



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS



FRANCIELE CAMILA SILVA SIQUEIRA

**RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE GRI – ANÁLISE DO INFORME DE 2015 DO
BANCO BRASIL**

Cuiabá

2017

FRANCIELE CAMILA SILVA SIQUEIRA

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE GRI – ANÁLISE DO INFORME DE 2015 DO
BANCO DO BRASIL

Monografia apresentada ao Departamento de Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, para obtenção do título de Bacharel de Ciências Contábeis, pela Universidade Federal de Mato Grosso.

Orientador: Prof. Ms. Maria Felícia Santos da Silva

Cuiabá
2017

FRANCIELE CAMILA SILVA SIQUEIRA

**RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE GRI – ANÁLISE DO INFORME DE 2015
DO BANCO DO BRASIL**

Monografia defendida e aprovada em _____ de _____ de _____ pela Banca
Examinadora constituída pelos professores:

Prof. Ms. Maria Felícia da Silva
Presidente

Prof. Dr. João Wanderley Vilela Garcia
Membro

Prof. Ms. Ney Mussa de Moraes
Membro

Dedico este trabalho, primeiramente, ao meu esposo, Francisco, que de forma especial e carinhosa me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades, e por ser o grande incentivador de minha vida. Aos meus pais, que sempre valorizaram a educação de seus filhos e que não mediram esforços para que eu chegasse a esse momento. E aos companheiros de classe que juntos passamos esses quatro anos de desafios e conquistas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, pela oportunidade de viver, de estudar e de realizar meus sonhos, com esforço e determinação.

Aos meus professores que dividiram comigo um pouco do seu saber, em especial a minha orientadora Maria Felícia por toda atenção, paciência e dedicação na orientação do trabalho de conclusão de curso.

Ao meu esposo, Francisco, pelo seu amor, carinho, compreensão e por ter tido muita paciência e apoio na realização deste trabalho

Aos meus pais, Murilo e Silvânia, e aos meus irmãos que mesmo longe compartilharam comigo as alegrias e dificuldades deste momento.

RESUMO

A Responsabilidade Social vem sendo amplamente discutida e exigida pela sociedade. Sendo assim as empresas viram a necessidade de demonstrarem as suas preocupações e ações para minimizar os impactos socioambientais. Como meio de divulgação dessas informações, as empresas podem utilizar-se do Balanço Social, que é um instrumento contábil que disponibiliza as informações sociais, evidenciando dados relativos à gestão de pessoas e as condições sociais e ambientais. O presente trabalho, primeiramente, através de pesquisa bibliográfica traz conceitos de Responsabilidade Social e do Balanço Social, sendo que foram estudados os principais modelos utilizados no Brasil: IBASE, os Indicadores ETHOS e o *Global Reporting Initiative* (GRI). Após foi analisado o Balanço Social do Banco do Brasil divulgado no ano de 2015, que é publicado de acordo com as diretrizes apontadas pelo GRI. O Relatório Anual de 2015 do Banco do Brasil contempla informações sobre a prática da responsabilidade social e ambiental analisadas dentro dos três indicadores sugeridos pelo GRI, que são os indicadores econômicos, ambientais e sociais.

Palavras-chave: Responsabilidade Social. Balanço Social. GRI.

ABSTRACT

Social Responsibility has been widely discussed and demanded by society, so companies have seen the need to demonstrate their concerns and actions to minimize socio-environmental impacts. As a means of disseminating this information, companies can use the Social Balance Sheet, which is an accounting instrument that makes social information available, showing data on people management and social and environmental conditions. The present work, firstly, through bibliographic research brings Social Responsibility and Social Balance concepts, and the main models used in Brazil have been studied: IBASE, ETHOS Indicators and the Global Reporting Initiative (GRI). After analyzing the Social Balance of the Bank of Brazil published in the year 2015, which is published according to the guidelines pointed out by the GRI. The Banco do Brasil Annual Report 2015 provides information on the practice of social and environmental responsibility analyzed within the three indicators suggested by the GRI, which are the economic, environmental and social indicators.

Keywords: Social Responsibility. Social Balance Sheet. GRI.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01 – Categorias e Aspectos das Diretrizes do GRI.....	34
Figura 02 – Demonstração do Valor Adicionado do Banco do Brasil em 2015.....	39
Figura 03 – DVA – Pessoal (R\$ milhões).....	40
Figura 04 – DVA – Remuneração de Capitais Próprios (R\$ Milhões).....	40
Figura 05 – DVA – Impostos, Taxas e Contribuições (R\$ milhões).....	41
Figura 06 – DVA – Remuneração de Capitais de Terceiros (R\$ milhões).....	41
Figura 07 – Composição Acionária do Banco do Brasil.....	42

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Diferenças entre filantropia e responsabilidade social.....	18
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Contratos de Fornecedores do BB Classificado por Tipo.....	44
Tabela 02 – Consumo de energia do Banco do Brasil.....	45
Tabela 03 – Volume Total de Água Retirada por Fonte.....	46
Tabela 04 – Consumo de Combustíveis.....	47
Tabela 05 – Resíduos do Programa Coleta Seletiva BB por Tipo.....	47
Tabela 06 – Número de Funcionários por Contratos de Trabalho e Gênero.....	50
Tabela 07 – Rotatividade de Funcionários por Gênero.....	50
Tabela 08 – Taxa de Rotatividade por Faixa Etária.....	51
Tabela 09 – Rotatividade por Região.....	51
Tabela 10 – Indicadores Relacionados a Licença Maternidade/Paternidade por Gênero.....	54
Tabela 11 – Segurança e Saúde no Trabalho dos Trabalhadores.....	55
Tabela 12 – Indicadores Consolidados de Treinamentos.....	56
Tabela 13 – Treinamentos em 2015 por Categoria Funcional.....	57
Tabela 14 – Treinamentos por Gênero e Função.....	57
Tabela 15 – Diversidade na Governança.....	58
Tabela 16 – Indicadores Gerais de Diversidade no Quadro Funcional.....	58
Tabela 17 – Remuneração Média por Gênero e Nível Funcional.....	59
Tabela 18 – Número de empregados que receberam treinamento formal nas políticas e procedimentos da organização relativo a questão de Direitos Humanos.....	60
Tabela 19 – Funcionários que Receberam Treinamento no Combate à Corrupção por Nível Funcional.....	63
Tabela 20 – Grau de Satisfação dos Clientes BB.....	65

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BB – Banco do Brasil

CAT – Comunicado de Acidente ao Trabalho

CCBB – Centros Culturais Banco do Brasil

CDI – Compensação Digital por Imagem

CERES – *Coalition For Environmentally Responsible Economics*

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

CPA – Certificação Profissional ANBIMA

CRC – Conselho Regional de Contabilidade

CRS – Certificado de Responsabilidade Social

DVA – Demonstração do Valor Adicionado

GEE – Gases de Efeito Estufa

GRI – Global Reporting Initiative

IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas

ISO – International Organization for Standardization

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NBC – Normas Brasileiras de Contabilidade

PAI – Plano de Aposentadoria Incentivada

PNUMA – Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente

PREVI – Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil

PROCEN – Programa de Conservação de Energia

RSA – Responsabilidade Social e Ambiental

SGA – Sistema de Gestão Ambiental

UNEP – United Nations Environmental Programme

UNIBB – Universidade Corporativa do Banco do Brasil

VCP – Vantagem em Caráter Pessoal

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 Responsabilidade Social Empresarial.....	16
2.1.1 Conceito de Responsabilidade Social.....	16
2.1.2 Diferença entre ações de responsabilidade social e ações filantrópicas.....	17
2.1.3 Dimensões da Responsabilidade Social Empresarial.....	18
2.1.4 Benefícios do desenvolvimento de ações de Responsabilidade Social Empresarial para as entidades.....	19
2.1.5 Evidenciação da Responsabilidade Social Empresarial.....	20
2.1.5.1 Contabilidade Social.....	20
2.1.5.2 Balanço Social.....	20
2.2 Balanço Social.....	21
2.2.1 Conceito.....	21
2.2.2 História e Evolução.....	22
2.2.3 Objetivos do Balanço Social.....	23
2.2.4 Usuários do Balanço Social (<i>Stakeholders</i>).....	24
2.2.5 Legislação sobre Balanço Social.....	25
2.2.5.1 No cenário internacional.....	25
2.2.5.1.1 França.....	26
2.2.5.1.2 Portugal.....	26
2.2.5.1.3 Bélgica.....	26
2.2.5.1.4 Estados Unidos da América.....	26
2.2.5.1.5 Holanda.....	27
2.2.5.1.6 Espanha.....	27
2.2.5.2 No cenário brasileiro.....	27
2.2.6 Modelos de Balanços Sociais.....	29
2.2.6.1 Metodologia IBASE.....	29
2.2.6.1.1 Indicadores Sociais Internos.....	30
2.2.6.1.2 Indicadores Sociais Externos.....	30
2.2.6.1.3 Indicadores ambientais.....	30
2.2.6.1.4 Indicadores do corpo funcional.....	30
2.2.6.1.5 Informações quanto ao exercício da cidadania empresarial.....	31

2.2.6.2 Metodologia GRI.....	31
2.3 Balanço Social Segundo Metodologia GRI (<i>Global Reporting Initiative</i>).....	31
2.3.1 Surgimento do relatório.....	31
2.3.2 Diretrizes do relatório.....	32
2.3.2.1 Princípios para definição do conteúdo do relatório.....	32
2.3.3 Indicadores de Desempenho.....	33
2.3.3.1 Indicadores de Desempenho Econômico.....	35
2.3.3.2 Indicadores de Desempenho Ambiental.....	35
2.3.3.3 Indicadores de Desempenho Social.....	36
3. METODOLOGIA.....	37
3.1 Justificativa do Estado de Caso.....	37
3.2 Coleta de dados.....	37
4. RESULTADO E ANÁLISE DA PESQUISA	39
4.1 Indicadores de Desempenho Econômico.....	39
4.2 Indicadores de Desempenho Ambiental.....	44
4.3 Indicadores de Desempenho Social.....	49
4.3.1 Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente.....	49
4.3.2 Direitos Humanos.....	60
4.3.3 Sociedade.....	62
4.3.4 Responsabilidade pelo Produto.....	64
4.4 Considerações Finais sobre a Análise.....	66
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
REFERÊNCIAS.....	68

1. INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, a Contabilidade serviu para fornecer informações voltadas sobre as questões econômicas das organizações, porém com as transformações socioeconômicas dos últimos anos, as estratégias de responsabilidade social necessitam cumprir as novas exigências de mercado que estão sendo evidenciadas pelas empresas por meio do balanço social.

A Responsabilidade Social é uma estratégia necessária para o crescimento da organização além de constituir-se em uma ação transformadora e uma intervenção direta em busca de solução de problemas sociais. Consequentemente, diante deste novo cenário a Responsabilidade Social tornou-se uma tendência entre as empresas do mundo moderno, com a finalidade de evidenciar e aumentar o sucesso financeiro e a transparência para com a sociedade.

O Balanço Social dispõe-se a demonstrar de forma objetiva e transparente as ações das empresas quanto aos investimentos em desenvolvimento econômico e social, e contribuições para sociedade. A maneira como essas informações são dispostas depende do modelo adotado pela organização. Sendo que, no Brasil, os modelos mais utilizados pelas organizações são: o modelo IBASE, os Indicadores ETHOS e o *Global Reporting Initiative* (GRI).

Como a principal função do balanço social é tornar público como a empresa encara sua responsabilidade social, mostrando com transparência aos diversos usuários o que a empresa está concretizando na área social. Diante disso, pergunta-se: como são organizadas as informações no balanço social do Banco do Brasil, o mesmo está cumprido o papel de informar a todos os usuários interessados as informações sobre sua responsabilidade social?

Através da análise do balanço social do Banco do Brasil, pretende-se identificar como esta instituição financeira demonstra para seus clientes, acionistas e a sociedade em geral, que além das metas de lucratividade e rentabilidade, existe uma preocupação com a responsabilidade social da organização e com os impactos da sua atuação no ambiente físico e social da comunidade na qual atuam.

O presente trabalho busca evidenciar a Responsabilidade Social do Banco Brasil através de seu Balanço Social, que é publicado de acordo as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI), modelo de prestação de contas reconhecido internacionalmente. Utilizou-se como metodologia bibliográfica e análise do Balanço Social do Banco do Brasil publicado no Relatório Anual de 2015.

Desta forma, o trabalho foi estruturado em cinco seções, a primeira seção é a introdução que apresenta a problemática, o objetivo, a justificativa e a metodologia utilizada na pesquisa, além de detalhar a estrutura da monografia. A segunda seção é a apresentação do referencial teórico, que dispõe sobre alguns conceitos de Responsabilidade Social, sobre o Balanço Social e os modelos propostos pelo Ibase e de maneira detalhada sobre a metodologia GRI e seus indicadores de desempenho. A quarta seção destina-se à análise dos dados publicados no Relatório Anual de 2015 do Banco do Brasil. E a quinta seção discorre sobre a conclusão do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção o objetivo é apresentar os conceitos base das ideias principais da pesquisa, por meio de outros autores e reflexões sobre os assuntos relacionados ao tema. Tendo como finalidade identificar os conceitos aplicados à Responsabilidade Social, ao Balanço Social e aos modelos propostos pelo Ibase e pela metodologia GRI.

