar ligado tanto à formação ainda embrionária da consciência do consumidor acerca das práticas da responsabilidade social corporativa quanto à desesperança em relação a outros atores sociais de peso na proteção social, em especial o governo federal. Os dados nos mostram, entretanto, e seja qual for o motivo, o aumento do espaço para as atividades que envolvem investimentos sociais (de empresas privadas ou outras instituições). Desta forma, se 35% dos consumidores achavam que as empresas deveriam extrapolar as leis e promover padrões éticos mais elevados, em 2004 eles já são quase metade (44%).

Em suma, pouco a pouco, na década atual, parece que vai se formando e se difundindo uma cultura de responsabilidade social empresarial, ainda que de forma relativamente concentrada em algumas regiões do País, em alguns segmentos econômicos e em alguns setores sociais. De qualquer modo, parece não haver dúvida de que é uma realidade cujo acompanhamento passa a mobilizar várias instituições nacionais.

CAPÍTULO 3 – O SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO

Este capítulo tem o objetivo de proporcionar uma visão panorâmica do setor bancário no Brasil, colocando em evidência as transformações recentes do setor e identificando as instituições financeiras de destaque no País e comentando as ações de RSE no setor.

3.1. As mudanças recentes na configuração do Sistema Financeiro no Brasil

A década de 90 foi marcada pelo processo de estabilização e abertura da economia, o que influenciou sobremaneira o então setor bancário brasileiro. Nos primeiros anos desta década, os esforços em direção à estabilização econômica resultaram na diminuição brusca da inflação, o que significou grande perda dos bancos em relação às suas principais receitas - as de *floating* e arbitragem inflacionária - afinal, a incerteza quanto aos níveis de inflação gerava significativos *spreads*. Nos primeiros momentos do Plano Real a perda destas receitas foi em parte compensada pelo alto ritmo do crescimento do crédito, justificado pelo crescimento econômico fugaz derivado da estabilização econômica ainda incipiente. Entretanto, com a volta do crescimento da economia a baixos patamares, o crédito deixou de ser válvula de escape para a perda de receitas inflacionárias. Ademais, a busca pelo equilíbrio do orçamento da União resultou na retração da demanda governamental por recursos (o Estado era o principal cliente dos bancos), considerando a busca corriqueira para atender compromissos da dívida pública. Estas mudanças, conjuntas, resultaram no acirramento da concorrência no setor bancário e na necessidade de introdução de várias mudanças que visassem impedir a instalação de riscos no sistema financeiro brasileiro. Tal introdução se baseou em três pontos, basicamente: na instituição do PROER (Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional), do PROES (Programa de Incentivo à Redução do Setor Público Estadual na Atividade Bancária) e no aumento da participação estrangeira no setor (Madi, 2004).

O PROER foi criado em 1995 com o objetivo de garantir a solvência e a liquidez do sistema financeiro. Na prática, significou a existência de uma “linha de crédito especial de assistência financeira destinada a financiar reorganizações administrativas, operacionais e societárias de instituições financeiras que resultem na transferência de controle ou na

modificação de objeto social” (Puga, 1999:12). Ademais, foi aprovado um Fundo Garantidor de Crédito que assegurava R\$20.000,00 por titular no caso de situações em que a solvência do banco esteja em xeque. Houve também incentivos para fusões, incorporações e transferências de controle, além da autorização para a cobrança de tarifas pela prestação de serviços - o que se tornou uma das principais receitas bancárias na atualidade.

Já o PROES, criado em 1997, objetivou sanear e resgatar os bancos estaduais. Desde a iniciativa do equilíbrio orçamentário estatal, os bancos estaduais perderam grande parte de sua função - a de financiar as dívidas dos estados acima do possível e, inclusive, legalmente permitido, em função da pressão exercida pelos governadores. O excesso de financiamento levava à necessidade de que o Banco Central interviesse, socorrendo as instituições em apuros, o que detonava mecanismos de pressão inflacionária (como a injeção de liquidez). Entretanto, com o fim de sua função primordial, os bancos estaduais entrariam em colapso. Segundo Puga (1999:15), “o abuso no endividamento terminava por levar a uma situação em que os fluxos de caixa dos estados se tornavam insuficientes para atender aos serviços da dívida”. Desta forma foi necessário instituir linhas de assistência financeira a estas instituições, de modo a reestruturar e sanear a carteira de ativos (ou passivos), e assumir as dívidas que por ventura não pudessem ser honradas junto ao público. Eventuais problemas de liquidez que pudessem abalar a credibilidade do sistema financeiro estariam, então, contidos. A ajuda fornecida pelo governo aos bancos estatais, entretanto, dependeu da adoção de alguns critérios. No caso de 100% de saneamento, a ajuda estaria condicionada à privatização da instituição, ou na sua transformação em agência de fomento ou, por último, à sua liquidação. No caso de não haver satisfação de nenhuma das duas primeiras alternativas, a ajuda ficava condicionada à 50% dos recursos necessários. Entretanto, posteriormente uma medida provisória instituiu que a ajuda do governo federal aos bancos estaduais em dificuldade estaria condicionada à passagem de controle das instituições para a União, que deveria privatizá-las ou extingui-las.

O contexto da falência e reorganização dos bancos estatais, junto da nova estruturação dos bancos privados, impulsionou a entrada de bancos estrangeiros no sistema financeiro brasileiro. Durante os anos 60 e 70, os bancos internacionais entravam no Brasil através de acordos de reciprocidade e atrás das empresas multinacionais - as quais eram suas clientes em seus países de origem. Nos anos 90, entretanto, a liberalização e a globalização dos

mercados impulsionaram a busca por novos nichos onde houvesse possibilidade de valorização. Daí, uma mudança - ou uma brecha - na legislação brasileira possibilitou a inserção de instituições estrangeiras no mercado brasileiro. A Constituição de 1988 veda a entrada de instituições financeiras estrangeiras e proíbe a expansão das já existentes no Brasil, salvo interesses expressos do Estado, motivados por acordos internacionais, critérios de reciprocidade ou interesse nacional. Utilizando-se desta prerrogativa, em 1995 foi encaminhada ao então Presidente da República a Exposição de Motivos nº 311, que fundamentaria a necessidade de incentivar e promover a entrada de instituições financeiras estrangeiras no país. Segundo esta Exposição, é colocada a necessidade de promover investimentos em tecnologia, de tornar mais volumoso o capital nacional e aprimorar a questão da eficiência operacional, o que resultaria em menores preços de serviços e custos de recursos. Eliminou-se, assim, a exigência de que o capital de um banco estrangeiro fosse pelo menos o dobro daquele de um banco nacional, e o número de instituições estrangeiras aumentou significativamente.

A vinda de bancos estrangeiros para o Brasil suscitou algumas especulações (Madi, 2004). Imaginava-se que poderia ser perigoso deixar que bancos estrangeiros incorporassem bancos nacionais na medida em que estava ocorrendo, podendo ser uma ameaça à soberania do sistema financeiro brasileiro. Por outro lado, dizia-se que o aumento da concorrência traria aumento da eficiência do setor bancário, aumento da qualidade dos serviços e promoção de avanços tecnológicos. O fato foi que a entrada dos bancos estrangeiros ocorreu contrariando algumas expectativas. Uma vez que se imaginava que os bancos estrangeiros iriam dominar completamente o sistema financeiro brasileiro, houve surpresa na forma como os bancos brasileiros se saíram. Os investidores estrangeiros esperavam um cenário de economia estável, pouco vulnerável a abalos externos, com atrativo crescimento significativo e aumento da renda disponível e, conseqüentemente, da demanda por crédito. Entretanto, estas projeções não se verificaram no modo esperado pelos bancos estrangeiros, o que frustrou determinados investimentos. O sucesso dos bancos nacionais na adaptação à entrada de seus competidores se deveu a vários pontos: os bancos brasileiros desenvolveram um sofisticado *modus-operandi*, o que permitia lidar com a instabilidade da economia brasileira e com contextos de hiperinflação com valiosa desenvoltura e alta capacidade de inovação. Ademais, os bancos nacionais já tinham uma rede de atendimento

com grande capilaridade, enquanto aos bancos estrangeiros seria necessário aumentar os custos fixos para cobrir as dimensões continentais do Brasil. A pré-existente adaptação aos hábitos brasileiros foi outro fator que também contou pontos na concorrência contra os bancos estrangeiros. Um outro fator de importância foi o fato de os principais bancos brasileiros serem desenvolvedores e implementadores de sua própria tecnologia, o que aumenta a independência do desenvolvimento tecnológico. Houve também uma política de captação de folhas de pagamento de grandes empresas brasileiras que foi extremamente eficaz do ponto de vista do aumento e fidelização da carteira de clientes. Por fim, a aquisição dos bancos estaduais pelos bancos nacionais - e não pelos estrangeiros - foi crucial. Tal processo ocorreu seja em função de os bancos estaduais terem sido "desprezados" pelos bancos estrangeiros, seja pela agressividade dos bancos nacionais na competição por este nicho.

As mudanças estruturais que resultaram na nova configuração do setor bancário brasileiro foram muitas, mas não foram as únicas. Além destas alterações, outros ajustes, "de dentro pra fora" sedimentaram o novo padrão concorrencial no setor bancário.

3.2. Inovações tecnológicas e novas formas de gestão do trabalho

As mudanças mercadológicas estruturais que aconteceram durante os anos 90 favoreceram e impulsionaram uma série de mudanças internas, que se referem à forma como as instituições bancárias têm gerido seus recursos. A abertura econômica resultou num maior acesso à tecnologia que, associado à sua gestão por empresas dos próprios bancos, resultou numa aguda automatização dos processos bancários. Desta forma, a incorporação de tecnologias possibilitou a implementação e consolidação do auto-atendimento, do *internet-banking*, além dos acessos aos serviços bancários via TV a cabo, fax e celular. Diminuiu-se o trânsito de cheques e cédulas a partir da consolidação do uso de cartões de crédito e débito via transações financeiras eletrônicas. Coube à intensa incorporação de tecnologias o papel primordial de manter a alta rentabilidade dos bancos mesmo com o fim das receitas inflacionárias.

De outro lado, podemos dizer que as estratégias concorrenciais do setor bancário foram reestruturadas do ponto de vista organizacional sob três aspectos: a eliminação de muitos

empregados, a "quase" eliminação - ou o deslocamento - de vários outros empregados decorrente do processo de terceirização e, por último, a manutenção dos empregados restantes sob aspectos especiais (flexibilização e a intensificação do trabalho).

Do ponto de vista estrutural, a tecnologia implica direta ou indiretamente nos três processos. Implica de forma especial, entretanto, no primeiro: o desemprego. A automação e a dinâmica das telecomunicações resultou na eliminação de antigas funções e inúmeros postos de trabalho (no Brasil especialmente da década de 90 em diante, se tornando fonte de desemprego estrutural). Esperava-se que a incorporação da tecnologia resultasse num aumento de produtividade que possibilitasse o crescimento de outros setores, implicando assim na reabsorção dos trabalhadores eliminados em outros postos. Entretanto o que se nota não é um mero deslocamento de trabalhadores, mas sim a real eliminação de diversos postos de trabalho e a ocupação por trabalhadores de maior qualificação e versatilidade de outros postos criados eventualmente. Esta é a característica de um processo de disseminação e absorção de tecnologias que é mundial mas, entretanto, tem peculiaridades nacionais que são derivadas do processo de desenvolvimento e inserção do Brasil nos mercados globalizados. O resultado é que empregados são eliminados seja porque suas funções foram eliminadas e eles não são tidos como capazes de assumir outras funções, seja porque não são tão versáteis e qualificados quanto sua função passou a exigir. Afinal, a questão da versatilidade se tornou também um diferencial no setor bancário; os bancos passaram a oferecer os mais diversos serviços e, conseqüentemente, necessitar de um funcionário polivalente e ao mesmo tempo altamente "especializável" – de onde decorre a eliminação de trabalhadores com baixa escolaridade e qualificação, mesmo quando a função não foi eliminada mas sim "mudou de *lay-out*" (DIEESE, 1998a).

Alguns postos de trabalho não são totalmente eliminados, mas sim terceirizados. Esta situação ocorre a partir do enxugamento da corporação bancária diante da estratégia de focalização dos recursos humanos próprios no que é essencial às atividades fins do banco. Os funcionários próprios dos bancos são direcionados às atividades onde o banco queira se especializar, não sendo interessante que haja outra instituição atuando e, notoriamente, não se possa colocar em risco o controle. As demais atividades, como compensação, microfilmagem e telemarketing, por exemplo, são repassadas a outras empresas. Resultado disso é a perda de identidade do funcionário que, trabalhando para uma empresa, serve à

outra incondicionalmente. Esta situação é pior quando o "terceirizado" é ex-funcionário do próprio banco; vendo que seus ex-colegas têm benefícios exclusivos (que ele perdeu), o "terceirizado" fica desmotivado por estar realizando a mesma função que outros funcionários, mas numa situação deteriorada frente aos demais.

A terceira situação é a dos funcionários que permaneceram nos bancos, para os quais o emprego não permaneceu o mesmo. As formas de contratação se tornaram mais flexíveis. A remuneração crescentemente se atrelou à produtividade da empresa, visto que uma fatia da remuneração é paga através de PLR (Participação nos Lucros e Resultados). O comissionamento passou a ser prática recorrente, quando os trabalhadores passam a fazer a jornada de 8 horas (perdendo a conquista da jornada de 6 horas), e tem impedido o pagamento das horas extras. Outro artifício neste sentido é a formação do banco de horas, que moldou a disponibilidade da mão-de-obra à demanda por trabalho por parte dos bancos. O poder de barganha dos sindicatos nas negociações salariais diminuiu, passando estas a valerem caso a caso, onde o processo passou a ser cada vez mais controlado entre trabalhadores e bancos, sem demais interferências.

Internamente, a concorrência é latente e a forma como os trabalhadores lidam uns com os outros é baseada em "equipes", onde todos têm o papel de controlador sobre todos, na busca pela máxima eficiência. O comprometimento com a empresa é buscado através de formas diversas, como por exemplo as políticas de responsabilidade social, que têm como alvo os funcionários e o ambiente ao seu redor.

Do ponto de vista organizacional as funções ficam praticamente reduzidas à gerência e ao atendimento (restando o alto escalão do banco), tornando-se grande o número de gerentes e eliminando as chefias intermediárias. No que diz respeito ao perfil dos trabalhadores, o nível de escolaridade aumenta significativamente (mesmo nas funções de retaguarda), e aumenta também os investimentos em treinamento. Em relação à idade, embora haja uma tendência ao envelhecimento dos funcionários (em todas as funções), há uma diminuição das aposentadorias nos bancos. Segundo Milena de Oliveira (2004:34) "a reestruturação organizacional implementada a partir dos 90 não somente descarta os funcionários mais jovens, por falta de experiência, como também os mais velhos, uma vez que não mais a experiência no emprego é o que conta, mas sim a capacidade em reciclar o conhecimento".

Especificamente em relação à questão de gênero, confirmam-se algumas tendências. A primeira de que as mulheres foram mais atingidas pelo desemprego, visto que ocupavam cargos de menor expressão, justamente os mais atingidos pelo desemprego e descartados. A segunda é a confirmação de que, mesmo com níveis mais elevados de escolaridade e qualificação que os homens, as mulheres continuam recebendo menos para realizarem funções equivalentes às deles. E a terceira é a tendência de maior flexibilização da mão-de-obra e das formas de contratação das trabalhadoras.

No que diz respeito ao perfil racial, a discriminação contra negros permanece no sistema bancário, sendo relativamente diferente somente nos bancos públicos - que dependem de concurso público para o ingresso. Nestes últimos a discriminação ocorre anteriormente ao concurso, visto que os negros tem menores condições de concorrer a uma vaga em pé de igualdade com brancos e pardos.

3.3. Perfil do setor bancário brasileiro – dados gerais

Os bancos selecionados na análise da temática da Responsabilidade Social Empresarial neste estudo são os conglomerados privados de maior expressão dentro do universo de instituições atuando no Brasil. Os bancos Bradesco, Itaú, Unibanco, Santander Banespa e ABN AMRO Real ocupam, respectivamente, o terceiro, quarto, quinto, sexto e sétimo lugares no ranking dos “50 maiores bancos”, estabelecido pelo Banco Central (para o ano de 2004). O primeiro e o segundo lugar são, respectivamente, do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, bancos públicos que estão fora do escopo do trabalho.

Os cinquenta maiores bancos atingiram, em dezembro do ano de 2004, lucros líquidos da ordem de R\$11,20 bilhões e formaram um patrimônio líquido de aproximadamente R\$113,16 bilhões, o que significa aproximadamente 6% do PIB no mesmo período³⁵. Dado o alto grau de concentração do sistema financeiro brasileiro, as maiores instituições centralizam a maior parte destes totais. Os sete maiores bancos são responsáveis por mais

³⁵ PIB nacional de R\$1.766.621.034.000,00, a preços constantes de 2004, segundo dados do IPEA. Disponível em << <http://www.ipeadata.gov.br/ipeaweb.dll/ipeadata?116080859>>>.

de 70% dos ativos, 75% dos depósitos totais e 80% do lucro líquido relativo ao conglomerado formado pelos bancos comerciais ou múltiplos com carteira comercial³⁶.

Tabela 10 – As maiores instituições financeiras atuantes no Brasil em 2004
(em mil R\$, valores correntes)

Ranking	Instituição	Ativo total	Patrimônio Líquido	Lucro líquido	Depósito
1	BB	239.014.143,00	14.105.696,00	1.603.254,00	115.531.842,00
2	CEF	147.786.559,00	6.663.640,00	796.057,00	91.772.694,00
3	BRADESCO	148.207.637,00	15.221.289,00	1.973.854,00	68.687.387,00
4	ITAU	123.443.368,00	16.015.523,00	3.078.774,00	42.224.637,00
5	UNIBANCO	72.928.818,00	8.334.908,00	724.781,00	33.992.812,00
6	SANTANDER BANESPA	66.548.096,00	8.485.610,00	824.580,00	22.912.874,00
7	ABN AMRO	59.150.578,00	8.927.989,00	140.787,00	32.363.359,00
Total dos sete maiores bancos		857.079.199,00	77.754.655,00	9.142.087,00	407.485.605,00
Total dos 50 Maiores Bancos (Consolidado Bancário I)		1.199.428.044,00	113.156.040,00	11.198.000,00	529.876.584,00

Fonte: Banco Central

A Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil, somados, correspondem a 45,13% dos ativos totais das sete primeiras instituições do ranking. As outras cinco instituições, privadas, somam 54,87% do total de ativos e, em termos de lucro líquido, representam 73,76% do total. Chamam a atenção neste último ponto, especialmente o Bradesco e o Itaú, que sozinhos controlam aproximadamente 40% do total de lucros líquidos auferidos conjuntamente pelas sete instituições juntamente.

³⁶ Daqui em diante, para efeitos de notação, o Conglomerado I, relativo aos bancos comerciais e múltiplos com carteira comercial, será entendido como nosso “universo bancário”. Para as notas metodológicas relativas à classificação do Banco Central, ver <<http://www.bacen.gov.br/fis/top50/port/default.asp?parmidiaoma=P&id=top50>>.

Tabela 11 – Distribuição de ativos, depósitos, patrimônio e lucro líquidos entre as sete maiores instituições financeiras no Brasil (2004)

Ranking	Instituição	Ativo total	Patrimônio Líquido	Lucro líquido	Depósito
1	BB	27,89%	18,14%	17,54%	28,35%
2	CEF	17,24%	8,57%	8,71%	22,52%
3	BRADESCO	17,29%	19,58%	21,59%	16,86%
4	ITAU	14,40%	20,60%	33,68%	10,36%
5	UNIBANCO	8,51%	10,72%	7,93%	8,34%
6	SANTANDER BANESPA	7,76%	10,91%	9,02%	5,62%
7	ABN AMRO	6,90%	11,48%	1,54%	7,94%
Total dos 7 maiores bancos		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: Banco Central

O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal somam cerca de 32% do total dos ativos, 18% do patrimônio líquido e 21% dos lucros líquidos do total alcançado pelos 50 maiores. Os dois maiores conglomerados privados, entretanto, somam cerca de 45% do total dos lucros líquidos, mas são responsáveis por somente cerca de 22% dos ativos e 20% dos depósitos frente ao total dos 50 maiores bancos.

Tabela 12 – Distribuição de ativos, depósitos, patrimônio e lucro líquidos entre as sete maiores instituições financeiras no Brasil frente ao universo bancário (2004)

Ranking	Instituição	Ativo total	Patrimônio Líquido	Lucro líquido	Depósito
1	BB	19,93%	12,47%	14,32%	21,80%
2	CEF	12,32%	5,89%	7,11%	17,32%
3	BRADESCO	12,36%	13,45%	17,63%	12,96%
4	ITAU	10,29%	14,15%	27,49%	7,97%
5	UNIBANCO	6,08%	7,37%	6,47%	6,42%
6	SANTANDER BANESPA	5,55%	7,50%	7,36%	4,32%
7	ABN AMRO	4,93%	7,89%	1,26%	6,11%
Total dos 7 maiores bancos frente aos 50 maiores		71,46%	68,71%	81,64%	76,90%

Fonte: Banco Central

Quanto às instituições privadas, observamos que elas alcançam, juntas, cerca de 39% dos ativos totais das 50 maiores instituições, e são mais do que 60% do lucro líquido do grupo – o que significa cerca de R\$470,28 bilhões em ativos, R\$56,9 bilhões em patrimônio líquido e R\$6,742 bilhões em lucro líquido.

Tabela 13 – Os maiores conglomerados financeiros privados no Brasil em 2004
(em mil R\$, valores correntes)

ranking	Instituição	Ativo total	Patrimônio Líquido	Lucro líquido	Depósito
3	BRADESCO	148.207.637,00	15.221.289,00	1.973.854,00	68.687.387,00
4	ITAU	123.443.368,00	16.015.523,00	3.078.774,00	42.224.637,00
5	UNIBANCO	72.928.818,00	8.334.908,00	724.781,00	33.992.812,00
6	SANTANDER BANESPA	66.548.096,00	8.485.610,00	824.580,00	22.912.874,00
7	ABN AMRO	59.150.578,00	8.927.989,00	140.787,00	32.363.359,00
Total dos cinco maiores bancos privados		470.278.497,00	56.985.319,00	6.742.776,00	200.181.069,00

Fonte: Banco Central

As duas maiores instituições financeiras privadas, Bradesco e Itaú, correspondem a cerca de 55% do patrimônio líquido e mais de 74% do lucro líquido do grupo. Chama a atenção o Itaú, que está em segundo lugar no ranking geral, e tendo cerca de 21% dos depósitos e 26% dos ativos tem o maior percentual de lucro líquido entre as cinco instituições: 45,66% do total do grupo.

Tabela 14 – Distribuição de ativos, depósitos, patrimônio e lucro líquido entre os cinco maiores conglomerados financeiros no Brasil (2004)

Ranking	Instituição	Ativo total	Patrimônio Líquido	Lucro líquido	Depósito
3	BRADESCO	31,51%	26,71%	29,27%	34,31%
4	ITAU	26,25%	28,10%	45,66%	21,09%
5	UNIBANCO	15,51%	14,63%	10,75%	16,98%
6	SANTANDER BANESPA	14,15%	14,89%	12,23%	11,45%
7	ABN AMRO	12,58%	15,67%	2,09%	16,17%
Total dos cinco maiores bancos privados		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: Banco Central

Chama também a atenção o ABN AMRO Real, com percentual maior de depósitos e patrimônio líquido quando comparado ao Santander Banespa, mas com lucros líquidos sensivelmente menores que este último: enquanto o ABN AMRO Real responde por 16,17% do total de depósitos do grupo, seu lucro líquido foi menor que 2%, aproximadamente, em relação ao total destas instituições. O Santander Banespa, enquanto tem o menor percentual de depósitos entre os cinco bancos (11,45%), é o terceiro banco em termos de percentual de lucros líquidos totais (12,23%).

Observamos as cinco instituições privadas frente ao universo das 50 maiores de acordo com o ranking do Banco Central. Juntos, os 5 bancos correspondem a cerca de 50% do patrimônio líquido e mais de 60% do lucro líquido do universo bancário. O Itaú, como foi antes relacionado, tem a melhor performance em termos de lucros líquidos: responde a 27,49% do total dos 50 bancos – embora responda por menos de 8% do total de depósitos do sistema bancário em questão.

Tabela 15 – Distribuição de ativos, depósitos, patrimônio e lucro líquido entre os cinco maiores conglomerados financeiros no Brasil frente ao universo bancário (2004)

Ranking	Instituição	Ativo total	Patrimônio Líquido	Lucro Líquido	Depósito
3	BRDESCO	12,36%	13,45%	17,63%	12,96%
4	ITAU	10,29%	14,15%	27,49%	7,97%
5	UNIBANCO	6,08%	7,37%	6,47%	6,42%
6	SANTANDER BANESPA	5,55%	7,50%	7,36%	4,32%
7	ABN AMRO	4,93%	7,89%	1,26%	6,11%
Total dos cinco maiores frente aos 50 maiores		39,21%	50,36%	60,21%	37,78%

Fonte: Banco Central

Estes dados mostram que o sistema financeiro brasileiro tem um alto grau de concentração, e que o papel das instituições privadas é extremamente relevante. Embora os dois primeiros bancos no ranking tenham controle público, detendo grande parte dos depósitos e de ativos, os lucros líquidos se concentram sobremaneira entre os bancos privados. Dentre estes, ainda, existe também uma concentração latente – enquanto Bradesco e Itaú têm papel mais destacado no universo financeiro, as outras três instituições tem controle semelhantes sobre os ativos, mas diferem quanto ao total de depósitos e lucros líquidos auferidos – neste quesito, o Santander Banespa aparenta obter, à primeira vista, os melhores lucros líquidos.

