

A UTILIZAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL COMO FERRAMENTA DE VERIFICAÇÃO DA APLICAÇÃO DA LEI Nº 8.213/91: UM ESTUDO MULTI-CASO DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS BRASILEIRAS COM AÇÕES NEGOCIADAS NA BOVESPA

Resumo:

Esta pesquisa trata da aplicação da legislação referente aos direitos dos portadores de necessidades especiais, da contribuição da contabilidade para a aplicação desta legislação usando-se do modelo IBASE de Balanço Social como ferramenta. Para tanto, foram analisados os Balanços Sociais das companhias abertas do setor bancário com ações listadas na BOVESPA. A pesquisa compreende o demonstrativo referente aos exercícios sociais de 2005, 2006 e 2007. As empresas que compuseram a amostra foram aquelas cujos Balanços Sociais dos referidos períodos foram disponibilizados em seus *sites*. A pesquisa mostrou que há uma modificação que pode ser realizada na metodologia de elaboração do modelo IBASE, de forma a uniformizar a evidenciação da informação referente à participação dos portadores de necessidades especiais nos quadros de funcionários. A pesquisa também apontou que apenas uma das empresas analisadas atingiu as exigências legais e isto ocorreu somente em um dos períodos analisados. Por fim, a pesquisa apontou que apesar de que a maioria das empresas está em situação irregular quanto à legislação pertinente, elas têm apresentado avanços em incluir portadores de necessidades especiais na composição de seus quadros de colaboradores.

Palavras-chave: Portadores de necessidades especiais. Lei 8.213/91. Balanço Social. IBASE. Instituições bancárias.

1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade social, que consiste em práticas de ações éticas voltadas para o bem-estar da sociedade, tem permanecido em foco na mídia há vários anos e indícios de sua adoção e prática são observados em vários ambientes e em vários graus. No ambiente econômico ela tem dado origem às chamadas empresas socialmente responsáveis. A responsabilidade social empresarial é definida por De Luca (2005, p.26) como:

(...) forma de gestão que se apresenta pela relação ética e transparente da empresa, por meio de atitudes e posturas internas e ações externas, com todos os seguimentos da sociedade com os quais ela se relaciona.

A dimensão das ações e reações baseadas na prática da responsabilidade social apontada pela autora compreende os ambientes internos e externos à empresa porque ações internas podem afetar o ambiente interno e externo assim como ações externas.

E segundo Reis e Medeiros (2007, p.34) a responsabilidade social é:

(...) consciência ética, o agir corretamente, o compromisso de “ser responsável” ao não tomar decisões, cujas conseqüências possam ferir quaisquer interesses sociais, seja tanto em relação aos *stakeholders* internos e externos, mas também a sociedade como um todo.

Também aqui o autor destaca a relação entre a empresa e o meio na qual ela está inserida sob a forma dos *stakeholders* internos e externos. Os enunciados dos conceitos de

responsabilidade social por diversos autores podem ser diferentes, mas a idéia gira em torno de que é necessário que os indivíduos assumam sua responsabilidade pelo meio no qual está inserido e que esses indivíduos ajam de modo a contribuir para a melhoria e sustentabilidade das condições ambientais, sociais e econômicas desse meio.

Pode-se dizer que um dos frutos resultantes da aplicação da responsabilidade social pela contabilidade em suas atividades é o Balanço Social – BS. O BS é uma demonstração contábil de publicação não obrigatória por lei no Brasil que evidencia os aspectos sociais das entidades aos usuários da informação contábil.

De acordo com Tinoco (2008, p.14) o Balanço social é:

(...) um instrumento de gestão e de informação que visa evidenciar da forma mais transparente possível, informações econômicas e sociais, do desempenho das entidades, aos mais diferenciados usuários, entre estes os funcionários.

Segundo Freire e Rebouças (2001, p.69) *apud* Pinto e Ribeiro (2005, p. 40) o Balanço Social pode ser considerado:

(...) como uma demonstração técnico-gerencial que engloba um conjunto de informações sociais da empresa, permitindo que os agentes econômicos visualizem suas ações em programas sociais para os empregados (salários e benefícios), entidades de classe (associações, sindicatos), governo (impostos) e cidadania (parques, praças, meio ambiente etc.).