2.1 Responsabilidade Social Empresarial

Cada vez mais os empresários podem concluir que uma empresa para se manter competitivamente neste mundo globalizado onde a concorrência é mundial, ela deve satisfação não apenas aos acionistas, mas também a sociedade representada pelos diferentes grupos de interesses.

De acordo com Tinoco (2001, p. 24):

A empresa aparece cada vez mais como sendo o resultado de uma coalizão de interesse entre diferentes grupos sociais. A intensidade de seu poder é diretamente em função de sua organização, isto é, de sua identificação enquanto grupo. As exigências desses grupos estão relacionadas com seu poder e por isso tem necessidade de obter e trocar informações, cujas modalidades são adaptadas às suas exigências.

Considerando este cenário, a Responsabilidade Social tornou-se uma tendência entre as empresas no mundo moderno, com a finalidade de evidenciar e aumentar o sucesso financeiro e a transparência para com a sociedade sobre os planos que a instituição tem para propiciar a satisfação, dentro e fora do ambiente empresarial.

2.1.1 Conceito de Responsabilidade Social

A Responsabilidade Social refere-se à ética como base das ações com todos os públicos com os quais a organização pode interagir, os chamados *stakeholders* (clientes, funcionários, fornecedores, acionistas, governo, sociedade e meio ambiente).

Tinoco (2008, p. 115) afirma:

[...] responsabilidade social corporativa, ou cidadania empresarial, como também é chamada, enfatiza o impacto das atividades das empresas para os agentes com os quais interagem (*stakeholders*): empregados, fornecedores, clientes, consumidores, colaboradores, investidores, competidores, governos e comunidades.

O que a sociedade espera que as empresas atendam pode mudar constantemente; contudo espera-se que além de produtos com qualidade, preços competitivos, marcas fortes, as entidades se preocupem e cuidem de seus valores éticos, comprometendo-se com a comunidade e que seus produtos não sejam produzidos à custa da poluição do seu ar, dos seus rios, do meio ambiente como um todo, e também não à custa de uma exploração do trabalho, em condições inadequadas de higiene e segurança.

De acordo com Kroetz (2000, p. 57):

O consumidor, enquanto cidadão quer saber se a produção não foi obtida à custa da impureza do ar, da poluição dos rios, da morte de animais, dos desmatamentos, da dignidade de seus habitantes, entre tanto outro mal provocado pela ganância do homem, nem sempre “racional”. A responsabilidade Social pode ser considerada como um complemento das operações das entidades, que como agentes sociais, interferem muito na sociedade, no ambiente e de modo geral na vida humana.

A Norma Internacional ISO 26000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social (2010, p. 4), define que a Responsabilidade Social:

Se expressa pelo desejo e pelo propósito das organizações em incorporarem considerações socioambientais em seus processos decisórios e a responsabilizar-se pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente. Incorporando um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável levando em consideração as expectativas das partes interessadas e que esteja em conformidade com as leis aplicáveis e seja consistente com as normas internacionais de comportamento. Também implica que a responsabilidade social esteja integrada em toda a organização.

2.1.2 Diferença entre ações de responsabilidade social e ações filantrópicas

De acordo com Melo Neto e Froes (2001) as ações de caráter filantrópico são atos de caridade e benevolência, com ausência de planejamento e avaliação dos resultados pelas empresas, devido à falta de envolvimento da entidade com a causal social.

Porém, as ações de Responsabilidade Social estão ligadas ao desenvolvimento de uma consciência de cidadania e à promoção da sustentabilidade e da autossustentabilidade das comunidades, incluindo todos os grupos de *stakeholders* (MELO NETO e FROES, 2001, P. 27).

Melo Neto e Froes (2001, p.28) apontam as diferenças entre responsabilidade social e filantropia conforme demonstrado no quadro 01:

Quadro 01 – Diferenças entre filantropia e responsabilidade social

Filantropia	Responsabilidade Social
Ação individual e voluntária	Ação coletiva
Fomento da caridade	Fomento da cidadania
Base assistencialista	Base estratégica
Restrita a empresários filantrópicos e abnegados	Extensiva a todos
Prescinde de gerenciamento	Demanda gerenciamento
Decisão individual	Decisão consensual

Fonte: Melo Neto e Froes (2001, p. 28).

Para Maia (2002), a filantropia difere de responsabilidade social basicamente porque filantropia é uma ação social, seja praticada isoladamente ou sistematicamente, e nada diz sobre a visão da empresa e sobre o planejamento estratégico de sua atuação social. Enfatizando o que não é responsabilidade social: ações esporádicas, doações e outros gestos de caridade não vinculados à estratégia empresarial.

2.1.3 Dimensões da Responsabilidade Social Empresarial

Para Ferrel (2001) a responsabilidade social empresarial pode ser dividida em quatro dimensões:

- A responsabilidade econômica é maximizar a riqueza para os *stakeholders*. Ou seja, uma empresa tem o dever ético e legal de gerar lucro para acionistas, benefícios para os empregados e desenvolvimento para a comunidade. A empresa está utilizando os recursos da sociedade e deve gerar resultados positivos. Ela tem que ser produtiva e rentável. Essa forma de perceber o negócio da empresa provocou uma forma de mudança no comportamento do empresariado que estava acostumado a beneficiar apenas os acionistas e gestores.
- A responsabilidade legal é cumprir com todas as leis determinadas pelo Estado para seu tipo de empreendimento. É o mínimo que se pode cobrar de uma empresa. Para operar em algum lugar ela obedece ao poder legal estabelecido, ou seja, o Estado que lhe concede o direito de atuar em uma região. Em contrapartida são os deveres que tem que cumprir.

- A responsabilidade ética é seguir os padrões de conduta aceitáveis da maneira definida pelos *stakeholders*.
- A responsabilidade Filantrópica é a restituição à sociedade do que foi recebido dela. Se uma empresa atua em uma região explorando seus recursos (mão de obra, matéria prima, infraestrutura) nada mais justo do que estar envolvida na melhoria do ambiente social.

2.1.4 Benefícios do desenvolvimento de ações de Responsabilidade Social Empresarial para as entidades

Para o Instituto Ethos (2007), os benefícios que as ações de Responsabilidade Social Empresa trazem para as entidades são:

Diminuição de conflitos: Princípios e valores ajudam a empresa a desenvolver relações sólidas com seus públicos, com base no diálogo. Processos legais que provocam aumento de custos e desgaste institucional que abalam diretamente os negócios podem ser reduzidos. Além disso, a clareza nos valores e princípios assegura o cumprimento de compromissos e negociações de interesses.

Valorização da imagem institucional e da marca: Práticas de responsabilidade social agregam valor aos negócios da empresa, que pode se valer desse diferencial para suas estratégias de negócios.

Maior lealdade do consumidor: Consumidores admiram empresas que valorizam seus funcionários, desenvolvem projetos sociais, preocupam-se com o meio ambiente ou coíbem a corrupção. Responsabilidade social é fator de fidelidade do consumidor. Desde 2000, o Instituto Ethos acompanha, por meio de uma pesquisa, a percepção do consumidor brasileiro sobre responsabilidade social. Os dados mostram um consumidor preocupado com fatores como ética e tratamento aos funcionários e disposto a premiar empresas que adotam comportamento socialmente responsável.

Maior capacidade de recrutar e manter talentos: Os funcionários sentem-se motivados com práticas de gestão socialmente responsáveis claramente definidas. Gostam de fazer parte de organizações que respeitam o indivíduo e investem na sua capacidade de aprendizado. A responsabilidade social atrai para a empresa talentos e, ao mesmo tempo, faz com que o funcionário se sinta estimulado a manter-se no emprego.

Flexibilidade e capacidade de adaptação: Empresas capazes de incluir a responsabilidade social em sua estratégia de negócios são abertas às demandas da sociedade, podendo adaptar-se a elas mais facilmente, inclusive criando produtos e serviços que atendam às novas expectativas.

Sustentabilidade do negócio no longo prazo: A perenidade da empresa é também preocupação de investidores. Práticas socialmente responsáveis diminuem os riscos da empresa e permitem seu controle, reduzindo o risco do negócio como um todo.

Acesso a mercados: O respeito a cláusulas sociais, como combate à discriminação, e ambientais, como controle da poluição, permite à empresa operar em países ou regiões que adotam padrões rígidos de conduta nesses campos.

Acesso a capitais: Ao garantir o controle dos riscos sociais e ambientais, a empresa pode conseguir crédito e financiamentos para projetos em instituições que fazem tais exigências.

Portanto, ao adotar ações de Responsabilidade Social como modelo de gestão, a empresa adquire a competência averiguar os interesses de seus usuários com o propósito de inseri-los no planejamento de suas atividades atendendo as demandas de seus acionistas, proprietários, funcionários e clientes.

2.1.5 Evidenciação da Responsabilidade Social Empresarial

2.1.5.1 Contabilidade Social

A Contabilidade Social é um sistema de agregados estatísticos que registram e quantificam a atividade econômica de forma global, de acordo com os agregados macroeconômicos. É uma síntese dos fatos que caracterizam a atividade econômica de um país.

Conforme Kroetz (2000, p. 52):

(...) o desenvolvimento da Contabilidade Social faz-se necessário, porquanto a sociedade parece exigir das organizações, por meio de seus gestores, maior clareza em suas ações, para que possam ser responsabilizados por seus atos, e para que o ser humano, enquanto cidadão e consumidor, tenha opção de escolha no momento em que adquire seus produtos, observando não apenas preço e qualidade, mas também a relação entre a entidade e o meio ambiente, e a entidade e a sociedade.

Kroetz (2000, p. 47), ainda define que a Contabilidade Social visa criar um sistema capaz de inventariar, classificar, registrar, avaliar e explicar os dados sobre a atividade social e ambiental da entidade, de modo que no final de cada exercício ou a qualquer momento se possa preparar informes como o Balanço Social e a Demonstração do Valor Adicionado.

2.1.5.2 Balanço Social

O Balanço Social é um demonstrativo financeiro e social que tem sua origem na contabilidade. Sua finalidade evidenciar o nível de gestão socialmente responsável, publicado anualmente este destaca a transparência das empresas em suas ações, prestando um compromisso ético e favorável ao desenvolvimento sustentável, viabiliza a prática da responsabilidade social detendo dados quantitativos e qualitativos das atividades realizadas.

Ele dispõem a política da empresa e sua relação como o meio ambiente, é também uma forma de assegurar aos acionistas, investidores, empregados, analistas de mercado e a sociedade as ações da empresa.

O próximo capítulo discorre de maneira detalhada sobre assunto trazendo informações sobre sua história e evolução e seus objetivos. Além de expor sobre as legislações no âmbito internacional e nacional e sobre os modelos Ibase e GRI.

2.2 Balanço Social

2.2.1 Conceito

O Balanço Social é um instrumento que visa evidenciar informações socioeconômico financeiro do desempenho das entidades, demonstrando a relação destas com a comunidade na qual estão inseridas. O Balanço Social procura demonstrar a relação das empresas para com todos os grupos de interesses que com elas se relacionam, direta ou indiretamente.

Segundo Tinoco (1984, p. 10), “balanço social é um instrumento de gestão e de informação que visa reportar informações de cunho econômico e social, do que aconteceu e acontece na entidade, aos mais diferenciados usuários, dentre estes os assalariados”

Kroetz (2000, p. 16) ressalta que:

Considera-se Balanço Social uma demonstração contábil de responsabilidade profissional da área, pois tem como principal fonte dos dados nela expressos a escrituração formal contábil. Sabe-se que em seu corpo são apresentadas informações de caráter patrimonial, administrativo, econômico, social, ecológico e outras. Sinteticamente procura refletir os gastos e as influências recebidas e transmitidas pelas entidades em relação à sociedade com que interage, abrangendo dessa forma um campo pouco explorado pelo atual sistema de informações contábeis, mas que com o decorrer de novos estudos poderá configurar-se em uma nova especialidade para o Contador, atento às necessidades informativas de seus usuários.

Pode-se dizer que o balanço social vai além das demonstrações contábeis tradicionais, uma vez que, engloba também, aspectos sociais das organizações. Em outra definição, Cancino (1991, p. 74) afirma que:

O Balanço Social é definido como um instrumento de medição que permite conhecer e valorar em termos quantitativos e qualitativos os resultados da gestão social da empresa dentro de um período determinado, confrontando com as metas preestabelecidas, aplicando as ações corretivas necessárias e planejando os trabalhos para os períodos seguintes.

O Balanço Social tem por objetivo descrever de forma consolidada certa realidade econômica e social de uma organização, diante da qual é possível fazer uma avaliação.

Para Kroetz (2001, p. 53) “o objetivo do balanço social é apresentar a relação existente entre a entidade, os funcionários e a sociedade [...] por meio da [...] demonstração dos recursos e das influências (favoráveis e desfavoráveis) recebidas e transmitidas pelas entidades na promoção humana, social e ecológica.”

