

Capital Humano: um estudo da divulgação nos Relatórios de Sustentabilidade ou Relato Integrado das empresas listadas na BM&FBOVESPA

Victor Hugo Pinheiro Silva Fagnani

Graduando em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual de Maringá.

E-mail: fagnanivictor@gmail.com

Telefone: (44) 99922-5587

Roberto Rivelino Martins Ribeiro

Doutor em Administração Pública e Governo

Professor do Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Maringá.

E-mail: rivamga@hotmail.com

Kerla Mattiello

Doutora em Administração Pública e Governo

Professora do Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Maringá.

E-mail: m_kerla@yahoo.com.br

Resumo

Os relatórios de sustentabilidade ou relato integrado é um novo conceito em demonstração para as empresas, portanto tanto a informações financeiras e não financeiras são relevantes para todos os *stakeholders*, sendo assim trazendo uma melhor visão operacional e organizacional da empresa para uma melhor tomada de decisão. Nesse sentido, o presente estudo objetivou analisar os investimentos em capital humano nos relatos integrados de todas as empresas listadas na BM&FBOVESPA, no segmento bancário no ano de 2016. Em termos metodológicos se clássica como uma pesquisa descritiva, de natureza aplicada, abordagem qualitativa e com técnica documental; a coleta de dados se deu mediante os relatos integrados publicados e averiguados a luz do objetivo mediante a análise de conteúdo, totalizando nove empresas. Ao final das análises foi possível verificar que os maiores investimentos em capital humano foram nos itens Liderança, Educação, Carreira e Remuneração e Benefícios; os menos expressivos são Identidade e Satisfação e Motivação; se denotou também que nenhuma empresa contemplou todos os indicadores adotados para este estudo, sendo que a que mais investe é o Itaú Unibanco Holding S/A e a que menos investe é o Banco Mercantil de Brasil S/A; por fim se averiguou que a grande maioria está engajada no pensamento sustentável e favorável em relação aos investimentos em capital humano analisados, visto que apresentam dados referentes aos seus investimentos em um ou outro item.

Palavras-chave: Relato Integrado; Capital Humano; Investimentos.

Área n° 02: Contabilidade para Usuários Externos

Subárea n° 2.10: Outros

1 INTRODUÇÃO

O crescimento do mercado financeiro nas últimas décadas e o aumento da necessidade de informações fidedignas requeridas pelos acionistas e *stakeholders*, fez com que as organizações evoluíssem em diferentes aspectos em seus relatórios corporativos, passando então por diversas fases desde os relatórios contábeis, NBTC-15, GRI (*Global Reporting Initiative*), entre outros. Os relatórios corporativos que as organizações utilizavam até então para demonstrar aos acionistas e *stakeholders* englobava informações econômicas e financeiras de modo que evidenciava apenas os resultados alcançados, sem incluir informações não financeiras, o que resultava em informações incompletas e impossibilitava uma visão ampla e decisões mais confiáveis (CARVALHO e KASSAI, 2014).

Atualmente, tem-se a inserção do Relato Integrado como a nova forma de se evidenciar as informações financeiras e não financeiras, que de modo geral também impactam a organização. A divulgação na forma de relato integrado apresenta-se como um novo meio das organizações divulgarem suas informações, de uma forma mais ampla, fazer mais com menos, ou seja, um único relatório capaz de trazer informações financeiras e não financeiras em um mesmo conteúdo. Desta forma, faz-se com que os acionistas e os *stakeholders* tenham uma visão completa da empresa, com informações relevantes acerca dos riscos e oportunidades, possibilitando uma tomada de decisão mais assertiva (*Price Waterhouse Coopers, 2015*).