As informações apresentadas pelos BSs são evidenciadas por pontos de vista diferentes e podem ser de natureza quantitativa ou qualitativa. Em um BS pode-se encontrar informações referentes ao desempenho econômico da empresa, aos seus programas sociais, ao meio ambiente e a outros aspectos relevantes em forma de montantes investidos ou mesmo descrição dos aspectos sociais da empresa.

Podemos conceituar os aspectos sociais como os esforços e investimentos por parte da empresa no bem estar dos seus colaboradores, na melhoria da qualidade de vida da comunidade na qual está inserida e na preservação do meio ambiente bem como a geração de renda pela atividade desenvolvida e sua distribuição.

Conforme Tinoco e Kraemer (2004, p.87):

A sociedade merece ser informada desses esforços e sua divulgação é positiva para as organizações, quer do ponto de vista de sua imagem, quer do ponto de vista de melhoria e qualificação da informação contábil, econômica, social e ambiental.

A afirmação acima é corroborada por Iudícibus (2006, p. 25) quando este diz que “o objetivo básico da contabilidade (...) pode ser resumido no fornecimento de informações econômicas para vários usuários, de forma que propiciem decisões racionais”.

No entanto o BS, por ser de publicação voluntária, não segue uma padronização dentro do Brasil, nem em nível internacional. O que acontece atualmente é que existem três modelos mais usuais que as empresas brasileiras têm adotado para a divulgação de suas informações sociais: o modelo IBASE, o modelo do Instituto Ethos e o *Global Reporting Initiative* – Gri (GODOY, 2007).

O modelo desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE tornou-se conhecido como modelo IBASE e pode-se verificar no *site* desde mesmo Instituto algumas das empresas que estão adotando este modelo. Empresas estas cujo número, segundo Tinoco (2008, p.199), é estimado em “cerca de 70 empresas no Brasil”.

Conforme o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho em entrevista publicada no jornal Folha de São Paulo em 06/05/1997 citado por Serra Negra *et al* (2002, p.76) a idéia do Balanço Social:

(...) é demonstrar quantitativamente e qualitativamente o papel desempenhado pelas instituições do plano social. Isso inclui os aspectos internos e as relações da empresa com a comunidade local. Vários são os itens de verificação: educação, saúde, atenção à mulher, prevenção do meio-ambiente, contribuições para melhoria da qualidade de vida e de trabalho dos funcionários, desenvolvimento de projetos comunitários, erradicação da pobreza, geração de renda e criação de postos de trabalho.

A utilização desse modelo é um dos requisitos para que a empresa receba o Selo Balanço Social IBASE/Betinho, que se trata de uma certificação conferida pelo IBASE de que a empresa pratica a responsabilidade social e receber esta certificação permite que a empresa estampe em seus produtos o selo IBASE e isso é mais um dos atrativos que as empresas encontram quando da adoção desse Balanço Social:

O Selo Balanço Social IBASE/Betinho demonstra que a empresa já deu o primeiro passo para tornar-se uma verdadeira empresa-cidadã, comprometida com a qualidade de vida dos funcionários, da comunidade e do meio ambiente; apresenta publicamente seus investimentos internos e externos através da divulgação anual do seu Balanço Social.

Um aspecto interessante a se destacar nesse modelo é o fato que de ele, analogamente as outras demonstrações contábeis, deve ser publicado com os resultados do ano anterior de modo que se possa fazer um comparativo dos investimentos.

Esse modelo, que tem foco nos indicadores financeiros dos investimentos das empresas, apresenta as informações de forma sintética o que facilita a sua elaboração e que leva as empresas a optarem por ele. O modelo IBASE atual está dividido em critérios que são: Base de Cálculo, Indicadores Sociais Internos, Indicadores Sociais Externos, Indicadores Ambientais, Indicadores do Corpo Funcional, Informações Relevantes quanto ao Exercício da Cidadania Empresarial e Outras Informações.