Batista (2000, p. 46), considera que o Balanço Social auxilia os tomadores de decisões, oferecendo os elementos essenciais sobre os projetos sociais que a empresa possui ou que pretende realizar; para empregados oferece uma garantia de que as suas expectativas serão reconhecidas pelos seus gestores de forma sistematizada e quantificada.

De acordo Tinoco (2008, p. 34) o objetivo do Balanço Social é:

O Balanço Social tem por objetivo ser equitativo e comunicar informação que satisfaça à necessidade de quem dela precisa. Essa é a missão da Contabilidade, como ciência de reportar informação contábil, financeira, econômica, social, física, de produtividade e de qualidade. Desta forma o balanço Social tem como objetivo fazer a interação entre o econômico e o social utilizando-se das informações contábeis para elaborar e evidenciar as ações desenvolvidas na comunidade.

Dessa forma, o Balanço Social não é somente o resultado de exigências sociais das empresas, mas também um grande instrumento de diagnóstico de riscos e oportunidades no processo de evolução social.

O entendimento sobre a utilização do balanço social pode contribuir para a conscientização das empresas sobre a necessidade de tornar públicas suas ações quanto ao desempenho econômico-financeiro e o desempenho social expressado através de seu relacionamento com colaboradores, fornecedores, acionistas e demais *stakeholders*.

2.2.2 História e Evolução

O Balanço Social surgiu a partir dos anos 60 nos Estados Unidos da América e no início da década de 70 na Europa buscando atender as necessidades das empresas em formalizar perante a sociedade seu papel de responsabilidade social.

Em 1960 a população dos EUA não concordava com a relação de algumas empresas ao conflito da Guerra do Vietnã, o meio que a população encontrou para exigir mais ética e transparência dessas empresas foram causando um boicote à compra de seus produtos, e assim as empresas se viram obrigadas a elaborarem um relatório anual, hoje conhecido como Balanço Social (TINOCO, 2001).

Kroetz (2000, p. 55) aponta alguns pontos de grande relevância ocorridos na década 70 acerca de empresas pioneiras na criação do Balanço Social:

Na realidade, americanos, europeus e latino-americanos, desde o final da década de 70, desenvolveram “modelos” de Contabilidade Social, Auditoria Social e Balanço Social seguindo interesses, particulares e culturais próprias. Na Europa, as propostas do Balanço social desenvolveram-se em direção à solidariedade econômica do bloco europeu em formação e enfatizaram os aspectos do planejamento humano e social na empresa. Nos Estados unidos, os estudos partiram das universidades, e as características, principais dos modelos dirigiram-se aos aspectos sociais públicos, as questões da diminuição da violência e da melhoria da relação das empresas com os consumidores.

Entre americanos e europeus a busca por um modelo que trabalhasse o lado social, já preocupava desde os meados da década de 70, conscientização que tinha como finalidade desenvolver a solidariedade e mesmo tempo destacando a relação das empresas com a sociedade.

Em 1972, na França, a empresas Singer elaborou o primeiro Balanço Social. Em 1977 foi aprovada a Lei 77.769 na qual tornava obrigatória a realização do Balanço Social para empresas como mais de 700 funcionários.

No Brasil, na década de 70, o primeiro documento denominado BS foi realizado pela empresa baiana Nitro Fértil, com o objetivo de dar publicidade às ações sociais realizadas (REIS; MEDEIROS, 2009).

2.2.3 Objetivos do Balanço Social

Kroetz (2000, p. 79-80) evidencia vários objetivos para o Balanço Social:

- a) Revelar, conjuntamente com as demais demonstrações contábeis, a solidez da estratégia de sobrevivência e crescimento da entidade;
- b) Evidenciar, com indicadores, as contribuições à qualidade de vida da população;
- c) Abranger o universo das interações sociais entre: clientes, fornecedores, associações, governo, investidores, universidades e outros;
- d) Apresentar os investimentos no desenvolvimento de pesquisas e tecnologias;
- e) Formar um banco de dados confiável para análise e tomada de decisão dos mais diversos usuários;
- f) Ampliar o grau de confiança da sociedade na entidade;
- g) Contribuir para implementação, manutenção de processos de qualidade, sendo a própria demonstração do Balanço Social um parâmetro para tal;
- h) Medir os impactos das informações apresentadas no Balanço Social perante a comunidade dos negócios; no amanhã da entidade; na Marca, na imagem dos negócios;
- i) Verificar a participação do quadro funcional no processo de gestão (fase da gestão participativa);

- j) Servir de instrumento para negociações laborais entre a direção da entidade e sindicatos ou representantes dos funcionários
- k) Melhorar o sistema de controle interno, permitindo qualificar o ambiente organizacional, numa perspectiva de confirmar a regularidade da gestão identificada com o gerenciamento social e ecologicamente correto;
- l) Classificar os objetivos e as políticas administrativas, julgando a administração não apenas em função do resultado econômico, mas também dos resultados sociais.

Desta forma o planejamento do Balanço Social necessita de diversas ações para que seu resultado seja transparente. Requer ações complexas que demonstrem um alto conhecimento gerencial e social, onde seja possível contornar as dificuldades e alcançar seus objetivos.

2.2.4 Usuários do Balanço Social (*Stakeholders*)

De acordo com Kroetz (2000, p. 84) o “Balanço Social deve servir aos mais diversos usuários como instrumento capaz de agregar valor. Sendo assim, é necessária a utilização de uma metodologia de apresentação clara e concisa que esteja de acordo com as necessidades informativas apresentadas pelos usuários.”

O Balanço Social tem como usuários diversos grupos, desde empregados, gestores, acionistas, clientes, fornecedores e governo, até a sociedade como um todo.

Os principais grupos de usuários e suas metas mais relevantes, de acordo com Kroetz (2000):

- **Trabalhadores:** O balanço social proporciona aos trabalhadores subsídios para negociações com a categoria patronal. Também tem importantes indicadores que revelam a influência que a empresa exerce sobre a sociedade, principalmente por divulgar as ações desenvolvidas em benefício ao seu quadro funcional, além de demonstrar as características que definem o perfil de seus funcionários (qualificação, escolaridade, faixas salariais, sexo, e outros);
- **Acionistas:** Quanto aos acionistas oferece informações que complementam as demonstrações contábeis e financeiras, evidenciando ações na área social e ecológica, dando maior segurança na hora de determinar os seus investimentos;
- **Diretores/Administradores:** Fornece indicadores e subsídios na elaboração do planejamento estratégico e tomada de decisão, identificando tendências do mercado e melhorando a interação com o ambiente interno e externo;
- **Fornecedores:** Demonstrará as ações implementadas nas áreas sociais e ambientais, transmitindo maior confiabilidade e tranquilidade. Apresentando ainda o perfil da organização e sua política junto ao público interno e externo;

- Clientes: Permitem conhecer as políticas da entidade, as ações sociais e ambientais, as relações com funcionários e outros clientes, demonstrando a qualidade interna e externa da entidade, servindo de instrumento de informação;
- Sociedade: O balanço social desenvolve a função de informativo, deixando a sociedade a par dos acontecimentos, favoráveis e desfavoráveis, internos e externos, decorrentes das atividades desenvolvidas, cabendo a sociedade o direito de fiscalizar e identificar danos ao meio ambiente em função de suas atividades;
- Governo: Vai gerar informações sociais, por atividades e região, servindo de instrumento de apoio para a tomada de decisão governamental, podendo inclusive controlar e incentivar as entidades a partir deste demonstrativo.
- Estudiosos: Com os balanços sociais de diversas entidades gerará um enorme banco de dados que servirá de estudos para uma melhor compreensão da realidade, além de desencadear o desenvolvimento de novos estudos e pesquisas;
- Concorrentes: Servirá para investigar as entidades divulgadoras, projetando níveis de competitividade, tendências, oportunidades e outras ações correlacionadas com a responsabilidade social e ambiental;
- Sindicatos: Poderá ser utilizado para aprimorar os processos de negociação com a classe empresarial e também aprimorar ações na área social referente ao quadro de associados.

Portanto, o conceito de balanço social é amplo, e os dados nele informados destina-se a sociedade como um todo e ao Estado. E tendo, como principal função a de demonstrar a toda à comunidade como é interação da empresa com o meio interno e externo.

2.2.5 Legislação sobre Balanço Social

2.2.5.1 No cenário internacional

O balanço social é um demonstrativo utilizado em todo o mundo, e sua publicação vem sendo muito incentivada por países desenvolvidos e em desenvolvimento. Atualmente é obrigatório em três países: França, Bélgica e Portugal. Existem alguns países, que mesmo sem obrigatoriedade possuem empresas que elaboram e divulgam o Balanço Social (Ferreira, Siqueira e Gomes, 2009).

2.2.5.1.1 França

A França merece destaque, pois foi o primeiro país a desenvolver uma legislação acerca do balanço social, através da lei 77.769, de 12 de julho de 1977. Esta lei obriga todas as empresas francesas, públicas ou privadas, que possuam mais de 300 empregados, a elaborar anualmente o balanço social (TINOCO, 2010, p. 21).

Os principais usuários do balanço social são o Ministério do Trabalho, os acionistas e os assalariados.

2.2.5.1.2 Portugal

O balanço social português foi instituído através da lei nº. 141 de 1985, mas somente após o Decreto-lei nº. 9/92, o balanço social passou a ser obrigatório para todas empresas com pelo ao menos 100 funcionários na final do exercício social. Espelhado no balanço social francês, o exigido por Portugal está dividido em cinco partes: emprego; custos com pessoal; higiene e segurança; formação profissional; e proteção social complementar (TINOCO, 2010, p.25).

O seu principal usuário é o Ministério do Emprego e da Seguridade Social, que envia cópias às associações, sindicatos dos empregados, e à Inspeção Geral do Trabalho.

2.2.5.1.3 Bélgica

Na Bélgica foi instituído em 27 de novembro de 1973 um decreto real com a finalidade distinguir a informação de base: posição sobre o mercado, cálculo dos preços de revenda, orçamento; a informação anual e a informação ocasional. Permitindo evidenciar os pontos fortes e os pontos fracos de um negócio. Por determinar sua capacidade de prolongar-se e de se desenvolver, supõe um consenso sobre o sistema econômico e sobre a finalidade da empresa (TINOCO, 2010, p.23).

2.2.5.1.4 Estados Unidos da América

Foi nos Estados Unidos devido ao estágio mais avançado do capitalismo que houve pela primeira vez a noção de responsabilidade social. A guerra no Vietnã foi o estopim, pois a população começou a contestar às políticas que vinham sendo adotados, tanto no âmbito de

país como no de empresa, especialmente as que estavam envolvidas diretamente com a fabricação de armamentos de guerra (TINOCO, 2010, p. 22).

2.2.5.1.5 Holanda

A Holanda foi o primeiro país a ter publicado os *Social Jarverslag* (Relatórios Sociais), seja sob a forma de jornal interno, seja no corpo do relatório anual dos acionistas, seja sob a forma de um relatório separado. O documento tem por objetivo informar os assalariados (TINOCO, 2010, p. 23).

2.2.5.1.6 Espanha

Também não há obrigatoriedade de elaboração do balanço social, neste país, porém algumas empresas o fazem por entenderem que tem o dever de serem mais transparentes, divulgando as informações que tenham por alvo não somente os acionistas, outros investidores e o Estado, mas também os trabalhadores, a comunidade local, os sindicatos, os formadores de opinião (TINOCO, 2010, p. 24).

2.2.5.2 No cenário brasileiro

O Brasil não possui regulamentação nacional que institua um modelo obrigatório de balanço social. Atualmente, o que existe no Brasil são leis de âmbito municipal e estadual, projetos de lei federal e o incentivo da classe contábil e de algumas organizações não governamentais, como o IBASE e Instituto Ethos de Responsabilidade Social.

As principais regulamentações brasileiras que fornecem padrões para o desenvolvimento do Balanço Social são:

- No âmbito das normas de contabilidade: NBC T 15 Informações de Natureza Social e Ambiental e Resolução CRC – Rio de Janeiro 292/ 2001;
- Na esfera federal: o Projeto de Lei 32/1999 (em substituição ao Projeto de Lei 3.166/1997 arquivado em 02/02/1999) e o Projeto de Lei 1.305/2003;
- Na esfera estadual: a Lei 11.440/2000 do Rio Grande do Sul, a Lei 7.987/2002 do estado do Mato Grosso, e a Lei 2.843/2003 do estado do Amazonas;
- Na esfera municipal: a Lei 7.672/1998 de Santo André (SP), a Lei 8.118/1998 de Porto Alegre (RS) alterada pela Lei 8197/1998, a Lei 9.536/2004 de Londrina (PR).

A Norma Brasileira de Contabilidade Técnica 15 – NBC T 15 – Informações de Natureza Social e Ambiental, emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade através da Resolução CFC nº 1.003 de 2004, estabelece procedimentos relativos à Informação de Natureza Social e Ambiental. Esta norma não obriga a elaboração ou publicação do Balanço Social, mas sugere procedimentos a serem adotados pelas empresas que optarem pela sua apresentação com o objetivo de demonstrar à sociedade a participação e a responsabilidade social da entidade.