3.4. Responsabilidade Social Empresarial no setor Bancário Brasileiro: uma nova estratégia de concorrência?

Num contexto de elevada lucratividade, os grandes bancos privados no Brasil passaram a gastar mais com ações de responsabilidade social e a dar maior visibilidade para tais ações. Nesta seção, procuramos colocar em questão se esta novidade faz parte de uma estratégia de

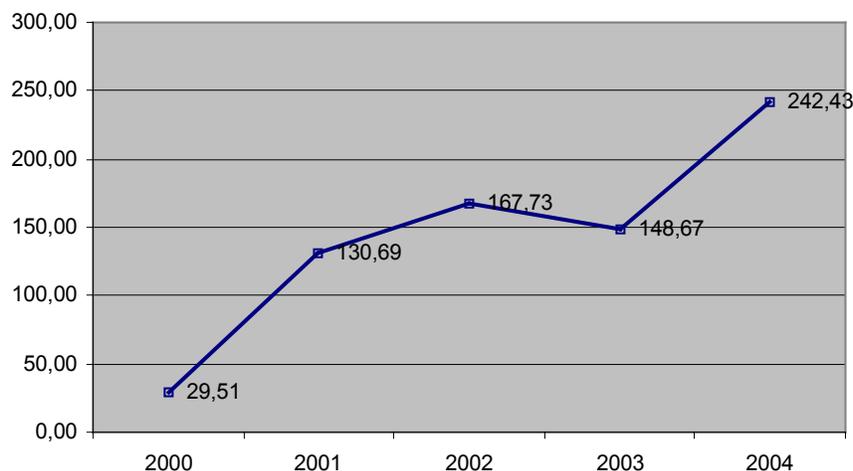
concorrência ou se corresponde a uma política de marketing para melhorar a imagem destas instituições frente à opinião pública.

As instituições financeiras selecionadas, considerando-se bancos comerciais privados, são as seis instituições mais visíveis no cenário nacional como investidoras sociais; segundo a Revista Carta Capital³⁷, todas estão entre as instituições mais admiradas pelo mercado. Juntas, em 2004, chegaram a investir R\$242 milhões, ou cerca de 28% de tudo que é destinado a projetos sociais por empresas privadas, segundo dados da Revista Exame (Gráfico 3 e Tabela 11). Estes R\$242,43 milhões correspondem a cerca de 3,6% do lucro líquido do total dos cinco maiores bancos privados em 2004.

A primeira observação a fazer diz respeito ao efeito da conjuntura econômica: 2000 foi um ano muito bom em termos de taxa de crescimento do PIB, mas o salto em termos de investimento social dos bancos privados ocorre em 2001; em 2003, ano marcado por um desempenho econômico medíocre, houve certo recuo no montante investido; em 2004, ano de forte recuperação da atividade econômica, verificou-se um segundo impulso considerável em termos de recursos destinados para ações sociais no setor financeiro. Contudo, é possível que tenha havido mudanças na forma de contabilização dos investimentos sociais, no período, o que tornaria tal análise distorcida.

³⁷ 1ª: Itaú; 2ª Real ABN Amro Bank; 3ª BankBoston; 4ª Bradesco; 5ª Banco do Brasil; 6ª Citibank; 7ª Unibanco; 8ª Santander Banespa. Em: Revista Carta Capital – *As Mais Admiradas* (sic). Setembro de 2004. pág. 62.

Gráfico 3
Investimentos sociais dos maiores bancos privados no
Brasil (em milhões de R\$)



Dados: Guia de Boa Cidadania Corporativa da Revista Exame (Edições de 2000, 2001, 2002, 2003 e 2004). Nota: valores relativos à soma dos investimentos sociais dos bancos: Real ABN AMRO Bank, Itaú, BankBoston, Bradesco, Santander Banespa e Unibanco.

Tabela 16 – Investimentos sociais dos maiores bancos privados
em relação ao total de investimentos sociais privados no Brasil
2000 a 2004 (em %)

Foco	2000	2001	2002	2003	2004
Educação	4,02%	24,50%	19,75%	26,29%	19,15%
Saúde	0,00%	0,00%	0,21%	0,15%	0,08%
Meio ambiente	2,91%	1,33%	0,10%	0,30%	0,02%
Cultura	6,24%	0,04%	3,05%	0,88%	0,92%
Outros	0,11%	0,09%	1,09%	0,54%	7,26%
Total	13,28%	25,95%	24,19%	28,16%	27,43%

Dados: Guia de Boa Cidadania Corporativa da Revista Exame (Edições de 2000, 2001, 2002, 2003 e 2004). Nota: valores relativos à soma dos investimentos sociais dos bancos: Real ABN AMRO Bank, Itaú, BankBoston, Bradesco, Santander Banespa e Unibanco, dividida pelo total de investimentos relacionados nos *Guias*.

Nos anos iniciais da década atual, aumentou visivelmente a participação dos grandes bancos privados no total dos investimentos sociais realizados por empresas privadas no Brasil: de 13,3% para 27,4%.

Os investimentos em educação chamam a atenção: no ano de 2001, as seis instituições sozinhas se tornaram responsáveis por 24,5% do total de investimentos privados em educação, enquanto em 2004 seus projetos somaram 19,15% do total investido neste campo pelo conjunto de empresas no ano. Nos anos de 2001 e 2003 os investimentos realizados em educação pelas seis instituições em conjunto representaram mais de 90% de seu total investido na área social, enquanto investimentos significativos em 2000, como a cultura e saúde, caíram drasticamente em termos relativos. E note-se que, em 2004, foram contabilizados investimentos volumosos em campos não especificados³⁸.

Tabela 17 – Investimentos sociais dos maiores bancos privados no Brasil, por área de atuação de 2000 a 2004 (em milhões de R\$)

Foco	2000	2001	2002	2003	2004
Educação	8,93	123,38	136,91	138,81	169,19
Meio ambiente	0,00	0,00	1,46	0,79	0,73
Saúde	6,47	6,70	0,68	1,59	0,18
Cultura	13,86	0,18	21,13	4,62	8,14
Outros	0,25	0,43	7,56	2,87	64,20
Total	29,51	130,69	167,73	148,67	242,43

Dados: Guia de Boa Cidadania Corporativa da Revista Exame (Edições de 2000, 2001, 2002, 2003 e 2004). Nota: valores relativos à soma dos investimentos sociais dos bancos: Real ABN AMRO Bank, Itaú, BankBoston, Bradesco, Santander Banespa e Unibanco.

Tabela 18 – Investimentos sociais dos maiores bancos privados no Brasil, por área de atuação, 2000 a 2004 (em %)

Foco	2000	2001	2002	2003	2004
Educação	30,3%	94,4%	81,6%	93,4%	69,8%
Meio amb.	0,0%	0,0%	0,9%	0,5%	0,3%
Saúde	21,9%	5,1%	0,4%	1,1%	0,1%
Cultura	47,0%	0,1%	12,6%	3,1%	3,4%
Outros	0,9%	0,3%	4,5%	1,9%	26,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dados: Guia de Boa Cidadania Corporativa da Revista Exame (Edições de 2000, 2001, 2002, 2003 e 2004). Nota: valores relativos aos investimentos sociais dos bancos: Real ABN AMRO Bank, Itaú, BankBoston, Bradesco, Santander Banespa e Unibanco, relacionados nos *Guias*.

³⁸ As mudanças verificadas nas relações de trabalho vêm modificando de certa forma o relacionamento entre a empresa e seus funcionários, assim como alterando a relação com o sindicato. As novas formas de gestão do trabalho e as novas pautas de negociação coletiva, com o afastamento do Estado da arbitragem da relação capital-trabalho, acabaram abrindo a possibilidade para que alguns bancos incorporassem alguns benefícios acordados no escopo dos investimentos realizados na área social. De qualquer modo, os dados apresentados nas tabelas acima não permitem maiores considerações a este respeito (ver, sobre este tema, o próximo capítulo).

Dentre as seis instituições, os valores investidos divergem significativamente. Entre os anos de 2001 e 2003 o Banco Bradesco foi responsável por mais de 80% dos investimentos do conjunto dos seis bancos, enquanto o Unibanco aumentou sua participação de forma expressiva em 2004. Por sua vez, o Banco Itaú perdeu participação a partir de 2001.

Tabela 19 – Investimentos sociais dos maiores bancos no Brasil
2000 a 2004 (em milhões de R\$)

Banco	2000	2001	2002	2003	2004
ABN AMRO Real	6,38	0,00	3,84	4,08	18,83
Banco Itaú	12,00	14,88	10,22	8,38	13,88
BankBoston	1,36	1,41	3,07	1,47	1,01
Bradesco	1,19	114,40	138,00	123,30	138,30
Santander Banespa	0,00	0,00	0,00	8,80	17,75
Unibanco	8,58	0,00	12,60	2,64	52,67
Total	29,51	130,69	167,73	148,67	242,43

Tabela 20 – Investimentos sociais dos maiores bancos no Brasil divididos
por instituição financeira 2000 a 2004 (em %)

Banco	2000	2001	2002	2003	2004
ABN AMRO Real	21,62%	0,00%	2,29%	2,74%	7,77%
Banco Itaú	40,67%	11,39%	6,09%	5,64%	5,73%
BankBoston	4,61%	1,08%	1,83%	0,99%	0,41%
Bradesco	4,02%	87,54%	82,27%	82,94%	57,05%
Santander Banespa	0,00%	0,00%	0,00%	5,92%	7,32%
Unibanco	29,08%	0,00%	7,51%	1,78%	21,72%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

No caso do setor bancário, portanto, é difícil sustentar que os gastos com ações de responsabilidade social feitos pelos grandes bancos privados no Brasil sejam um componente fundamental na dinâmica de concorrência no setor, ainda que possam aparecer, em um ou outro caso, como estratégia importante de relacionamento com certas comunidades ou como uma política para melhorar a imagem pública da instituição. Em outras palavras, tais ações não parecem ser induzidas pela expectativa de melhorar o desempenho econômico da empresa, uma vez que a elevada lucratividade dos bancos se

apóiam em outros determinantes, e as razões do avanço inegável de uma cultura de responsabilidade social no setor financeiro precisam ser melhor investigadas.

CAPÍTULO 4 – RESPONSABILIDADE SOCIAL NOS BANCOS: ANÁLISE DOS RELATÓRIOS E BALANÇOS SOCIAIS DOS MAIORES BANCOS PRIVADOS NO BRASIL

O objetivo deste capítulo é examinar, em perspectiva comparada, dos dados apresentados nos balanços e relatórios sociais das instituições financeiras contidas no escopo do estudo, bem como ressaltar as dificuldades encontradas na análise em função da disposição das informações. Consideramos todos os princípios relacionados pela *Global Reporting Initiative (GRI)* – ver Anexo – e como estritamente necessários à elaboração dos relatórios sociais publicados pelas instituições financeiras. Tais princípios são mencionados a seguir:

- a) transparência – a completa divulgação dos processos, procedimentos e hipóteses usados na elaboração é essencial para a credibilidade do relatório;
- b) inclusão – o relatório deve conter a opinião das diversas partes interessadas para ganhar consistência e imparcialidade;
- c) verificabilidade – os dados devem ser relatados, compilados, analisados e divulgados de maneira que possamos confirmar sua veracidade;
- d) abrangência e relevância – toda informação relevante ao desempenho econômico, ambiental e social da organização relatora deve ser apresentada no relatório de maneira consistente;
- e) contexto da sustentabilidade – a organização deve colocar seu desempenho num contexto mais amplo que permita conferir significado aos seus resultados;
- f) exatidão – as informações devem ser exatas de forma a permitir que interpretações confiáveis sejam realizadas, exibindo margem de erro quando a completa exatidão não for possível;
- g) neutralidade – os relatórios devem evitar distorções, fornecendo informações justas e objetivas em relação ao desempenho da organização;
- h) comparabilidade – os relatórios devem ser elaborados segundo padrões que permitam comparar as informações com as de outros relatórios (anteriores ou não) da mesma organização, bem como de outras organizações;

- i) clareza – as organizações relatoras devem ter em mente as diferentes necessidades e níveis de conhecimento das partes interessadas, disponibilizando informações de maneira a atender o maior número possível de usuários e garantir nível satisfatório de detalhamento;
- j) periodicidade – as informações devem ter periodicidade, de modo a permitir comparações.

Estes dez princípios guiarão a análise dos relatórios sociais referentes aos ano de 2004, publicados pelas instituições bancárias selecionadas. *Pari passu* a este processo de análise observamos os pontos que eventualmente comprometem a interpretação e a comparabilidade dos dados entre os diversos relatórios.

A primeira seção deste capítulo trata da forma como é feita a distribuição do valor adicionado, especialmente entre funcionários, governo e acionistas. No segundo tópico abordamos os denominados “indicadores de corpo funcional”, que compreendem a análise da distribuição dos funcionários segundo gênero, raça, idade, tempo de casa, escolaridade, lotação funcional e ocupação. Neste item os indicadores são analisados de forma isolada, enquanto no terceiro tópico são observados de forma combinada. No quarto tópico destacamos outros indicadores, que aparecem de forma menos sistemática nos balanços sociais e permitem menos associações entre si. São indicadores que dizem respeito ao número de portadores de deficiência contratados pelas instituições, número de acidentes de trabalho ocorridos com funcionários da instituição, dados sobre admissões e demissões, número de funcionários sindicalizados, terceirizados, estagiários, *trainees* e adolescentes contratados pela Lei do Aprendiz. No quinto ponto abordamos os números relativos ao Investimento Social Interno, enquanto o Investimento Social Externo é examinado no sexto tópico. Por último, são apresentadas observações relativas às questões metodológicas levantadas durante o processo de análise.

4.1. Distribuição de valor adicionado

A Distribuição do Valor Adicionado (DVA) demonstra a forma como a riqueza gerada pela empresa é distribuída entre os diversos interessados e responsáveis pela sua geração.

Segundo o Dieese, do ponto de vista macroeconômico o Valor Adicionado está ligado à apuração do produto nacional; do ponto de vista microeconômico, entretanto, significa “o quanto de riqueza ela (*a empresa*) pode agregar aos insumos de sua produção que foram pagos a terceiros, inclusive os valores relativos a depreciação” (DIEESE: 2004a:16). Já de forma contábil, o Valor Adicionado (VA) é a diferença entre o valor das vendas e os insumos pagos a terceiros mais as depreciações. Intuitivamente podemos entender o valor adicionado como o valor que foi agregado a um bem em determinada etapa do processo produtivo. Devemos considerar que a demonstração de valor adicionado é diferente da demonstração de resultados, sendo esta última ligada essencialmente ao lucro líquido da empresa. No caso das instituições financeiras, o valor adicionado leva em conta:

VA = Resultado bruto da intermediação financeira + outras receitas/despesas + bens e serviços adquiridos de terceiros

Segundo o Dieese, no caso dos relatórios sociais divulgados pelas instituições financeiras, a definição de valor adicionado distribuído entre acionistas, governo e funcionários é a mesma de Resultados. Consideramos que as diferenças entre as notas explicativas e as nomenclaturas adotados nos relatórios sociais é um empecilho à interpretação dos dados, contrariando os princípios estabelecidos pela GRI, especialmente no que diz respeito à clareza, transparência e verificabilidade. Considerando-se que o “valor adicionado” tem natureza contábil, além de macro e microeconômica, deveria ser dispensável que os leitores leigos precisassem se remeter a manuais ou mesmo aos balanços ou demonstrações financeiras publicados pelas empresas para conseguir o detalhamento da natureza de tal conta³⁹.

³⁹ No caso dos relatórios sociais do Bradesco e da Febraban não encontramos notas explicativas que descrevam o valor adicionado. No relatório social do ABN AMRO Real, entretanto, a informação sobre o valor adicionado que consta é a seguinte (pág. 75): Valor adicionado a distribuir = VA líquido produzido pela entidade + VA recebido em transferência; daí, temos que VA líquido produzido pela entidade = VA bruto – retenções. Ainda, VA bruto = receitas – despesas de intermediação financeira – insumos adquiridos de terceiros. No caso do Santander Banespa, um quadro explicativo mostra a dedução do Valor Adicionado, que se resume em: Valor adicionado a distribuir = receita bruta – bens e serviços adquiridos de terceiros – retenções + transferências (resultado de equivalência patrimonial). No relatório social do Unibanco, o Valor adicionado equivale a: Resultado da intermediação financeira + receita da prestação de serviços – outras receitas e despesas. No caso do Banco Itaú, o valor adicionado a distribuir é: Resultado da intermediação financeira + Resultado das operações com seguros + outras receitas/despesas operacionais.

De acordo com o modelo de balanço social do Ibase⁴⁰, a DVA consta como “informação relevante quanto ao exercício da cidadania empresarial” (item 6). Segundo a GRI, as informações relativas à distribuição dos resultados não aparecem como um indicador propriamente dito, estando relacionadas de forma dispersa entre alguns dos indicadores de impacto econômico direto (EC5, EC6, EC7, EC8). Considerando que todas as instituições seguem aproximadamente o modelo do Balanço Social do Ibase, também faremos uso de tal modelo para embasar nossas considerações.

Com relação à falta de rigor no tratamentos dos números, observamos que não há paralelismo quanto às demonstrações no que diz respeito às divisões e subdivisões (enquanto a Febraban e o Unibanco fazem suas demonstrações em milhões de Reais, as demais instituições o fazem em mil R\$ – o que significa perda de dados em se tratando de números vultosos acerca das primeiras instituições). No caso do Banco Santander (pág. 64) há inclusive um quadro com indicadores econômicos cujos valores estão em milhões de Euros sem nenhuma correspondência com o Real através de referência à cotação da moeda. Sob outro aspecto, foram observadas duas situações em que não havia exatidão nas somas: no relatório social da Febraban (pág. 17), a soma dos resultados a serem distribuídos excede em R\$1 milhão o valor correto, enquanto no relatório do Banco Santander a distribuição do valor adicionado não confere 100%, o que significa uma inexatidão de R\$458.815,30⁴¹. Entendemos que as dízimas devem ser trabalhadas de forma a configurar somas corretas, sejam relativas aos valores em R\$ ou percentuais, de modo a inibir desconfianças acerca da veracidade dos dados.

Com relação ao paralelismo, constatamos que os relatórios sociais não apresentam as informações rigorosamente da mesma forma. É praxe mostrar o valor adicionado distribuído entre recursos humanos, governo e acionistas – esta é a principal divisão, derivada do modelo do IBASE. Entretanto, o relatório social da Febraban tem uma apresentação mais completa destas informações, dividindo o valor adicionado da seguinte forma:

Para os funcionários:

⁴⁰ Modelo disponível em <<http://www.ibase.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>>. Acesso em 08 de dezembro de 2005.

⁴¹ Para conferir exatidão, a distribuição dos resultados relativos aos Recursos Humanos foi diminuída em 0,01% (originalmente o percentual que era de 44,14% passou a ser de R\$44,13%, eliminando a diferença de R\$458.815,30).

- a) salários e honorários;
- b) encargos sociais;
- c) benefícios
- d) participações (de funcionários e minoritários);

Para o governo:

- a) despesas tributárias ;
- b) imposto de renda e contribuição social;
- c) INSS sobre o salário;

Para acionistas:

- a) dividendos distribuídos;
- b) lucro retido;
- c) prejuízo

Nenhuma das instituições segue o padrão da Febraban desmembrando o Valor Adicionado aos funcionários e governo, o que diminui o grau de liberdade para análise da informação. Em relação aos recursos destinados aos acionistas, a falta de paralelismo também existe, mas em função especialmente dos diversos desmembramentos. A parte destinada aos acionistas costuma estar dividida entre uma primeira, relativa aos recursos destinados exclusivamente à remuneração dos acionistas, e segunda, que no caso do Itaú e ABN AMRO Real é “reinvestimento”, no caso do Bradesco e Unibanco é “retido”, e no caso do Santander não existe (tudo fica na categoria “acionistas”). Por força da ausência de paralelismo, os relatórios serão analisados essencialmente nas categorias analíticas “governo”, “recursos humanos” e “líquido para acionistas”, a fim de manter uma mesma linha de raciocínio.

Segundo o Dieese (2004a, pág. 20), o valor adicionado bruto aumentou aproximadamente 59,39% no período de 1999 a 2003; quanto ao valor adicionado por bancário a variação foi de 54,46% no período, enquanto o número de funcionários teve um aumento de apenas 1,33% nestes anos. Juntas as cinco instituições privadas respondem por 45,66% do total do valor adicionado distribuído no sistema bancário, segundo dados da Febraban. O Banco Itaú ocupa a primeira posição dentre as cinco instituições, respondendo por 14,25% do Valor Adicionado distribuído no universo bancário, posição que se assemelha ao desempenho do banco em termos de lucros líquidos.

Tabela 21 – Valor adicionado total distribuído pelos 5 maiores bancos frente ao total distribuído no universo bancário em 2004

Instituição	Valor adicionado a ser distribuído (em R\$)	Distribuição Percentual
Febraban	77.332.000.000,00	-
Banco Itaú	11.021.341.000,00	14,25%
Bradesco	10.207.220.000,00	13,20%
Banco Real	4.852.478.000,00	6,27%
Unibanco	4.639.000.000,00	6,00%
Santander	4.588.153.000,00	5,93%

Tabela 22 – Distribuição percentual de Valor Adicionado das maiores instituições financeiras privadas no Brasil em 2004

Distribuição de resultados		Febraban	Itaú	Santander	Unibanco	ABN AMRO Real	Bradesco
1.	Valor adicionado a ser repartido	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
1.1	Recursos humanos (RH)	43,95%	30,50%	44,13%	40,80%	45,04%	39,10%
1.2	Governo	25,94%	34,77%	19,57%	31,50%	28,59%	30,90%
1.3	Líquido para acionistas	30,11%	34,72%	36,29%	27,70%	26,37%	30,00%
1.4	Outros	-	-	0,01%	-	-	-

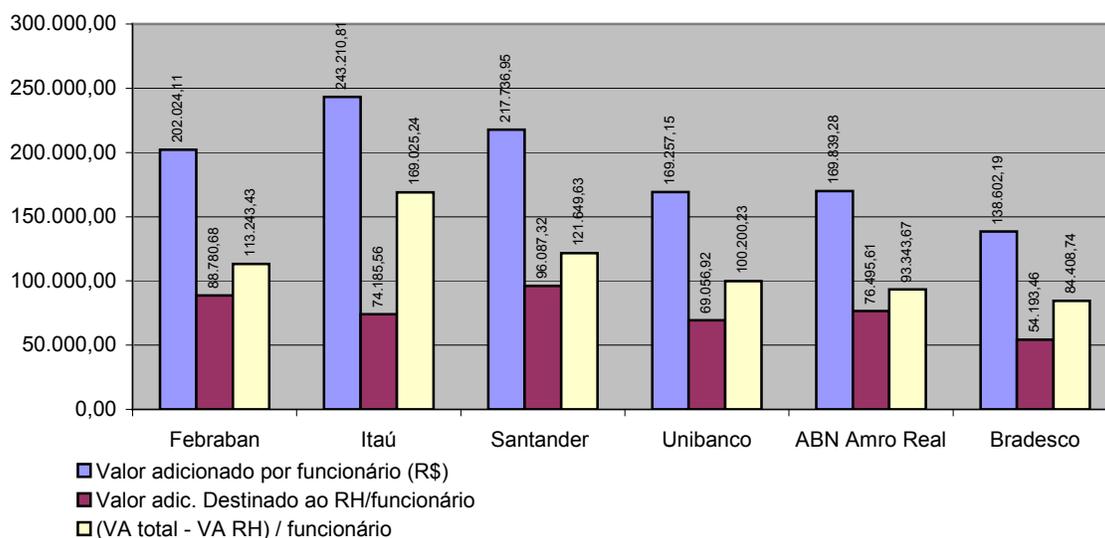
Em média, o setor bancário destina a maior parte do valor adicionado a distribuir aos funcionários: 43,95%. Os bancos Santander e ABN AMRO Real tiveram percentuais maiores que a média do setor, destinando entre 44% e 45% ao RH, aproximadamente. O banco Itaú diverge bastante das demais instituições quanto à distribuição: embora ocupe o primeiro lugar no ranking de valor adicionado total a ser distribuído, o Itaú está na última posição quanto ao percentual de valor adicionado destinado aos seus funcionários, com um percentual de aproximadamente 30%.