A Base de Cálculo consiste nos valores monetários da receita líquida, resultado operacional e a folha de pagamento bruta. Os Indicadores Sociais Internos contemplam gastos com alimentação, saúde, previdência privada, educação, cultura, auxílios-creche, saúde e segurança do trabalho aplicados aos funcionários da empresa. Os Indicadores Sociais Externos tratam dos mesmos gastos com o foco na comunidade na qual a empresa está inserida, ou seja, são os valores aplicados em educação, cultura, saúde, saneamento, esporte, combate à fome na comunidade e que podem aparecer como subsídios e patrocínios ou programas inteiramente planejados e mantidos nos casos de grandes empresas. Os Indicadores Ambientais evidenciam os gastos que a empresa tem com ações de preservação e recuperação do meio ambiente sendo que tais gastos são dissociados entre aqueles diretamente ligados a atividade da empresa e aqueles que independem da atividade da mesma. Os Indicadores do Corpo Funcional tratam de demonstrar como está estruturado o quadro de colaboradores da empresa. O critério sobre o Exercício da Cidadania Empresarial consiste em um comparativo de como se deu a gestão cidadã da empresa no exercício social decorrido e as metas para o exercício seguinte. E o critério de Outras Informações serve para a empresa evidenciar todas as informações que julgue relevante e que não se enquadraram nos critérios anteriores. O critério Indicadores do Corpo Funcional está dividido conforme mostra o Quadro 1:

Quadro 1 – Indicadores do Corpo Funcional

Nº de empregados(as) ao final do período
Nº de admissões durante o período
Nº de empregados(as) terceirizados(as)
Nº de estagiários(as)
Nº de empregados(as) acima de 45 anos
Nº de mulheres que trabalham na empresa
% de cargos de chefia ocupados por mulheres
Nº de negros(as) que trabalham na empresa
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais

Fonte: Adaptado do Modelo IBASE

Os Indicadores Sociais Internos devem evidenciar o número total de funcionários ao final de cada exercício e o total de admissões durante o exercício. Essas informações em conjunto permitem saber a taxa de rotatividade dos funcionários. O número de empregados terceirizados também é uma informação importante para definir como a empresa está interagindo o mercado. O número de estagiários, se visto em relação ao número de funcionários, ajuda a saber se a empresa não está usando esse recurso apenas como mão-de-obra barata. O número de empregados acima de 45 anos mostra se a empresa não está excluindo esse tipo de mão-de-obra. O número de mulheres e negros e o percentual dos mesmo em relação ao total dos empregados informa se a empresa está fazendo a inclusão social por raça e por gênero embora se deva ter muito cuidado ao analisar os dados referentes a raça pois há o fato de que esse dado só se refere aos funcionários que assim se classificam e também há que se verificar a composição da população local para se saber se há realmente inclusão social ou não.

Há ainda o número de pessoas com deficiência ou necessidades especiais. Em relação a isso cabe ressaltar que não há uma regra específica de como contar o número de pessoas que se enquadram nesse quesito e isso pode gerar problemas de interpretação porque há diferenças conceituais entre as definições de deficiência.

Segundo Machado (2001, p.22) a Organização Mundial de Saúde - OMS (1989, p. 35-37) assim definiu deficiência, incapacidade e desvantagem (*impairment, disability and handicap*):

Deficiência: representa qualquer perda ou anormalidade da estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica.

Incapacidade: corresponde a qualquer redução ou falta (resultante de uma deficiência) de capacidades para exercer uma atividade (...) dentro dos limites considerados normais para o ser humano.

Desvantagem: representa um impedimento sofrido por um dado indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade que lhe limita ou lhe impede o desempenho de uma atividade considerada normal para esse indivíduo, tendo em atenção a idade, o sexo e os fatores sócio-culturais.

Verifica-se no exposto acima que a OMS adotou uma diferenciação quanto ao critério de classificação de portador de necessidade especial procurando melhor tratar o assunto. No entanto há também o conceito dado pela legislação brasileira como o Decreto n. 914/93 em seu 3º artigo que é:

Art. 3º Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Essas diferenças conceituais, embora pareçam pequenas, são responsáveis pelas diferenças das seguintes estimativas feitas em relação a população de portadores de necessidades especiais segundo alerta Marshaw et al (1996) *apud* Pastore (2000, p. 37):

Quando se consideram todas as pessoas que possuem algum tipo de doença crônica ou restrição que impõe limitação ao pleno funcionamento do seu corpo ou da sua mente, 50% da população (ou mais) são portadores de deficiência em qualquer país do mundo.

Quando se levam em conta só as pessoas que tem limitações para o trabalho, o percentual se reduz a 10%. Quando se focalizam as que estão em idade de trabalhar a proporção cai para 6% ou 7%.

E quando se consideram apenas os casos de limitações mais severas, a proporção desce para 2%.