A NBC T 15 propõe procedimentos para evidenciação de informações de natureza ambiental e social, que devem ser divulgadas de forma complementar às demonstrações contábeis, conforme item 15.2:

- Geração e distribuição de riqueza pela entidade;
- Recursos humanos;
- Interação da entidade com o ambiente externo;
- Interação com o meio ambiente.

A NBC T 15 também dispõe que as informações contábeis contidas na Demonstração de Informações de Natureza Social e Ambiental são de responsabilidade técnica de contabilista, devendo ser indicados os dados que forem extraídos de fontes não contábeis, podendo a responsabilidade ser compartilhada com especialistas.

A Resolução do Conselho Regional do Rio de Janeiro CRC-RJ nº 292/2001 institui que as empresas do Estado Rio de Janeiro que apresentarem o Balanço Social receberão o Certificado de Responsabilidade Social (CRS). Nesta Resolução a transparência é incentivada no momento em que a norma obriga o contador responsável pela sua elaboração assiná-lo, apesar de nada mencionar a respeito de notas explicativas e auditorias externas.

O Projeto de Lei Federal nº 32/1999 propõe a obrigatoriedade de elaboração do Balanço Social para empresas privadas com mais de 99 empregados e para empresas públicas, de economia mista, permissionárias e concessionárias. O projeto divide o demonstrativo em empresa, empregados, comunidade e meio ambiente e estabelece 44 indicadores. Mas, não menciona nada em relação à transparência.

O Projeto de Lei nº 1.305/2003 propõe que todas as empresas estabelecidas no Brasil com mais de 500 funcionários publiquem obrigatoriamente o Balanço Social.

A Lei nº 11.440/2000 do Rio Grande do Sul propõe a possibilidade de recebimento do Certificado de Responsabilidade Social para as empresas que apresentarem o modelo de Balanço Social estabelecido pela lei. Sugere 34 indicadores que abrangem empregados,

comunidade e meio ambiente. O contador responsável deve assinar obrigatoriamente o relatório.

Em Mato Grosso, a Lei nº 7.987/2002 propõe um modelo de Balanço Social para as empresas no âmbito do estado de Mato Grosso que quiserem se candidatar ao recebimento do Certificado de Responsabilidade Social.

A Lei nº 2.843/2003 do Estado do Amazonas propõem praticamente os mesmos indicadores sugeridos pela lei 11.440/2000 do Rio Grande do Sul e institui o recebimento de Certificado de Responsabilidade Social.

2.2.6 Modelos de Balanços Sociais

Kroetz (2000, p. 69) destaca algumas informações que o Balanço Social deve conter:

- Emprego;
- Remuneração e encargos sociais;
- Condições de higiene e segurança;
- Formação;
- Relações profissionais;
- Outras condições de vida relevantes da empresa.

A maneira como essas informações são dispostas depende do modelo de balanço social adotado pela organização. Estes modelos, genericamente, procuram padronizar as informações, permitindo maior comparabilidade entre as diferentes empresas e setores, dando maior transparência e confiabilidade as mesmas.

Os modelos de Balanços Sociais mais utilizados pelas empresas brasileiras são: o modelo IBASE, os Indicadores ETHOS e o *Global Reporting Initiative* (GRI).

2.2.6.1 Metodologia IBASE

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais – IBASE é uma organização de cidadania ativa, sem fins lucrativos, foi criado em 1981, tendo entre seus fundadores o sociólogo Hebert de Souza, o Betinho, e os companheiros de exílio Carlos Afonso e Marcos Arruda.

O IBASE ([www. Ibase.br](http://www.Ibase.br)) define sua missão como:

Define sua missão como de uma organização ativa, que produz e fórmula conhecimentos, análises, questões e propostas como argumentos para ação democrática transformadora. Seu campo prioritário de ação é o espaço público. Analisar e propor, debater e agir, trabalhar em rede e construir fóruns coletivos, tudo visando movimentos políticos e culturais irresistíveis, que tenham os direitos, a cidadania, a democracia e a sustentabilidade socioambiental como suas agendas, é o rumo que orienta o IBASE desde a sua fundação.

O modelo de balanço proposto pelo IBASE é, entre os demais, o mais utilizado entre as empresas, por apresentar simplicidade nas informações.

2.2.6.1.1 Indicadores Sociais Internos

Nesta parte do balanço são apresentados todos os investimentos internos, obrigatórios e voluntários, que a empresa realiza para beneficiar e/ou atender ao corpo funcional (alimentação, encargos sociais compulsórios, previdência privada, saúde, segurança e medicina no trabalho, educação, cultura, capacitação e desenvolvimento profissional, creches ou auxílio-creche, participação nos lucros ou resultados e outros).

2.2.6.1.2 Indicadores Sociais Externos

São apresentados os investimentos voluntários da empresa, cujo público-alvo é a sociedade em geral (projetos e iniciativas nas áreas de educação, cultura, saúde e saneamento, esporte, combate à fome e segurança alimentar, pagamento de tributos e outros). São as ações sociais privadas realizadas por empresas visando à sociedade ou a alguma comunidade externa relacionada, direta ou indiretamente, com os objetivos ou interesses das corporações.

2.2.6.1.3 Indicadores ambientais

São apresentados os investimentos da empresa para mitigar ou compensar seus impactos ambientais e também aqueles que possuem o objetivo de melhorar a qualidade ambiental da produção/operação da empresa, seja por meio de inovação tecnológica, seja por programas internos de educação ambiental. Também são solicitados investimentos em projetos e ações que não estão relacionadas com a operação da companhia e um indicador qualitativo sobre o estabelecimento e cumprimento de metas anuais de eco eficiência.

2.2.6.1.4 Indicadores do corpo funcional

Nesta parte do balanço aparecem as informações que identificam de que forma se dá o relacionamento da empresa com seu público interno no que concerne à criação de postos de trabalho, utilização do trabalho terceirizado, número de estagiários(as), valorização da diversidade – negros(as), mulheres, faixa etária e pessoas com deficiência – e participação de

grupos historicamente discriminados no país em cargos de chefia e gerenciamento da empresa (mulheres e negros).

2.2.6.1.5 Informações quanto ao exercício da cidadania empresarial

O termo utilizado nesta parte do modelo – “cidadania empresarial” – refere-se a uma série de ações relacionadas aos públicos que interagem com a empresa, com grande ênfase no público interno. Em sua maioria, são indicadores qualitativos que mostram como está a participação interna e a distribuição dos benefícios. Também aparecem nesta parte do balanço algumas das diretrizes e dos processos desenvolvidos na empresa que estão relacionados às políticas e práticas de gestão da responsabilidade social corporativa.

2.2.6.2 Metodologia GRI

A *Global Reporting Initiative* (GRI) é uma iniciativa conjunta da Organização Não-Governamental norte-americana *Coalition For Environmentally Responsible Economics* (CERES) e do Programa Ambiental das Nações Unidas (UNEP – *United Nations Environmental Programme*). Tem sua sede em Amsterdã, na Holanda, cuja missão é desenvolver e disseminar globalmente diretrizes para elaboração de relatórios utilizados voluntariamente por empresas do mundo todo.

O modelo de Balanço Social proposto pelo GRI fornece os padrões mais utilizados no mundo sobre relatórios e divulgação de sustentabilidade, permitindo que empresas, governos, sociedade civil e cidadãos tomem melhores decisões com base em informações importantes.

2.3 Balanço Social Segundo Metodologia GRI (*Global Reporting Initiative*)

2.3.1 Surgimento do relatório

A GRI foi fundada no ano de 1997 em Boston, EUA. Surgiu da iniciativa conjunta das organizações sem fins lucrativos a *Coalition for Environmentally Responsible Economies* (CERES) e do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

Na década de 1990 foram estabelecidos uma estrutura para relatórios ambientais, tendo como criadores o ex-diretor executivo da CERES, Dr. Robert Massie, e o diretor-executivo em exercício, Dr. Allen White, para desenvolver a estrutura foi criado o

departamento de projetos da Global Reporting Initiative em 1997. O objetivo era criar um mecanismo de responsabilização para garantir que as empresas seguissem os Princípios CERES para conduta ambiental responsável. Os investidores eram o público-alvo original da estrutura (GRI, 2016).

2.3.2 Diretrizes do relatório

O Modelo de Balanço Social GRI consiste de princípios e orientações para elaboração dos relatórios, assim como diretrizes para o estabelecimento do conteúdo através de indicadores de desempenho.

De acordo com GRI (2015, p.5):

As Diretrizes GRI para Relato de Sustentabilidade (Diretrizes) oferecem princípios, conteúdos e um manual de implementação para que diferentes organizações, a despeito de seu porte, setor ou localização, possam elaborar relatórios de sustentabilidade. As Diretrizes constituem, também, uma referência internacional para todos os interessados na divulgação de informações sobre a forma de gestão das organizações, seu desempenho ambiental, social e econômico e impactos nessas áreas. As Diretrizes oferecem subsídios valiosos para a elaboração de qualquer tipo de documento que exija essa divulgação.

As diretrizes são apresentadas em duas partes: Princípios para Relato e Conteúdos Padrão e Manual de Implementação. Na parte dos Princípios para Relato e Conteúdos Padrão contém os princípios, conteúdos e critérios para elaboração do relatório. Já na parte do Manual de Implementação explica como aplicar os princípios para relato, preparar as informações a serem divulgadas e interpretar os diversos conceitos.

2.3.2.1 Princípios para definição do conteúdo do relatório

A GRI define princípios fundamentais para garantir a transparência no processo de elaboração dos relatórios de sustentabilidade. Esses divididos em dois grupos: Princípios para Definição do Conteúdo do Relatório e Princípios para Assegurar a Qualidade do Relatório. De acordo com GRI(2015, p. 16) os princípios são:

- **Materialidade:** As informações no relatório devem cobrir temas e indicadores que: reflitam os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos da organização ou que possam influenciar de forma substancial as avaliações dos *stakeholders*;
- **Inclusão dos *Stakeholders*:** A organização deve identificar seus *stakeholders* e explicar no relatório que medidas foram tomadas em resposta aos seus interesses e expectativas;

- Contexto da Sustentabilidade: O relatório deve descrever o desempenho da organização no contexto mais amplo da sustentabilidade;
- Abrangência: A cobertura dos temas e indicadores relevantes, assim como a definição do limite do relatório deverá ser suficiente para refletir os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos, permitindo que os *stakeholders* avaliem no período analisado o desempenho da organização;
- Equilíbrio: relatório deve refletir aspectos positivos e negativos do desempenho da organização, de modo a permitir uma avaliação equilibrada do seu desempenho geral;
- Comparabilidade: a organização deve manter a consistência no limite e escopo de seus relatórios, publicando qualquer mudança, e reafirmando previamente a informação relatada;
- Exatidão: as informações devem ser suficientemente precisas e detalhadas para que os *stakeholders* possam avaliar o desempenho da organização relatora.
- Periodicidade: a organização deve publicar o relatório regularmente e disponibilizar as informações a tempo para que os *stakeholders* tomem decisões fundamentadas;
- Clareza: as informações devem estar disponíveis de uma forma que seja compreensível e acessível aos *stakeholders* que fizerem uso do relatório.
- Confiabilidade: As informações e processos usados na preparação do relatório deverão ser coletados, registrados, compilados, analisados e divulgados de uma forma que permita sua revisão estabeleça a qualidade e a materialidade das informações.

Os princípios para definição do conteúdo do relatório descrevem quais medidas devem ser tomadas a fim de decidir o que relatar e foram criados com a finalidade de garantir a qualidade e estabelecer limites do relatório.

2.3.3 Indicadores de Desempenho

Os indicadores de desempenho são destinados à divulgação de informações sobre impactos da organização nas dimensões econômica, ambiental e social. E tem como objetivo refletir sobre os impactos produzidos pela organização como resultado de suas atividades, além de permitir a comparabilidade entre os relatórios e as organizações que fazem a divulgação.

De acordo com GRI (2015,p. 24), os indicadores são agrupados da seguinte forma:

- Visão Estratégia: inclui uma declaração da visão da organização de sua estratégia de sustentabilidade, bem como uma do diretor-presidente.
- Perfil: fornece informações gerais sobre a organização e descreve o escopo do relatório, oferecendo ao leitor um contexto que lhe permita compreender e avaliar as informações no restante do documento. A seção informa ainda como contatar a organização. A organização relatora deve fornecer as informações enumeradas, bem como todos os dados adicionais necessários para se obter um panorama de suas operações, produtos e serviços.
- Estrutura de governança e sistemas de gestão: apresenta um panorama de governança, de políticas de amplo alcance e de sistemas de gestão adotados para produzir a visão da organização no que se refere à sustentabilidade e em como gerenciá-la.

- Sumário de conteúdo da GRI: Consiste em uma tabela identificando a localização do Relatório da GRI, por seção e indicador.
- Indicadores de desempenho: lista os indicadores de desempenho essenciais e adicionais para relatórios baseados nas normas da GRI. Os indicadores de desempenho estão agrupados em três seções, que abrangem as dimensões econômica, ambiental e social de sustentabilidade.