Especificamente, o Relato Integrado surgiu no ano de 2010, a partir da união da *Global Reporting Initiative* (GRI) e do *Prince's Accounting for Sustainability Project* (A4S), e como iniciativa para desenvolver e disseminar a proposta sobre Relato Integrado a nível mundial, o *International Integrated Reporting Council* (IIRC). O IIRC tornou-se uma coalizão global de investidores, reguladores, empresas, definidores padrão, profissionais da área contábil e organizações não governamentais (ONGs). Em 2013 o IIRC lançou o *Framework*, uma estrutura básica para a elaboração do relato integrado baseado em sete princípios, sendo: foco estratégico e orientação para o futuro; conectividade de informações; relações com partes interessadas; materialidade; concisão; confiabilidade e completude; e, coerência e comparabilidade. Apresenta também os elementos de conteúdo, sendo eles: visão geral organizacional e ambiente externo; governança; modelo de negócios; riscos e oportunidades; estratégia e alocação de recursos; desempenho; perspectiva e base de preparação (IIRC, 2014).

A estrutura conta ainda com a explanação acerca da distribuição da geração de valor da entidade em seis capitais, que com a interação dos mesmos geram valor para a organização, sendo eles: Capital Financeiro, Manufaturado, Intelectual, Humano, Social e Relacionamento e

Natural (IIRC, 2014). Como elemento principal do estudo será mais aprofundado no Capital Humano. Toda a atividade que gera ou pode vir a gerar lucro para a organização é considerado uma relação de capital, pois a mesma obtém o lucro por meio da relação com algum capital. A relação entre o trabalho do colaborador e o capital surge quando a empresa obtém lucro sobre o seu trabalho, resultando assim no capital humano (ARAPIRACA, 1982).

O capital humano era representado apenas pelo trabalhador e seus serviços braçais prestados antigamente, o mesmo não era visto como algo que poderia vir a agregar certo valor para a empresa (ARAPIRACA, 1982). Mas hoje o pensamento das organizações sobre o trabalhador mudou, pois, um colaborador com boas habilidades, pensamento junto com o plano da organização e uma boa educação tende a ser visto como algo que pode gerar valor para a organização. Na atualidade as empresas investem em Capital Humano como cursos para melhor qualificar os seus colaboradores, treinamentos, incentivos educacionais e entre outros, visto que quanto melhor qualificado for seu colaborador mais rendimento ele gera para a organização, fazendo com que a mesma possa vir a obter melhores resultados.

A interação e uma boa visão da organização, tendo como base a distribuição da geração de valor de acordo com os seis capitais, sendo assim como uma melhor visão sobre a cadeia produtiva a organização pode otimizar decisões para o melhor funcionamento e investimentos (GELBCKE *et al.* 2018). Admitindo-se que os investimentos em Capital Humano resultam em melhores performances financeiras das empresas, este estudo entende que é importante conhecer a forma como tais investimentos têm sido realizados. Nesse contexto, se estabeleceu o objetivo desta pesquisa que é investigar e descrever a composição dos investimentos em Capital Humano das empresas listadas na BM&FBOVESPA no ano de 2016, que divulgam seus resultados na forma de Relato Integrado ou de Sustentabilidade.

A pesquisa encontra-se estruturada em cinco sessões, sendo que a primeira evidencia o contexto, problema, objetivo, objeto e justificativa da pesquisa. Na seção se demonstra a revisão literária sobre o tema que deu suporte ao estudo empírico. Com relação a terceira seção se apresenta os procedimentos metodológicos utilizados e faz a classificação da pesquisa e esclarece qual o método de coleta e tratamento dos dados. Com relação á quarta seção se apresenta os dados e a análise da pesquisa. Na seção de número cinco se faz as considerações finais do estudo e seus achados.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 *Framework* para Relato Integrado

O relato integrado é um processo de evidenciação das informações em uma maneira mais abrangente trazendo a interação de diversos fatores das organizações, que leva em conta a comunicação corporativa da organização além de evidenciar principalmente em âmbito de conhecimento geral essas informações (GELBCKE *et al*, 2018). Para o *International Integrated Reporting Council* – IIRC, o RI aborda em sua essencialidade a coletividade e a inter-relação em diversos tipos de fatores que tendem a afetar diretamente a organização em gerar valor gerando então melhores informações para os seus usuários *stakeholders*. De acordo com CBARI - Comissão Brasileira de Relato Integrado (2015, p.1) “O Relato Integrado foi criado para melhorar a prestação de contas, a administração e a confiança, bem como para aproveitar o fluxo de informações e a transparência dos negócios que a tecnologia trouxe ao mundo moderno”.