Tabela 23 – Distribuição de Valor Adicionado das maiores instituições financeiras privadas no Brasil em 2004 (em mil R\$, valores correntes)

Indicadores de distribuição de resultados (DVA)		Febraban	Banco Itaú	Santander	Unibanco	ABN AMRO Real	Bradesco
1.	Valor adicionado a ser repartido	77.332.000,00	11.021.341,00	4.588.153,00	4.639.000,00	4.852.478,00	10.207.220,00
1.1	Recursos humanos (RH)	33.984.000,00	3.361.793,00	2.024.751,92	1.892.712,00	2.185.556,09	3.991.023,00
1.1.1	Salários e honorários	19.643.000,00	-	-	-	-	-
1.1.2	Encargos sociais	9.496.000,00	-	-	-	-	-
1.1.3	Benefícios	3.165.000,00	-	-	-	-	-
1.1.4	Participações (funcionários e minoritários)	1.680.000,00	-	-	-	-	-
1.2	Governo	20.060.000,00	3.832.395,00	897.901,10	1.461.285,00	1.387.323,46	3.154.030,98
1.2.1	Despesas tributárias	7.721.000,00	-	-	-	-	-
1.2.2	Imposto de renda e contribuição social	5.217.000,00	-	-	-	-	-
1.2.3	INSS sobre o salário (22,5%)	7.122.000,00	-	-	-	-	-
1.3	Líquido para acionistas	23.288.000,00	3.827.153,00	1.665.040,72	1.285.003,00	1.279.598,45	3.062.166,00
1.3.1	Dividendos distribuídos	6.055.000,00	1.370.056,00	-	528.846,00	203.318,20	1.326.938,00
1.3.2	lucro retido	18.166.000,00	-	-	756.157,00	-	1.735.227,00
1.3.3	Prejuízo	-933.000,00	-	-	-	-	-
1.3.4	Reinvestimento	-	2.457.097,00	-	-	1.076.279,62	-
1.4	Outros (em R\$)	-	-	458.815,30	-	-	-
2.	Número de funcionários	382.786	45.316	21.072	27.408	28.571	73.644
3.	Valor adicionado por funcionário (em R\$)	202.024,11	243.210,81	217.736,95	169.257,15	169.839,28	138.602,19
4.	Valor adic. Destinado ao RH/funcionário (em R\$)	88.780,68	74.185,56	96.087,32	69.056,92	76.495,61	54.193,46
5.	Diferença entre VA total e VA RH / func. (em R\$)	113.243,43	169.025,24	121.649,63	100.200,23	93.343,67	84.408,74

O Banco Itaú tem o maior valor adicionado por funcionário dentre as cinco instituições: cada funcionário é responsável por cerca de R\$243 mil, enquanto a média do setor gira em torno de R\$200 mil. É neste banco que também existe a maior diferença entre o valor adicionado total e aquele destinado ao RH *per capita*: o valor adicionado destinado ao RH por funcionário no Itaú é de aproximadamente R\$74 mil, enquanto a média do setor bancário é de R\$88,7 mil. A diferença entre o que cada funcionário gera e recebe é de cerca de R\$169 mil, enquanto no universo bancário é de aproximadamente R\$113 mil.

Gráfico 4 – Total de VA gerado frente ao total de VA destinado ao RH (por funcionário, em R\$, valores correntes de 2004)



Fonte: Febraban

4.2. Indicadores de corpo funcional – análise de indicadores na forma isolada

Os chamados “indicadores de corpo funcional” são aqueles relativos à composição e diversidade entre os funcionários da empresa, especialmente no que diz respeito a gênero, cor/raça, idade, ocupação, nível de instrução e tempo de empresa.

O primeiro quesito a ser analisado quanto à diversidade da estrutura funcional foi o *gênero*; em todos os relatórios há informações que permitem chegar ao número ou ao percentual de homens e mulheres que trabalham nas empresas; em alguns casos só consta o número de mulheres trabalhadoras, mas uma vez que os balanços sociais tem o número total de funcionários, através de uma subtração se chega ao número de homens.

Segundo o Dieese (2001, pág. 17), a partir de estimativas, 47,2% da População em Idade Ativa (PIA) é composta por homens, enquanto 52,8% são mulheres; já no que diz respeito à População Economicamente Ativa (PEA), 55,7% são homens enquanto 44,3% são mulheres. Esta relação entre PEA e PIA já denota uma dificuldade de acesso das mulheres ao mercado de trabalho: elas são 52,8% do universo em idade ativa, mas 44,3% do universo que realmente está inserido ao mercado de trabalho (um *gap* de 8,5%). No universo

bancário a representação das mulheres é um pouco superior à ocorrida na PEA, mas menor que a da PIA: segundo dados da Febraban, 46,30% do universo de bancários são mulheres, enquanto na PEA e PIA os percentuais são de 44,3% e 52,8% respectivamente. Dentre os bancos contidos no escopo deste trabalho, observamos que o Unibanco é a instituição com o maior percentual de mulheres: 56,92% de seu universo de funcionários, enquanto o Bradesco tem o menor percentual (46,06% do total de seus funcionários). Estes números, entretanto, não são suficientes para analisar as condições em que as mulheres se inserem no mercado de trabalho bancário; o fato de serem, em média, 46,30% do total de funcionários do universo bancário mostra que, a grosso modo, as desigualdades de acesso ao mercado de trabalho como um todo são repetidas no universo bancário – estatisticamente, as mulheres estariam em condição de igualdade em relação aos homens se representassem 52,8% do total de funcionários nos bancos, que é o percentual de mulheres em idade ativa; o Unibanco e o Itaú superam este número. Mas consideramos que, analisando somente o número de mulheres e homens não conseguimos observar se estas mulheres se inserem e mantêm no universo bancário da mesma forma que os homens – motivo pelo qual os indicadores de gênero serão conjugados a outros, como por exemplo de ocupação. E devemos mencionar que nenhum dos relatórios sociais ressaltou os percentuais de homens e mulheres na PEA ou PIA, ou qualquer outro indicador que pudesse ser colocado à frente do universo bancário de modo a promover uma comparação e dar real significado às informações constantes nos relatórios e balanços sociais.

Tabela 24 – Composição do corpo funcional das instituições bancárias segundo gênero

Gênero	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %	Bradesco	Bradesco %
Número de homens	205.556	53,70%	21.287	46,97%	10.565	50,14%	11.806	43,08%	13.983	48,94%	39.726	53,94%
Número de mulheres	177.230	46,30%	24.029	53,03%	10.507	49,86%	15.602	56,92%	14.588	51,06%	33.918	46,06%
Total	382.786	100,00%	45.316	100,00%	21.072	100,00%	27.408	100,00%	28.571	100,00%	73.644	100,00%

Se no caso da diversidade sexual pura e simples foi possível compatibilizar os dados, no caso da *diversidade racial* as informações tem sua comparabilidade comprometida. Os relatórios sociais do ABN AMRO Real e Itaú são os que trazem informações mais completas, dividindo seu corpo funcional entre amarelos, brancos, índios, pardos e pretos;

no caso do ABN AMRO Real estas informações ainda se subdividem por gênero e estrutura funcional. No relatório social do Unibanco, não há nenhuma referência à raça – nem mesmo no Balanço Social que, segundo o modelo do Ibase, deveria mencionar o número de negros que trabalham na empresa. No relatório social do Santander, a situação não é diferente; a única menção à diversidade racial está no item do balanço social, em função de estar seguindo o modelo do Ibase – entretanto a informação está em branco. No relatório do Bradesco consta somente o número de negros que trabalham na empresa (bem como o percentual de cargos de chefia ocupado por eles). No caso da Febraban a disposição da informação prejudicou a análise do próprio relatório, além de inibir a comparação entre os dois outros bancos que disponibilizaram a informação: neste caso, a Febraban dividiu o corpo funcional do universo bancário entre amarelos, índios, pretos e pardos (estes dois últimos estão juntos na mesma categoria, dos negros). Ou seja, se antes era possível analisar o número de pretos e pardos separadamente, a comparação com o total do universo bancário foi impossibilitada. Observando a classificação racial da Febraban, temos na página 35 um gráfico com os seguintes números:

- Mulheres indígenas = 0,08%;
- Homens indígenas = 0,13%;
- Mulheres amarelas = 1,29%;
- Homens amarelos = 4,34%;
- Mulheres negras (pretas e pardas) = 1,15%;
- Homens negros (pretos e pardos) = 1,15%

Estes itens, juntos, totalizam 8,14% do universo de funcionários, o que significa a ausência da tipificação de 91,86%. Como não há informações sobre a proporção de homens brancos e mulheres brancas (a raça faltante), consideramos para o universo bancário que os 91,86% faltantes correspondem aos brancos e, ainda, que a divisão entre homens e mulheres brancos segue a mesma proporção existente entre homens e mulheres no total; desta forma, se as mulheres são 46,3% do total de funcionários, supusemos que as mulheres brancas sejam $0,9186 \times 0,463$, o que resultou em uma estimativa de 42,53% para este grupo. Para o caso dos homens, que são 53,7% do total, a estimativa seria de $0,9186 \times 0,537$, o que resultam em estimados 49,33% de homens brancos. Desta forma esperamos poder manter, estimadamente, a comparabilidade das informações que ficou comprometida pela supressão

do referido dado. Colocamos os dados em números absolutos, na forma como eles apareceram nos relatórios sociais, mas dividimos percentualmente somente entre dois grupos, de “negros ou pardos” e “brancos ou índios ou amarelos”. Em nenhum dos relatórios ou balanços sociais há dados universais (como derivados da PEA, por exemplo) aos quais os dados institucionais possam ser comparados, resultando em um referencial para os números divulgados pelos bancos.

Tabela 25 – Composição do corpo funcional das instituições financeiras segundo raça

Raça	Febraban	Febraban %	Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	Real ABN AMRO	Real ABN AMRO %	Bradesco	Bradesco %
Amarelos	21.551	5,63%	1.042	2,30%	-	-	-	-	1.106	3,87%	68.073	92,44%
Branco	351.627	91,86%	35.936	79,30%	-	-	-	-	24.611	86,14%		
Índios	804	0,21%	91	0,20%	-	-	-	-	34	0,12%		
negros ou pardos	8.804	2,30%	4.260	9,40%	-	-	-	-	2.820	9,87%	5.571	7,56%
Outros			3.988	8,80%	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	382.786	100,00%	45.316	100,00%	21.072	100,00%	27.408	100,00%	28.571	100,00%	73.644	100,00%

Comparando os dados, constatamos que a existência dos negros e/ou pardos no mercado de trabalho bancário chama a atenção significativamente. Segundo o Dieese (2001), os negros ou pardos são 41,3% da População em Idade Ativa, e 41,7% da População Economicamente Ativa; entretanto, a média de negros ou pardos no setor bancário, segundo a Febraban, é de 2,3% do universo bancário. Nos dois bancos pesquisados em que os dados apareceram (ABN AMRO Real e Itaú) o número de negros ou pardos, quando apareceu nos balanços e relatórios sociais, não ultrapassou 10% do total de funcionários em cada uma das instituições; o banco que emprega o maior número de negros, segundo dados internos, é o ABN AMRO Real, com 9,87% de seu corpo funcional. Embora esta situação seja alarmante, o indicador da raça, assim como do gênero, isoladamente não corresponde à real situação dos empregados, havendo a necessidade de conjugá-los a outros indicadores – o que será feito a posteriori.

No caso da composição funcional segundo *grupos etários*, as informações foram dispostas entre os balanços sociais de forma a praticamente inviabilizar qualquer comparação entre as diversas instituições. Reunindo as informações a partir dos diversos balanços e relatórios sociais, temos as seguintes classificações etárias, *ipsis literis*:

Tabela 26 – Diversas classificações etárias disponíveis nos relatórios sociais

Instituição	Febraban	Itaú	Santander	Unibanco	ABN Amro Real	Bradesco
Grupos etários propostos	16 - 17 anos	até 19 anos	Consta somente o número de empregados acima de 45 anos	Até 19 anos	de 14 a 19 anos	Consta somente o número de empregados acima de 45 anos
	18 - 25 anos	> 20 até 29 anos		de 20 a 29 anos	de 20 a 29 anos	
	26 - 35 anos	> 30 até 39 anos		de 30 a 39 anos	de 30 a 39 anos	
	36 - 45 anos	> 40 até 49 anos		de 40 a 49 anos	de 40 a 44 anos	
	46 - 55 anos	> 50 anos		50 anos ou mais	de 45 a 49 anos	
	56 - 60 anos	<i>No balanço social consta isoladamente o número de empregados acima de 45 anos</i>		<i>No balanço social consta isoladamente o número de empregados acima de 45 anos</i>	com 50 anos ou mais	
	Acima de 60 anos					

Como é possível observar, não há paralelismo na demonstração das informações. No caso do relatório social da Febraban, é surpreendente que logo a instituição representativa da categoria (que publica relatórios sociais desde 1993) seja a que mais se distancia das instituições financeiras na forma como expõe seus dados. Se o Itaú, o Unibanco e o ABN AMRO Real possibilitam a grosso modo a compatibilização das faixas etárias, o relatório social da Febraban torna impossível a análise comparada porque adota intervalos completamente diferentes dos demais.

Analisando com rigor os intervalos propostos no relatório social da Febraban, constatamos que, se a última categoria se qualifica como “acima de 60 anos” (partindo da premissa que as idades sejam valores discretos, em anos, e não em dias), para que o intervalo ganhe continuidade é preciso que todos sejam preenchidos com sinais de “maior ou igual”, no caso do intervalo inferior, e “menor ou igual”, para os intervalos superiores. O mesmo vale para os intervalos colocados nos relatórios do Itaú, Unibanco e ABN AMRO Real.

Devemos considerar que, embora os intervalos propostos nos relatórios sociais não tenham nenhuma compatibilidade entre si, os bancos Itaú e Unibanco tem em seus balanços sociais o número de empregados acima de 45 anos como categoria isolada, visto que seguem o modelo do Ibase. Consideramos também que é possível somar as duas últimas classes no relatório do ABN AMRO Real para resultar no número de empregados maior que 45 anos. Desta forma, conseguimos comparar todos os bancos quanto ao intervalo de empregados nesta faixa. Já no caso da Febraban é preciso estimar este número através de interpolação, pois o intervalo é colocado para o número de empregados com idade igual ou superior a 46 anos.

Tabela 27 – Número de funcionários com idade acima de 45 anos e seu percentual em relação ao total de funcionários

Idade	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %	Bradesco	Bradesco %
inferior ou igual a 45 anos	312.200	81,56%	39.020	86,11%	16.248	77,11%	25.514	93,09%	24.942	87,30%	68.077	92,44%
superior a 45 anos	70.586	18,44%	6.296	13,89%	4.824	22,89%	1.894	6,91%	3.629	12,70%	5.567	7,56%
Total	382.786	100,00%	45.316	100,00%	21.072	100,00%	27.408	100,00%	28.571	100,00%	73.644	100,00%

De acordo com dados do Dieese⁴² para as seis principais regiões metropolitanas do país, estimamos que aproximadamente 25,3% dos empregados (considerando todos os setores) tem 45 anos ou mais. A média do setor bancário, de acordo com dados da Febraban é de 18,44%; dentre os bancos pesquisados o maior percentual de trabalhadores com 45 anos ou mais é do Santander Banespa, com 22,89%, certamente porque incorporou um banco estatal onde as situações de desigualdade são menos agudas. Os menores percentuais de trabalhadores com menos de 45 anos estão no Unibanco e Bradesco.

O próximo ponto a ser analisado é a distribuição dos empregados segundo o *tempo de banco*. O Bradesco não tem nenhuma referência ao tema em seus relatórios ou balanço social. No caso da Febraban e das demais instituições, os relatórios sociais trazem dados completos e compatíveis acerca do tempo de casa dos funcionários. A ressalva a ser feita diz respeito à nomenclatura empregada no relatório social da Febraban – novamente um problema no estabelecimento dos intervalos entre classes. Em seu relatório social a Febraban coloca as classes da seguinte forma:

- até 5 anos;
- de 5 a 10 anos;
- de 10 a 20 anos;
- mais de 20 anos.

É necessário que os intervalos sejam contínuos. Considerando que a última classe considera os funcionários com mais de 20 anos, os intervalos devem ser:

- até 5 anos (inclusive);

⁴² DIEESE (2001, tab. 11). Nos dados do Dieese a última faixa de distribuição etária contém os empregados com 40 anos ou mais, motivo pelo qual foram interpolados para se estimar o percentual de empregados com 45 anos ou mais.

- de 6 a 10 anos (inclusive);
- de 11 a 20 anos (inclusive);
- mais de 20 anos.

Desta forma os intervalos se tornam contínuos e se compatibilizam aos determinados pelo Itaú, ABN AMRO Real e Unibanco, que disponibilizaram a informação. Colocados da forma como constam no relatório, a informação pode dar a entender que tanto a primeira classe quanto a segunda incluem a idade de 5 anos, e tanto a segunda quanto a terceira incluem o intervalo de 10 anos.

Tabela 28 – Número de funcionários segundo tempo de banco

Tempo de banco	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %	Bradesco	Bradesco %
até 5 anos	137.803	36,00%	14.320	31,60%	8.724	41,40%	15.623	57,00%	13.828	48,40%	-	-
de 6 a 10 anos	32.537	8,50%	6.072	13,40%	1.033	4,90%	4.111	15,00%	5.143	18,00%	-	-
de 11 a 20 anos	123.640	32,30%	16.722	36,90%	7.038	33,40%	5.756	21,00%	6.514	22,80%	-	-
mais de 20 anos	88.806	23,20%	8.202	18,10%	4.278	20,30%	1.919	7,00%	3.086	10,80%	-	-
Total	382.786	100,00%	45.316	100,00%	21.072	100,00%	27.408	100,00%	28.571	100,00%	73.644	100,00%

A maior parte dos funcionários está na primeira e terceira faixas de tempo de casa: até cinco anos e entre 10 e 20 anos. Tanto o Unibanco como o ABN AMRO Real tem, percentualmente, um número maior de funcionários na primeira faixa, ambos acima da média do setor segundo a Febraban. Já na segunda faixa, com exceção do Santander, todos os bancos estão acima da média do setor, que é de 8,5%. Provavelmente os menores percentuais de trabalhadores entre 6 e 10 anos de casa do Santander e da Febraban estejam determinados pelos bancos públicos (o Banespa no caso do Santander), onde os funcionários concursados impedem em certa medida o total enquadramento ao perfil dos bancos privados. Enquanto a média de trabalhadores com mais de 20 anos de casa é de 23,20% em todo o setor bancário, no Unibanco este percentual é de apenas 7% enquanto no Santander. A reestruturação bancária que impulsionou as demissões de trabalhadores mais velhos, tornando os bancos cada vez mais jovens, influi imediatamente na primeira faixa, com o aumento do número de trabalhadores com até 5 anos de casa, diminui o percentual da segunda, mas ainda não tem efeitos significativos nas últimas faixas, pois a situação

adquirida do passado nos bancos públicos ou mistos talvez ainda não tenha sido resvalada (nem mesmo pelos Planos de Demissão Voluntária).

Quanto ao quesito *grau de instrução*, somente o Bradesco não apresentou dados em seu relatório social, enquanto todas as demais instituições apresentaram dados compatíveis.

Tabela 29 – Composição do corpo funcional das instituições financeiras segundo escolaridade

Escolaridade	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %	Bradesco	Bradesco %
ensino fundamental	11.866	3,10%	2.220	4,90%	232	1,10%	822	3,00%	0	0,00%	-	-
ensino médio	189.862	49,60%	21.299	47,00%	6.174	29,30%	14.800	54,00%	16.343	57,20%	-	-
ensino superior	146.224	38,20%	16.948	37,40%	12.875	61,10%	9.319	34,00%	10.143	35,50%	-	-
pós graduação, mestrado, doutorado	34.834	9,10%	4.849	10,70%	1.791	8,50%	2.467	9,00%	2.086	7,30%	-	-
Total	382.786	100,00%	45.316	100,00%	21.072	100,00%	27.408	100,00%	28.571	100,00%	-	-

Em 2000 constatamos que, para todo os setores, a média de empregados com somente o primeiro grau é de 40,71%, com o segundo grau é de 35,54%, e com o nível superior é de 23,68%⁴³. No caso do setor bancário, segundo o Dieese⁴⁴, em 1979 cerca de 13% dos bancários tinham curso superior completo, e aproximadamente 40% concluíram somente o primeiro grau; em 1996 os percentuais já eram de 34,08% e 10,73% respectivamente. Já no ano de 2004 os dados do relatório social da Febraban demonstram que 38,20% dos bancários tem curso superior; em todos os bancos que apresentaram estes dados em seus relatórios sociais os percentuais de profissionais com curso superior são maiores que os do mercado de trabalho como um todo; a média dos quatro bancos é de 42% de seu quadro funcional com curso superior.

Do ponto de vista da *lotação dos funcionários, cargos ocupados, funções desempenhadas*, há alguns indicadores que devem ser apurados nos relatórios sociais. A Febraban dividiu o corpo funcional do universo bancário em quatro categorias quanto à sua lotação: trabalhadores que ficam no “atendimento remoto” (fora das agências), na “infra-estrutura de apoio” (contabilidade, processamento de dados, serviços administrativos, etc), “órgãos de

⁴³ Dieese, 2001, tabela 12. Todas as menções a este estudo considerando as seguintes capitais e regiões metropolitanas: São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Porto Alegre, Salvador e Distrito Federal. Foram considerados na primeira categoria trabalhadores com primeiro grau completo, na segunda categoria o segundo grau completo ou incompleto, e na terceira categoria o curso superior completo ou incompleto.

negócios centralizados” (câmbio, open market, repasses, etc) e “agências, PABs e PAPs⁴⁵”. Esta classificação, entretanto, não é utilizada por nenhuma das instituições bancárias em seus relatórios sociais ou nos balanços.

Tabela 30 – Classificação do corpo funcional do universo bancário segundo lotação de acordo com a Febraban

Lotação	Febraban	% Febraban
Atendimento remoto	11.101	2,90%
Infra-estrutura de apoio	62.777	16,40%
Agências, PABs e PAPs	285.176	74,50%
Órgãos de negócios centralizados	23.733	6,20%
Total	382.786	100,00%

No que diz respeito à ocupação de cargos pelos bancários, a divisão mais comum está entre os cargos operacionais, administrativos, técnicos ou especialistas, de gerência ou direção. Segundo o Dieese⁴⁶, no período de 1979 a 1993 a proporção de caixas se manteve relativamente estável, ocupando cerca de 15% neste último ano, enquanto o número de escriturários caiu mais do que pela metade no período (passando de 58% em 1979 para 27% em 1993).

Tabela 31 – Distribuição do corpo funcional segundo cargos ocupados (2004)

Ocupação	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %	Bradesco	Bradesco %
Operacional	-	-	-	-	5.605	26,60%	-	-	16.185	56,65%	-	-
Administrativo	-	-	17.220	38,00%	6.174	29,30%	-	-	7.875	27,56%	-	-
Técnicos/especialistas	-	-	22.658	50,00%	7.754	36,80%	-	-	3.938	13,78%	-	-
Gerência	-	-	5.393	11,90%	1.370	6,50%	-	-	437	1,53%	-	-
Direção	-	-	45	0,10%	169	0,80%	-	-	136	0,48%	-	-
Total	-	-	45.316	100,00%	21.072	100,00%	-	-	28.571	100,00%	-	-

No caso do banco Itaú, os números correspondente ao pessoal operacional e administrativo estão somados, e para o Unibanco e Bradesco os dados sobre alocação de cargos não estão disponíveis. A partir da informação disponibilizada pelos balanços sociais percebemos que o percentual de profissionais em cargo de direção é extremamente pequeno – dadas as peculiaridades da organização bancária. Chama a atenção o alto percentual de profissionais

⁴⁴ In: *Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos*. Disponível em <www.dieese.org.br>. Acesso em 13 de Setembro de 2004.

⁴⁵ Postos de Atendimento Bancário (PABs) e Postos de Arrecadação e Pagamento (PAPs).

alocados em cargos técnicos ou especialistas do banco Itaú, com 50% do total de funcionários.

Há um detalhe que consideramos importantíssimo no que diz respeito ao relatório da Febraban: não foram disponibilizados o número ou o percentual de profissionais segundo os cargos que ocupam diante do total de funcionários. O agravante desta situação é o fato de que a Febraban é a única instituição que dividiu que conjugou parte dos indicadores de corpo funcional na alocação nos cargos. Neste relatório estão considerados para os cargos de direção, gerência, supervisão⁴⁷ e funcionais; :

- a) divisão segundo gênero;
- b) divisão segundo a classificação etária e;
- c) demissões e admissões (divididas ainda entre homens e mulheres);

Do ponto de vista prático, de acordo com os dados fornecidos temos condições de saber que no universo bancário, por exemplo:

- a) 50,2% do total de cargos funcionais é ocupado por mulheres;
- b) 21,5% do total de cargos funcionais pertence a profissionais entre 18 e 25 anos;
- c) 51,3% das demissões em cargos funcionais é relativa aos homens e;
- d) 48,3% das admissões em cargos funcionais é relativa aos homens.

Mas qual é o percentual de bancários em cargos funcionais frente ao total de funcionários? Este dado não está disponível no relatório em questão (assim como os percentuais relativos aos cargos de direção, gerência e supervisão). Ou seja, embora tenhamos vários dados conjugados que permitem avaliar a diversidade do ambiente funcional no universo bancário, não temos o indicador básico que nos forneceria graus de liberdade para uma análise estendida. Todos os indicadores conjugados à classificação ocupacional ficaram, então, deteriorados, pois não é possível nem mesmo fazer interpolações e estimativas.

Até agora os dados foram apresentados de forma isolada. Falamos, por exemplo, em percentual homens e mulheres no universo bancário; através deste dado já pudemos perceber que a desigualdade existente entre os dois gêneros no mercado de trabalho se repete no universo bancário. Mas qual seria o percentual de mulheres negras no universo

⁴⁶ In: *Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos*. Disponível em <www.dieese.org.br>. Acesso em 13 de Setembro de 2004.