Os indicadores consistem em mensurações específicas de um determinado aspecto que pode ser usado para demonstrar o desempenho. Na figura 01 são ilustrados a relação das categorias e os aspectos abordados.

Figura 01 – Categorias e Aspectos das Diretrizes do GRI

TABELA 1: CATEGORIAS E ASPECTOS DAS DIRETRIZES				
Categoria	Econômica		Ambiental	
Aspectos ^{III}	• Desempenho Econômico • Presença no Mercado • Impactos Econômicos Indiretos • Práticas de Compra		• Materiais • Energia • Água • Biodiversidade • Emissões • Efluentes e Resíduos • Produtos e Serviços • Conformidade • Transportes • Geral • Avaliação Ambiental de Fornecedores • Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Impactos Ambientais	
Categoria	Social			
Subcategorias	Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente	Direitos Humanos	Sociedade	Responsabilidade pelo Produto
Aspectos ^{III}	• Emprego • Relações Trabalhistas • Saúde e Segurança no Trabalho • Treinamento e Educação • Diversidade e Igualdade de Oportunidades • Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres • Avaliação de Fornecedores em Práticas Trabalhistas • Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas Trabalhistas	• Investimento • Não Discriminação • Liberdade de Associação e Negociação Coletiva • Trabalho Infantil • Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo • Práticas de Segurança • Direitos Indígenas • Avaliação • Avaliação de Fornecedores em Direitos Humanos • Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Direitos Humanos	• Comunidades Locais • Combate à Corrupção • Políticas Públicas • Concorrência Desleal • Conformidade • Avaliação de Fornecedores em Impactos na Sociedade • Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Impactos na Sociedade	• Saúde e Segurança do Cliente • Rotulagem de Produtos e Serviços • Comunicações de Marketing • Privacidade do Cliente • Conformidade

Fonte: G4 Diretrizes para Relato de Sustentabilidade.

Disponível em www.globalreporting.org/resourcelibrary/Brazilian-Portuguese-G4-Part-One. Acesso em novembro de 2016.

2.3.3.1 Indicadores de Desempenho Econômico

Os indicadores de desempenho econômico têm como objetivo demonstrar os impactos diretos e indiretos produzidos pela organização sobre os *stakeholders* com os quais interage economicamente. Não demonstram a situação financeira da organização.

Tinoco (2010, p. 228), ressalta que:

A dimensão econômica da sustentabilidade se refere aos impactos da organização sobre as condições econômicas de seus *stakeholders* e sobre os sistemas econômicos em níveis local, nacional e global. Os indicadores econômicos ilustram:

- o fluxo de capital entre diferentes *stakeholders*;
- os principais impactos econômicos da organização sobre a sociedade como um todo.

Dentro do desempenho econômico os seguintes aspectos são evidenciados: Desempenho Econômico, Presença no Mercado, Impactos Econômicos Indiretos e Práticas de Compra (GRI, 2015).

2.3.3.2 Indicadores de Desempenho Ambiental

Os indicadores de desempenho ambiental traduzem os efeitos das técnicas e dos processos empregados pela organização sobre o meio ambiente. Através de políticas e estratégias direcionadas à biodiversidade, um gerenciamento consciente dos recursos naturais busca-se a minimização dos impactos provocados pela atividade da organização.

Tinoco (2010, p. 229) sugere que:

Os indicadores ambientais abrangem o desempenho relacionado a insumos (como material, energia, água) e a produção (emissões, efluentes, resíduos). Além disso, abarcam o desempenho relativo à biodiversidade, à conformidade ambiental e outras informações relevantes, tais como gastos com meio ambiente e os impactos de produtos e serviços (GRI, 2006).

Os indicadores de desempenho ambiental sugerem os seguintes aspectos ambientais sejam divulgados nos relatórios: Materiais, Energia, Água, Biodiversidade, Emissões, Efluentes e Resíduos, Produtos e Serviços, Conformidade, Transporte, Geral, Avaliação Ambiental de Fornecedores, Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Impactos Ambientais (GRI, 2015).

2.3.3.3 Indicadores de Desempenho Social

Os indicadores de desempenho social apontam os impactos produzidos pelas organizações sobre os sistemas sociais nos quais conduzem suas atividades. Os indicadores identificam aspectos de desempenho fundamentais referentes a práticas trabalhistas, direitos humanos, sociedade e responsabilidade pelo produto.

Os aspectos dos indicadores de desempenho social são apresentados dentro de quatro subcategorias: Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, Direitos Humanos, Sociedade e Responsabilidade pelo produto (GRI, 2015).

3. METODOLOGIA

Nesta seção são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para consecução dos objetivos estabelecidos para o trabalho. A primeira parte é dedicada a justificativa e o objetivo do estudo de caso. Já a segunda parte dispõe sobre os dados coletados.

3.1 Justificativa do Estudo de Caso

Demonstrar e gerar lucros aos seus proprietários tornou-se uma visão ultrapassada nos últimos anos. Com o aumento no fluxo das informações e com consumidores cada vez mais exigentes e informados, as empresas buscam estratégias negociais que visa demonstrar que possuem padrões éticos e que colaboram com o desenvolvimento da sociedade.

O presente trabalho, através de uma análise do balanço social do Banco do Brasil, pretende identificar como esta instituição financeira demonstra para seus clientes, acionistas e a sociedade em geral, que além das metas de lucratividade e rentabilidade, existe uma preocupação com a responsabilidade social da organização e com os impactos da sua atuação no ambiente físico e social da comunidade na qual atuam.

3.2 Coleta de dados

Os dados analisados foram coletados do Relatório Anual de 2015 publicado pelo Banco do Brasil, que adota o modelo internacional de balanço social, o GRI. O relatório apresenta as principais iniciativas e os resultados alcançados pelo Banco do Brasil no ano de 2015, e divulgam a gestão de negócios e impactos suas atividades nas esferas econômica, ambiental e social, o mesmo foi obtido através do site do banco.

No Relatório Anual são apresentados os seguintes tópicos: principais indicadores, mensagem da administração, sobre este relatório, perfil, governança corporativa, estratégia, desempenho dos negócios, relacionamento com *stakeholders*, relação com o meio ambiente, prêmios e reconhecimento, balanço social Ibase, informações corporativas e sumário de conteúdo da GRI G4. O relatório integral encontra-se disponível no site do Banco do Brasil, no endereço eletrônico <http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/03.htm>.

Com relação à adaptação das tabelas transmitidas do Relatório Anual o procedimento adotado foi a subtração de informações dos anos anteriores, que não contemplava o objetivo da pesquisa, e a modificação quanto à apresentação de alguns dados.

4. RESULTADO E ANÁLISE DA PESQUISA

Nesta seção o objetivo é apresentar e analisar os dados obtidos no Relatório Anual de 2015 publicado pelo Banco Brasil. Os dados foram analisados com base nos princípios e nos indicadores de desempenho propostos pela metodologia GRI.

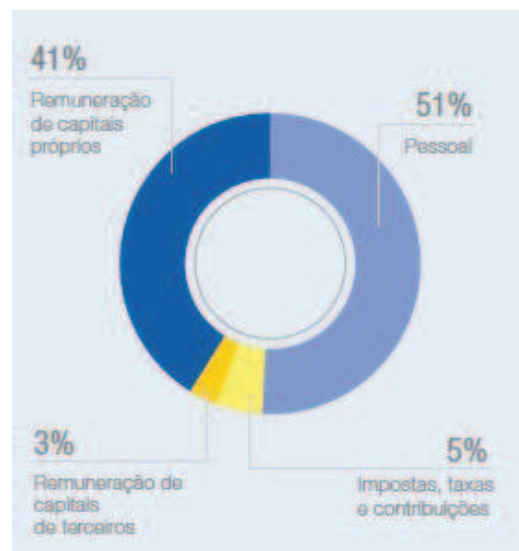
4.1 Indicadores de Desempenho Econômico

Os indicadores econômicos referem-se ao fluxo de capital entre diferentes *stakeholders* e os principais impactos econômicos do Banco do Brasil sobre a sociedade, de acordo com o Relatório Anual de 2015 são:

Desempenho Econômico

Em 2015, o valor distribuído pelo Banco do Brasil totalizou R\$ 39,4 bilhões. As principais variações da Demonstração do Valor Adicionado (DVA) foram as seguintes:

Figura 02 – Demonstração do Valor Adicionado do Banco do Brasil em 2015 (%)



Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015.

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

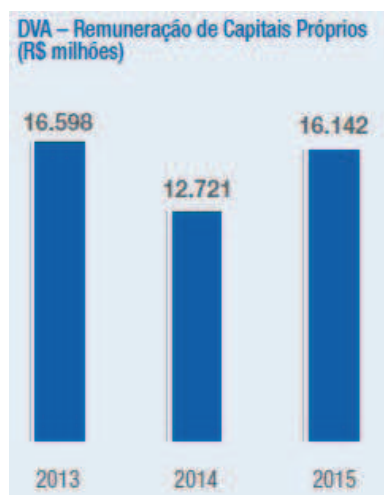
- a) Pessoal: as despesas indexadas ao reajuste salarial elevaram-se dentro das expectativas do Banco, principalmente em salários e honorários, benefícios e treinamentos.

Figura 03 – DVA – Pessoal (R\$ milhões)

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015.

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

- b) Remuneração de Capitais Próprios: a remuneração aos acionistas na forma de dividendos elevou-se em relação a 2014 em função do maior lucro líquido obtido em 2015. Da mesma forma, o lucro retido também foi superior ao de 2014. Somados, esses fatores responderam pelo aumento de 3,4 bilhões no valor distribuído para remuneração de capitais próprios.

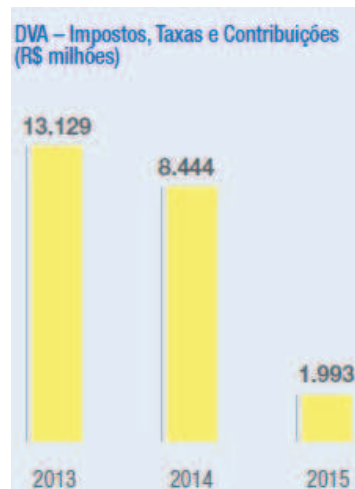
Figura 04 – DVA – Remuneração de Capitais Próprios (R\$ Milhões)

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

- c) Impostos, Taxas e Contribuições: totalizando R\$ 2 bilhões, os encargos com impostos refletem a formação da base tributária do exercício.

Figura 05 – DVA – Impostos, Taxas e Contribuições (R\$ milhões)

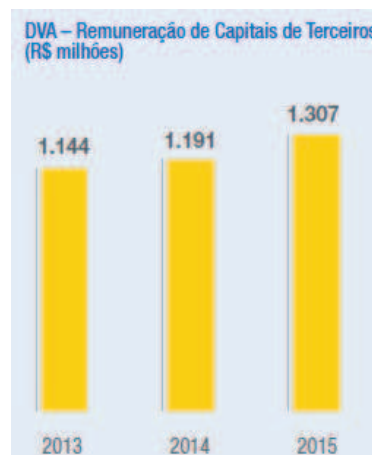


Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

d) Remuneração de Capitais de Terceiros: a elevação das despesas com aluguel foi decorrente de novas locações, com cerca de 150 contratos firmados para a expansão da rede física de atendimento, e da revisão, do reajuste e da renovação dos contratos vigentes.

Figura 06 – DVA – Remuneração de Capitais de Terceiros (R\$ milhões)

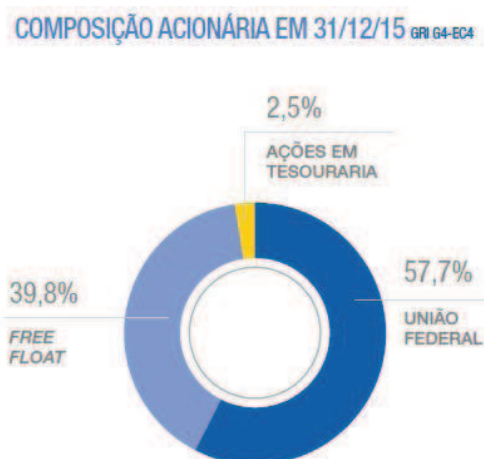


Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

- I. O Banco do Brasil incentiva a utilização de técnicas agrícolas sustentáveis que contribuam para melhorar a renda, reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE) e preservar os recursos naturais.
- II. Com relação a mudanças climáticas promovem discussão sobre o tema no setor privado e adota medidas para aprimorar os processos internos e reduzir as emissões de GEE, além de contribuir para a adaptação de comunidades em condição climática vulnerável.
- III. No plano de benefício PREVI Futuro caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil (PREVI), os participantes ativos contribuem com 7% a 17% do salário de participação, já o patrocinador (Banco do Brasil) contribui com montantes idênticos aos dos participantes, limitado a 14% da folha de salários de participação.
- IV. Os planos patrocinados pelo Banco do Brasil contam com 219.919 participantes, sendo 86,8% desse total nos planos existentes da PREVI e os demais planos advindos da incorporação de instituições financeiras pelo Banco.
- V. O Banco do Brasil é uma empresa de economia mista controlada pela União, conforme composição acionária, abaixo:

Figura 07 – Composição Acionária do Banco do Brasil



Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

VI. O Relatório Anual de 2015 não relata o valor monetário da ajuda financeira recebida do governo no decorrer do período com justificativa da complexidade para consolidação desses dados, porém há a informação de que esses dados serão publicados no Relatório de 2017.