A partir desta realidade, se verifica um grande movimento global para a integração do relato integrado nas empresas. No entender de Carvalho e Kassai (2014, p. 22) que “o formato desse novo modelo de comunicação corporativa deverá incorporar todas essas atribuições existentes. Muito provável, a maior evolução cultural está relacionada com a postura da empresa diante de um novo modelo de negócios”, pois quando a empresa adapta a um novo meio de gerar informações a mesma muda-se por completo sendo um grande desafio.

Com o fortalecimento sobre ser sustentável tornou-se um grande propulsor do relato integrado, foi um processo que teve como iniciativa na África do Sul quando a bolsa de valores de Johannesburgo regulamentou oficialmente que todas as empresas listadas na bolsa de valores deveria elaborar relato integrado. Isso ocasionou um movimento de readequação nas empresas para melhor evidenciar as informações financeiras e não financeiras, fazendo com que as mesmas demonstrassem tanto os pontos positivos e principalmente os negativos relatando de que forma a mesma está empenhada a extinguir esse problema no meio em que sua organização está inserida (KING III, 2009).

A mensagem em um formato de maior compreensão para ambas as partes resulta em um entendimento relevante, pois é um dos elementos principais para a divulgação das informações de modo que se torna mais transparente o processo de evidenciação das informações (ECCLES e KRZUS, 2011). Para desenvolver e disseminar a proposta sobre Relato Integrado a nível mundial as duas organizações *Global Reporting Initiative* (GRI) e do *Prince's Accounting for Sustainability Project* (A4S), criaram em 2010 o *International Integrated Reporting Council* (IIRC, 2010). Com essa nova proposta o IIRC tornou-se uma coalizão global de investidores,

reguladores, empresas, definidores padrão, profissionais da área contábil e organizações não governamentais (ONGs). Primeiramente a versão oficial foi em inglês e apenas traduzida para a língua portuguesa em 2014.

Para Carvalho e Kassai (201, p.31) “o projeto A4S trabalha com negócios, investidores, governos, acadêmicos e a sociedade civil, com vistas a construir um consenso internacional sobre a necessidade de uma estrutura integrada de relatórios que seja aceita de modo geral”. Desse modo com o fortalecimento do relato integrado, em 2013 o IIRC lançou o framework 1.0, uma estrutura que se baseia em princípios e elementos de conteúdo, e trazendo as informações da geração de valor da organização pelas interações dos diferentes tipos de capitais para o êxito final (GELBCKE *et al.* 2018). Para o IIRC (2014.p, 4) “a intenção é encontrar uma um equilíbrio adequado entre a flexibilidade e prescrição que reconheça a grande variedade de circunstâncias individuais de diferentes organizações e que permita um grau suficiente de comparabilidade entre organizações”.

Na visão do IIRC (2014, p.16) os princípios são “foco estratégico e orientação para o futuro; conectividade de informações; relações com partes interessadas; materialidade; concisão; confiabilidade e completude e coerência e comparabilidade”. Os mesmos se aplicam de diferentes formas no relato integrado e que, no entendimento de Pirolo (2017, p.15), compõem “Os Princípios Básicos que sustentam a elaboração e a evidenciação do RI”. Pois evidencia a geração de valor entre as informações financeiras e não financeiras.