⁴⁷ A classe de cargos de supervisão no relatório da Febraban está colocada juntamente à chefia e coordenação em todas as categorias.

bancário? E mulheres negras em cargo de chefia? Seria possível a partir dos dados fornecidos pelos balanços e relatórios sociais fazer tais interpretações e aperfeiçoar as conclusões a respeito da diversidade do ambiente bancário? Entendemos que para nos aproximarmos de uma análise mais apurada dos indicadores de corpo funcional é preciso mais do que a descrição isolada dos dados. Passemos, então, de uma interpretação na forma isolada a uma análise conjugada dos indicadores, combinando-os entre si. Lembramos, entretanto, que sempre estaremos restritos à apresentação dos dados nos relatórios e balanços sociais.

4.3. Análise de indicadores de corpo funcional na forma conjugada

O primeiro indicador que montamos de forma conjugada diz respeito à *diversidade racial e gênero*. Para os bancos Santander e Unibanco os dados não estão disponíveis, pois não há menção à estrutura racial em seus relatórios. Para o Bradesco o relatório só tem o número de negros, desconsiderando gênero, e não havendo dados em relação às outras raças. No caso do banco Itaú o relatório continha os dados de distribuição por raça, sem levar em conta o gênero. Os dados faltantes não foram manipulados de forma a admitir que em todas as raças a divisão entre homens e mulheres é a mesma que existe no total de funcionários – isto porque as dificuldades de acesso ao mercado de trabalho bancário em função de efeitos acumulados derivados das diferenças de gênero e raça poderiam ser camuflados. Em alguns momentos, entretanto, a comparação será feita entre negros (pretos e pardos) e não negros (as demais raças), para a análise ganhar uma consistência maior.

Tabela 32 – Composição do corpo funcional segundo gênero e raça

Gênero conjugado à diversidade racial	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %	Bradesco	Bradesco %
Mulheres indígenas	306	0,08%	1.088	2,40%	-	-	-	-	17	0,06%	-	-
Homens indígenas	498	0,13%			-	-	-	-	17	0,06%	-	-
Mulheres amarelas	4.938	1,29%	2.039	4,5%	-	-	-	-	626	2,19%	-	-
Homens amarelos	16.613	4,34%			-	-	-	-	480	1,68%	-	-
Mulheres negras	4.402	1,15%	5.257	11,6%	-	-	-	-	1.269	4,44%	5.567	7,56%
Homens negros	4.402	1,15%			-	-	-	-	1.551	5,43%		
Mulheres brancas	162.799	42,53%	36.933	81,5%	-	-	-	-	12.677	44,37%	68.077	92,44%
Homens brancos	188.824	49,33%			-	-	-	-	11.934	41,77%		
Total	382.786	100,00%	45.316	100,00%	21.072	100,00%	27.408	100,00%	28.571	100,00%	73.644	100,00%

Segundo dados do Dieese⁴⁸, os homens pretos ou pardos (denominados negros daqui em diante) significam 19,6% da PIA e 22,9% da PEA. Quanto às mulheres, as pretas ou pardas (negras daqui em diante) são 21,7% da PIA e 18,8% da PEA. No universo bancário, entretanto, os homens negros, assim como as mulheres negras, correspondem 1,15% do total (3,3% do total de funcionários quando somados).

A maior dificuldade de entrada das mulheres negras neste mercado de trabalho é evidenciada pelos números, pois elas existem em percentual superior aos homens negros na PIA, embora tenham menos expressão na PEA e menor ainda no total de funcionários dos bancos pesquisados e do universo bancário. No Itaú, onde os dados não levam em conta a divisão entre homens e mulheres, os negros totalizam 11,6% do quadro de funcionários – percentual maior que o do ABN AMRO Real, mas significativamente inferior ao de negros e negras compondo tanto a PEA quanto a PIA.

Os números mostram uma clara divergência entre o acesso dos negros e negras ao mercado de trabalho como um todo e ao bancário em especial. Entretanto, não é possível constatar, a partir destes números exclusivamente, se tal acesso é dificultado por motivos deliberadamente discriminatórios dos bancos, ou em função de uma situação peculiar aos negros que é determinada anteriormente à eventuais contratações. Sabemos que a questão da escolaridade, por exemplo, também é crucial para as contratações e que, no caso dos negros, é sensivelmente menor que a relativa aos trabalhadores de outras raças; este ponto é determinado por uma série de situações discriminatórias que remontam o início da vida destes trabalhadores – uma bola de neve que cresce ao longo da vida dos negros com efeitos que desembocam e se agravam no mercado de trabalho. Entretanto, parece que o papel dos bancos na garantia da igualdade de condições de acesso aos postos de trabalho ainda tem muito a ser lapidado; segundo reportagem do jornal Folha de São Paulo, de 12 de Setembro de 2005⁴⁹, foi movida ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho contra os bancos Itaú, Bradesco, Unibanco, HSBC e ABN AMRO Real por discriminação nos mais vários aspectos, especialmente contra negros e mulheres. Segundo o jornal, os bancos se recusaram a participar do programa “Igualdade para Todos”, desenvolvido pela

⁴⁸ Dieese (2001), tabela 6.

⁴⁹ Além desta reportagem, há também uma outra, de 18 de setembro de 2005, sobre o mesmo tema e com a íntegra das ações movidas contra os bancos. Disponível em <<<http://busca.folha.uol.com.br/search?q=minist%EA9rio+p%FAblico+a%E7%E3o+ita%FA+unibanco&site=online>>>. Acesso em 10 de janeiro de 2006.

Procuradoria do Trabalho com o objetivo de abolir a discriminação de gênero ou raça e garantir igualdade nas condições de acesso ao mercado de trabalho. Cada ação teve valor arbitrado pelo Ministério Público em R\$31.200.000,00. Se é evidente que a não discriminação é um dos pilares mais importantes da responsabilidade social, ações como estas propostas pelo Ministério Público mostram que infelizmente ainda há muito o que fazer para provocar o fim de ações discriminatórias e contribuir para a diminuição do fosso que existe entre negros e não negros, mulheres e homens, deficientes e não deficientes, enfim, todas as diferenças que tem sido colocadas ficticiamente sob o pseudônimo da “diversidade”.

Depois da conjugação entre gênero e raça, temos um segundo indicador que seria conjugado e diz respeito à classificação dos funcionários por *gênero e idade*. Entretanto, em nenhum relatório ou balanço social, a não ser o da Febraban, os dados permitiram a divisão entre estas duas categorias sem manipulações.

Tabela 33 – Composição do corpo funcional segundo idade e gênero nas instituições financeiras

Gênero conjugado à idade	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %	Bradesco	Bradesco %
Mulheres com 45 anos ou menos	151.532	39,59%	39.020	86,11%	16.248	77,11%	25.514	93,09%	24.942	87,30%	68.077	92,44%
Homens com 45 anos ou menos	161.156	42,10%										
Mulheres com mais de 45 anos	25.698	6,71%	6.296	13,89%	4.824	22,89%	1.894	6,91%	3.629	12,70%	5.567	7,56%
Homens com mais de 45 anos	44.400	11,60%										
Total	382.786	100,00%	45.316	100,00%	21.072	100,00%	27.408	100,00%	28.571	100,00%	73.644	100,00%

Segundo os dados do Dieese⁵⁰, a média de homens trabalhadores com mais de 45 anos para todos os setores da economia seria de aproximadamente 24,33%, enquanto das mulheres seria de 24,51%. No caso do setor bancário, de acordo com dados da Febraban os percentuais de mulheres e homens com mais de 45 anos são de 6,71% e 11,60% respectivamente. Estes números evidenciam a maior dificuldade de mulheres mais velhas se manterem ativas no mercado de trabalho comparadas aos homens, o que deriva da dificuldade de conciliação entre o trabalho e a maternidade, além da aposentadoria (que para elas chega cerca de 5 anos mais cedo). Este indicador retrata desigualdades

⁵⁰ Dieese (2001, tab. 13).

aproximadamente da mesma forma que o “tempo de casa” dos funcionários; afinal, quanto mais velho o funcionário é, mais tempo de casa tem .

Observamos que em todos os outros bancos não há divisão por gênero, mas sim somente entre os dois grupos de trabalhadores com mais de 45 anos, ou idade igual ou inferior a 45 anos. O banco que tem maior número de trabalhadores nesta última faixa de idade é o Santander, o que certamente é fruto da incorporação do Banespa (já que os bancos públicos tem historicamente uma situação de desigualdade menos aguda que nos bancos privados). Entretanto, esta análise não traz muitas novidades, visto que já foi vista quando os dados estavam ainda sendo trabalhados de forma desagregada.

O terceiro indicador construído de forma combinada é o relativo à distribuição de funcionários por *gênero e tempo de banco*. A única instituição que abordou em seu relatório este tema foi a Febraban; em todas as demais instituições os números só foram disponibilizados segundo a classificação por faixa de tempo de casa, desconsiderando a subdivisão de gênero. Optou-se por expor os dados exatamente como foram colocados nos relatórios, pois se fosse admitido que a proporção entre homens e mulheres em cada uma das faixas de tempo de permanência no banco é igual à proporção existente no total de funcionários não teríamos justamente o efeito procurado: da diferença entre homens e mulheres ao longo do tempo. Esta diferença só poderá ser vista, portanto, para o total do funcionalismo bancário, ditado pela Febraban.

Tabela 34 – Composição do corpo funcional segundo gênero e tempo de casa nas instituições financeiras

Gênero e tempo de banco	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %	Bradesco	Bradesco %
até 5 anos de casa – mulheres	67.170	17,55%	14.320	31,60%	8.724	41,40%	15.623	57,00%	13.828	48,40%	-	-
até 5 anos de casa – homens	70.917	18,53%									-	-
de 6 a 10 anos de casa – mulheres	16.305	4,26%	6.072	13,40%	1.033	4,90%	4.111	15,00%	5.143	18,00%	-	-
de 6 a 10 anos de casa – homens	16.033	4,19%									-	-
de 11 a 20 anos de casa – mulheres	61.322	16,02%	16.722	36,90%	7.038	33,40%	5.756	21,00%	6.514	22,80%	-	-
de 11 a 20 anos de casa – homens	62.078	16,22%									-	-
mais de 20 anos de casa – mulheres	32.433	8,47%	8.202	18,10%	4.278	20,30%	1.919	7,00%	3.086	10,80%	-	-
mais de 20 anos de casa – homens	56.528	14,77%									-	-
Total	382.786	100,00%	45.316	100,00%	21.072	100,00%	27.408	100,00%	28.571	100,00%	73.644	100,00%

De acordo com os dados da Febraban, os homens são mais numerosos que as mulheres na primeira, terceira e quarta faixas – e é nesta última que a diferença é maior. Enquanto os homens com mais de 20 anos de casa são 14,77% do total de bancários, as mulheres nesta faixa de tempo de serviço são 8,47%. Assim como na divisão entre gênero e idade, esta diferença se deve ao tempo necessário à aposentadoria mas também, como foi dito, às dificuldades em se conciliar a maternidade e o trabalho. Observamos que o percentual tanto de homens quanto de mulheres com mais de 20 anos de casa é maior que o de trabalhadores(as) com mais de 45 anos – certamente porque a maioria dos funcionários comemora 20 anos de casa com menos de 45 anos, ou seja, começa a trabalhar no banco antes do 25 anos.

Tabela 35 – Composição do corpo funcional segundo gênero e escolaridade nas instituições financeiras

Gênero e escolaridade	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %	Bradesco	Bradesco %
Ensino fundamental – mulheres	3.367	0,88%	2.220	4,90%	232	1,10%	822	3,00%	0	0,00%	-	-
Ensino fundamental – homens	6.372	1,66%									-	-
Ensino médio – mulheres	81.880	21,39%	21.299	47,00%	6.174	29,30%	14.800	54,00%	16.343	57,20%	-	-
Ensino médio – homens	101.956	26,64%									-	-
Ensino superior – mulheres	79.576	20,79%	16.948	37,40%	12.875	61,10%	9.319	34,00%	10.143	35,50%	-	-
Ensino superior – homens	78.522	20,51%									-	-
Pós-graduação – mulheres	12.407	3,24%	4.849	10,70%	1.791	8,50%	2.467	9,00%	2.086	7,30%	-	-
Pós-graduação – homens	18.706	4,89%									-	-
Total	382.786	100,00%	45.316	100,00%	21.072	100,00%	27.408	100,00%	28.571	100,00%	73.644	100,00%

O quarto indicador combinado se refere ao *gênero e escolaridade* dos funcionários. Como nos anteriores, somente a Febraban disponibilizou os dados de forma desagregada, enquanto os demais o fizeram somente com a diferenciação entre as várias graduações (desconsiderando o gênero). O Bradesco não disponibilizou nem mesmo os dados desagregados, assim como na tabela anterior.

No universo bancário a escolarização é alta comparada aos outros setores; os dados da Febraban mostram que 49,43% do universo bancário são graduados ou pós-graduados. Os dados do Dieese mostram que, considerando todos os setores da economia, as mulheres com curso superior significam aproximadamente 10,31% do universo de funcionários,

enquanto para os homens o percentual é de 9,54%; para os bancários os percentuais são de 20,79% e 20,51%, respectivamente. Ou seja, no universo bancário, em média, o total de funcionários com curso superior é mais do que o dobro (em termos percentuais) que os demais setores da economia: 41,30% dos bancários tem formação superior, enquanto no mercado de trabalho como um todo estes funcionários são 19,85% do total. No outro extremo, os funcionários de todos os setores com apenas o ensino fundamental somam aproximadamente 44,86% do total, sendo 11,76% correspondendo às mulheres e 33,10% aos homens – o que comprova a elevada escolaridade das mulheres frente aos homens e a tese de que as mulheres precisam sempre “ser mais para serem iguais”. No setor bancário o percentual somente com o curso fundamental não chega aos 3% do universo de funcionários.

O quinto indicador a ser analisado diz respeito à divisão por *gênero e alocação funcional*; este é um dos indicadores para os quais encontramos maiores dificuldades na compatibilização dos dados, dadas as formas como apareceram nos relatórios. Optamos então por analisar os dados sob três aspectos, decorrentes da forma como foram expostos. A primeira forma de demonstração da diversidade de gênero e alocação funcional diz respeito a um número que todos os balanços sociais apresentaram (com exceção da Febraban): o percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres. O primeiro apontamento a este respeito é a determinação do que é cargo de chefia. Consideramos como cargo de chefia a definição que consta no balanço social do Itaú: cargos de direção, gerência, supervisão e chefia propriamente dita. Embora seja o único banco cujo relatório detalha quais cargos compõe o corpo de chefia, há uma discrepância entre o que é apresentado no balanço e no relatório social; em seu balanço social consta que 35,8% dos cargos de chefia são ocupados por mulheres. No anexo do relatório, entretanto (que traz alguns dos dados relacionados pela GRI), o banco ressalta que o percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres é de 33,71%, e não de 35,8% - o percentual de mulheres em cargo de gerência, chefia ou supervisão é de 35,04%, e talvez seja este número que esteja aproximado no balanço social (juntando-se com os cargos de direção, entretanto, o percentual passa para 33,71%).

Tabela 36 – Composição do corpo funcional segundo gênero e ocupação de cargos de chefia

Gênero e alocação funcional - cargos de chefia	Febraban %	Itaú %	Santander %	Unibanco %	Real %	Bradesco %
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	-	33,71%	27,43%	31,00%	25,83%	40,40%
% de cargos de chefia ocupados por homens	-	66,29%	72,57%	69,00%	74,17%	59,60%

Para alguns bancos foi possível analisar esta porcentagem sob um espectro maior; no relatório da Febraban todas as quatro categorias estão divididas com percentuais de cargos ocupados pelas mulheres e pelos homens. Os dados fornecidos pelo ABN AMRO Real foram os mais completos sobre a estrutura funcional segundo gênero, raça e estrutura funcional – a forma como foram dispostos permitiu que fossem analisados de vários ângulos, inclusive pelo percentual de cada cargo ocupado por homens e mulheres. Já no Itaú, a forma como os dados foram colocados permitiu somente que observássemos o percentual de homens e mulheres que compõe os cargos de gerência (juntos com o de supervisão, chefia e direção). Nos demais bancos os números não foram disponibilizados.

Tabela 37 – Composição do corpo funcional segundo gênero e alocação funcional (totalizando 100% a cada grupo funcional)

Gênero e alocação funcional	Febraban %	Itaú %	Santander %	Unibanco %	ABN AMRO Real %	Bradesco %
Cargos administrativos ou oper. – mulheres	50,20%	-	-	-	54,83%	-
Cargos administrativos ou oper. – homens	49,80%	-	-	-	45,17%	-
Técnicos/especialistas – mulheres	46,80%	-	-	-	31,69%	-
Técnicos/especialistas – homens	53,20%	-	-	-	68,31%	-
Cargos de gerência ⁵¹ - mulheres	30,60%	35,04%	27,43% 72,57%	-	29,98%	-
Cargos de gerência – homens	69,40%	64,96%		-	70,02%	-
Cargos de direção – mulheres	13,90%	5,18%		-	12,50%	-
Cargos de direção – homens	86,10%	94,82%	-	-	87,50%	-

Observamos que, a cada categoria, a soma de homens e mulheres confere 100%. Ou seja, por estes dados podemos observar que, por exemplo, as mulheres ocupam 13,90% do total de cargos de direção do sistema bancário. No Itaú este percentual é de 5,18% e no ABN AMRO Real este percentual é mais próximo da média do sistema bancário (12,50%). No caso do banco Santander, o dado foi disponibilizado considerando a categoria “chefia”; logo, se entendermos a chefia a partir do mesmo conceito do Itaú (já que o Santander não

⁵¹ Agrupamento de gerência, supervisão e chefia, tanto para homens quanto para mulheres.

define os cargos que a formam), 27,43% destes cargos são ocupados por mulheres. No Itaú, o percentual é de 33,71%, no banco ABN AMRO Real é de 25,83% e para o sistema bancário o percentual é de 44,50% considerando as duas categorias mais altas somadas.

Esta forma de ver os dados é relativamente precária quando o objetivo é constatar maiores desigualdades acerca do gênero na ascensão às categorias hierárquicas mais altas. Foi possível ver que as mulheres são, em média, 13,90% do total de cargos diretivos no universo bancário, de acordo com a Febraban; mas qual seria a participação delas frente ao total de funcionários? Embora tenhamos podido ver que os percentuais para as mulheres são bem menores nas categorias mais altas, este número ainda é otimista. Hipoteticamente se um banco conta com 100 funcionários, dos quais 10 são diretores, 5 são mulheres e 5 são homens, poderíamos pensar há uma relativa igualdade nas condições de ascensão (afinal, são 50% de diretores para cada sexo). Mas imaginando que as mulheres são 75 funcionárias, e os homens 25, percebemos uma assimetria, desfavorável às primeiras. Este resultado não pode ser observado a partir somente da divisão de gênero para cada cargo, mas sim do quanto cada categoria representa frente ao total de funcionários. Para este caso a construção de todas as faixas só foi possível para o banco ABN AMRO Real; para o Itaú, somente nas duas últimas categorias (gerência e direção) e para o Santander, estas duas categorias estão somadas (sendo denominadas chefia). Não há dados para o Bradesco.

Tabela 38 – Composição do corpo funcional segundo gênero e alocação funcional (totalizando 100% no número total de funcionários)

Gênero e alocação funcional	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Itaú %	Santander	Santander %	Unibanco	Unibanco %	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %	Bradesco	Bradesco %
Cargos administrativos ou operacionais – mulheres	-	-	39.665	87,53%	18.761	89,03%	-	-	13.191	46,17%	-	-
Cargos administrativos ou operacionais – homens	-	-					-	-	10.869	38,04%	-	-
Técnicos/especialistas – mulheres	-	-					-	-	1.248	4,37%	-	-
Técnicos/especialistas – homens	-	-					-	-	2.690	9,42%	-	-
Cargos de gerência – mulheres	-	-	1.890	4,17%	-	-	-	-	131	0,46%	-	-
Cargos de gerência – homens	-	-	3.507	7,74%	-	-	-	-	306	1,07%	-	-
Cargos de direção – mulheres	-	-	14	0,03%	634	3,01%	-	-	17	0,06%	-	-
Cargos de direção – homens	-	-	240	0,53%	1.677	7,96%	-	-	119	0,42%	-	-
Total	-	-	45.316	100,00%	21.072	100,00%	-	-	28.571	100,00%	-	-

Tomando o banco ABN AMRO Real como representativo, percebemos que as mulheres diretoras são 0,06% do total de funcionários, enquanto os homens são 0,42% (percentual 7 vezes maior). Juntando os cargos de gerência e direção (resultando nos cargos de chefia), temos 0,52% do total de funcionários do ABN AMRO Real correspondente às mulheres, enquanto os homens chefes somam 1,49% do total de funcionários. No Itaú, as mulheres em cargos de gerência e direção somadas chegam a 4,20%, e os homens são 8,27% do total de funcionários. No caso da Febraban, os números não puderam ser relacionados porque a instituição somente dividiu cada uma das classes entre homens e mulheres, mas não dividiu o universo de funcionários entre as classes – esta falha impossibilitou todas as comparações que tem como um dos pilares a distribuição dos funcionários por cargo ocupado. Entretanto, a instituição elaborou uma divisão dos funcionários por gênero e lotação, classificação esta que não foi adotada por nenhuma outra instituição financeira. Segundo os dados, tanto a maioria dos homens quanto das mulheres estão lotados em postos de atendimento bancário (PABs), postos de arrecadação e pagamento (PAPs) e agências. Em segundo lugar estão os funcionários lotados na infra-estrutura de apoio.

Tabela 39 – Classificação dos funcionários do universo bancário por gênero e lotação

Lotação	Febraban	Febraban %	Mulheres	Mulheres %	Homens	Homens %
Atendimento remoto	11.101	2,90%	6.380	3,60%	3.700	1,80%
Infra-estrutura de apoio	62.777	16,40%	38.282	21,60%	55.911	27,20%
Agências, PABs e PAPs	285.176	74,50%	123.175	69,50%	134.023	65,20%
Órgãos de negócios centralizados	23.733	6,20%	9.393	5,30%	11.922	5,80%
Total	382.786	100,00%	177.230	100,00%	205.556	100,00%

Esgotadas as possibilidades de combinação entre as divisões por gênero e demais indicadores, partiríamos para as demais combinações possíveis a partir da divisão por raça: a) raça e idade; b) raça e tempo de casa; c) raça e escolaridade e; d) raça e estrutura funcional. A análise destes indicadores, entretanto, não foi possibilitada por nenhum dos balanços ou relatórios sociais, em função da ausência de dados. A ressalva fica por conta do relatório social do ABN AMRO Real, onde foi possível avaliar o último indicador desta classe (raça conjugada à estrutura funcional).

Tabela 40 – Composição do corpo funcional segundo raça e estrutura funcional
(totalizando 100% a cada grupo funcional)

Raça e estrutura funcional	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real (%)
Cargos operacionais ocupados por amarelos	437	2,70%
Cargos operacionais ocupados por brancos	13.733	84,85%
Cargos operacionais ocupados por índios	22	0,14%
Cargos operacionais ocupados por pardos	1.751	10,82%
Cargos operacionais ocupados por pretos	241	1,49%
Cargos administrativos ocupados por amarelos	377	4,79%
Cargos administrativos ocupados por brancos	6.855	87,05%
Cargos administrativos ocupados por índios	8	0,10%
Cargos administrativos ocupados por pardos	582	7,39%
Cargos administrativos ocupados por pretos	53	0,67%
Cargos especialistas ocupados por amarelos	280	7,11%
Cargos especialistas ocupados por brancos	3.474	88,22%
Cargos especialistas ocupados por índios	3	0,07%
Cargos especialistas ocupados por pardos	170	4,32%
Cargos especialistas ocupados por pretos	11	0,28%
Cargos gerenciais ocupados por amarelos	10	2,29%
Cargos gerenciais ocupados por brancos	415	94,97%
Cargos gerenciais ocupados por índios	0	0,00%
Cargos gerenciais ocupados por pardos	12	2,75%
Cargos gerenciais ocupados por pretos	0	0,00%
Cargos de diretoria ocupados por amarelos	2	1,47%
Cargos de diretoria ocupados por brancos	134	98,53%
Cargos de diretoria ocupados por índios	0	0,00%
Cargos de diretoria ocupados por pardos	0	0,00%
Cargos de diretoria ocupados por pretos	0	0,00%

Para este banco, foi possível analisar este indicador de forma, digamos, horizontal e verticalmente. Foi possível saber, por exemplo, que 84,85% dos cargos operacionais são ocupados por brancos, mas também que só 55,80% dos brancos ocupa cargos operacionais. Percebemos que no banco ABN AMRO Real, assim como em provavelmente em todo o sistema bancário, a maioria de todos os cargos é preenchida por brancos, e que os negros vão tendo sua participação gradualmente diminuída (e em contrapartida os brancos tem sua participação linearmente aumentada) à medida em que se sobe na hierarquia. Por exemplo, não há cargos de direção ocupados por pretos ou pardos, e 96,40% dos pretos ocupam cargos operacionais ou administrativos.