Presença no Mercado

- I. O menor salário pago pelo Banco do Brasil no ano de 2015 foi de R\$ 2.449,98, equivalente a 2,83 vezes o salário-mínimo nacional. O valor é pago independentemente da questão de gênero.
- II. Em 2015 o Banco do Brasil contava com 36 executivos estatutários, sendo 35 homens e 1 mulher.

Impactos Econômicos Indiretos

- I. Apesar de 2015 ter sido um ano caracterizado por queda do crescimento econômico, aumento de inflação e por uma política de ajuste fiscal, impactando a arrecadação de receitas provenientes de tributos, em virtude de menor atividade econômica e repercutindo nas despesas de custeio e de pessoal, o Banco do Brasil, ainda, assim conseguiu por meio de sua estrutura especializada na área de governo, contribuir com as políticas públicas nos diversos âmbitos federativos.
- II. De acordo com Relatório Anual (2015, p.49), seguem alguns exemplos de desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos pelo Banco do Brasil:

- Patrocínios: o Banco do Brasil tem como premissa orientar as estratégias de negócios, assim como a comunicação, os patrocínios e as ações de marketing esportivo e cultural. Como exemplos de projetos patrocínios com viés socioambiental, apoiados em 2015, cita-se a Conferência Ethos, o Green Move, o Troféu Raça Negra e o Prêmio ODM.
- Esportes: o patrocínio esportivo tem como objetivo agregar atributos positivos à marca. Em 2015, o Banco do Brasil investiu R\$ 144,6 milhões em patrocínio esportivo, sendo que, a maior parte desse recurso foi direcionado para atletas e modalidades que evocam a identidade nacional.
- Centros Culturais Banco do Brasil (CCBB): os centros culturais constituem uma ferramenta de apoio do Banco do Brasil à cultura, além de ser um importante instrumento de responsabilidades socioambiental. Em 2015 o investimento totalizou R\$ 43,3 milhões, sendo 38 milhões em incentivos recebidos por meio da Lei Rouanet. Foram realizados 150 projetos que geraram mais de R\$ 833 milhões em mídia espontânea para o Banco do Brasil.

Práticas de Compra

- I. Em 2015, os pagamentos relativos a 12 contratos efetuados a 10 fornecedores e prestadores de serviços no exterior totalizaram R\$ 62,2 milhões.

II. A cadeia de fornecedores do Banco do Brasil é composto de vários segmentos, conforme mostra a tabela a seguir:

Tabela 01 – Contratos de Fornecedores do BB Classificado por Tipo

Contratos de Fornecedores do BB Classificado por Tipo	2015	
	Quantidade	Valor Pago (R\$ milhões)
Engenharia	3.044	0,09
Equipamentos	978	0,6
Material de Expediente	544	0,09
Mobiliários	608	0,09
Serviços	11.010	4,9
Software	61	0,1
Utensílios	781	0,01
Total	17.026	5,9

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

4.2 Indicadores de Desempenho Ambiental

Os indicadores ambientais demonstram os impactos da organização sobre sistemas naturais. As principais informações sobre os indicadores ambientais do Banco do Brasil, informadas no Relatório Anual de 2015, foram:

Materiais

- I. O Sistema de Gestão Ambiental (SGA) do Banco do Brasil, tem como finalidade organizar e acompanhar as ações para controlar os impactos ambientais das atividades. Entre os seus principais objetivos estão a capacitação dos funcionários em RSA, com a disseminação de conceitos e práticas de ecoeficiência, a adequação de espaços e equipamentos para racionalizar o uso e consumo de bens, a análise de processos sob o prisma de ecoeficiência e a adoção de cláusulas contratuais relacionadas ao meio ambiente.
- II. Referente ao consumo de materiais, o Banco do Brasil seguiu critérios socioambientais para a compra de diversos itens:

- **Papel:** para o processo de braqueamento da celulose o Banco exige que a Cerflor ou a FSC seja livre de cloro. Também são adquiridos materiais confeccionados com papel reciclado, que totalizaram 577 toneladas em 2015, representando 8,7% do total. O papel é o principal material consumido pelo Banco, cujas despesas totalizaram R\$ 34,4 milhões em 2015.
- **Plásticos:** para os itens confeccionados com plásticos é obrigatório que contenham material oxibiodegradável, reciclável e atóxico.
- **Mobiliário:** todos os componentes de madeira devem ter a certificação de cadeia de custódia Cerflor ou FSC, que atestam a procedência do material e o manejo sustentável.

Energia

- I. A gestão do consumo de energia elétrica é realizada por meio do Programa de Conservação de Energia (Procen), criado em 1990, com atuação focada no uso racional de energia em edifícios de uso próprio ou de terceiros, sem prejudicar a produtividade, a funcionalidade, a segurança e o conforto do usuário.
- II. As ações para o uso racional de energia são definidas por normativos internos, assim como o detalhamento das especificações de diversos equipamentos. Dessa forma, as novas aquisições devem seguir critérios de eficiência energética, englobando a modernização do sistema de iluminação, dos sistemas de transporte vertical e de ar-condicionado.
- III. O consumo total em 2015 foi 1,7% inferior ao de 2014, somando 2.607 TJh. A redução também foi possível graças à campanha de consumo responsável efetuada em abril de 2015.

Tabela 02 – Consumo de energia do Banco do Brasil

BB – Consumo de energia kWh/MWh/GWh/TJh					
Período	kWh	MWh	GWh	GJh	TJh
2013	706.870.961	706.871	706,9	2.544.735	2.545
2014	736.455.315	736.455	736,5	2.651.239	2.651
2015	724.215.299	724.215	724,2	2.607.175	2.607

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

IV. A taxa de intensidade energética é obtida pela relação entre o consumo de energia (em kWh) e o número de funcionários, o que resulta em 6.220 kWh por funcionário no último ano.

Água

- I. Com o objetivo de aperfeiçoar a gestão da água nos imóveis em uso, o Programa de Uso Racional da Água (Purágua), criado em 2005, adota medidas de racionalização e redução de consumo e abrange os seguintes pilares: respeito ambiental, redução de despesas e alcance social.
- II. Um importante componente do Purágua é o aplicativo Painel de Água que registra as informações referentes ao consumo de água nas dependências do BB.
- III. Em 2015, o painel foi aprimorado, oferecendo maior qualidade ao banco de dados. Também foi desenvolvido um mecanismo para registro e apuração de multas decorrentes de atraso no pagamento de faturas.
- IV. O consumo de água, em 2015, totalizou aproximadamente 1,7 milhão de metros cúbicos, 236 mil a menos do que no ano anterior. Essa redução de 14% foi decorrente de um conjunto de iniciativas para o uso consciente e a gestão do consumo de água.

Tabela 03 – Volume Total de Água Retirada por Fonte

Volume total de água retirada por fonte	2013	2014	2015
Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento de água (milhões m ³)	2.371	1.913	1.678
Despesas (milhões de R\$)	28,2	28,8	28,5

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Emissões

- I. O Banco do Brasil divulga anualmente o inventário de emissões de GEE de acordo com a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol.
- II. Em 2015, o BB reduziu o consumo de combustíveis derivados de petróleo destinados ao abastecimento de veículos em cerca de 13%, como parte de seu Programa de Ecoeficiência. A redução é decorrente da menor utilização de veículos.

Tabela 04 – Consumo de Combustíveis

Combustíveis – Energia Produzida por Geradores Próprios	2014	2015
Consumo Total de Óleo Diesel para Veículos (em litros)	39.121	42.400
Consumo Total de Óleo Diesel Grupo Gerador (em litros)	585.162	550.980
Consumo Total de Gasolina (em litros)	2.826.056	2.409.250
Consumo Total de Etanol (em litros)	671.712	578.194

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

- I. Como resultado do projeto-piloto realizado em 11 dependências, é iniciar em 2016 a implantação gradual dos sistemas de iluminação LED e a modernização dos equipamentos de ar-condicionado, que apresentam maior eficiência energética.

Efluentes e Resíduos

- I. O Programa Coleta Seletiva reúne iniciativas que contemplam a gestão dos resíduos sólidos recicláveis não perigosos (papel, plástico, metal e vidro) gerados nas dependências do Banco do Brasil, encaminhados para reciclagem, em consonância com políticas públicas e legislações vigentes aplicáveis e alinhadas à Política Específica de Responsabilidade Socioambiental.
- II. O programa até a presente data conta com 1.458 dependências com o processo implementado e mais 1.312 dependências em processo de implementação. Além da redução do impacto ambiental, essa ação garante também ganho social, beneficiando mais de 400 associações e cooperativas de catadores de materiais recicláveis.

Tabela 05 – Resíduos do Programa Coleta Seletiva BB por Tipo

Resíduos do Programa Coleta Seletiva BB por Tipo (t)	2015
Papel	2.040,85
Plástico	232,8
Metal	45,16
Vidro	22,36
Total	2.341,17

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Produtos e Serviços

- I. Para reduzir a emissão do GEE foram adotados uma série de medidas e iniciativas:
 - a) Sistema de Compensação Digital por Imagem (CDI): é o processo de digitalização de todos os cheques emitidos no País, o que evita o transporte físico desses documentos, diminuindo gastos e proporcionando mais segurança, rapidez e redução de emissões do GEE.
 - b) Débito Direto Autorizado: é o serviço de apresentação eletrônica de boletos de cobrança registrada, emitidos pelas instituições financeiras. O serviço pretende substituir gradualmente os boletos de papel pela cobrança em meio virtual.
 - c) Salas de Áudio e Videoconferência: com o intuito de reduzir o volume de deslocamentos aéreos e terrestres de funcionários em serviço, o Banco do Brasil tem em funcionamento 450 salas de áudio e conferência.

Conformidade

- I. Não houve, em 2015, pagamento de multas significativas e sanções não monetárias aplicadas ao Banco do Brasil em decorrência da não conformidade com leis e regulamentos ambientais.

Transportes

- I. Transporte Compartilhado de Malote FEBRABAN/ Numerário: o Banco e outras instituições associadas à FEBRABAN participam da elaboração de logística para transporte de malotes e numerários. Trata-se de uma iniciativa que poderá reduzir emissões de transporte *downstream* e *upstream*.

Geral

- I. O Sistema de Gerenciamento de Resíduos Sólidos utiliza-se uma série de metodologias para realizar a gestão integrada do impacto do suprimento de bens e engenharia, como monitoramento e avaliação sistemáticos e documentados do consumo de insumos e da destinação dos resíduos. Além de reduzir a geração de lixo e evitar desperdícios, esse programa permite melhor aproveitamento do ciclo produtivo.

- II. Durante 2015, foram investidos aproximadamente R\$ 547 mil na aquisição de utensílios adequados à disposição de resíduos sólidos recicláveis para 294 dependências espalhadas pelo Brasil.

Avaliação Ambiental de Fornecedores

- I. Os fornecedores contratados devem assinar o Termo de Responsabilidade Socioambiental e Combate à Corrupção, que formaliza seu comprometimento em respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, combatendo a corrupção e a discriminação em todas suas formas e adotando práticas de preservação ambiental e desenvolvimento social, além de cumprir as legislações trabalhistas e previdenciária.
- II. Em 2015, não verificados impactos negativos significativos reais e potenciais na sociedade relacionados à cadeia de fornecedores do Banco.

Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Impactos Ambientais

- I. Não houve queixas e reclamações relacionados a impactos ambientais protocoladas e processadas no ano de 2015.

4.3 Indicadores de Desempenho Social

Os indicadores sociais são referências que retratam os meios utilizados para verificar as condições das sociedades, o Banco do Brasil, aponta em seu Relatório Anual de 2015 os seguintes indicadores dentro de cada subcategoria:

4.3.1 Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente

Na subcategoria Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente são apresentados os seguintes aspectos:

Emprego

- I. Os funcionários ingressam no Banco do Brasil por meio de concurso público, que são admitidos de acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). No final de 2015 haviam 109.191 funcionários, além de 36 executivos estatutários.

Tabela 06 – Número de Funcionários por Contratos de Trabalho e Gênero

Número de Funcionários por Contrato de Trabalho e Gênero	2015	
	Masculino	Feminino
CLT	63.809	45.382
Estatutários	35	1
Números de Funcionários por Região e Gênero		
Sul	11.306	7.951
Sudeste	26.849	22.547
Centro-Oeste	10.919	6.456
Norte	2.946	2.002
Nordeste	11.781	6.426
Exterior	43	1

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

- I. Em 2015 foram desligados 4.992 funcionários por meio do Plano de Aposentadoria Incentivada (PAI) e 4.883 novos profissionais empossados.