Os elementos de conteúdo segundo IIRC (2014, p.24) são “visão geral organizacional e ambiente externo; governança; modelo de negócios; riscos e oportunidades; estratégia e alocação de recursos; desempenho; perspectiva e base de preparação”, os quais possuem vínculo entre si. Em termos de classificação, o IIRC (2014, p.11) diz que se dá em “capital financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social e de relacionamento e natural”. Complementa Gelbcke *et al.* (2018, p. 812) que estes representam “a visão multidimensional dos seis capitais torna-se uma ferramenta que pode revolucionar não apenas relatos corporativos, mas até o processo de gestão das atividades operacionais, incorporando uma visão mais responsável diante de todos os elos da cadeia produtiva. Quando a organização tem como fundamento esses princípios e elementos, ela está evidenciando uma informação fidedigna para uma tomada de decisão correta para os usuários e os *stakeholders* (CORREA, 2016).

2.2 Capital Humano e o Relato Integrado

O método de como as pessoas trocava as mercadorias produzidas por elas, seja por qualquer meio mesmo não havendo um ganho próximo, não pode ser considerado que há a existência de algum capital, ou seja, ganho. Mas quando a alienação da força de trabalho de algum trabalhador se cria a relação de ganho de capital, ou seja, está se gerando lucro sobre o esforço de algum outro indivíduo (ARAPIRACA, 1982). Fazendo com que as organizações começassem a refletir de como ela gera valor, pois segundo o IIRC (2014, p.11) “O estoque geral de capitais não permanece fixo ao longo do tempo. Há um fluxo constante dentro dos capitais a medida que eles aumentam ou diminuem ou se transformam”. Para a geração de valor para a organização sempre ocorrerá à interação dos capitais causando a diminuição de um e aumento de outro.

Por conseguinte, o capital humano era reconhecido pela organização primeiramente apenas sendo o trabalhador e não sobre a qual importância ele tem, e que sua função possa agregar certo valor para a organização. Para Arapiraca (1982, p.41) “Um dos pontos centrais da teoria é o de que o capital humano é algo deliberadamente produzido pelo investimento que se faz no indivíduo a partir da educação formal e do treinamento; que a produtividade do indivíduo resulta na maior ou menor quantidade de capital humano”. Nesse sentido, todo o conhecimento obtido pelo indivíduo pode-se ser caracterizado como capital humano, assim afirma Carvalho e Kassai (2014, p. 32) “O Capital Humano é representado pelo conjunto de competências, capacidades, experiências e motivações dos colaboradores para buscar melhorias contínuas na atividade operacional, e é necessário esforço permanente em sua renovação”.

O investimento na forma de capital humano nos colaboradores é algo que trará retorno futuramente e que, para Lizote *et al* (2017, p.28) “O capital humano é um ativo intangível que pode ser utilizado para gerar valor para a organização”, ou seja, a longo prazo uma empresa pode ter um profissional mais bem qualificado participando da organização. No entender de Moraes (2009, p.11) “o desenvolvimento do capital humano constitui-se no processo de aumentar o conhecimento, as habilidades e a capacidade das pessoas”. O colaborador que contempla a aptidão de conhecimento e a capacidade de relação com as pessoas e tenha um pensamento motivador faz-se parte do capital humano (IIRC, 2014). O mesmo ainda ressalta alguns pontos importantes sendo eles:

- seu alinhamento e apoio a estrutura e governança, ao gerenciamento de riscos e aos valores éticos;
- a capacidade de entender, desenvolver e implementar a estratégia de uma

organização

- lealdade e motivação para melhorar processos, bens e serviços, incluindo a capacidade de liderar, gerenciar e colaborar.