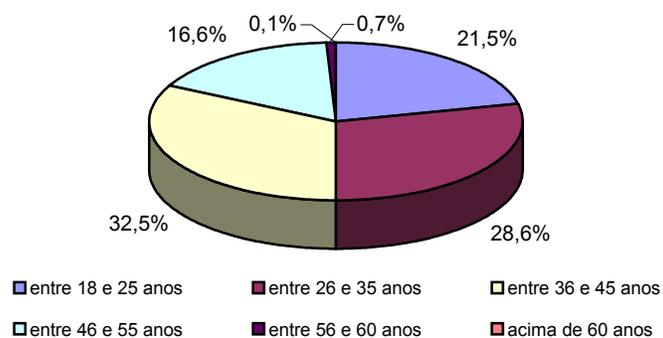
Tabela 41 – Composição do corpo funcional segundo raça e estrutura funcional (totalizando 100% a cada grupo de raça)

Raça e estrutura funcional	ABN AMRO Real	ABN AMRO Real %
Amarelos que ocupam cargos operacionais	437	39,55%
Amarelos que ocupam cargos administrativos	377	34,12%
Amarelos que ocupam cargos especialistas	280	25,34%
Amarelos que ocupam cargos gerenciais	10	0,90%
Amarelos que ocupam cargos de diretoria	2	0,18%
Branco que ocupam cargos operacionais	13.733	55,80%
Branco que ocupam cargos administrativos	6.855	27,85%
Branco que ocupam cargos especialistas	3.474	14,12%
Branco que ocupam cargos gerenciais	415	1,69%
Branco que ocupam cargos de diretoria	134	0,54%
Índios que ocupam cargos operacionais	22	66,67%
Índios que ocupam cargos administrativos	8	24,24%
Índios que ocupam cargos especialistas	3	9,09%
Índios que ocupam cargos gerenciais	0	0,00%
Índios que ocupam cargos de diretoria	0	0,00%
Pardos que ocupam cargos operacionais	1.751	69,62%
Pardos que ocupam cargos administrativos	582	23,14%
Pardos que ocupam cargos especialistas	170	6,76%
Pardos que ocupam cargos gerenciais	12	0,48%
Pardos que ocupam cargos de diretoria	0	0,00%
Pretos que ocupam cargos operacionais	242	79,08%
Pretos que ocupam cargos administrativos	53	17,32%
Pretos que ocupam cargos especialistas	11	3,59%
Pretos que ocupam cargos gerenciais	0	0,00%
Pretos que ocupam cargos de diretoria	0	0,00%

O Banco Itaú fez duas considerações ao longo de seu relatório e no seu balanço social sobre este tópico. No primeiro, destacou o número de pessoas pertencentes ao corpo diretivo segundo as diversas raças (amarela, branca, indígena, negra e parda); no entanto, no mesmo *box* o banco havia dividido estes mesmos profissionais entre homens e mulheres, mas os dois grupos somam números diferentes. Entendemos que deveriam chegar ao mesmo total, visto que a divisão por gênero e por raça (se foram abordados todos os gêneros e raças), implicaria no total do corpo diretivo em questão. Por este motivo, desprezamos estas informações. Já no balanço social, o Itaú demonstra que 5,18% dos cargos de chefia⁵² são ocupados por negros ou pardos (diante dos números demonstrados pelo banco, entretanto, não é possível confirmar tal percentual). No que se refere aos balanços sociais do Unibanco e do Santander, não há exibição do indicador que mostra o percentual de cargos de chefia ocupados por negros; no caso do Bradesco, segundo os dados de seu balanço social, 7,1% dos cargos de chefia são ocupados por negros.

Esgotada a possibilidade de conjugar os dados segundo a raça dos funcionários, partiríamos para uma terceira possibilidade, de análise da idade dos funcionários junto aos demais indicadores que restam (tempo de casa, escolaridade e estrutura funcional). Nenhum dos bancos relacionou em seus relatórios a idade dos funcionários e o tempo de casa, ou a idade e a escolaridade. A Febraban, no entanto, relacionou a idade dos funcionários à estrutura funcional⁵³.

Gráfico 5 – Alocação dos funcionários do universo bancário segundo faixa etária – funcionais



⁵² Lembrando que o Itaú considera como cargos de chefia os diretores, gerentes, supervisores e chefes propriamente ditos.

⁵³ A partir dos números, entretanto, só é possível fazer um tipo de análise. Por exemplo, é possível saber qual é o percentual de gerentes entre 26 e 35 anos, mas não é possível saber o percentual de profissionais entre 26 e 35 anos que é gerente, e nem mesmo o número total de gerentes (independentemente da idade deles). Isto decorre do mesmo erro que impediu a análise dos indicadores de estrutura funcional e gênero de forma combinada.

Gráfico 6 – Alocação dos funcionários do universo bancário por faixa etária – gerência

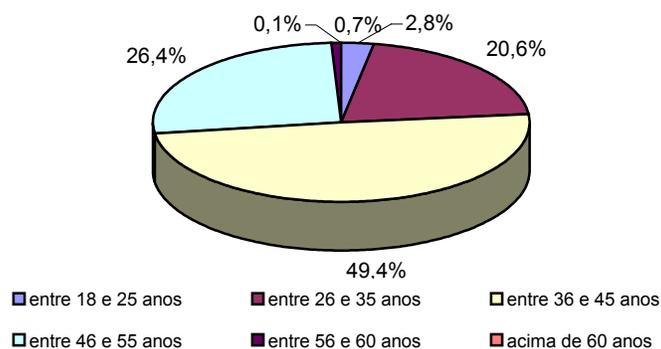


Gráfico 7 – Alocação dos funcionários do universo bancário por faixa etária – supervisão, chefia ou coordenação

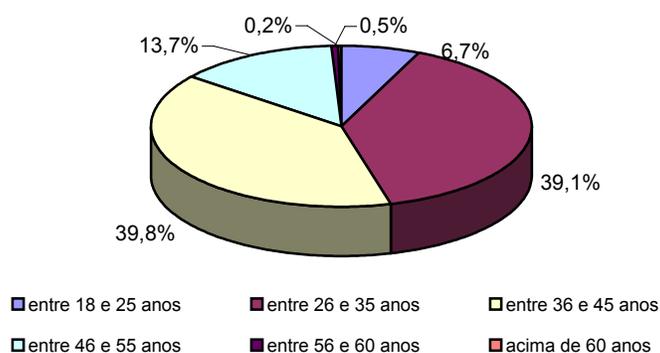
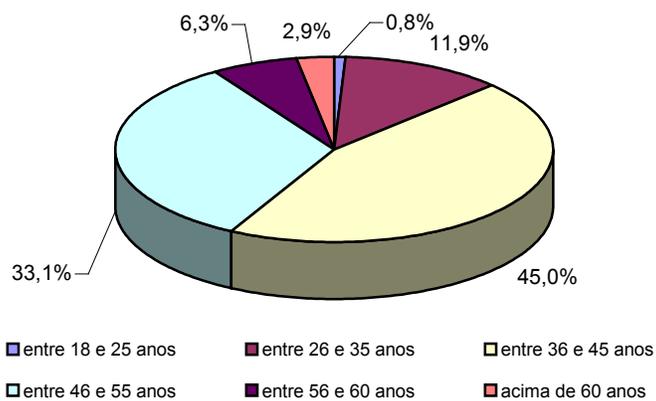


Gráfico 8 – Alocação dos funcionários do universo bancário por faixa etária – direção



As demais combinações entre os indicadores principais (que denominamos “na forma isolada” anteriormente) não apareceram e também não foram viabilizadas de acordo com os dados fornecidos – a única possibilidade seria estimar, o que eliminaria os efeitos reais das variáveis combinadas. Restaram, sem ser satisfeitas, as seguintes combinações:

- tempo de casa e escolaridade;
- tempo de casa e estrutura funcional e;
- escolaridade e estrutura funcional.

Na combinação dos indicadores dois a dois houve uma série de problemas na obtenção dos dados. Entretanto, o banco ABN AMRO Real possibilitou, em seu relatório, a combinação de indicadores três a três no seguinte quesito: raça, gênero e estrutura funcional. Por isto pudemos observar, por exemplo, o número de mulheres negras em cargo de chefia. Este banco foi o único a colocar informações a respeito do quadro funcional combinando estes três indicadores (o que foi feito, inclusive de forma simples e completa), possibilitando que os próprios leitores de seus relatórios fizessem as contas e obtivessem os números que fossem necessários. Esta qualidade deve ser estendida, entretanto, aos demais indicadores de forma a conjugar também a idade, o tempo de casa e a escolaridade, para os quais os dados não estão disponíveis. O funcionários do ABN AMRO Real se concentram nas respectivas raças, gênero e alocação funcional como descreve a tabela a seguir:

Tabela 42 – Classificação dos funcionários do ABN AMRO Real segundo gênero, raça e alocação funcional (em números absolutos)

Classe	Operacional	Administrativo	Especialistas	Gerencias	Diretoria	Total
Mulheres amarelas	286	216	122	3	0	627
Mulheres brancas	8.190	3.259	1.083	127	17	12.676
Mulheres pardas	893	230	41	1	0	1.165
Mulheres pretas	87	14	1	0	0	103
Mulheres indígenas	11	4	1	0	0	16
Homens amarelos	151	161	158	7	2	478
Homens brancos	5.543	3.596	2.391	288	117	11.935
Homens pardos	858	352	129	11	0	1.350
Homens pretos	154	39	10	0	0	203
Homens indígenas	11	4	2	0	0	17
Total	16.185	7.875	3.938	437	136	28.571

Tabela 43 – Classificação dos funcionários do ABN AMRO Real segundo gênero, raça e alocação funcional (em % com relação ao total de funcionários)

Classe	Operacional	Administrativo	Especialistas	gerencias	Diretoria	Total
Mulheres amarelas	1,00%	0,76%	0,43%	0,01%	0,00%	2,20%
Mulheres brancas	28,66%	11,41%	3,79%	0,44%	0,06%	44,37%
Mulheres pardas	3,13%	0,80%	0,14%	0,00%	0,00%	4,08%
Mulheres pretas	0,31%	0,05%	0,00%	0,00%	0,00%	0,36%
Mulheres indígenas	0,04%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%
Homens amarelos	0,53%	0,56%	0,55%	0,02%	0,01%	1,67%
Homens brancos	19,40%	12,59%	8,37%	1,01%	0,41%	41,77%
Homens pardos	3,00%	1,23%	0,45%	0,04%	0,00%	4,73%
Homens pretos	0,54%	0,14%	0,03%	0,00%	0,00%	0,71%
Homens indígenas	0,04%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,06%
Total	56,65%	27,56%	13,78%	1,53%	0,48%	100,00%

As classes mais expressivas, considerando o miolo da tabela, são as que contém as mulheres e os homens brancos em funções operacionais (28,66% e 19,40% do total dos funcionários do banco, respectivamente); em segundo lugar, encontram-se os homens e as mulheres brancos em cargos administrativos, significando 12,59% e 11,41% do universo de funcionários do ABN AMRO Real (neste caso as mulheres já não representam um percentual maior que o dos homens, situação esta que vai se repetir e tornar mais aguda à medida em que se caminha ascendentemente na hierarquia do banco – assim como em todos os outros, muito provavelmente).

Tabela 44 – Classificação dos funcionários do ABN AMRO Real segundo gênero, raça e alocação funcional (em % com perfil de linha)

Classe	Operacional	Administrativo	Especialistas	gerencias	Diretoria	Total
Mulheres amarelas	45,66%	34,40%	19,46%	0,48%	0,00%	100,00%
Mulheres brancas	64,61%	25,71%	8,54%	1,00%	0,13%	100,00%
Mulheres pardas	76,67%	19,73%	3,51%	0,09%	0,00%	100,00%
Mulheres pretas	85,06%	13,79%	1,15%	0,00%	0,00%	100,00%
Mulheres indígenas	68,88%	23,94%	7,18%	0,00%	0,00%	100,00%
Homens amarelos	31,48%	33,60%	33,03%	1,46%	0,42%	100,00%
Homens brancos	46,45%	30,13%	20,03%	2,41%	0,98%	100,00%
Homens pardos	63,54%	26,08%	9,57%	0,82%	0,00%	100,00%
Homens pretos	75,75%	19,40%	4,85%	0,00%	0,00%	100,00%
Homens indígenas	65,73%	22,84%	11,42%	0,00%	0,00%	100,00%
Total	56,65%	27,56%	13,78%	1,53%	0,48%	100,00%

Tabela 45 – Classificação dos funcionários do ABN AMRO Real segundo gênero, raça e alocação funcional (em % com perfil de coluna)

Classe	operacional	Administrativo	Especialistas	gerencias	Diretoria	Total
Mulheres amarelas	1,77%	2,74%	3,10%	0,69%	0,00%	2,20%
Mulheres brancas	50,60%	41,39%	27,50%	29,06%	12,50%	44,37%
Mulheres pardas	5,52%	2,92%	1,04%	0,23%	0,00%	4,08%
Mulheres pretas	0,54%	0,18%	0,03%	0,00%	0,00%	0,36%
Mulheres indígenas	0,07%	0,05%	0,03%	0,00%	0,00%	0,06%
Homens amarelos	0,93%	2,04%	4,01%	1,60%	1,47%	1,67%
Homens brancos	34,25%	45,66%	60,71%	65,90%	86,03%	41,77%
Homens pardos	5,30%	4,47%	3,28%	2,52%	0,00%	4,73%
Homens pretos	0,95%	0,50%	0,25%	0,00%	0,00%	0,71%
Homens indígenas	0,07%	0,05%	0,05%	0,00%	0,00%	0,06%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Observando os perfis de linha, como era de se esperar, à medida que se caminha em direção às altas funções do banco, é diminuído o número de funcionários alocados. Os homens e mulheres amarelos (embora poucos) são os que mais uniformemente se distribuem entre pelo menos as três primeiras escalas hierárquicas (operacional, administrativo e especialistas).

No perfil de coluna observamos que os cargos de direção praticamente se dividem entre homens e mulheres brancos (pertencentes muito mais àqueles que a estas últimas), restando 1,47% dos mesmos para serem absorvidos pelos homens amarelos. Em todas as demais escalas, da mesma forma, a grande maioria dos cargos é alocada entre homens e mulheres brancos; nos cargos operacionais, entretanto, chama a atenção que cerca de 10,8% dos cargos são divididos entre homens e mulheres pardos.

4.4. Outros indicadores relevantes na gestão dos funcionários

Além dos indicadores de corpo funcional que foram combinados, dois a dois, e três a três, outros indicadores importantes foram incorporados em alguns dos balanços e relatórios sociais. O primeiro que ressaltamos é o *número de deficientes* que trabalham nos bancos e as possíveis conjugações com outros quesitos. Os balanços sociais da maioria das instituições tem o percentual de funcionários com deficiência – a partir do qual é possível

calcular o número absoluto de funcionários. Observamos que, na média, 1,53% dos funcionários tem algum tipo de deficiência. Em nenhuma destas instituições este indicador foi combinado a outro para análise:

Tabela 46 – Número total de funcionários com deficiência e respectivos percentuais em relação ao total de funcionários

Deficientes físicos	Febraban	Febraban %	Banco Itaú	Santander	Unibanco	Banco Real	Bradesco
Número de deficientes físicos	-	-	900	470	-	272	706
Percentual em relação ao total de funcionários	-	-	1,99%	2,23%	-	0,95%	0,96%

A Febraban expôs os dados relativos às formas como os deficientes estão inseridos no mercado de trabalho bancário combinando alguns indicadores ao número de portadores de deficiência mas, como em outros indicadores, não citou um dos pontos principais: o número de deficientes frente ao total do universo de bancários (citou somente a composição percentual dos deficientes segundo tempo de casa, grau de instrução, alocação funcional e física). A maioria dos deficientes que trabalham no sistema bancário tem 10 ou mais anos de casa, possui somente o ensino médio, está em cargos funcionais e trabalha em agências, postos de atendimento bancário (PABs), postos de arrecadação e pagamento (PAPs) ou na infraestrutura de apoio.

Gráfico 9 – Portadores de deficiência segundo tempo de casa no sistema bancário



Gráfico 10 – Portadores de deficiência segundo grau de instrução no sistema bancário

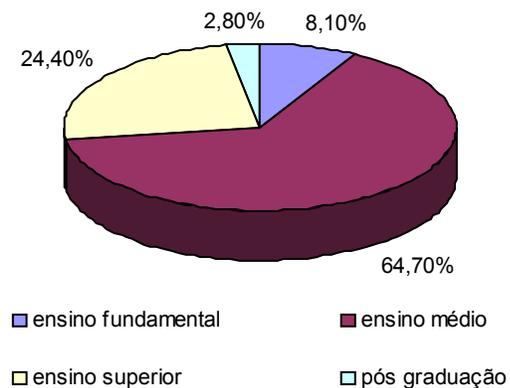


Gráfico 11 – Portadores de deficiência segundo alocação funcional no sistema bancário

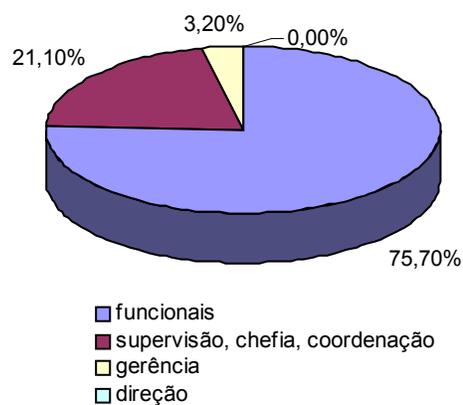
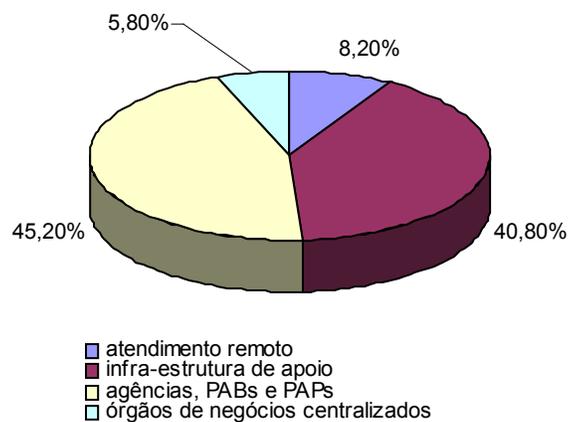


Gráfico 12 – Portadores de deficiência segundo alocação física no sistema bancário



Um segundo indicador ligado ao corpo funcional diz respeito ao número de acidentes que ocorreu no ano de 2004 com funcionários da instituição, para o qual somente o Unibanco e a Febraban não disponibilizaram dados.

Tabela 47 – Número de acidentes ocorridos com funcionários das instituições bancárias

Indicador de qualidade no trabalho	Itaú	Santander	ABN AMRO Real	Bradesco
Total de acidentes	524	134	168	586
Nº de acidentes com afastamento	421	-	168	-
Nº de acidentes sem afastamento	103	-	-	-

Percebe-se que alguns bancos abordam o número total de acidentes, e outros inserem em seus relatórios somente acidentes com funcionários – deixando de fora acidentes ocorridos com terceirizados⁵⁴.

O próximo indicador a ser analisado fora do escopo das combinações previamente estabelecidas é o número de admissões e demissões, associado ao *turnover* dos funcionários. O turnover é uma medida de rotatividade dos funcionários, que segundo FERNANDES (2004:144) é “tomado como o saldo de funcionários contratados, mais os transferidos que chegaram, menos os dispensados, aposentados e transferidos que saíram”⁵⁵.

Tabela 48 – Rotatividade do setor bancário no ano de 2004

Indicadores de rotatividade	Febraban	Banco Itaú	Santander	Unibanco	ABN AMRO Real	Bradesco
Admissões	35.303	3.872	3.052	4.120	2.732	5.976
Demissões	33.645	-	-	-	3.283	-
“turnover” (%)	8,80%	-	-	-	11,50%	-

Diante dos números observamos que a rotatividade dos funcionários do ABN AMRO Real é relativamente maior que a do setor bancário como um todo, mas não há como estabelecer

⁵⁴ O Bradesco fala em seu balanço social em “número total de acidentes de trabalho”, assim como o Santander. Para o ABN AMRO Real, o número de 168 se relaciona aos acidentes com afastamento de funcionários. Este número foi considerado como total de acidentes, por não haver outros números disponíveis. O Itaú divide entre acidentes com e sem afastamento (de onde deduzimos o total de acidentes no período), e inclui os trabalhadores “subcontratados”, que entendemos ser os terceirizados.

⁵⁵ Segundo FERNANDES, Bruno H. Rocha, em *Competências e Performance Organizacional: um estudo empírico*, pág. 144. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-05042004-161002/publico/Tese.pdf>>. Março de 2004. Acesso em 10 de janeiro de 2006.

maiores comparações em função da ausência dos dados dos outros bancos. A Febraban relacionou, entretanto, as admissões e demissões para as seguintes classificações: estrutura funcional, lotação e faixa etária. A rigor, as mulheres são despedidas em menor escala que os homens, mas só são contratadas em escala maior que estes para cargos funcionais.

No ano de 2004, as demissões chegam a um total de 33.645, sendo que 55,33% são homens (18.614 funcionários) e 44,67% são mulheres (15.031 funcionárias). Em todas as classificações funcionais as mulheres tem uma participação menor nas demissões.

Tabela 49 – Demissões e admissões segundo estrutura funcional no setor bancário

Estrutura funcional	Demissões			Admissões		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Cargos funcionais	20.680	10.609	10.071	30.498	14.731	15.767
Cargos de supervisão	8.049	4.491	3.558	2.931	1.659	1.272
Cargos de gerência	4.690	3.311	1.379	1.708	1.038	670
Cargos de direção	226	203	23	166	138	28
Total	33.645	18.614	15.031	35.303	17.566	17.737

Tabela 50 – Demissões e admissões segundo estrutura funcional no setor bancário

(em % do total)

Estrutura funcional	"turnover"	Demissões			Admissões		
		Total	Homens	mulheres	Total	Homens	Mulheres
Cargos funcionais	8,5%	61,47%	31,53%	29,93%	86,39%	41,73%	44,66%
Cargos de supervisão	10,2%	23,92%	13,35%	10,57%	8,30%	4,70%	3,60%
Cargos de gerência	7,9%	13,94%	9,84%	4,10%	4,84%	2,94%	1,90%
Cargos de direção	13,7%	0,67%	0,60%	0,07%	0,47%	0,39%	0,08%
Total	8,8%	100,00%	55,33%	44,67%	100,00%	49,76%	50,24%

No caso das admissões as mulheres estão em desvantagem nas categorias hierarquias mais altas; embora elas signifiquem 50,24% do total de admissões, dos cargos de supervisão em diante as proporções em relação aos homens são menores. Nos cargos de direção elas significam 0,08% do total de admissões, e 16,9% do total de admissões nos cargos de direção. A respeito da rotatividade, segundo dados do Dieese (2004:17) o *turnover* dos funcionários nos outros setores da economia é de aproximadamente 3,15%, enquanto no setor bancário chega a 13,7% nos cargos de direção e 10,2% nos cargos de supervisão.

Quanto à lotação funcional não há informações quanto à divisão por gênero. Observa-se que a maior rotatividade acontece nas agências, postos de arrecadação e pagamento e também de atendimento bancário. O segundo lugar em rotatividade são os órgãos de negócios centralizados, responsáveis por 21,5% das demissões e 16,40% das admissões no ano de 2004.

Tabela 51 – Demissões e admissões no setor bancário segundo lotação funcional

Lotação funcional	Demissões	Demissões %	Admissões	Admissões %
Agências, PABs e PAPs	21.532	64,00%	25.276	71,60%
Atendimento remoto	1.750	5,20%	2.048	5,80%
Órgãos de negócios centralizados	7.234	21,50%	5.790	16,40%
Infra-estrutura de apoio	3.129	9,30%	2.189	6,20%
Total	33.645	100,00%	35.303	100,00%

No caso da rotatividade segundo faixa etária o indicador também não está conjugado à divisão por gênero, e não há informações que possibilitem encontrar os números de funcionários admitidos e demitidos em cada faixa.

Tabela 52 – Demissões e admissões no setor bancário segundo faixa etária

Faixa Etária	Demissões		Admissões	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
até 25 anos	51,90%	48,10%	48,20%	51,80%
de 26 a 45 anos	55,00%	45,00%	49,50%	50,50%
46 anos ou mais	58,20%	41,80%	60,00%	40,00%

Observamos que, como no caso das demissões segundo estrutura funcional, em cada uma das faixas etárias, a grosso modo, também os homens são responsáveis pela maioria das demissões, e no que diz respeito às admissões as mulheres tem percentual menor quando se tornam mais velhas.

Para a questão das relações de trabalho aparecem dados em alguns balanços e relatórios sobre o número de funcionários sindicalizados e terceirizados. No que diz respeito às relações sindicais a análise cabe somente a dois bancos: o Itaú e o ABN AMRO Real. Cerca de 89,54% do quadro funcional do Itaú é tido como sindicalizado, enquanto no ABN AMRO Real o percentual é de 42,04%; estes percentuais são significativamente discrepantes, mas o ABN AMRO Real informou, em nota no seu relatório social, que

foram considerados na contagem somente os funcionários “ativamente filiados aos sindicatos, e não o total de funcionários cobertos pelo acordo coletivo dos bancários”⁵⁶. Já no caso do Itaú este percentual⁵⁷ leva em conta os “colaboradores representados por organizações sindicais independentes ou outros representantes legítimos, ou porcentagem de colaboradores amparados por acordos de negociação coletiva (...)” (Relatório Social do Itaú, 2004, pág. 68). A comparação entre os dois números, portanto, ficou prejudicada. No escopo do balanço social, entretanto, no que diz respeito liberdade sindical, negociação coletiva, e temas similares, os bancos Itaú, Santander e Unibanco relatam que “seguem as normas da OIT”, enquanto o Bradesco declarou que “não se envolve” nestes assuntos.