Tabela 07 – Rotatividade de Funcionários por Gênero

Rotatividade por Gênero	2015	
	Masculino	Feminino
Média de Funcionários ¹	63.537	45.873
Total	110.410	
Rotatividade por Gênero	2015	
	Masculino	Feminino
Desligamentos no Período ²	4.436	2.596
Total	7.032	
Taxa de Rotatividade ³	7,0%	5,7%
Total	6,4%	

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

¹ (Número de funcionários no período anterior/número de funcionários no período)/ 2.

² Base Sistema de Avaliação e Registro dos Atos de Admissão e Concessões do Tribunal de Contas da União (Sisac).

³ (Desligamento no período/quantidade de funcionários em 31 de dezembro) x 100.

Tabela 08 – Taxa de Rotatividade por Faixa Etária

Taxa de Rotatividade por Faixa Etária – (desligamentos no período/quantidade de funcionários em 31/12/2014) x 100	2015(%)
Até 30 anos	2,6
De 30 a 50 anos	1,5
Acima de 50 anos	30,1
Total	6,4

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Tabela 09 – Rotatividade por Região

Rotatividade por Região	2015						
	Sul	Sudeste	Centro-Oeste	Norte	Nordeste	Exterior	Total
Média de Funcionários ¹	19.364	49.848	17.610	5.016	18.526	46	110.410
Desligamentos no Período ²	1.159	2.727	1.200	311	1.635	0	7.032
Taxa de Rotatividade(%) ³	6,0	5,5	6,8	6,2	8,8	0	6,4

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

¹ (Número de funcionários no período anterior/número de funcionários no período)/ 2.

² Base Sistema de Avaliação e Registro dos Atos de Admissão e Concessões do Tribunal de Contas da União (Sisac).

³ (Desligamento no período/quantidade de funcionários em 31 de dezembro) x 100.

- I. Os benefícios oferecidos a todos os funcionários, sem distinção de cargos ou funções, são compatíveis com porte e a política de retenção de talentos. Os benefícios oferecidos são:

- Ajuda Alimentação/ Auxílio-Refeição;
- Ajuda Descolamento Noturno;

- Auxílio-creche;
- Auxílio Filho Portador de Deficiência;
- Caixa Executivo – Vantagem em Caráter Pessoal – LER;
- Cesta Alimentação;
- Faltas Abonadas;
- Indenização por Assalto;
- Licença para Acompanhar Pessoa Enferma da Família (LAPEF);
- Licença-prêmio;
- Programa de Assistência a Vítimas de Assalto e Sequestro (PAVAS);
- Programa de Assistência Social – Adiantamentos – Aquisição de óculos e lentes;
- Programa de Assistência Social – Adiantamentos – Catástrofe Natural ou Incêndio Residencial;
- Programa de Assistência Social – Adiantamentos – Desequilíbrio Financeiro;
- Programa de Assistência Social – Adiantamentos – Funeral de Dependente Econômico;
- Programa de Assistência Social – Adiantamentos – Glosas da Cassi;
- Programa de Assistência Social – Adiantamentos – Tratamento Odontológico;
- Programa de Assistência Social – Adiantamentos – Tratamento Psicoterápico;
- Programa de Assistência Social – Auxílio – Aquisição de Medicamentos no Exterior;
- Programa de Assistência Social – Auxílio – Assistência a Portadores de Deficiência;
- Programa de Assistência Social – Auxílio – Assistência Médico – Hospitalar;
- Programa de Assistência Social – Auxílio – Assistência Médico Social;
- Programa de Assistência Social – Auxílio – Deslocamento para Tratamento de Saúde no Exterior;
- Programa de Assistência Social – Auxílio – Deslocamento para Tratamento de Saúde no País;

- Programa de Assistência Social – Auxílio – Doação/Recepção de Órgãos e Transplantes;
- Programa de Assistência Social – Auxílio – Enfermagem Especial;
- Programa de Assistência Social – Auxílio – Falecimento em Situação de Serviço;
- Programa de Assistência Social – Auxílio – Tratamento com Hormônio do Crescimento;
- Programa de Assistência Social – Controle do Tabagismo;
- Programa de Assistência Social – Perícia Odontológica;
- Vale-Transporte;
- Vantagem em Caráter Pessoal (VCP);
- Vantagem em Caráter Pessoal (VCP) – Acidente de Trabalho;
- Vantagem em caráter Pessoal – LER;
- Licença Adoção;
- Licença Maternidade;
- Salário-Maternidade;
- Assistência Médica;
- Previdência Complementar;
- BB DENTAL;
- Prorrogação Licença Maternidade;
- Vantagens de Remoção;
- Portal UniBB Família;
- Vale-cultura;
- Extensão da licença maternidade – Parto prematuro e bebê em UTI;
- Auxílio Educacional para Dependentes.

Tabela 10 – Indicadores Relacionados a Licença Maternidade/Paternidade por Gênero

Indicadores Relacionados a Licença – Maternidade/Paternidade por Gênero	2015	
	Feminino	Masculino
Funcionários com Direito à Licença	67.184	47.657
Funcionários que Saíram de Licença	1.871	2.631
Funcionários que Retornaram após a Licença	1.866	2.614
Funcionários que Permaneceram no Banco 12 meses após o Retorno	2.613	2.864
Taxa de Retorno	100%	99%
Taxa de Retenção	99%	98%

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Relações Trabalhistas

- I. Os acordos coletivos abrangem todos os funcionários no Brasil, até mesmo os que não são sindicalizados, e contém cláusulas que facilitam a atuação dos sindicatos, garantindo direitos adicionais e previstos em lei;
- II. O Banco do Brasil realiza negociações permanentes durante o ano, facilitando as soluções negociadas. A liberdade de associação dos funcionários aos sindicatos e à negociação coletiva é assegurada por diretrizes.

Saúde e Segurança no Trabalho

- I. O Comunicado de Acidente ao Trabalho (CAT) é uma obrigação legal da empresa e segue as orientações da ILO – *Code of Practice on Recording Notification of Occupational Accidents and Diseases*.
- II. Além dos dados do CAT, existe o controle dos atestados dos funcionários e afastamentos previdenciários, incluindo tempo de afastamento, tipo e causa das doenças. Os problemas de saúdes mais frequentes são lesões osteomusculares e transtornos psicológicos.

Tabela 11 – Segurança e Saúde no Trabalho dos Trabalhadores

Segurança e Saúde no Trabalho dos trabalhadores (empregados)	Região	2015	
		Homens	Mulheres
Taxa de lesões (nº de lesões/ nº de funcionários)	Norte	0,12	0,14
	Nordeste	0,11	0,12
	Centro-Oeste	0,04	0,07
	Sudeste	0,02	0,03
	Sul	0,02	0,05
Taxa de doenças ocupacionais (Freq. doença/ nº de funcionários)	Norte	0,09	0,12
	Nordeste	0,10	0,11
	Centro-Oeste	0,04	0,07
	Sudeste	0,01	0,02
	Sul	0,01	0,04
Taxa de dias perdidos % (dias/hora)	Norte	0,05	0,6
	Nordeste	0,4	0,6
	Centro-Oeste	0,3	0,6
	Sudeste	0,3	0,5
	Sul	0,3	0,4
Dias Perdidos	Norte	26.941	23.501
	Nordeste	93.219	71.137
	Centro-Oeste	72.641	75.855
	Sudeste	167.741	197.826
	Sul	52.298	63.434
Taxa de absenteísmo % (dias perdidos/ dias previstos)	Norte	4,0	5,0
	Nordeste	3,4	4,7
	Centro-Oeste	2,8	4,9
	Sudeste	2,7	3,7
	Sul	2,0	3,4
Óbitos relacionados ao trabalho (unidades)	Norte	0	0
	Nordeste	0	0
	Centro-Oeste	0	0
	Sudeste	2	0
	Sul	0	0

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Treinamento e Educação

- I. O Banco do Brasil disponibiliza no portal Unibb um conjunto de soluções educacionais sobre Estratégia e Gestão, com objetivo de integrar os diversos níveis hierárquicos da organização, lançando cursos que abordam os valores que compõe sua Essência: espírito público, ética, sustentabilidade, inovação, agilidade, eficiência, competência, potencial humano e unicidade.
- II. Desde 1997, o banco oferece aos funcionários bolsas de graduação ou pós-graduação. Em 2015 foram concedidas 4.867 bolsas de estudos em graduação, pós-graduação, mestrado, doutorado e idiomas. Também foram criadas 13 novas turmas de MBA's desenvolvidos exclusivamente para o Banco do Brasil.
- III. As ações de capacitação desenvolvidas pela UniBB, no ano de 2015, totalizaram mais de 1.880.000 horas de capacitação nos cursos presenciais, o que equivale a mais de 17 horas por funcionário.
- IV. Foram investidos R\$ 133,7 milhões em educação corporativa, o que equivale a R\$ 1,2 mil por funcionário.
- V. Foram 83,7 horas em ações de capacitação por funcionário, nas modalidades presencial, à distância e em serviço, além de proporcionar a obtenção ou manutenção de certificações legais em investimentos (CPA 10 e 20) por 54.274 funcionários.

Tabela 12 – Indicadores Consolidados de Treinamentos

Indicadores Consolidados de Treinamentos	2015
Lotação Final	109.191
Treinados	107.887
Treinamentos	2.043.766
Horas	8.261.981
Percentual de Treinados	98,8
Treinamentos por Funcionários	18,72
Horas por Funcionário	75,67

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Tabela 13 – Treinamentos em 2015 por Categoria Funcional

Treinamentos em 2015 por categoria funcional	Alta Direção	Gerência Demais	Assessoramento	Operacional	Técnico
Lotação Final	229	36.059	7.989	60.779	4.135
Treinados	218	35.849	7.952	59.752	4.116
Treinamentos	1.708	645.666	135.522	1.194.065	66.805
Horas	13.881	2.754.406	539.433	4.740.158	214.103
Percentual de Treinados	95,2%	99,4%	99,5%	98,3%	99,5%
Treinamentos por Funcionários	7,46	17,91	16,96	19,65	16,16
Horas por Funcionário	60,62	76,39	67,52	77,99	51,78

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Tabela 14 – Treinamentos por Gênero e Função

Treinamentos por Gênero e Função	2015			
	Homens		Mulheres	
	Gerencial	Não Gerencial	Gerencial	Não Gerencial
Lotação Final	23.506	40.303	12.782	32.600
Treinados	23.347	39.642	12.720	32.178
Treinamentos	417.562	765.603	229.812	630.789
Horas	1.811.867	3.054.828	956.420	2.438.866
Percentual de Treinados	99,3%	98,4%	99,5%	98,7%
Treinamentos por Funcionários	17,76	19	17,98	19,35
Horas por Funcionário	77,08	75,8	74,83	74,81

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado)

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Diversidade e Igualdade de Oportunidades

- I. O Banco do Brasil destaca políticas e ações de promoções da diversidade que privilegiam a valorização dos critérios humanos, a equidade nas relações internas e a eliminação de todas as formas de preconceito.

Tabela 15 – Diversidade na Governança

Diversidade na Governança (%) ¹	2015
Por Gênero	
Feminino	5,6
Masculino	94,4
Por Faixa Etária	
Até 30 anos	0,0
De 30 a 50 anos	48,2
Acima de 50 anos	51,9
Por Grupos Minoritários	
Indígena	0,0
Preta	1,9
Parda	1,9

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

¹ Considera integrantes do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal e dos Comitês de Auditoria e de Remuneração

Tabela 16 – Indicadores Gerais de Diversidade no Quadro Funcional

Indicadores Gerais de Diversidade no Quadro Funcional (%)¹	2015
Por Gênero	
Feminino	41,6
Masculino	58,4
Por Faixa Etária	
Até 30 anos	12,8
De 30 a 50 anos	70,52
Acima de 50 anos	16,7

Indicadores Gerais de Diversidade no Quadro Funcional (%)¹	2015
Por Grupos Minoritários	
Indígena	0,2
Preta	2,6
Parda	19,1

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

¹ Categoria de monitoramento inserida em 2013 devido a mudanças na estrutura de cargos do Banco.

Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens

Tabela 17 – Remuneração Média por Gênero e Nível Funcional

Remuneração Média por Gênero e Nível Funcional (R\$)	2015		Razão Matemática entre homens e mulheres em 2015
	Masculino	Feminino	
Gerencial	10.618,52	9.036,22	1,17
Técnico	9.411,54	8.741,36	1,08
Operacional	4.746,84	4.632,06	1,02
Assessoramento	11.423,13	11.039,51	1,03
Outros	3.812,91	3.695,34	1,03

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Avaliação de Fornecedores em Práticas Trabalhistas

- I. Os fornecedores selecionados no Banco do Brasil devem cumprir as legislações trabalhistas, previdenciária e fiscal e adotar boas práticas de preservação ambiental.
- II. Para garantir conformidade com as leis e as boas práticas, são fiscalizados o cumprimento das cláusulas contratuais – incluindo obrigações trabalhistas e critérios ambientais – assim como indícios ou denúncias sobre eventuais infrações e não conformidades.
- III. Semestralmente o Banco do Brasil recebe o Cadastro de Empregados do MTE, com a relação de empresas que tenham submetido trabalhadores a condições análogas ao trabalho escravo. Em 2015, não foram identificados na base de contratos fornecedores pertencentes a esse cadastro.