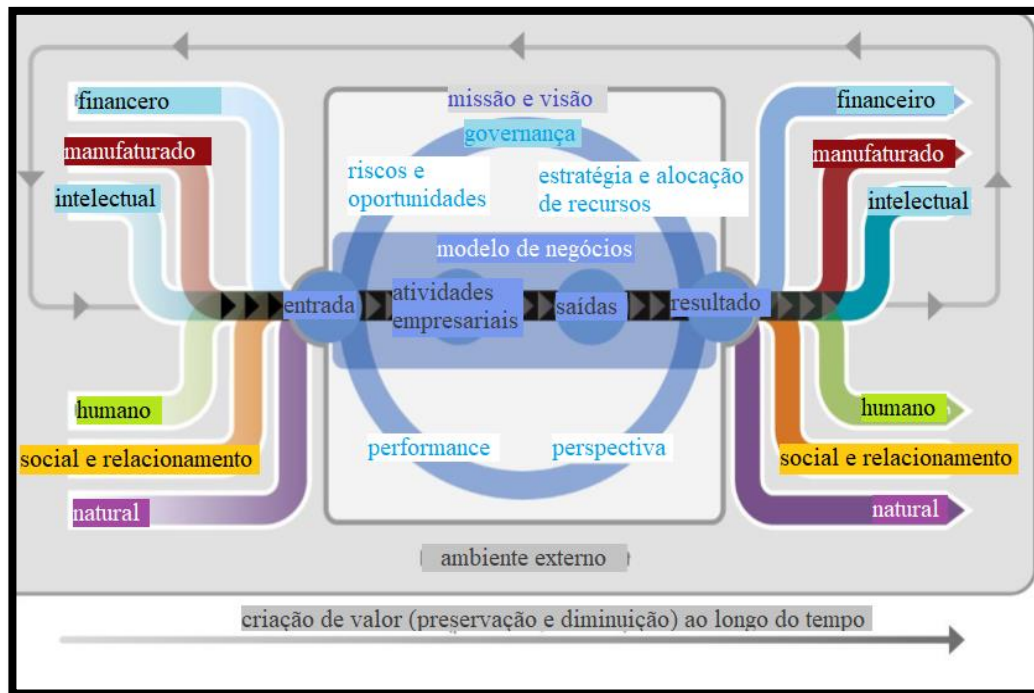
Quando a organização faz algum tipo de investimento em capital humano nos colaboradores principalmente na educação tem por finalidade desenvolver e aprimorar o conhecimento e as habilidades que o indivíduo já possui além de aprender algo novo, portanto quando maior for o seu investimento maior será o retorno em rendimentos para a geração de valor para a organização (ARAPIRACA, 1982).

Ao efetuar a elaboração do relato integrado às organizações evidência de uma forma ampla todos os seus investimentos, diferentemente dos outros demonstrativos que só continham informações financeiras. Portanto o relato integrado se subdivide em seus capitais, demonstrando então de uma forma mais prática de como realiza a capacitação dos seus colaboradores para ter um maior resultado, ou seja, os investimentos em capital humano. Portanto segundo Lizote *et al* (2017, p.28) “O capital humano se relaciona positivamente com o desempenho organizacional”. Refletindo a esses investimentos a geração de valor que a organização obteve com esses investimentos.

Nesse entendimento, todo investimento realizado dentro de uma organização tem a sua essencialidade, assim como afirma Gerdau (2016, p.18) “As competências e o comprometimento dos colaboradores permitem uma entrega de resultado baseada em eficiência e produtividade diferenciada em um ambiente seguro. O capital humano, portanto, é um ativo fundamental para que a Empresa possa superar seus desafios.”, portanto compreendendo em um melhor resultado para a empresa além de ser uma vantagem competitiva para a mesma.

Quando a organização evidencia as informações referentes aos seus investimentos e os propósitos que são instituídos dentro da empresa para os *stakeholders* e acionistas, assim como afirma IIRC (2014, p. 2) “melhorar a responsabilidade pela e a gestão da base abrangente de capitais (financeiro, manufaturado, humano, social, de relacionamento e natural) e fomentar o entendimento de suas interdependências”. Faz com que a organizações ganhe importância dentro do meio que está localizada.

Desse modo se pode verificar que a relação do capital humano com a geração de valor para a organização é fundamental, assim evidenciado na figura abaixo:



Fonte: adaptada do IIRC (2014, p.14).

Figura 1: Processo de geração de valor com a interação dos capitais

Pode-se verificar que todos os investimentos realizados não só no capital humano mais sim em todos os capitais de tal forma têm algum reflexo nas organizações, por isso a necessidade de se evidenciar as informações de forma fidedigna e em um formato onde todos os indivíduos possam entender as informações demonstradas.