Tabela 53 – Relações de trabalho nas instituições bancárias – número de empregados sindicalizados, *trainees*, estagiários e adolescentes compondo o corpo funcional

Indicador de relações de trabalho	Febraban	Banco Itaú	Santander	Unibanco	ABN AMRO Real	Bradesco
Funcionários sindicalizados	-	40.574	-	-	12.011	-
Funcionários terceirizados	-	-	5.933	-	6.473	6.477
<i>Trainees</i> contratados no período	672	-	-	-	-	-
Número de estagiários	2.428	1.021	3.803	235	1.641	391
Adolescentes contratados (Lei do Aprendiz)	10.272	-	-	-	84	400

Com relação aos *trainees* contratados no período somente a Febraban prestou informações (672 *trainees* contratados em 2004). Quanto ao número de estagiários, segundo a Febraban foram efetivados no período 2.428 estagiários; os números das demais instituições entretanto se referem ao número total de estagiários em 2004, efetivados neste ano ou não, e por este motivo a soma das cinco instituições supera o número de estagiários colocado pela Febraban como o total do sistema bancário. No que diz respeito ao número de adolescentes contratados através da Lei do Aprendiz, os dados só estão disponíveis no relatório social da Febraban, ABN AMRO Real e Bradesco.

⁵⁶ Relatório Social do ABN AMRO Real, 2004:87.

⁵⁷ Percentual que, inclusive, diminuiu nos últimos três anos: em 2002 eram 97,13% dos “colaboradores” representados, enquanto em 2003 este percentual foi de 95,87%. Em 2004, como foi mostrado na tabela, são 89,54% de funcionários representados.

4.5. Investimentos Sociais Internos

A maioria dos autores tem feito uma divisão entre a Responsabilidade Social Interna e Externa; a primeira está ligada aos investimentos e montantes destinados especialmente aos funcionários, fornecedores e acionistas, enquanto a questão externa se reporta geralmente à comunidade (especialmente no entorno da empresa) e também ao meio ambiente, por exemplo. Desta forma, além dos indicadores relacionados aos funcionários, que vimos acima, alguns números são expostos nos relatórios sociais a respeito dos investimentos sociais “internos e externos”. No sistema bancário foram cerca de R\$2.905,6 milhões investidos em responsabilidade social interna em 2004, segundo dados da Febraban. Entretanto os relatórios geram dúvidas quanto à obrigatoriedade ou voluntarismo destes investimentos.

Tabela 54 – Investimentos em Responsabilidade Social Interna dos maiores bancos no Brasil (em R\$, valores correntes de 2004)

Indicadores sociais internos	Febraban	Banco Itaú	Santander	Unibanco	Banco Real	Bradesco
Alimentação	1.719.700.000,00	233.077.000,00	90.263.000,00	168.795.000,00	175.545.000,00	479.336.000,00
Encargos sociais compulsórios	-	688.342.000,00	189.522.000,00	466.402.000,00	0,00	924.264.000,00
Previdência privada	-	31.839.000,00	81.864.000,00	9.754.000,00	80.437.000,00	217.755.000,00
Saúde	781.800.000,00	117.226.000,00	26.970.000,00	61.956.000,00	59.914.000,00	218.838.000,00
Segurança e medicina do trabalho	-	1.135.000,00	2.090.000,00	0,00	6.745.000,00	-
Educação	53.300.000,00	3.884.000,00	3.262.000,00	3.509.000,00	6.205.000,00	-
Transporte	93.800.000,00	20.189.000,00	0,00	0,00	12.013.000,00	-
Cultura / lazer	7.000.000,00	0,00	0,00	0,00	1.856.000,00	-
Capacitação e desenv. Profissional	-	45.354.000,00	22.088.000,00	22.586.000,00	0,00	52.681.000,00
Creches ou auxílio-creche	116.000.000,00	15.700.000,00	4.108.000,00	9.526.000,00	8.264.000,00	43.798.000,00
PLR	-	357.725.000,00	198.423.000,00	235.984.000,00	254.238.000,00	182.386.000,00
Outros	134.000.000,00	50.251.000,00	29.876.000,00	24.066.000,00	25.954.000,00	89.936.000,00
Total	2.905.600.000,00	1.564.722.000,00	648.466.000,00	1.002.578.000,00	631.171.000,00	2.208.994.000,00

Algumas observações devem ser feitas quanto a estes números. O valores relativos a encargos sociais compulsórios e Participação nos Lucros e Resultados (PLR) vem sendo incorretamente incorporados nos Balanços Sociais dos bancos como investimento social interno. Consideramos que a Responsabilidade Social Empresarial transborda as obrigações compulsórias às quais as empresas estão sujeitas; de outro modo, o pagamento de impostos, assim como o cumprimento da legislação e das obrigações trabalhistas, ambientais, sociais e sindicais – estabelecidas pelos órgãos governamentais – não é uma questão de

responsabilidade social, mas sim de legalidade. Por outro lado, interpretamos também que a Participação nos Lucros e Resultados não pode ser qualificada como investimento social interno por dois motivos; em primeiro, a PLR é um componente da remuneração dos funcionários, devendo ser caracterizada como tal, em algum item do balanço ou dos relatórios. Em segundo lugar, é estranho que a PLR seja caracterizada como “responsabilidade social” visto que significa a vulnerabilização dos funcionários; com a PLR, e tendo um componente significativo de sua remuneração como parte variável, os trabalhadores são responsabilizados pelo desempenho econômico da empresa, e penalizados diante de um resultado ruim – o que em larga medida é condicionado por decisões do corpo diretivo.

O Balanço Social da Febraban, corretamente, exclui tanto os encargos sociais compulsórios quanto a Participação nos Lucros e Resultados do que é caracterizado como “indicadores de responsabilidade social interna (RSI)” – tanto que a soma dos gastos com RSI dos cinco bancos chega a mais de R\$6 bilhões, enquanto o total da Febraban é de menos de R\$3 bilhões. Compatibilizando os dados das instituições financeiras aos apresentados pela Febraban (ou seja, excluindo a PLR e os encargos sociais compulsórios), temos a seguinte configuração:

Tabela 55 – Investimentos em Responsabilidade Social Interna dos maiores bancos no Brasil, excluída a PLR e os Encargos Sociais Compulsórios (R\$, valores correntes de 2004)

Indicadores sociais Internos	Febraban	Banco Itaú	Santander	Unibanco	ABN AMRO Real	Bradesco
Alimentação	1.719.700.000,00	233.077.000,00	90.263.000,00	168.795.000,00	175.545.000,00	479.336.000,00
Previdência privada	-	31.839.000,00	81.864.000,00	9.754.000,00	80.437.000,00	217.755.000,00
Saúde	781.800.000,00	117.226.000,00	26.970.000,00	61.956.000,00	59.914.000,00	218.838.000,00
Segurança e medicina do trabalho	-	1.135.000,00	2.090.000,00	-	6.745.000,00	-
Educação	53.300.000,00	3.884.000,00	3.262.000,00	3.509.000,00	6.205.000,00	-
Transporte	93.800.000,00	20.189.000,00	-	-	12.013.000,00	-
Cultura / lazer	7.000.000,00	-	-	-	1.856.000,00	-
Capacitação e desenv. Profissional	-	45.354.000,00	22.088.000,00	22.586.000,00	-	52.681.000,00
Creches ou auxílio-creche	116.000.000,00	15.700.000,00	4.108.000,00	9.526.000,00	8.264.000,00	43.798.000,00
Outros	134.000.000,00	50.251.000,00	29.876.000,00	24.066.000,00	25.954.000,00	89.936.000,00
Total	2.905.600.000,00	518.655.000,00	260.521.000,00	300.192.000,00	376.933.000,00	1.102.344.000,00
% sobre ativos totais	0,24%	0,42%	0,39%	0,41%	0,16%	0,64%
% sobre os lucros líquidos	25,95% ⁵⁸	16,85%	31,59%	41,42%	267,73%	55,85%

⁵⁸ No caso da Febraban, o percentual de lucro líquido utilizado foi o relativo ao total dos 50 maiores bancos.

Com a exclusão dos encargos sociais compulsórios e a PLR, os gastos dos cinco maiores bancos, que era de R\$6.055.931 mil, passa a somar R\$2.558.645 mil – cerca de 88% dos gastos com RSI relacionados pela Febraban. Estes gastos significam aproximadamente 38% do lucro líquido auferido pelo conjunto das cinco instituições. Este percentual é expressivo, mas devemos ainda destacar que, dentre os gastos relacionados, não foi especificado se há participação dos funcionários com descontos em folha, por exemplo – e entendemos que a parte descontada do salário dos funcionários não pode ser qualificada como “investimento social interno”. Foram relacionados R\$781,8 milhões em investimentos em *saúde* no sistema bancário, mas sabidamente alguns convênios médicos firmados (assim como seguros), ainda que extensíveis a filhos, cônjuges ou outros parentes, eventualmente são descontados em folha de pagamento pelos bancos (totalmente ou em parte). Da mesma forma, não foi dito se nos gastos com *transporte* estão somados somente os valores que os bancos custeiam, ou se também são incorporados o que é descontado dos funcionários (até o limite de 6% do salário)⁵⁹.

Observamos o volume dos gastos com responsabilidade social interna frente aos ativos totais e lucros líquidos auferidos pelos bancos em 2004. Com perfil relativamente diferenciado, a maioria dos cinco bancos estão acima da média do setor quanto ao percentual de investimentos em questão frente aos ativos totais (a média da Febraban é de 0,24%, enquanto no Bradesco este volume significa 0,64% de seus ativos totais). Na comparação com os lucros líquidos, o Itáu tem o menor percentual: seus investimentos em responsabilidade social interna significam cerca de 16,85% de seus lucros líquidos, enquanto no ABN AMRO Real o percentual é de 267,73%.

Tabela 56 – Investimentos em Responsabilidade Social Interna dos maiores bancos no Brasil excluía a PLR e os Encargos Sociais Compulsórios (em %, ano de 2004)

Indicadores sociais Internos	Febraban	Banco Itaú	Santander	Unibanco	ABN AMRO Real	Bradesco
Alimentação	59,19%	44,94%	34,65%	56,23%	46,57%	43,48%
Previdência privada	0,00%	6,14%	31,42%	3,25%	21,34%	19,75%
Saúde	26,91%	22,60%	10,35%	20,64%	15,90%	19,85%
Segurança e medicina do trabalho	0,00%	0,22%	0,80%	0,00%	1,79%	0,00%
Educação	1,83%	0,75%	1,25%	1,17%	1,65%	0,00%
Transporte	3,23%	3,89%	0,00%	0,00%	3,19%	0,00%
Cultura / lazer	0,24%	0,00%	0,00%	0,00%	0,49%	0,00%
Capacitação e desenv. Profissional	0,00%	8,74%	8,48%	7,52%	0,00%	4,78%
Creches ou auxílio-creche	3,99%	3,03%	1,58%	3,17%	2,19%	3,97%
Outros	4,61%	9,69%	11,47%	8,02%	6,89%	8,16%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

A maior parte dos gastos realizados pelos bancos no âmbito da Responsabilidade Social Interna são destinados à alimentação (na soma das instituições associadas à Febraban eles somam quase 60% dos investimentos). Em segundo lugar estão os gastos com saúde, onde representam aproximadamente entre 20% e 26% - neste caso a exceção fica por conta dos bancos Santander e ABN AMRO, que tem em segundo lugar os gastos com previdência privada, e um percentual de 10,35% e 15,9% com a saúde, respectivamente).

4.6. Investimentos Sociais Externos

Segundo os dados dos balanços e relatórios sociais dos cinco maiores bancos no Brasil, os investimentos sociais externos somaram, à primeira vista, R\$7,6 bilhões em 2004. Assim como no caso dos indicadores de responsabilidade social interna, entretanto, estes números estão inflados indevidamente por considerarem os tributos pagos pelas instituições, excluídos os encargos sociais (que já foram contabilizados nos indicadores de RSI). Por este motivo, os números superam em muito o total de investimentos relacionado pela Febraban, que é de R\$744,9 milhões. Novamente o Balanço Social desta instituição está correto quando exclui os tributos compulsórios da Responsabilidade Social Externa⁶⁰.

⁵⁹ O banco ABN AMRO Real foi o único a colocar informações sobre o que cada item de investimento cobria e informar que os valores relacionados se tratam dos pagos pelo banco.

⁶⁰ O Balanço Social do ABN AMRO Real também exclui os tributos compulsórios dos investimentos em Responsabilidade Social Externa.

Entendemos que, da mesma forma que no caso dos encargos sociais compulsórios, estes tributos não devem ser encarados como “responsabilidade social externa”. Ressaltamos, entretanto, que os números relativos aos tributos pagos devem constar sim no balanço ou relatório social, num campo onde esteja colocada a relação da empresa com o governo.

Tabela 57 – Investimentos em Responsabilidade Social Externa realizados pelos maiores bancos no Brasil em 2004 (valores correntes, em R\$)

Indicadores sociais Externos	Febraban	Banco Itaú	Santander	Unibanco	ABN AMRO Real	Bradesco
Educação	244.700.000,00	19.374.000,00	22.967.000,00	2.879.000,00	3.410.000,00	72.378.000,00
Cultura	298.900.000,00	27.648.000,00	8.418.000,00	11.764.000,00	5.967.000,00	10.188.000,00
Saúde e saneamento	5.000.000,00	1.134.000,00	165.000,00	0,00	90.000,00	3.211.000,00
Esporte	75.800.000,00	50.000,00	798.000,00	611.000,00	3.325.000,00	431.000,00
Creches	-	20.000,00	0,00	0,00	-	-
Combate à fome e seg. alimentar	-	1.257.000,00	1.292.000,00	0,00	30.000,00	311.000,00
Outros	120.500.000,00	26.208.000,00	9.051.000,00	148.000,00	8.824.000,00	12.595.000,00
Tributos (excluídos encargos sociais)	-	3.362.678.000,00	648.610.000,00	1.106.702.000,00	-	2.230.743.000,00
Total	744.900.000,00	3.438.369.000,00	691.301.000,00	1.122.104.000,00	-	2.329.857.000,00

Compatibilizando os dados, excluindo-se tributos do total destes investimentos, temos que os cinco bancos, somados, respondem por R\$254,5 milhões – aproximadamente 34% do total relacionado pela Febraban.

Tabela 58 – Investimentos em Responsabilidade Social Externa realizados pelos maiores bancos no Brasil excluídos os Tributos Compulsórios (valores correntes de 2004, em R\$)

Indicadores sociais externos	Febraban	Banco Itaú	Santander	Unibanco	ABN AMRO Real	Bradesco
Educação	244.700.000,00	19.374.000,00	22.967.000,00	2.879.000,00	3.410.000,00	72.378.000,00
Cultura	298.900.000,00	27.648.000,00	8.418.000,00	11.764.000,00	5.967.000,00	10.188.000,00
Saúde e saneamento	5.000.000,00	1.134.000,00	165.000,00	0,00	90.000,00	3.211.000,00
Esporte	75.800.000,00	50.000,00	798.000,00	611.000,00	3.325.000,00	431.000,00
Creches	-	20.000,00	-	-	-	-
Combate à fome e seg. alimentar	-	1.257.000,00	1.292.000,00	-	30.000,00	311.000,00
Outros	120.500.000,00	26.208.000,00	9.051.000,00	148.000,00	8.824.000,00	12.595.000,00
Total	744.900.000,00	75.691.000,00	42.691.000,00	15.402.000,00	21.646.000,00	99.114.000,00
% sobre os ativos totais	0,06%	0,06%	0,06%	0,02%	0,04%	0,07%
% sobre os lucros líquidos	6,65%	2,46%	5,18%	2,13%	15,37%	5,02%

Os investimentos realizados sob o aspecto externo da Responsabilidade Social Empresarial significam cerca de 0,06% dos ativos totais das instituições financeiras. Frente aos lucros líquidos, a média dos cinco bancos é de 6,03%, enquanto no sistema bancário como um todo, segundo a Febraban, os investimentos em Responsabilidade Social Externa correspondem a cerca de 6,65% dos lucros líquidos. Os percentuais destinados a estes investimentos são significativamente menores que os destinados à questão interna, e chama a atenção neste aspecto o ABN AMRO Real, pois os investimentos realizados significam cerca de 15% de seu lucro líquido – o mais alto percentual dentre todos os bancos.

As instituições financeiras investem em (e contabilizam as) ações de responsabilidade social externa de forma diferenciada, o que se evidencia pela diversidade na composição dos recursos investidos dados os diferentes bancos. No universo bancário, os dados da Febraban mostram que a maior parte dos recursos se concentram em educação, cultura e esportes – uma grande parte ainda se dispersa entre várias frentes, na categoria “outros”, vista a heterogeneidade dos procedimentos.

Tabela 59 – Investimentos em Responsabilidade Social Externa realizados pelos maiores bancos no Brasil excluídos os Tributos Compulsórios (2004, em %)

Indicadores sociais externos	Febraban	Banco Itaú	Santander	Unibanco	ABN AMRO Real	Bradesco
Educação	32,85%	25,60%	53,80%	18,69%	15,75%	73,03%
Cultura	40,13%	36,53%	19,72%	76,38%	27,57%	10,28%
Saúde e saneamento	0,67%	1,50%	0,39%	0,00%	0,42%	3,24%
Esporte	10,18%	0,07%	1,87%	3,97%	15,36%	0,43%
Creches	0,00%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Combate à fome e seg. alimentar	0,00%	1,66%	3,03%	0,00%	0,14%	0,31%
Outros	16,18%	34,62%	21,20%	0,96%	40,77%	12,71%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Percebemos que, enquanto o Itaú, o Unibanco e o ABN AMRO concentram seus investimentos na cultura, o Santander e o Bradesco o fazem em Educação. Quando pensamos em responsabilidade social envolvendo estes bancos, intuitivamente vêm à mente, no caso do Itaú, a *Fundação Itaú Cultural*, no do Unibanco o *Espaço Unibanco de Cinema* e no caso do ABN AMRO Real o concurso *Talentos da Maturidade*, por exemplo. No caso do Santander Banespa, chamam a atenção os patrocínios ao voleibol, e no Bradesco os trabalhos desenvolvidos pela *Fundação Bradesco*. Ou seja, cada uma das

instituições têm um perfil diferenciado, e atuam de forma diferente na questão da externalização da responsabilidade social. O ABN AMRO Real, por exemplo, tem como bandeira os financiamentos diferenciados para empreendimentos ambientais particulares, como implementação de energia solar, coletas de lixo seletivas e projetos de reciclagem. Já os trabalhos da Fundação Bradesco visam a formação educacional e profissional; de outro lado, o Unibanco oferece, através das Usinas de Cinema, um acesso à cultura. Enfim, consideramos que a cultura de responsabilidade social empresarial vem sendo implementada pelos bancos de maneira diferenciada e que isto é mais evidente nas ações de âmbito externo, uma vez que é onde as instituições têm um raio de manobra maior para personalizar tais iniciativas, singularizando os programas e construindo uma imagem de entidade socialmente responsável e distinta das concorrentes. Evitam, assim, comparações a respeito de volume de gastos e eficiência dos projetos.

4.7. Sugestões para melhorar a qualidade das informações publicadas

Este capítulo teve o objetivo de explorar as informações que as instituições financeiras disponibilizam em seus relatórios e balanços sociais acerca de suas políticas de Responsabilidade Social. Afinal, a Responsabilidade Social Empresarial está se tornando ponto fundamental nas análises sobre o comportamento das organizações, tanto por parte de consumidores quanto da sociedade civil, dos investidores, do governo (nas suas várias esferas) e também das comunidades que são direta e indiretamente influenciadas pelas suas atividades. O comportamento socialmente responsável está se tornando um importante espelho das organizações, a ponto de determinar (em grande medida) o comportamento dos consumidores dos seus produtos – as pessoas passaram a prestar atenção às notícias sobre as empresas que sonegam impostos, empregam mão de obra infantil ou escrava, discriminam ou exploram os trabalhadores, e podem reagir a estes comportamentos socialmente irresponsáveis com o banimento do consumo dos produtos colocados por elas nos mercados.

Mas como poderíamos observar, além das propagandas, o que as empresas tem feito dentro do espectro da responsabilidade social? A resposta a esta pergunta vem sendo dada pelos balanços e relatórios sociais que, nos últimos anos, vem sendo lapidados de forma a

oferecer subsídios para que *stakeholders* podem visualizar e avaliar a postura socialmente responsável das empresas. Entretanto, sem desmerecer os esforços que vem sendo orientados para este objetivo, nosso julgamento é de que ainda há muito a fazer no sentido de tornar possível aos interessados em RSE a análise consistente dos relatórios sociais. Três pontos principais alicerçam esta conclusão.

Em primeiro lugar, é necessário disponibilizar as informações relevantes na análise da RSE, o que deve ser feito a partir da observação das peculiaridades de cada empresa, de cada setor. Em se tratando de um banco, talvez fosse mais relevante informar a porcentagem que os salários dos funcionários representam frente ao lucro do que a quantidade (em toneladas) de gases que provocam o efeito estufa emitida naquele ano. Ademais, devem ser apresentadas ações que mostram como as instituições tem atacado problemas históricos, assim como os recentes, que denotam as transformações vividas pelo banco nos últimos anos. Não foram encontradas informações nos Balanços Sociais que falassem, por exemplo, da jornada de trabalho. Também não observamos alguma informação acerca de políticas de segurança no ambiente de trabalho – dada a vulnerabilidade dos funcionários (especialmente os de grande responsabilidade) – e tratamento oferecido a trabalhadores vítimas de assalto ou sequestro dentro das agências, o que é relativamente comum neste ambiente. A intensificação do trabalho tem sido responsável por doenças especificamente do universo bancário – as Lesões por Esforços Repetitivos são as campeãs – e não observamos dados relativos a funcionários afastados, assim como os eventuais tratamentos, indenizações e política de reincorporação ao quadro funcional dispensados a eles. Não houve menção às diferenças salariais entre os empregados do banco no Brasil frente aos outros países nos quais estão suas matrizes e filiais, e nem mesmo as diferenças entre a maior e a menor remuneração dentro da mesma instituição. Também não foram trabalhadas nos balanços ou relatórios questões relativas à reprodução do capital especulativo em detrimento do produtivo, dados os financiamentos aos quais os bancos tem se prestado. Enfim, entendo que o primeiro passo a ser dado para que um balanço social possa traduzir de fato a postura socialmente responsável (ou não) é a existência de indicadores que retratem a instituição, e o universo no qual se insere, e para isto seria necessário mostrar os principais pontos de apoio da instituição (e, por que não, os gargalos e fragilidades – seria pedir demais?).

O segundo ponto que abordo é a questão do escopo dos relatórios e dos balanços sociais. Todo balanço social costuma estar nas últimas páginas de um longo e bem delineado relatório, que ilustra o rosto da instituição; estes relatórios sociais, entretanto, geralmente não contribuem para a sistematização das informações necessárias à análise do que mais interessa. Talvez tenham o objetivo de tornar intuitiva a questão da responsabilidade social, diminuindo as já poucas possibilidades de sua mensuração. Entendemos sim que o relatório social é a oportunidade que a empresa tem de destacar os projetos que desenvolve, os valores nos quais se pauta, e a missão da empresa através da palavra do presidente; mas, mais do que isso, é o momento de esmiuçar as informações que indicam a prática de sua responsabilidade social, que deve ser traduzida pelos indicadores sistematizados no balanço social – e espaço existente nos relatórios é pouco aproveitado neste sentido. Não bastasse a ausência do trato dos indicadores disponíveis nos balanços sociais, não raro ainda encontramos situações onde as informações que constam nos relatórios divergem e confundem as que estão estabelecidas nos balanços.

O terceiro ponto a ser observado diz respeito ao rigor metodológico (ou melhor dizendo, da falta dele) na tradução e disponibilização das informações nos balanços e relatórios sociais. Se a instituição quer primar pela responsabilidade social, deve começar pelo rigor e transparência na divulgação das informações. Se os balanços contábeis são publicados com o máximo cuidado neste quesito, por quê com os balanços sociais seria diferente? A “falta de rigor metodológico” se manifesta nas porcentagens que não resultam 100% quando deveriam, na ausência de notas técnicas necessárias, informações discrepantes, divisão entre dois ou três quesitos sem que haja o número total deste grupo frente ao universo do banco, etc. Citamos com tristeza o caso da Febraban; a instituição representa o setor e publica relatórios sociais desde 1993, mas em vários aspectos foi justamente a que mais impossibilitou as comparações (provavelmente em razão de dificuldades na obtenção de informações para o conjunto das instituições financeiras).