Ou seja, dependendo da metodologia para a classificação dos portadores de necessidades especiais os percentuais podem variar significativamente. E isso é de extrema importância devido ao fato de que a classificação errônea pode enquadrar uma empresa como que não sendo obediente a lei.

O artigo 93 da lei 8.213/91 determina os percentuais de pessoas portadoras de necessidades especiais que devem compor o seu quadro se funcionários de acordo com o porte da empresa e a escolha errada do critério de classificação dos funcionários portadores de necessidades especiais podem mostrar um descumprimento a essa lei. O texto do artigo 93 diz que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Portanto, a classificação errada pode levar a empresa a receber multas de origem trabalhista pela não conformidade com a lei. A definição de quem se enquadra como beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência citadas nos artigos acima é dada pela Portaria 4.677/98, do Ministério da Previdência e Assistência Social, nos primeiro e segundo parágrafos:

§ 1º Consideram-se beneficiários reabilitados todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 2º Consideram-se pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, aquelas não vinculadas ao RGPS, que se tenham submetido a processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidades reconhecidas legalmente para este fim.

Uma das limitações deste trabalho consiste em não analisar os critérios assumidos pela empresa para o levantamento dos dados referentes aos portadores de necessidades especiais.

No Brasil a dimensão do número de portadores de necessidades especiais existente no país está estimada entre 10% (OMS, 1989) e 14,5% (Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - FIBGE, 2000) da população. População esta que necessita de inclusão social, sendo para isto amparada por lei.

A contabilidade, no exercício de sua função social, na forma da elaboração e publicação para a sociedade de balanços com os dados que a escrita contábil fornece deve mostrar de forma clara e precisa o modo como as empresas estão desenvolvendo seus programas de inclusão social e seu devido cumprimento da legislação trabalhista que ampara os portadores de necessidades especiais em vigor no país.

Neste sentido, esta pesquisa possui como objetivo geral verificar o cumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/91, que trata da participação dos portadores de necessidades especiais no quadro de funcionários em empresas do ramo financeiro, classificadas como atividade bancária, com ações negociadas na Bolsa de Valores do Estado de São Paulo – BOVESPA.

Para isto, verificou-se a estrutura do modelo de Balanço Social utilizado por essas empresas, no caso das que elaboram Balanço Social, dá suporte para essa verificação. O modelo de Balanço Social escolhido foi o modelo desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE.

2 METODOLOGIA

A pesquisa desenvolvida teve como foco as empresas do setor bancário com ações negociadas na BOVESPA em julho de 2008. As empresas analisadas foram: Alfa Holdings S.A., Banestes S.A. - Banco do Estado do Espírito Santo, Banco Abc Brasil S.A., Banco Alfa de Investimento S.A., Banco Amazonia S.A., Banco Bradesco S.A., Banco Brasil S.A., Banco Cruzeiro do Sul S.A., Banco Daycoval S.A., Banco Estado de Santa Catarina S.A., Banco Estado de Sergipe S.A. - Banese, Banco Estado do Pará S.A., Banco Estado do Piauí S.A., Banco Estado do Rio Grande do Sul S.A., Banco Industrial e Comercial S.A., Banco Indusval S.A., Banco Itau Holding Financeira S.A., Banco Mercantil de Investimentos S.A.,

Banco Mercantil do Brasil S.A., Banco Nordeste do Brasil S.A., Banco Nossa Caixa S.A., Banco Panamericano S.A., Banco Patagonia S.A., Banco Pine S.A., Banco Santander S.A., Banco Sofisa S.A., Brb Banco de Brasília S.A., Consorcio Alfa de Administração S.A., International Finance Corporation, Itausa Investimentos Itau S.A., Parana Banco S.A., Renner Participações S.A., Unibanco Holdings S.A., Unibanco União de Bancos Brasileiros S.A. e Votorantim Finanças S.A.

Foram analisados os relatórios dos exercícios de 2005, 2006 e 2007, por apresentarem resultados mais atuais. Os anos de 2005, 2006 e 2007 foram escolhidos para a análise devido a sua proximidade de modo que a análise apontaria resultados mais atuais. Das 35 empresas foi consultado o *site* de 30 enquanto que o *site* de outras 5 não foram encontrados: Alfa Holdings S.A., Banco Mercantil do Brasil S.A., Consórcio Alfa de Administração S.A., International Finance Corporation e Renner Participações S.A. O *site* das empresas Unibanco Holdings S.A. e Unibanco União de Bancos Brasileiros S.A. é comum as duas empresas, e o Balanço Social divulgado por elas está sob a denominação de Grupo Unibanco e contém as informações de ambas. As informações da empresa Banco Itaú Holding Financeira S.A. estão incorporadas pela empresa Itausa Investimentos Itau S.A. que é controladora. Deste modo foi considerado, nesta pesquisa, apenas do conglomerado já que este contém as informações daquela.