IV. Os processos administrativos aplicaram as seguintes punições a empresas contratadas que não cumpriram obrigações trabalhistas e previdenciárias: 10 suspensões temporárias do direito de licitar e contratar com o BB; 14 rescisões contratuais; 16 advertências e 15 multas.

Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Práticas Trabalhistas

I. Em 2015 não houve registros de queixas e reclamações relacionadas a práticas trabalhistas.

4.3.2 Direitos Humanos

Na subcategoria Direitos Humanos são apresentados os seguintes aspectos:

Investimento

I. Os direitos humanos são norteados no desenvolvimento de soluções pela Unibb e aparecem recorrentemente entre os cursos oferecidos aos funcionários. Destacam-se os seguintes cursos relacionados ao tema:

- a) Competência Intercultural;
- b) Ações Complementares Programa Minha Casa Minha Vida;
- c) Educadores Sociais;
- d) Formação de Alfabetizadores do BB Educar;
- e) Equidade de Gênero: uma questão cultural?

Tabela 18 – Número de empregados que receberam treinamento formal nas políticas e procedimentos da organização relativo a questão de Direitos Humanos

Número de empregados que receberam treinamento formal nas políticas e procedimentos da Organização relativos a questão de Direitos Humanos	
Função	Número de empregados treinados – 2015
Gerencial	2.527
Técnico	441
Operacional	2.140
Outros	4.827

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Não Discriminação

- I. Em 2015 não houve casos de discriminação e nem medidas corretivas tomadas.

Liberdade de associação e negociação Trabalho Coletiva

- I. Os processos administrativos aplicaram as seguintes punições a empresas contratadas que não cumpriram obrigações trabalhistas e previdenciárias: 10 suspensões temporárias do direito de licitar e contratar com o BB; 14 rescisões contratuais; 16 advertências e 15 multas.

Trabalho Infantil e Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo

- I. Semestralmente o Banco do Brasil recebe o Cadastro de Empregados do MTE, com a relação de empresas que tenham submetido trabalhadores a condições análogas ao trabalho escravo. Em 2015, não foram identificados na base de contratos fornecedores pertencentes a esse cadastro.

Práticas de Segurança

- I. Nos serviços de vigilância, é exigido que 100% dos empregados da empresa que atuam nas dependências tenham concluído o curso de Formação em Vigilância, cuja abordagem inclui aspectos de direitos humanos, relações humanas no trabalho, entre outros assuntos, e todo o material é homologado pelo Departamento de Polícia Federal.

Direitos Indígenas

- I. Não foram identificados casos de violação de direitos de povos indígenas no decorrer do período coberto pelo relatório.

Avaliação de Fornecedores em Direitos Humanos

- I. Os fornecedores contratados devem assinar o Termo de Responsabilidade Socioambiental e Combate à Corrupção, que formaliza seu comprometimento em respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, combatendo a corrupção e a discriminação em todas suas formas e adotando práticas de preservação ambiental e desenvolvimento social, além de cumprir as legislações trabalhistas e previdenciária.

Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Direitos Humanos

- I. No ano de 2015 não foram registradas queixas e reclamações relacionadas a impactos em direitos humanos.

4.3.3 Sociedade

Na subcategoria Sociedade são apresentados os seguintes aspectos:

Comunidades Locais

- I. Os negócios sociais do Banco do Brasil tem como prioridade o desenvolvimento de iniciativas economicamente rentáveis para problemas sociais, com o objetivo de resolver desigualdades socioeconômicas de forma sustentável, garantindo renda, inclusão produtiva e acesso a serviços públicos.
- II. As ações de desenvolvimento local têm como objetivo apoiar as atividades produtivas identificadas como vocação principal da região. Trata-se de um processo de engajamento da rede de agências do Banco com *stakeholders* – setor público, iniciativa privada e sociedade local – que busca desenvolver e fortalecer atividades produtivas, observando a visão de cadeia de valor.

Combate à Corrupção

- I. Os processos, serviços e produtos são monitorados constantemente a fim de evitar que sejam usados em práticas ilícitas relacionadas à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo e à corrupção.

- II. O Código de Ética do Banco traz orientações específicas sobre combate à corrupção e à lavagem de dinheiro, listando práticas ilícitas como suborno, extorsão e propina.

Tabela 19 – Funcionários que Receberam Treinamento no Combate à Corrupção por Nível Funcional

Código	Nome Curso/Certificação	Quantidade Funcionários¹
2179	SINAPSE PREVENCAO E COMB	5.254
4864	CERT CONTR INT RISCO OP B	3.252
4865	CERT CONTR INT RISCO OP I	4.526
4866	CERT CONTR INT RISCO OP A	262
5797	CONTROLES INTERNOS: ABORD	14.794
40374	SOB CONTROLE, CURSO ²	3.185
40516	ANALISE INDICIOS DE LAVAG	2.014
Total		33.287

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015 (Adaptado).

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

¹ Este total refere-se a todos os funcionários que realizaram, ao longo de 2015, as ações de capacitação descritas no Quadro Resumo, independente das suas situações no Banco (ativo x aposentado) em 31.12.2015.

² O curso Sob Controle foi excluído do Catálogo de Cursos em abril de 2015 e substituído pelo curso Controles Internos.

Políticas Públicas

- I. O setor público é um dos principais mercados de atuação do Banco do Brasil, que tem a orientação estratégica baseada no apoio às políticas públicas e ao desenvolvimento socioeconômico do País, colaborando com a gestão pública e com a melhoria da vida das pessoas.
- II. São ofertados soluções de Negócios Financeiros e Sociais, tais como Pronaf, Fies, Minha Casa Minha Vida, Crédito para Financiamento de Programas, licitações e soluções de pagamentos e recebimentos, investimentos, entre outros, com o objetivo de construir um plano de negócios de apoio aos programas de governo e ao desenvolvimento local.
- III. O Banco do Brasil não realiza nenhum tipo de contribuição para partidos políticos e políticos.

Conformidade

- I. Em 2015 foram pagos R\$ 8.633 mil referentes a multas por não conformidade com as leis e regulamentos relativos ao fornecimento e ao uso de produtos e serviços e de multas relativas ao tempo de fila.

Avaliação de Fornecedores em Impactos na Sociedade

- I. Na contratação de parceiros para as atividades de compra e venda de ações, o Banco segue a Política de Relacionamento com Fornecedores e inclui cláusulas socioambientais nos contratos.

Mecanismos de Queixas e Reclamações Relacionadas a Impactos na Sociedade

- I. Em 2015, não houve nenhuma ocorrência enquadrada como queixa ou reclamação relacionada a impactos na sociedade.

4.3.4 Responsabilidade pelo Produto

Na subcategoria Responsabilidade pelo Produto são apresentados os seguintes aspectos:

Saúde e Segurança do Clientes

- I. Não há informações sobre percentual de produtos e serviços significativos para quais são avaliados impactos na saúde e segurança buscando melhorias.

Rotulagem de Produtos e Serviços

- I. O Banco do Brasil considera imprescindível a educação financeira e bancária, já que a falta de conhecimentos relacionados à autogestão financeira pode contribuir para a deterioração da qualidade de vida e para redução das perspectivas futuras.
- II. O objetivo principal da educação financeira é apoiar a realização de negócios sustentáveis e a fidelização do cliente, por meio da comunicação clara sobre

planejamento financeiro, produtos e serviços bancários para que o cliente seja capaz de tomar decisões inteligentes e fundamentadas.

- III. Em 2015, as pesquisas de satisfação de clientes foram realizadas em fases qualitativa e quantitativa. Os graus de satisfação observados nas pesquisas dos últimos anos apresentam resultados positivos.

Tabela 20 – Grau de Satisfação dos Clientes BB

Grau de satisfação dos clientes BB (%)	2013	2014	2015
	79,6	80,4	75,2

Fonte: Banco do Brasil. Relatório Anual de 2015

Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm?>>. Acesso em Dezembro de 2016.

Comunicação de Marketing

- I. Em 2015, não houve casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicação de marketing.

Privacidade do Clientes

- I. Para garantir a segurança da informação o Banco do Brasil adota estratégias, padrões, normas e procedimentos, além de realizar o levantamento e apuração dos riscos envolvidos nos processos, produtos e serviços. Tentam identificar pontos de fragilidades e ameaças potenciais que podem comprometer a disponibilidade, a confidencialidade e a integridade da informação corporativa.

Conformidade

- I. Em 2015 foram pagos R\$ 8.633 mil referentes a multas por não conformidade com as leis e regulamentos relativos ao fornecimento e ao uso de produtos e serviços e de multas relativas ao tempo de fila.

4.4 Considerações Finais sobre a Análise

O objetivo proposto pela pesquisa do trabalho que foi de analisar como são organizadas as informações do balanço social do Banco do Brasil e se o mesmo está cumprindo o papel de informar a todos os usuários interessados sobre quais medidas são adotadas em relação à sua responsabilidade social.

Diante da análise dos dados informados no Relatório Anual de 2015, que é publicado de acordo com as diretrizes da GRI (*Global Reporting Initiative*), modelo de prestação de contas reconhecido internacionalmente, conclui-se que o Banco do Brasil cumpre o papel de informar a seus clientes, acionistas e a sociedade em geral, quais são as medidas adotadas dentro da instituição quanto à sua responsabilidade social.

Analisando os aspectos apresentados dentro das três dimensões dos indicadores de desempenho: econômica, ambiental e social, percebe-se que o Banco do Brasil está preocupado em realizar suas atividades voltadas para a responsabilidade social, assim como demonstrá-las em seu relatório. Além, de demonstrar quais os impactos positivos e negativos da sua atuação na sociedade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Responsabilidade Social é entendida como uma forma de desenvolvimento sustentável e uma oportunidade positiva para a empresa ter um aumento de desempenho econômico, pois agrega uma maior consciência nas questões sociais e ambientais. Portanto, as empresas que adotam ações sociais são vistas de forma diferenciada por toda a sociedade.

Por estar cada vez mais nas organizações, a Responsabilidade Social é mais notada e exigida com mais rigor pela sociedade. Para a empresa não basta o lucro econômico, precisa estar atenta como um todo: acionistas e demais stakeholders, empregados, clientes, fornecedores, mídia, governo e sindicatos. Haverá uma maior exigência do mercado que busca a transparência social das organizações.

Diante do problema elaborado para a realização deste trabalho, verificou-se que o Banco do Brasil cumpre o seu papel de informar a todos os usuários interessados quais são as medidas tomadas com relação à sua Responsabilidade Social. As principais informações são repassadas através de seu Relatório Anual que é publicado de acordo com as diretrizes da GRI, que por sua vez, é um modelo de prestação de contas reconhecido internacionalmente.

Aferiu-se que as informações apontadas no Relatório Anual publicado em 2015 são de suma importância para a sociedade e que contribuem com ações sociais e ambientais. Dentro dos indicadores analisados as principais conclusões foram que o Banco do Brasil é um banco com grande rentabilidade, que além de visar o lucro também visa a satisfação de seus *stakeholders*. Preocupa-se com a sustentabilidade de seus produtos e serviços oferecidos.

Com a análise dos indicadores econômicos, ambientais e sociais publicados no Relatório Anual de 2015, fica notório a preocupação do Banco do Brasil com seus colaboradores, com o incentivo ao estudo, tanto de formação pessoal quanto de cursos para aperfeiçoamento das atividades exercidas dentro da instituição. A maneira que os aspectos ambientais são analisados para reduzir gastos com energia.

Conclui-se que é de suma importância a divulgação das questões sociais adotadas, tanto para as empresas quanto para o público com o qual ela se relaciona. Os relatórios sociais é uma ferramenta importante de estratégia para o aperfeiçoamento das atividades sociais da empresa, evidenciando a transparência nas relações com a sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT ISO 26000:2010. Diretrizes sobre responsabilidade social. Rio de Janeiro, 2010.

BANCO DO BRASIL. Relatório Anual de 2015. Disponível em: <<http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015>>. Acesso em: 01 de novembro de 2016.

FERREL, O. C. **Ética empresarial: dilemas, tomadas de decisões e casos**. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso Editores, 2001.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE – ETHOS. **Conceitos Básicos e Indicadores de Responsabilidade Social Empresarial**. São Paulo: Ethos, 2007.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). Disponível em: <<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>>. Acesso em: 15 novembro de 2016.

GRI. Global Reporting Initiative. G4 Princípios para Relato e Conteúdo Padrão. 2015

KROETZ, Cesar Eduardo Stevens. **Balanço social: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2000.

KULEVICZ, Rosane A. **Apostila de Responsabilidade Social e Empresarial**. Cuiabá, 2014.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. **Balanço Social e o Relatório da Sustentabilidade**. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Balanço Social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Balanço Social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações**. São Paulo. Atlas, 2001.