Enfim, entendemos que, se o objetivo é passar uma imagem de credibilidade, a necessidade de sistematizar as informações com zelo é óbvia; do contrário, fica para o leitor mais atento uma sensação de que a empresa agiu propositadamente no sentido de impedir as comparações ou limitar as possibilidades de análise de suas ações nestas áreas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi discutir as condições que têm engendrado uma nova relação entre empresa e sociedade – em especial, examinar as ações de grandes bancos privados diante das questões referentes à responsabilidade social no Brasil. Argumentamos que o novo comportamento adotado em diversos segmentos da economia brasileira tem se baseado numa *cultura de responsabilização social*, que no caso das empresas privadas é incorporada sob o aspecto da *Responsabilidade Social Empresarial*. A RSE avançou no setor financeiro, assim como em outros setores, mas devemos evitar generalizações ao buscar os motivos, a extensão e o significado de tais ações.

Antes de tecermos algumas conclusões a respeito desta problemática, devemos retomar o percurso de argumentação trilhado ao longo do texto. A forma como se tem olhado para os dilemas sociais tem como motivação a mudança de postura do Estado no enfrentamento destes dilemas. E esta mudança tem a ver com as alterações na configuração econômica e política ao longo do século XX. Nos países mais avançados foram sendo construídos modelos de proteção social denominados “Welfare State” – ou Estado do Bem-Estar Social. Mas, a partir de meados dos anos 1970, o ideário liberal passa a denunciar o grande peso do Estado e os gastos sociais passam a ser vistos como grandes responsáveis pela crise fiscal do Estado, com prejuízos para o funcionamento da economia e a alocação eficiente de recursos. A partir de então, “eficiência” e “focalização” se tornam as palavras de ordem que fundamentam as políticas sociais na maioria dos países desenvolvidos.

No Brasil, o enfrentamento da questão social e a condensação de uma idéia mais substantiva de cidadania aconteceram de forma tardia em relação aos países desenvolvidos. Podemos dizer que o sistema de proteção social brasileiro não teve oportunidade de se consolidar e praticamente emergiu natimorto, como bem retrata Fagnani (2005). Quando o Brasil iniciou sua caminhada em direção à universalização, o movimento político e social que vigorou em fins da década de 1980 veio na contramão do que ocorria em outras nações. Talvez possamos observar pontos de semelhança entre o ciclo traçado por Myrdal e o caminho tomado pelo Brasil no que diz respeito à mudança no tratamento da questão social. Podemos associar a fase até 1985 (que se encerra com a Nova República) à fase I descrita pelo autor, na qual o Estado está no cerne da orientação e organização política da sociedade,

bem como de suas formas de participação. Quanto à segunda fase de Myrdal, que trata do encorajamento da participação popular, há uma ressalva a fazer: no Brasil não me parece que esta fase “surge” a partir da abertura política, mas sim que se afirma e se torna **lícita**; isto porque a fase que marca o surgimento da participação popular parece ser justamente aquela em que ela mais foi tolida, por ocasião da repressão do governo autoritário. Assim, a partir de 1985, com a abertura política e a transição do Brasil para uma nova ordem social, o encorajamento para a participação popular que caracteriza a fase II descrita por Myrdal se torna legítimo e pertinente, mas devemos considerar que já existiam pressões populares de forma velada ou embrionária.

A fase III de Myrdal se caracteriza pelo recuo das formas de intervenção estatal, pelo fortalecimento de formas auto-governamentais e participativas – que devem crescer equilibradamente. No Brasil, especialmente de 1990 em diante, podemos identificar algo semelhante a esta fase quando começamos a perceber a regressiva atuação do governo em certas áreas. Entretanto, embora esta fase se defina pelo encorajamento, por parte do próprio Estado, da participação popular (o que pode ser entendido como uma forma de justificar sua ausência) e embora de fato estes movimentos tenham se fortalecido, temos dúvidas se, no Brasil, este processo ocorreu de forma “equilibrada”. Assim, consideramos a dificuldade de transpor a utopia da significativa participação popular de Myrdal para países em desenvolvimento, como o Brasil, especialmente considerando-se que seus pré-requisitos sejam altos níveis de renda, educação e cultura.

Podemos dizer que o Brasil pós-regime militar contrastou, grosso modo, dois modelos de proteção social: no primeiro a responsabilidade sobre a garantia do bem-estar social era do Estado e a questão social se institucionalizou na “coisa pública”. No segundo, que predomina atualmente, há uma transferência de parcela desta responsabilidade para cada um dos indivíduos que compõem de forma celular a sociedade, com a retirada progressiva do papel do Estado, reforma institucional da proteção social e sua “publicização”.

Este é um problema que identificamos ao tratar da incorporação da *cultura* da responsabilidade social no Brasil: crescentemente os novos atores sociais têm tomado para si responsabilidades que deveriam permanecer no âmbito estatal. As ações socialmente responsáveis, sejam as desenvolvidas no escopo do terceiro setor ou das empresas privadas, devem transbordar (no sentido de ir além de) a proteção social garantida pelo Estado. No

Brasil, entretanto, observamos discursos tipicamente ufanistas, mas politicamente conservadores, que pregam a substituição do Estado lento e ineficaz pelas iniciativas individuais mais dinâmicas. Naturalmente as parcerias são bem-vindas, e a solidariedade é um valor que deve ser resgatado diante do momento individualista em que vivemos. Mas o que devemos considerar é que as ações privadas têm caráter pontual, não se prestando sozinhas a resolver problemas sociais que são estruturais em nossa sociedade. Eventualmente, em países onde o Welfare State foi plenamente desenvolvido, as questões sociais podem ser objeto de políticas focalizadas. Mas no Brasil nunca houve um Estado de Bem-Estar Social⁶¹ e não se chegou a atacar as raízes dos problemas sociais. Aqui, a questão social se metamorfoseou e sua solução não passa somente pela atuação privada – ao contrário: são expressivos demais os interesses que devem ser contrariados para que haja uma resolução verdadeira.

Nos países de passado autoritário como o nosso ainda pesa outro componente: o aumento da participação de segmentos da sociedade no encaminhamento das questões sociais é legitimado pela necessidade de afirmar a democracia e acabar com traços de autoritarismo. As ações sociais desenvolvidas pela sociedade têm servido como um escudo: acredita-se que, quanto maior o peso da sociedade e sua atuação na resolução dos problemas sociais, mais difícil seria o retorno de um regime autoritário. Estes novos atores sociais que gostariam de substituir o Estado, somados aos que defendem a participação do terceiro setor como corolário da democratização e maior eficiência na proteção social, parecem indicar que as idéias ainda estão fora do lugar na maioria dos países periféricos e, especialmente, no Brasil.

Se o discurso de reforma do Estado abriu espaço para que novos “atores” se posicionassem diante das questões sociais antes enfrentadas no aparato público, um papel especial cabe às empresas privadas no escopo da responsabilidade social empresarial. Tidas como agentes responsáveis pela geração da riqueza, as empresas que não se prestam à prática da responsabilidade social têm sido criticadas pelo seu “egoísmo” diante de problemas sociais tão graves; embora a responsabilidade social tenha em seu cerne o caráter espontâneo, não

⁶¹ “O contexto político não é aqui a crise do Estado-Providência, o qual não existe, mas antes o objetivo de criar o mercado e a sociedade civil através do provimento de serviços básicos que o Estado não está e, muitas vezes, nunca esteve em condições de prestar”. SANTOS, Boaventura de Souza. A reinvenção solidária e participativa do Estado. In: BRASIL, Ministério do Planejamento. **Seminário Internacional Sociedade e a Reforma do Estado**. Pág. 9.

podemos deixar de observar que ultimamente esta postura tem sido induzida e se tornou um componente estratégico na diferenciação das empresas levando-se em conta a questão da concorrência (em especial para as grandes corporações). As empresas geram lucros, de acordo com o discurso atualmente dominante, devem distribuir sua riqueza entre os que contribuem para esta geração (responsabilidade social interna) e ainda “se preocupar” com aqueles que não são abarcados por este processo (responsabilidade social externa).

Este processo de responsabilização social é extremamente induzido, especialmente em determinadas empresas que têm como atividade-fim procedimentos especificamente deturpadores do meio ambiente e das relações de trabalho. São exemplos disto as empresas que trabalham com exploração de petróleo, minério, madeira, carvão ou fertilizantes, por exemplo, que são obrigadas a investir montantes expressivos na recuperação do meio ambiente que degradam; ou mesmo as empresas que trabalham com a produção de gêneros alimentícios onde são utilizados os polêmicos transgênicos. Também são exemplos as empresas que trabalham historicamente com mão-de-obra de forma muito intensa, em qualquer etapa da cadeia produtiva; naquelas onde o processo de produção depende da importação de mercadorias de outros países mais pobres, havendo denúncias de trabalho escravo ou infantil em alguma etapa de fornecimento (e este caso vindo à tona) seria necessário empreender um esforço significativo para recuperar a imagem socialmente responsável. Estes são exemplos de irresponsabilidade social muito visível e significativamente cobrada das empresas.

No caso dos bancos, entretanto, esta questão parece ser um pouco diferenciada, pelo menos no Brasil. É certo que estas instituições não têm sido vistas com bons olhos pelo público, que começa a atentar para os detalhes de seu processo de formação de capital. Têm chamado a atenção os lucros exorbitantes que são crescentemente auferidos pelos bancos e as peculiaridades deste processo de geração. Dentre estas, estão: os altos *spreads* bancários, os altos custos das tarifas de serviços, a especulação em detrimento da necessidade de financiamento do setor produtivo, a intensificação do processo de trabalho, o impacto da automatização e autonomização dos serviços, as estratégias gerenciais que implicam numa concorrência canibal entre os bancários e as denúncias de assédio moral. Mas, os processos de acumulação de capital e seus efeitos deletérios por parte das instituições financeiras ainda são pouco captados pelo público não especializado e parece que, por este motivo, as

instituições financeiras ainda não incorporaram verdadeiramente a postura socialmente responsável como estratégia de diferenciação e de disputa pela preferência dos clientes – simplesmente porque não precisaram fazê-lo. A publicação dos balanços e relatórios, neste sentido, tem se orientado mais na direção de oferecer uma “satisfação” ao público que acompanha a questão da RSE do que estabelecer uma diferenciação estratégica frente à concorrência, o que sugere que ainda não se formou entre os grandes bancos privados uma substantiva postura socialmente responsável.

Do ponto de vista da análise empírica dos vários aspectos da responsabilidade social, constatamos ser uma ação empresarial extremamente intuitiva e difícil de ser avaliada em termos numéricos. Os instrumentos mais evidentes que têm se tornado disponíveis para uma análise neste sentido são os balanços e os relatórios sociais. Consultando estas publicações, uma das primeiras conclusões a que chegamos é que as empresas têm divulgado excessivamente a responsabilidade social externa; em todos os relatórios são muitas fotos, muitas páginas e muitas cifras destrinchando os investimentos realizados de modo a beneficiar as comunidades com que a empresa se envolve. Entretanto, dentre os relatórios analisados, chamou a atenção o fato de que são muito poucas as páginas destinadas ao público interno e em muitas vezes se resumem somente ao balanço social.

A segunda colocação a respeito deste instrumento de análise diz respeito à divulgação das informações peculiares ao universo bancário. Sabemos que a questão dos balanços e relatórios sociais ainda engatinha e que por isto a maioria dos indicadores de responsabilidade social são genéricos, não se aplicando exatamente à realidade daquela empresa que pretende avaliar. Neste sentido defendo a liberdade que cada empresa tem para elaborar os relatórios e balanços sociais da forma que melhor a retratem, o que significa incluir informações relevantes à sua atuação e ao universo em que se insere. Faltam informações sistematizadas sobre a performance financeira dos bancos, o lugar que os projetos e ações sociais ocupam e o alcance que eles têm no universo bancário. Este é um passo importante na consolidação dos relatórios sociais como instrumento de análise de sua postura socialmente responsável.

Um terceiro ponto que devemos ressaltar diz respeito à dificuldade que encontramos no desenvolvimento da metodologia aplicada. A profunda falta de rigor metodológico no tratamento e disposição das informações é um ponto importantíssimo neste aspecto. Os

relatórios sociais não ajudam minimamente um pesquisador interessado em observar “a cara” da responsabilidade social “praticada” pela empresa. Entendo que o primeiro passo para que a RSE deixe de ser intuitiva e passe a ser mensurável está no fortalecimento dos balanços e relatórios sociais como instrumento de análise. Do modo como têm sido produzidos, os balanços e relatórios podem até mesmo levar a crer que pretende-se impedir qualquer tipo de análise comparativa – visto que não há coerência entre os diversos relatórios e às vezes nem mesmo num único documento.

Como já foi dito, os relatórios sociais são uma grande oportunidade que as empresas têm para demonstrar à sociedade sua postura socialmente responsável. Entretanto, concluímos que ainda há muito que caminhar no sentido de aproveitar esta oportunidade e tornar os balanços sociais na prática o que se propõem a ser na teoria.

Esperamos ter contribuído para o debate da questão da responsabilidade social como um todo. Passamos pela formação de sua cultura, pelos seus determinantes, pela assimilação deste processo pela sociedade e pelas empresas em especial. Entretanto, sabemos que ainda inúmeros pontos precisam ser elucidados. Retratamos apenas uma das inúmeras faces da responsabilidade social empresarial, motivo pelo qual esperamos ter a possibilidade de, no futuro, contribuir em outras frentes para o avanço deste debate.

REFERÊNCIAS

ABN AMRO REAL. **Valores humanos e econômicos juntos** 2003/2004. São Paulo. 2004. Disponível em: <www.bancoreal.com.br>. Acesso em 30 Set. 2004.

AGLIETTA, Michel. O FMI e a arquitetura financeira internacional. In: FERRARI FILHO, Fernando, PAULA, Luiz Fernando de. **Globalização financeira – ensaios de macroeconomia aberta**. Petrópolis. 2004. Ed. Vozes. Cap. 6. Pág. 204-254.

ARRETCHE, Marta T. S. Emergência e desenvolvimento do *Welfare State*: teorias explicativas. In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS (ANPOCS). **Boletim Informativo e Bibliográfico (BIB)**. Rio de Janeiro. 1995. Nº 39. Pág. 3-40.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DO MERCADO ABERTO – ANDIMA. **Relatório Econômico – o novo perfil do sistema financeiro**. Rio de Janeiro. 2001. Maio Gráfica.

AURELIANO, Liana; DRAIBE, Sônia. A especificidade do “Welfare State” brasileiro. In: BRASIL, Ministério da Previdência e Assistência Social; COMISSÃO ECONÔMICA PARA AMÉRICA LATINA E CARIBE (CEPAL). **A política social em tempo de crise: articulação institucional e descentralização**. Brasília. 1989. Vol. I, cap. 3. Pag. 86-177.

BANCO INTERNACIONAL PARA RECONSTRUÇÃO E DESENVOLVIMENTO – BIRD. **Globalização, crescimento e pobreza**. São Paulo. 2003. Editora Futura.

BARACHO, Maria Amarante Pastor; FÉLIX, Luiz Fernando Fortes. Responsabilidade Social e Marketing Cultural. In: FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO – CENTRO DE ESTUDOS HISTÓRICOS E CULTURAIS. **Cadernos CEHC – Série Cultura**. Belo Horizonte. 2002. Nº 8. Disponível em: <www.fjp.gov.br>. Acesso em 20 Out. 2004.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello. O declínio de Bretton Woods e a emergência dos mercados “globalizados”. **Revista Economia e Sociedade**. Campinas. 1995. Nº 4; pág. 11-20.

BOBBIO, Norberto. **Estado, Governo, Sociedade – para uma teoria geral da política**. Rio de Janeiro. 1995. Editora Paz e Terra. 5ª Edição.

BRADESCO, Banco. **Relatório Social 2004**. Osasco. 2004. Disponível em: <www.bradesco.com.br>. Acesso em 30 Set. 2004.

BRAGA, José Carlos de Souza. A financeirização da riqueza: a macroestrutura financeira e a nova dinâmica dos capitalismo centrais. **Revista Economia e Sociedade**. Campinas. 1993. Nº 2. Pág. 25-57.

BRASIL, Ministério do Planejamento. **Seminário Internacional Sociedade e a Reforma do Estado**. São Paulo. 26 a 28 de Março de 1998. Disponível em <<http://www.planejamento.gov.br/GESTAO/conteudo/publicacoes/reforma_estado/Seminario/sem_in_a.htm>>. Acesso em 10 Nov. 2004.

_____, Ministério da Fazenda. **Gasto social do governo central: 2001 e 2002**. Secretaria de Política Econômica. Brasília. 2003. Disponível em: <www.fazenda.gov.br>. Acesso em 10 Dez. 2003.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. Estado, sociedade civil e legitimidade democrática. **Revista Lua Nova**. São Paulo. 1995. Nº 36, Pag. 85-104.

_____. A reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. **Revista Lua Nova**. São Paulo. 1998. Nº 45, pág. 49-95. Disponível em: <<http://www.clad.org.ve/fulltext/0030101.html>>. Acesso em 10 de novembro de 2005.

CARDOSO, Ricardo Wagner Lucas. Participação da Sociedade Civil e democratização da gestão pública. In: FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO – CENTRO DE ESTUDOS HISTÓRICOS E CULTURAIS. **Cadernos CEHC – Série Cultura**. Belo Horizonte. 2004. Nº 9. Disponível em: <www.fjp.gov.br>. Acesso em 20 Out. 2004.

CARVALHO, Fernando Cardim. Mudanças no papel e nas estratégias do FMI e perspectivas para os países emergentes. In: FERRARI FILHO, Fernando; DE PAULA, Luiz Fernando. **Globalização financeira – ensaios de macroeconomia aberta**. Petrópolis. 2004. Ed. Vozes. Pág. 179-203.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo. 1996. Ed. Xamã.

_____. Mundialização financeira e vulnerabilidade sistêmica. In: CHESNAIS, François (Org.). **A mundialização financeira – gênese, custos e riscos**. São Paulo. 1999. Ed. Xamã. Cap. 8. Pág. 249-293.

COSTA, Cláudia Soares; VISCONTI, Gabriel Rangel. **Empresas, Responsabilidade Social Corporativa e Investimento Social – uma abordagem introdutória**. Rio de Janeiro. 2000. Relato setorial nº 1. Disponível em: <www.bndes.gov.br>. Acesso em 20 de janeiro de 2002

_____; _____. DE AZEVEDO, Caio Britto. **Balço Social e outros aspectos da Responsabilidade Social Corporativa**. Rio de Janeiro. 2000a. Relato setorial nº 2. Disponível em: <www.bndes.gov.br>. Acesso em 20 de janeiro de 2002

_____; _____. **Terceiro Setor e desenvolvimento social**. Rio de Janeiro. 2001. Relato social nº 3. Disponível em: <www.bndes.gov.br>. Acesso em 20 de janeiro de 2002.

COUTINHO, Luciano G; BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello. Desenvolvimento e estabilização sob finanças globalizadas. **Revista Economia e Sociedade**. Campinas. 1996. Nº 7. Pág. 129-154.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado**. Campinas. 1999. Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas – IE/UNICAMP. Coleção Teses.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS – DIEESE. **Reestruturação produtiva reduz emprego nos bancos**. São Paulo. Disponível em: <www.dieese.org.br>. Acesso em 13 Set. 2004. (Mimeo).

_____. **Horas Extras comprometem a criação de novos empregos**. São Paulo. 1997. Boletim do DIEESE. Disponível em: <www.dieese.org.br>. Acesso em 10 Jan. 2005.

_____. **A jornada de trabalho nos bancos**. São Paulo. 1998. Texto 03. Disponível em: <www.dieese.org.br>. Acesso em 10 Jan. 2005.

_____. **Evolução recente do emprego bancário no Brasil**. São Paulo. 1998a. Texto 02. Disponível em: <www.dieese.org.br>. Acesso em 10 Jan. 2005.

_____. **Tendências da produtividade do trabalho no setor bancário**. São Paulo. 1998b. Texto 05. Disponível em: <www.dieese.org.br>. Acesso em 10 Jan. 2005.

_____. **Os rostos dos bancários – mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro**. São Paulo. 2001. Disponível em: <www.dieese.org.br>. Acesso em 13 Set. 2004.

_____. **Emprego e desemprego bancário: dados relevantes**. São Paulo, 2004. (Mimeo)

_____. **Responsabilidade Social nos Bancos: Distribuição do Valor Adicionado**. São Paulo. 2004a. (Mimeo).

_____. **Responsabilidade Social nos Bancos: Diversidade Racial**. São Paulo. 2004b. (Mimeo).

DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX. **Dow Jones Sustainability World Index Guide**. Nova York. 2004. Disponível em: <<http://www.sustainability-index.com>>. Acesso em 19 Jan. 2005.

DRAIBE, Sônia. O Welfare State no Brasil: características e perspectivas. In: NÚCLEO DE ESTUDOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – NEPP/UNICAMP. **Cadernos de Pesquisas**. Campinas. 1993a. Nº 08. Disponível em: <www.nepp.unicamp.br/caderno08>. Acesso em 05 Out. 2004.

_____. As políticas sociais e o neoliberalismo. **Revista da USP**. São Paulo. 1993b. Pág. 86-101.

DUNCAN, Pedro Gomes (Org.). **A experiência da área de desenvolvimento social no período 1996-2002**. In: BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL – BNDES. Rio de Janeiro. 2002. Cap. 10. Pág. 181-191.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. **The three worlds of welfare capitalism**. Princeton. 1998. Princeton University Press.

_____. O futuro do Welfare State na nova ordem mundial. In: **Revista Lua Nova**. São Paulo. 1995. Nº 35. Pag. 73-111.

FAGNANI, Eduardo. Política social e pactos conservadores no Brasil: 1964-1992. **Revista Economia e Sociedade**. Campinas. 1997. Nº 8. Pág. 183-238.

_____. Ajuste econômico e financiamento da política social brasileira – notas sobre o período 1993/98. **Revista Economia e Sociedade**. Campinas. 1999. Nº 13. Pág. 155-178.

_____. **Política Social no Brasil (1964-2002): Entre a Cidadania e a Caridade**. Tese de Doutorado. Campinas. 2005. (Mimeo).

FALCONER, Andrés Pablo; VILELA, Roberto. **Recursos privados para fins públicos – as grantmakers brasileiras**. São Paulo. 2001. Ed. Peirópolis.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DAS ASSOCIAÇÕES DE BANCOS – FEBRABAN. **Relatório Social 2004**. Disponível em: << <http://www.febraban.com.br/> >>. Acesso em 24 Set. 2005.

FERRERA, Maurizio. Os mundos de Bem Estar Social e suas classificações. In: **Modelos de solidariedade – Política e reforma social nas democracias**. 2004. Cap. 3. (Mimeo).

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e Liberdade**. São Paulo. 1985. Coleção Os Economistas. Ed. Nova Cultural. 2ª Edição.

GELLER, Lucio. Mudança tecnológica e emprego. In: DIEESE (Org.). **Emprego e desenvolvimento tecnológico – Brasil e contexto internacional**. São Paulo. 1998. Pág. 53-77.

GRUPO DE INSTITUTOS, FUNDAÇÕES E EMPRESAS – GIFE. **Código de Ética**. Disponível em: <www.gife.org.br>. Acesso em 17 Nov. 2004.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE – GRI. **Diretrizes para relatórios de sustentabilidade**. Amsterdã. 2002. Disponível em: <www.globalreporting.org>. Acesso em 20 Dez. 2004.

GUIDDENS, Anthony. **Para além da esquerda e da direita – o futuro da política radical**. São Paulo. 1996. Fundação Editora UNESP.

GUTTMANN, Robert. As mutações do capital financeiro. In. CHESNAIS, François (Org.). **A mundialização financeira – gênese, custos e riscos**. São Paulo. 1999. Ed. Xamã. Pág. 61-96.

HABERMAS, Juergen. A nova intransparência – a crise do Estado de Bem-Estar Social e o esgotamento das energias utópicas. In: CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO – CEBRAP. **Novos Estudos Cebrap**. São Paulo. 1987. Nº 18.

HENRIQUE, Wilnês, DRAIBE, Sônia N. **Políticas públicas e gestão da crise: um balanço da literatura internacional**. Campinas. 1987. Disponível em: <www.nepp.unicamp.br>. Acesso em 05 de outubro de 2004.

HOBBSBAWM, Eric. **A era dos extremos – o breve século XX (1914-1991)**. São Paulo. 2002. Companhia das Letras.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil 2002**. Rio de Janeiro. 2002. 2ª Edição. Série Estudos e Pesquisas – Informação Econômica nº 4. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em 14 fev. 2004.

INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade Social das Empresas – percepção e tendências dos consumidores brasileiros**. Pesquisas de Dezembro de 2000, Setembro de 2001, Dezembro de 2002 e Dezembro de 2004. São Paulo. Disponíveis em: <www.ethos.org.br>.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Responsabilidade Social Empresarial – Observatório Social em Revista**. Florianópolis. 2003. Ano. 2, nº 4.

_____. **Responsabilidade Social Empresarial – perspectivas para a atuação sindical**. Florianópolis. 2004. Disponível em: <www.observatoriosocial.org.br>. Acesso em 20 Nov. 2004.

INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION – IFC. **The “Equator Principles”: an industry approach for financial institutions in determining, assessing and managing environmental and social risk in project financing**. Washington. 2003. Disponível : <<http://www.equator-principles.com/documents/Equator_Principles.pdf>>. Acesso em 14 Nov. 2004.

IOSCHPE, Evelin (Org.). **3º Setor – Desenvolvimento Nacional Sustentado**. São Paulo. 2000. 2ª Edição. Ed. Paz e Terra.