Das 30 empresas restantes foi apurado que as empresas Banco Amazônia S.A. e o Banco Estado de Sergipe S.A. - Banese elaboraram e publicaram BS somente até os anos de 2004 e 2005, respectivamente.

Das demais empresas foram encontrados BS sociais apenas das seguintes instituições: Banco Bradesco S.A., Banco do Brasil S.A., Banco do Estado de Santa Catarina S.A., Banco Industrial e Comercial S.A., Banco de Brasília S.A., Banco Estado de Sergipe S.A. - Banese, Banco Nordeste do Brasil S.A. e as empresas Unibanco União de Bancos Brasileiros S.A. e Unibanco Holdings S.A. que são divulgadas em conjunto, assim como a Itausa Investimentos Itau S.A. e Banco Itaú Holding Financeira S.A., que emitem BS individualmente, mas foi considerado apenas da Itausa pelos motivos já expostos. Nesta pesquisa, essas empresas serão tratadas pelas denominações de: Bradesco, B. Brasil, Besc, Bicbanco, B. Brasília, Banese, B. Nordeste, Itausa e Unibanco, respectivamente.

3 RESULTADOS DA PESQUISA

A amostra encontrada referente ao exercício de 2005 foi composta pelas empresas Bradesco, B. Brasil, Besc, Bicbanco, B. Brasília, Banese, B. Nordeste, Itausa e Unibanco sendo que as empresas Besc, Banese e Unibanco apresentaram peculiaridades. Os bancos Besc e Unibanco não relacionaram o número de portadores de necessidades especiais em seus BS. O banco Banese, em seu relatório anual divulgou apenas o percentual que os portadores de necessidades especiais representavam dentro de seu quadro de colaboradores sem, contudo, apresentar os valores numéricos.

Através dos dados da Tabela 1, observa-se que ao final do exercício social de 2005 a empresa Bicbanco não apresentou o mínimo de 4% de empregados portadores de necessidades especiais, que era o esperado para ela conforme a determinação da alínea III, do artigo 93, da Lei 8.213/91. Com o índice de 3,29%, ela apresentou o maior índice da amostra daquele período.

Tabela 1 - Relação entre o quadro funcional total e portadores de necessidades especiais em 2005.

Empresa	2005		
	Nº total de funcionários	Nº de portadores	Índice (%)
Bradesco	73.881	769	1,04
B. Brasil	83.751	1.437	1,71
Besc	3.048	SI ¹	-
Bicbanco	638	21	3,29
B. Brasília	2.156	10	0,46
Banese	SI ¹	SI ¹	0,4
B. Nordeste	4.407	23	0,52
Itausa	62.128	1.627	2,62
Unibanco	29.504	SI ¹	-

SI¹: Sem Informação.

Fonte: Dados da pesquisa

Na análise referente ao ano de 2006, a amostra foi composta por Bradesco, B. Brasil, Besc, Bicbanco, B. Brasília, B. Nordeste, Itausa e Unibanco, sendo que o BS do banco Banese não compôs a tabela por não ter sido publicado em seu *site*.

Tabela 2 - Relação entre o quadro funcional total e portadores de necessidades especiais em 2006.

	2006		
	Nº total de funcionários	Nº de portadores	Índice (%)
Bradesco	79.306	860	1,08
B. Brasil	82.672	1.473	1,78
Besc	3.142	38	1,21
Bicbanco	665	23	3,46
B. Brasília	2.314	14	0,60
B. Nordeste	5.161	26	0,50
Itausa	71.774	1.755	2,44
Unibanco	32.956	118	0,36

Fonte: Dados da pesquisa

Verificou-se que neste período as empresas, cujos relatórios foram localizados, elaboraram BS de forma completa, divulgando o total de funcionários e destes, o total de portadores de necessidades especiais, o que permitiu inferir que, novamente, nenhuma empresa atendeu as disposições da lei. Nesta nova análise, o Bicbanco tornou a apresentar o

maior índice deste setor enquanto o Unibanco apresentou o menor, apesar do número de empregados portadores de necessidades especiais deste ser aproximadamente quatro vezes superior que o daquele.

Tabela 3 - Relação entre o quadro funcional total e parcela representada pelos portadores de necessidades especiais.

	2007		
	Nº total de funcionários	Nº de portadores	Índice (%)
Bradesco	82.773	1.075	1,30
B. Brasil	81.900	765	0,93
Besc	3.126	38	1,21
Bicbanco	823	27	3,28
B. Brasília	2.275	121	5,32
B. Nordeste	5.726	19	0,33
Itausa	78.003	2.540	3,25
Unibanco	34.215	366	1,07

Fonte: Dados da pesquisa

Em 2007, a amostra foi composta pelas mesmas instituições que 2006. Novamente o banco Banese não compôs a tabela por não ter sido localizado em seu *site* o seu BS. Ao analisar a Tabela 3, percebeu-se que o banco de Brasília passou a apresentar o maior índice entre as empresas selecionadas, sendo que foi o único a atingir a meta estipulada na legislação pertinente, tendo em vista que o referido banco se enquadra no quarto grupo de empresas: aquelas que possuem mais de mil funcionários.

A tabela a seguir mostra os totais de empregados no final de cada exercício de todas as empresas somadas, além do somatório do número de portadores de necessidades especiais e dos percentuais que os últimos representavam nos quadros de funcionários.

Tabela 4 - Relação entre o total de funcionários e total de portadores de necessidades especiais.

Ano	Nº total	Nº de portadores	% do total
2005	226.961	3.887	1,71
2006	241.892	4.151	1,71
2007	251.500	4.547	1,81

Fonte: Dados da pesquisa

Nos períodos de 2005, 2006 e 2007 os bancos Besc e Unibanco não foram utilizados para o cálculo por não terem mencionado o número de portadores de necessidades especiais em seus BS no ano de 2005, o que influenciaria a consistência da análise. O banco Banese não

foi considerado para esta análise em nenhum dos períodos, por ter evidenciado apenas o percentual de portadores de necessidades especiais em seus relatórios, sem expressar as quantidades em valores numéricos no ano de 2005.

O número total das empregados das empresas consideradas foi de 226.961, 241.892 e 251.500 nos anos de 2005, 2006 e 2007 respectivamente. Nota-se pela Tabela 4 que o número de funcionários e número de portadores de necessidades especiais cresceu em todos os períodos, no entanto, apenas no período de 2007 a proporção entre os portadores de necessidades especiais e o total aumentou, atingindo uma proporção de 1,81%.

Tabela 5 - Variação percentual do número total de funcionários e número total de portadores de necessidades especiais entre os anos de 2005 e 2006.

	VARIACÃO (%)	
	Nº total	Nº de portadores
Bradesco	7,34	11,83
B. Brasil	-1,29	2,50
Bicbanco	4,23	9,52
B. Brasília	7,33	40,00
B. Nordeste	17,11	13,04
Itausa	15,52	7,87
TOTAL	6,58	6,79

Fonte: dados da pesquisa

A amostra utilizada para a comparação do ano de 2005 com 2006 foi composta pelas empresas Bradesco, B. Brasil, Bicbanco, B. Brasília, B. Nordeste e Itausa. A análise dos dados obtidos mostra que com exceção do Banco do Brasil, todas as empresas tiveram aumentaram o seu quadro de funcionários com destaque para a Itausa que aumentou em 15,52%. Verifica-se também que todas as empresas que compuseram a amostra acima aumentaram o número de portadores de necessidades especiais.

A amostra da Tabela 6 foi composta pelas mesmas empresas que a amostra anterior mais as empresas Besc e Unibanco. A análise da tabela acima mostra que três empresas diminuíram o quadro de funcionários no período enquanto que apenas duas delas diminuiu o número de portadores de necessidades especiais.

Viu-se também que cinco dessas empresas aumentaram o número total de funcionários enquanto que cinco delas aumentaram a participação dos portadores de necessidades especiais com destaque para o Banco de Brasília. O Besc não apresentou alteração no número de portadores de necessidades especiais.