ITAÚ, Holding Financeira S.A. São Paulo. **Balanço Social 2004**. São Paulo. 2004. Disponível em: <www.itaub.com.br>. Acesso em 30 Set. 2004.

JENKINS, Rhys. **Códigos de conducta empresariales: autorregulación en una economía global**. Revista Brasileira de Comércio Exterior (RBCE). Rio de Janeiro. 2004. Vol. 54, nº 9. Pag. 764-778.

LANDIM, Leilah. Defining the nonrofit sector: Brazil. In: THE JOHNS HOPKINS CENTER FOR CIVIL SOCIETY STUDIES. **Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project**. Baltimore. 1993. Disponível em: <<<http://www.jhu.edu/ccss/pubs>>>.

LEAL, Sueli Maria Ribeiro. A outra face da crise do Estado de Bem-Estar Social: neo-liberalismo e os novos movimentos da sociedade do trabalho. In: NÚCLEO DE ESTUDOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – NEPP/UNICAMP. **Cadernos de Pesquisas**. Campinas. 1990. Nº 13. Disponível em: <www.nepp.unicamp.br/caderno13>. Acesso em 05 Out. 2004.

LECHNER, Norbert. Reforma do estado e condução política. São Paulo. 1996. **Revista Lua Nova**. Nº 37. Pag. 33-56.

MADI, Maria Alejandra Caporale. **Financial liberalization and macroeconomic policy options: Brazil, 1994-2003**. Campinas. 2004. Texto para discussão nº 117. IE/UNICAMP. Disponível em: <<http://www.eco.unicamp.br/publicacoes/textos/download/texto117.pdf>>.

MARTINS, Carlos Estevam. Da globalização da economia à falência da democracia. **Revista Economia e Sociedade**. Nº 6, Jun. de 1996. Pág. 1-23. Campinas. 1996.

MARTINS, Luciano. Economia, Sociedade e Instituições Políticas: o desafio da rearticulação. In: BRASI, Ministério do Planejamento. **Seminário Internacional Sociedade e a Reforma do Estado**. São Paulo. 26 a 28 de Março de 1998. Disponível em <<http://www.planejamento.gov.br/GESTAO/conteudo/publicacoes/reforma_estado/Seminario/sem_in_a.htm>>. Acesso em 10 Nov. 2004.

MORAES, Reginaldo. Estado, Mercado e outras instituições reguladoras. **Revista Lua Nova**. São Paulo. 2003. Nº 58.

MYRDAL, Gunnar. **O Estado do Futuro**. Rio de Janeiro. 1962. Zahar Editores. Biblioteca de Ciências Sociais.

NAVARRO, Vicente. Existe uma terceira via? Uma resposta à “Terceira Via” de Guiddens. **Revista Lua Nova**. São Paulo. 1999. Nº 48. Pag. 175-212.

OFFE, Claus. **Problemas estruturais do Estado Capitalista**. Rio de Janeiro. 1984. Ed. Tempo Brasileiro. Biblioteca Tempo Universitário, nº 79 – Série Estudos Alemães.

_____. **Trabalho & Sociedade – Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho**. Rio de Janeiro. 1991. Ed. Tempo Brasileiro. Biblioteca Tempo Universitário, nº 89 – Série Estudos Alemães. Vol. II.

_____. **Capitalismo desorganizado – transformações contemporâneas do trabalho e da política**. Brasília. 1995. Ed. Brasiliense.

OLIVEIRA, Milena Fernandes de. Mercado de Trabalho e modernização no setor terciário brasileiro. In: **Análise dos impactos da modernização tecnológica no sindicalismo, nas relações de trabalho e nas negociações coletivas do subsetor bancário na década de 90**. Campinas. 2004. Relatório da Pesquisa. Linha de pesquisa 3. (Mimeo).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Global Compact Principles**. 1999. Disponível em: <www.unglobalcompact.org>. Acesso em 20 Nov. 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra. 1998. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 10 Nov. 2004.

_____. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. 3ª Edição. 2001. Disponível em: <www.ilo.org/public/english/employment/multi/compact.htm>. Acesso em 30 Nov. 2004.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO – OCDE. **The OECD guidelines for multinational enterprises – global instruments for corporate responsibility**. Paris. 2001.

PAES DE BARROS, Ricardo. *Et alli..* **A estabilidade inaceitável: desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro. 2001. Disponível em: <www.ipea.gov.br>. Acesso em 10 de outubro de 2003.

PAULA, Luiz Fernando Rodrigues de; *et all.* (Org.). **Perspectivas para o Sistema Financeiro Nacional – regulamentação do setor e participação do capital estrangeiro**. Rio de Janeiro. 1999. Universidade Cândido Mendes – Ipanema.

PELIANO, Anna Maria T. Medeiros (Coord.). **A Iniciativa Privada e o Espírito Público – um retrato da ação social das empresas do Sudeste brasileiro**. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Brasília. 2000. Disponível em <www.ipea.gov.br>. Acesso em 19 Set. 2002.

_____. **A Iniciativa Privada e o Espírito Público – um retrato da ação social das empresas no Brasil**. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Brasília. 2002. Disponível em <www.ipea.gov.br>. Acesso em 20 Jan. 2005.

_____. *Pesquisa Ação Social das Empresas*. 2ª Edição – resultados da primeira etapa. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Brasília. 2004. Disponível em <www.ipea.gov.br>. Acesso em 07 dez. 2004.

PERGHER, Roberta. Globalization and the Welfare State. In: INSTITUTE OF POLITICAL SCIENCE. **Reforming the Welfare State and Social Security Systems: United States, Germany and Chile – a comparison**. Tübingen, Germany. Out-1998 a Fev-1999. Disponível em: <<http://tiss.zdv.uni-tuebingen.de/webroot/sp/spsba01_W98_1/Comparison.htm>>. Acesso em 21 Set. 2004.

PLIHÓN, Dominique. Desequilíbrios mundiais e instabilidade financeira – a responsabilidade das políticas liberais: um ponto de vista keynesiano. **Revista Economia e Sociedade**. Campinas. 1996. Nº 7, pág. 85-127.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD. **Relatório do Desenvolvimento Humano 2003 – objetivos de desenvolvimento do milênio: um pacto entre nações para por termo à pobreza humana**. Nova York. 2003. Disponível em: <www.undp.org/undp/hdro>. Acesso em 25 Nov. 2004.

PUGA, Fernando Pimentel. **Sistema Financeiro Brasileiro: reestruturação recente, comparações internacionais e vulnerabilidade à crise cambial**. Rio de Janeiro. 1999. Texto para discussão nº 68. Março de 1999. Disponível em <www.bndes.gov.br>. Acesso em 06 de Out. 2005.

ROSANVALLON, Peirre. **A crise do Estado-providência**. Goiânia. 1997. Editora UFG.

SALAMON, Lester; ANHEIER, Helmut K. Social Origins of Civil Society: Explaining the nonprofit sector cross-nationality. In: JOHNS HOPKINS INSTITUTE FOR POLICY STUDIES. **Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project**. Baltimore. 1996. Nº 22. Disponível em: << <http://www.jhu.edu/ccss/>>>.

_____; et all. La Sociedad Civil Global – Las dimensiones del sector no lucrativo. In: JOHNS HOPKINS CENTER FOR CIVIL SOCIETY STUDIES. **Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project**. Baltimore. 1999. Disponível em: << <http://www.jhu.edu/ccss/>>>.

_____; SOKOLOWSKI, S. Wojciech. Volunteering in Cross-National Perspective. In: JOHNS HOPKINS INSTITUTE FOR POLICY STUDIES. **Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project**. Baltimore. 2001. Nº 40. Disponível em: << <http://www.jhu.edu/ccss/>>>.

_____; _____. LIST, Regina. **Global Civil Society – an overview**. In: JOHNS HOPKINS CENTER FOR CIVIL SOCIETY STUDIES. **Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project**. Baltimore. 2003. Disponível em: <<<http://www.jhu.edu/ccss/pubs>>>.

SANTADER BANESPA, Grupo. **Relatório Social 2004**. São Paulo. 2004. Disponível em: <www.santander.com.br>. Acesso em: 30 Set. 2004.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo. 1999. Ed. Companhia das Letras.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL – SAI. **Social Accountability International and SA8000**. Nova York. 2001. Disponível em: <www.sa-intl.org>. Acesso em 20 Nov. 2004.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **A reinvenção solidária e participativa do Estado**. In: BRASIL, Ministério do Planejamento. **Seminário Internacional Sociedade e a Reforma do Estado**. São Paulo. 26 a 28 de Março de 1998. Disponível em <<http://www.planejamento.gov.br/GESTAO/conteudo/publicacoes/reforma_estado/Seminario/sem_in_a.htm>>. Acesso em 10 Nov. 2004.

SOUZA, Marcelo Medeiros Coelho de. **A transposição de teorias sobre a institucionalização do Welfare State para o caso dos países subdesenvolvidos**. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Brasília. 1999. Texto para discussão nº 695. Disponível em: <www.ipea.gov.br>. Acesso em 25 Out. 2004.

_____. **A trajetória do Welfare State no Brasil: papel redistributivo das políticas sociais dos anos 1930 aos anos 1990**. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Brasília. 2001. Texto para discussão nº 852. Disponível em: <www.ipea.gov.br>. Acesso em 14 Set. 2004.

TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa. **O terceiro setor e a provisão de políticas sociais: desafios, perspectivas e armadilhas da relação entre organizações da sociedade civil e Estado em Minas Gerais**. In: X SEMINÁRIO SOBRE A ECONOMIA MINEIRA. 2002. Diamantina. 26 páginas. Disponível em: <<http://www.cedeplar.ufmg.br/seminarios/seminario_diamantina/2002/D62.pdf>>. Acesso em 20 de março de 2003.

TITMUS, Richard M. **Essays on the Welfare State**. Londres. 1963. Beacon Press. 2ª Edição.

UNIBANCO. **Responsabilidade Social**. São Paulo. 2004. Disponível em: <www.unibanco.com.br>. Acesso em 30 Set. 2004.

VACCA, Giuseppe. Estado e Mercado, público e privado. In: **Revista Lua Nova**. São Paulo. 1991. Nº 24. Pag. 151-164.

WORLD BANK. **Desenvolvimento e redução da pobreza – reflexão e perspectiva**. Out. de 2004. Disponível em: <www.obancomundial.org>. Acesso em 10 de março de 2005.

_____. **Do confronto à colaboração – relações entre a sociedade civil, o governo e o Banco Mundial no Brasil**. Brasília. 2000.

ZEYLMANS, Matthias. “Welfare Capitalism” and “Social Capitalism” – Comparing the ideals of Welfare States. In: **Reforming the Welfare State and Social Security Systems: United States, Germany and Chile – a comparison**. Institute of Political Science. Tübingen, Out-1998 a Fev-1999. Disponível em: <<http://tiss.zdv.uni-tuebingen.de/webroot/sp/spsba01_W98_1/Comparison.htm>>. Acesso em 21 Set. 2004.

ANEXO

Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade (Global Reporting Initiative)

1. Princípios para elaboração de relatórios de sustentabilidade de acordo com a GRI

(1) **transparência** (completa divulgação dos processos, procedimentos e hipóteses usados na elaboração do relatório); (2) **inclusão** (a organização relatora deve, de maneira sistemática, engajar as partes interessadas para aumentar progressivamente a qualidade de seus relatórios); (3) **verificabilidade** (os dados do relatório devem ser relatados, compilados, analisados e divulgados de maneira que auditores externos ou fornecedores de verificação possam confirmar sua confiabilidade); (4) **abrangência** (toda informação relevante em relação ao desempenho econômico, ambiental e social da organização relatora deve ser apresentada no relatório de maneira consistente com os limites declarados, o escopo e o prazo); (5) **relevância** (grau de importância dado a um aspecto, indicador ou informação em particular); (6) **contexto de sustentabilidade** (a organização relatora deve colocar seu desempenho num contexto mais amplo no que se refere aos limites ecológicos, sociais ou de outra natureza, desde que esse contexto dê maior significado às informações contidas no relatório); (7) **exatidão** (meta de atingir alto padrão de exatidão e uma mínima margem de erro que permitam aos usuários dos relatórios tomar suas decisões com alto grau de confiança); (8) **neutralidade** (relatórios devem evitar distorções na seleção e apresentação das informações e devem fornecer um relato equilibrado do desempenho da organização); (9) **comparabilidade** (a organização deve manter padrões consistentes para definir os limites e o escopo de seus relatórios – quando houver mudanças elas devem ser divulgadas e as informações previamente relatadas devem ser retificadas); (10) **clareza** (a organização relatora deve ter em mente as diferentes necessidades e os diferentes níveis de conhecimento das partes interessadas e disponibilizar as informações de maneira a atender o maior número possível de usuários, garantindo um nível adequado de detalhamento); (11) **periodicidade** (relatórios devem fornecer informações de acordo com um cronograma regular que satisfaça as necessidades dos usuários e seja compatível com a natureza das próprias informações)⁶².

2. Indicadores essenciais (ES) e adicionais (AD) que compõe relatórios de sustentabilidade, segundo a GRI

⁶² In: GRI (2004, pág. 20-29).

2.1. Indicadores de desempenho econômico⁶³

a. Impactos econômicos diretos

i. consumidores

EC1. vendas líquidas (ES)

EC2. análise regional de mercado (ES)

ii. fornecedores

EC3. custo dos bens, materiais e serviços adquiridos (ES)

EC4. porcentagem de contratos pagos segundo os termos estabelecidos, exceto disposições acordadas no que tange a penalidades (ES)

EC11. classificação de fornecedores por organização e país (AD)

iii. empregados

EC5. total da folha de pagamento e benefícios (incluindo salários, pensões, outros benefícios e pagamentos de indenização por demissão) agrupados por país ou região (ES)

iv. investidores

EC6. distribuições para investidores, discriminadas por juros sobre dívidas e empréstimos, e dividendos em todos os tipos de ações, apontando-se qualquer atraso no pagamento de dividendos preferenciais (ES)

EC7. aumento / decréscimo em ganhos retidos ao fim do período (ES)

v. setor público

EC8. soma de todos os tipos de impostos já pagos discriminados por país (ES)

EC9. subsídios recebidos de acordo com o país ou região (ES)

EC10. doações à comunidade, à sociedade civil e a outros grupos, em dinheiro ou em espécie, discriminadas por tipo e por grupo (ES)

EC12. total gasto no desenvolvimento de infra-estruturas para negócios não-centrais (AD)

b. impactos econômicos indiretos

EC13. impactos econômicos indiretos da organização (AD)

2.2. Indicadores de desempenho ambiental

c. materiais

EN1. uso total de materiais por tipo (exceto água) (ES)

⁶³ Os Indicadores essenciais são numerados na íntegra até seu final, a partir do qual começa a numeração de indicadores essenciais.

EN2. porcentagem de materiais utilizados que eram resíduos (processados ou não) de fontes externas à organização relatora (ES)

d. energia

EN3. consumo direto de energia, segmentado por fonte primária (ES)

EN4. consumo indireto de energia (ES)

EN17. iniciativas para uso de fontes de energia renováveis e para aumentar a eficiência da energia empregada (AD)

EN18. consumo anual de energia para os principais produtos, ou seja, exigências anuais de energia durante a vida do produto (AD)

EN19. outros usos indiretos de energia (exploração, produção e comercialização) e suas implicações, tais como viagens de negócios, administração do ciclo de vida do produto e uso de materiais que requerem muita energia (AD).

e. água

EN5. consumo total de água (ES)

EN20. fontes de água e ecossistemas / habitats significativamente afetados pelo consumo de água (AD)

EN21. remoção anual de solo e água de superfície em relação à quantidade anual renovável de água disponível (AD)

EN22. reciclagem e reutilização total de água (AD)

f. biodiversidade

EN6. localização e tamanho das terras pertencentes à organização, arrendadas ou administradas por ela em habitats ricos em biodiversidade (ES)

EN7. descrição dos principais impactos sobre a biodiversidade associados a atividades e/ou produtos e serviços em ambientes terrestres, de água doce ou marítimos (ES)

EN23. quantidade total de terras possuídas, arrendadas ou administradas para atividades de produção ou uso extrativo (AD)

EN24. quantidade de superfície impermeável em relação a terras compradas ou arrendadas, em porcentagem (AD)

EN25. impactos de atividades e operações sobre áreas protegidas ou sensíveis (AD)

EN26. mudanças nos habitats naturais resultantes de atividades e operações e percentual protegido ou restaurado (AD)

EN27. objetivos, programas e metas para proteger e restaurar ecossistemas e espécies nativas em áreas degradadas (AD)

EN28. número de espécies na lista vermelha da UICN com habitats em áreas afetadas pelas operações (AD)

EN29. unidades de negócios operando ou planejando operações em áreas protegidas ou sensíveis, ou ao seu redor (AD)

g. emissões, efluentes e resíduos

EN8. emissões de gases causadores do efeito estufa (ES)

EN9. uso e emissões de substâncias destruidoras de ozônio (ES)

EN10. emissões atmosféricas significativas pelo tipo (ES)

EN11. quantidade total de resíduos por tipo e destino (ES)

EN12. descargas significativas na água (ES)

EN13. derramamento significativo de produtos químicos, óleos e combustíveis pelo número total de ocorrências e pelo volume total (ES)

EN30. outras emissões indiretas relevantes de gases causadores do efeito estufa (AD)

EN31. toda a produção, transporte, importação e exportação de qualquer resíduo considerado prejudicial pelos termos da Convenção da Basileia (AD)

EN32. fontes de água (e ecossistemas ou habitats relacionados) significativamente afetados pela descarga e escoamento de água (AD)

h. fornecedores

EN33. desempenho dos fornecedores relativo aos componentes ambientais de programas e procedimentos descritos em resposta à seção “Estrutura de governança e sistemas de gestão” (AD)

i. produtos e serviços

EN14. impactos ambientais significativos dos principais produtos e serviços (ES)

EN15. porcentagem recuperável dos produtos vendidos ao fim do seu ciclo de vida e porcentagem efetivamente recuperada (ES)

j. concordância

EN16. incidentes ou multas por não cumprimento das declarações, convenções, tratados internacionais, legislação nacional, subnacional, regional e local sobre assuntos ambientais (ES)

k. transporte

EN34. Impactos ambientais significativos de transporte utilizado. (AD)

l. geral

EN35. total de gastos ambientais e especificação por tipo (AD)

2.3. Indicadores de desempenho social

m. práticas trabalhistas e trabalho decente

i. emprego

LA1. especificar a mão-de-obra, se possível por região ou país, status (empregado ou não), tipo de emprego (integral ou parcial) e tipo de contrato de trabalho (permanente, tempo determinado ou temporário) (ES)

LA2. criação de empregos e rotatividade, por região/país (ES)

LA12. benefícios de empregados além dos previstos por lei (AD)

ii. trabalho / relações de administração

LA3. porcentagem de empregados representados por organizações sindicais independentes ou outros representantes legítimos, ou porcentagens de empregados amparados por acordos de negociação coletiva, por região/país (ES)

LA4. política e procedimentos envolvendo informação, consulta e negociação com empregados a respeito de mudanças nas operações da organização relatora (ES)

LA13. provisão para representação formal de trabalhadores em tomadas de decisão ou administração, incluindo governança corporativa (AD)

iii. saúde e segurança

LA5. práticas sobre registro e notificação de acidentes e doenças ocupacionais (ES)

LA6. descrição de comitês formais sobre segurança e saúde dos trabalhadores (ES)

LA7. lesões típicas, dias perdidos, índice de absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho (incluindo trabalhadores subcontratados) (ES)

LA8. descrição de políticas ou programas a respeito de HIV/AIDS (ES)

LA14. evidência de conformidade substancial com as Diretrizes Sobre Sistemas De Gestão De Segurança E Saúde No Trabalho (AD)

LA15. descrição de acordos formais com sindicatos ou outros representantes legítimos dos trabalhadores, envolvendo segurança e saúde no trabalho ; proporção da força de trabalho amparada por qualquer destes acordos (AD)

iv. treinamento e educação

LA9. média de horas de treinamento por ano, por empregado e por categoria (ES)

LA16. descrição de programas para apoiar a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerar fins de carreira (AD)

LA17. políticas e programas específicos para gestão de habilidades ou aprendizado para toda a vida (AD)

v. diversidade e oportunidades

LA10. descrição das políticas ou programas de iguais oportunidades, bem como sistemas de monitoramento para garantir seu cumprimento (ES)

LA11. composição do corpo diretivo e do grupo responsável por governança corporativa, observando proporção homem/mulher e outros indicadores de diversidade culturalmente apropriados (ES)

n. Direitos humanos

i. estratégia e administração

HR1. descrição de políticas, diretrizes e estrutura corporativa e procedimentos para lidar com todos os aspectos de direitos humanos relevantes nas operações da organização, incluindo monitoramento de resultados (ES)

HR2. evidencia de consideração dos impactos sobre os direitos humanos como parte de investimentos e tomadas de decisão de compra, incluindo a seleção de fornecedores ou contratados (ES)

HR3. descrição de políticas e procedimentos para avaliar e abordar o desempenho em direitos humanos dentro da cadeia de fornecedores e contratados (ES)

- HR8. treinamento de empregados em políticas e práticas concernentes a todos os aspectos dos direitos humanos relevantes para as operações (AD)
- ii. não discriminação
- HR4. descrição de política global e procedimentos ou programas que previnam todas as formas de discriminação, incluindo sistemas de monitoramento e resultados desse monitoramento (ES)
- iii. liberdade de associação e negociação coletiva
- HR5. descrição da política de liberdade de associação e a extensão pela qual esta política é universalmente aplicada, independentemente de leis locais, bem como descrição de procedimentos ou programas para tratar do assunto (ES)
- iv. trabalho infantil
- HR6. descrição de políticas que excluam o trabalho infantil, conforme definido pela Convenção 138 da OIT, e a determinação e aplicação visível dessa política, bem como a descrição de procedimentos ou programas para tratar o assunto (ES)
- v. trabalho forçado e compulsório
- HR7. descrição de políticas para prevenir o trabalho forçado e compulsório e a extensão pela qual essas políticas são visivelmente estabelecidas e aplicadas para tratar do assunto (ES)
- vi. práticas de disciplina
- HR9. descrição de processos judiciais, incluindo questões relativas aos direitos humanos (AD)
- HR10. descrição de política de não retaliação e sistema efetivo e confidencial de recebimento das queixas dos funcionários (AD)
- vii. práticas de segurança
- HR11. treinamento em direitos humanos para segurança dos funcionários (AD)
- viii. direitos indígenas
- HR12. descrição de política, diretrizes e procedimentos para tratar das necessidades de indígenas (AD)
- HR13. descrição de mecanismos para atendimento de queixas e de reclamações da comunidade indígena (AD)

HR14. parte da receita operacional distribuída para comunidades indígenas locais (AD)

ix. comunidade

SO1. descrição de políticas para gerenciar impactos sobre as comunidades que vivem em áreas afetadas pelas atividades da organização, bem como descrição de procedimentos ou programas para tratar do assunto, incluindo sistemas de monitoramento e resultados desse monitoramento (ES)

SO4. prêmios recebidos que sejam relevantes para o desempenho social, ético e ambiental (AD)

x. suborno e corrupção

SO2. descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade para organizações e empregados com relação a suborno e corrupção (ES)

xi. contribuições políticas

SO3. descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade para a administração de lobbies e contribuições políticas (ES)

SO5. quantia de dinheiro paga a partidos políticos e instituições cuja principal função consiste em financiar partidos políticos ou seus candidatos (AD)

xii. competição e preços

SO6. decisões legais com respeito a casos referentes a legislação antitruste e de regulamentação de monopólio (AD)

SO7. descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade para prevenção de práticas de concorrência desleal (AD)

o. responsabilidade sobre o produto

i. saúde e segurança do consumidor

PR1. descrição de políticas para preservar a saúde e a segurança do consumidor durante o uso de produtos e serviços, e a extensão pela qual estas políticas são visivelmente estabelecidas e aplicadas, bem como descrição de procedimentos ou programas para tratar do assunto, incluindo sistemas de monitoramento e resultados desse monitoramento (ES)

PR4. número e tipo de instâncias de não-conformidade com a legislação referente à saúde e segurança do consumidor, incluindo penalidades e multas impostas por essas violações (AD)

PR5. número de reclamações recebidas por organismos regulatórios ou organizações oficiais similares para inspecionar ou regular a garantia de saúde e segurança no uso de produtos e serviços (AD)

PR6. conformidade voluntária a um código de conduta, selos nos rótulos dos produtos que a organização está qualificada para utilizar ou prêmios referentes a responsabilidade social e/ou/ambiental (AD)

ii. produtos e serviços

PR2. descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade relacionados a informações sobre o produto e sua rotulagem (ES)

PR7. número e tipo de instâncias de não-conformidade com a legislação referentes a informações e rotulagem do produto, incluindo qualquer penalidade ou multa imposta por essas violações (AD)

PR8. descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade relacionados à satisfação do consumidor, incluindo resultados de pesquisas sobre o assunto (AD)

iii. propaganda

PR9. descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade para adesão a padrões e códigos voluntários relacionados à propaganda (AD)

PR10. número e tipos de violação de regulamentações de propaganda e marketing (AD)

iv. respeito à privacidade

PR3. descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de respeito à privacidade do consumidor (ES)

PR11. número de reclamações registradas com respeito à violação de privacidade dos consumidores (AD).