A análise das Tabelas 5 e 6 sugere que apesar de que a maioria dessas empresas não cumpre as determinações legais há um esforço por parte dessas instituições em aumentar a participação de portadores de necessidades especiais em seus quadros de funcionários.

Tabela 6 - Variação percentual do número total de funcionários e número total de portadores de necessidades especiais entre os anos de 2006 e 2007.

	VARIACÃO (%)	
	Nº total	Nº de portadores
Bradesco	4,37	25,00
B. Brasil	-0,97	-48,06
Besc	-0,51	0,00
Bicbanco	23,76	17,39
B. Nordeste	10,95	-26,92
B. Brasília	-1,68	764,28
Itausa	8,68	44,73
Unibanco	3,82	210,17
TOTAL	3,89	14,85

Fonte: Dados da pesquisa

A pesquisa também apontou que para manter a consistência das informações apresentadas é necessário que o modelo IBASE forneça a definição precisa do funcionário que pode ser considerado portador de necessidade especial.

4 CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Os objetivos do trabalho que eram verificar se as empresas do setor bancário com ações listadas na BOVESPA estavam em conformidade com o artigo 93 da lei 8.213/91 e se os Balanços Sociais emitidos pelas mesmas forneciam informação para essa análise foram atingidos.

A pesquisa mostrou que no ano de 2005 e 2006 nenhuma das empresas que compunham a amostra desta pesquisa atingiu os percentuais destacados em lei e mostrou também, que no ano de 2007 uma das empresas pesquisadas atingiu o percentual necessário. As análises feitas sobre os dados coletados apontaram que há um esforço por parte das empresas para atingir os percentuais determinados em lei.

A análise da metodologia de elaboração dos Balanços Sociais e da legislação mostrou um ponto que se modificado pode fazer do modelo IBASE uma ferramenta de fiscalização da lei. A metodologia do modelo estudado não define a classificação de quem pode ser considerado portador de necessidade especial e a sugestão que esta pesquisa faz é de que sejam classificados como portadores de necessidades especiais para fins de elaboração do Balanço Social aquelas listadas nos dois primeiros parágrafos da Portaria 4.677/98, do Ministério da Previdência e Assistência Social.

Sugere-se para trabalhos futuros que o pesquisador entre em contato com as empresas para questionar a respeito da auditoria deste tipo de informação social e também para descobrir como essas empresas estão conseguindo aumentar a participação dos portadores de necessidades especiais em seus quadros de funcionários e quais as dificuldades que essas empresas estão encontrando para atingir esse objetivo.

Sugere-se também questionar as empresas analisadas sobre qual das definições existentes sobre deficiência foi adotada para a divulgação das informações.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

IUDÍCIBUS, Sérgio de. *Teoria da Contabilidade*. São Paulo: Atlas, 2006.

PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.

TINOCO, João E. P. *Balanço Social – Uma abordagem da transparência e da Responsabilidade Pública das Organizações*. São Paulo: Atlas, 2008.

TINOCO, João E. P., KRAEMER, Maria E. P. *Contabilidade e Gestão Ambiental*. São Paulo: Atlas, 2004.

Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas. *Publique seu Balanço Social*. Acessado em 23 de Julho de 2008, em: <http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>

MACHADO, Carla V. C. *Inclusão do Deficiente no Campo de Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

BRASIL. *Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991*.

BRASIL. *Portaria 4.677/98*. Ministério da Previdência e Assistência Social.

REIS, Carlos N. dos., MEDEIROS, Luiz E. *Responsabilidade Social das Empresas e Balanço Social*. São Paulo: Atlas, 2007.

SERRA NEGRA, Carlos A., TEIXEIRA, Fabrícia S., CARMO, Rosemeyre F. do. O Balanço Social na gestão das instituições de ensino superior. *Revista Brasileira de Contabilidade*, Brasília, DF, ano 31, n. 138, p. 68-87, nov./dez., 2002.

PINTO, Anacleto L., Maisa de Souza Ribeiro. O Balanço Social como instrumento de evidenciação de responsabilidade social: um estudo no estado de Santa Catarina. *Revista Brasileira de Contabilidade*, Brasília, DF, ano 34, n. 154, p. 37-50, jul./ago., 2005.

DE LUCA, Márcia Martins Mendes. Responsabilidade Social – um diferencial competitivo para as empresas. *Revista Brasileira de Contabilidade*, Brasília, ano 34, n. 152, p. 25-34, mar./abr., 2005.