3 FORMATAÇÃO DE TABELAS E FIGURAS

3.1 Classificação da Pesquisa

O estudo em questão visa identificar os Investimentos em capital humano nas empresas listadas na BM&FBOVESPA no ano de 2016, que fazem relato integrado/sustentabilidade, tendo vista um estudo descritivo sobre os dados coletados. A pesquisa em primeiro momento se classifica em descritiva, pois segundo Andrade (2007, p. 114) “os fatos são observados, analisados, classificados e interpretados sem que o pesquisador interfira nele” e afirma Gil (2002, p.42) “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou então, o estabelecimento de relação entre as variáveis”, como se realiza neste estudo a partir dos relatórios obtidos. No que tange à classificação da pesquisa em termos de natureza foi classificada como aplicada, pelos dados

serem elaborados por pessoas especializadas na área (ANDRADE, 2007). Sendo então um documento conciso e fornecendo informações relevantes.

A abordagem utilizada para a coleta de dados foi elaborado um banco de dados com todas as empresas listadas no “relate ou explique para relatórios de sustentabilidade ou integrados” no ano de 2016 da B3, com recorte em Capital Humano. Portanto foi classificada como qualitativa, pois de acordo com Beuren *et al* (2014,p,92)” concebe-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado”. Pois houve uma grande relação nos dados obtidos nos relatórios.

Os dados captados dos relatos integrados com recorte em capital humano já elaborados e demonstrados nos sites das respectivas empresas se caracterizaram na pesquisa como documental, que, segundo Gil (2002, p.45) “vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa”. Para Beuren *et al* (2014.p,89) “sua notabilidade é justificada no momento em que se podem organizar informações que se encontram dispersas, conferindo-lhe uma nova importância como fonte de consulta”.

Os métodos de procedimentos lógicos que proporcionam uma melhor investigação da pesquisa segundo Gil (2008, p. 9) “esclarecem acerca dos procedimentos lógicos que deverão ser seguidos no processo de investigação científica dos fatos de natureza e da sociedade”. Portanto na pesquisa se utilizou o método indutivo que segundo Gil (2008, p. 10) “parte-se da observação de fatos ou fenômenos cujas causas se desejam conhecer. A seguir, procura-se compará-los com a finalidade de descobrir as relações existentes entre eles. Por fim, procede-se à generalização, com base na relação verificada”. Portanto a mesma se configura como tal, pois será verificado com base nos documentos bibliográficos disponíveis, tendo como objetivo responder à questão de pesquisa.

3.1 Coleta dos Dados

A população estabelecida para o estudo que segundo Beuren *et al*; (2014, p. 118) “é a totalidade de elementos distintos que possui certa paridade nas características definidas para determinado estudo”. Ficou estabelecida como sendo todas as empresas listadas na BM&FBOVESPA, no setor financeiro e outros no segmento banco. A amostra segundo Beuren *et al*; (2014, p. 120)” é uma pequena parte da população ou do universo selecionada conforme às regras”. Portanto a amostra é o período de 2016 para a verificação do relato integrado/sustentabilidade disponibilizado e divulgado pelas empresas.

Para a seleção dos dados foi definido como os indicadores os provenientes do estudo de Ribeiro *et al.*(2010). Portanto é composto por 8 indicadores para o estudo sendo:

1. **Liderança:** mostra como os funcionários avaliam o papel dos chefes em relação à comunicação, justiça, promoção do aprendizado e ainda se os líderes têm discurso e ações coerentes.
2. **Aprendizado e desenvolvimento:** ligado ao salário, aos bônus, ao trabalho em si, ao ambiente físico e perspectivas de crescimento, responsáveis por motivar os profissionais.
3. **Identidade:** indica se o funcionário conhece e compartilha os objetivos da empresa, se tem orgulho de fazer parte dela e se acredita em sua postura ética.
4. **Satisfação e motivação:** mede a percepção dos empregados quanto ao aprendizado no trabalho, educação corporativa e oportunidades de promoção
5. **Remuneração e benefícios:** Pagar salários acima da média indica que a empresa consegue manter funcionários de alta performance no longo prazo. Benefícios diferenciados refletem a preocupação com o bem-estar dos funcionários.
6. **Carreira:** Indica a perspectiva de crescimento profissional na empresa e suas ações para proporcionar suporte ao desenvolvimento dos empregados.
7. **Educação:** Mostra como a organização prepara as pessoas para o futuro dentro e fora de suas dependências
8. **Saúde:** Além de aspectos práticos, como um bom plano de saúde, inclui prevenção, educação e extensão desses benefícios à família dos funcionários.

Para a verificação dos relatos integrados/sustentabilidade dentre as 20 empresas listadas na Bovespa no segmento bancário, apenas nove apresentaram informações pertinentes a relato integrado, perfazendo então a amostra do estudo, sendo elas:

Quadro 1- Empresas do segmento bancário

| INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS | ANO PUBLICAÇÃO | TIPO |
|------------------------------|----------------|--|
| B. AMAZÔNIA S/A | 2016 | Rel. Sustentabilidade |
| B. BRADESCO S/A | 2016 | Rel. Integrado |
| B. DO BRASIL S/A | 2016 | Rel. Anual c/ base em Sustentabilidade |
| B. ESTADO DO PARÁ S/A | 2016 | Rel. Sustentabilidade |
| B. ITAÚ UNIBANCO HOLDING S/A | 2016 | Rel. Integrado |
| B. MERCANTIL DO BRASIL S/A | 2016 | Rel. Anual c/ base em Sustentabilidade |
| B. NORDESTE BRASIL S/A | 2016 | Rel. Sustentabilidade |
| B. PINE | 2016 | Rel. Sustentabilidade |
| B. SANTANDER | 2016 | Rel. Anual c/ base em Sustentabilidade |

Fonte: dados da pesquisa (2018)

A partir da construção desse quadro foi possível verificar as informações disponíveis nos relatórios disponíveis para uma melhor análise dos mesmos tendo como base os 8 indicadores já listados acima. Após a seleção dos relatórios referente ao tema foi possível organizar os mesmos em uma planilha eletrônica pelo programa Microsoft Office Excel, onde foi possível ter uma melhor visão sobre como as empresas dispõem as informações. As informações dentro da planilha foram dispostas em Instituições; Colaboradores Homens e Mulheres; Liderança; Aprendizado e Desenvolvimento; Identidade; Satisfação; Remuneração e Benefícios; Carreira; Educação; Saúde; Objetivos e Base. Deste modo foi possível a verificação das variáveis selecionadas nos relatórios divulgados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Análise dos Colaboradores

A presente pesquisa analisou os dados referentes aos investimentos em capital humano nos relatórios disponíveis pelas empresas do setor financeiro no ano de 2016 e que todos tiveram como base elaboração o IIRC ou o GRI G4, de modo que em grande maioria as empresas compreenderam os indicadores abordados. Em primeiro momento buscou estabelecer o total de colaboradores das respectivas empresas estudadas atribuindo a diferença entre homens e mulheres no seu percentual. Pode-se verificar que a maioria das empresas informa o número total de colaboradores ativos na empresa ou não evidencia esse tipo de informação.

Quadro 2- Relação dos colaboradores.

| INSTITUIÇÃO | COLABORADORES | % HOMENS | % MULHERES |
|------------------------------|---------------|-------------|-------------|
| B. AMAZÔNIA S/A | 3142 | 62% | 38% |
| B. BRADESCO S/A | 108800 | NÃO INFORMA | NÃO INFORMA |
| B. DO BRASIL S/A | 110622 | 53% | 38% |
| B. ESTADO DO PARÁ S/A | 2036 | NÃO INFORMA | NÃO INFORMA |
| B. ITAÚ UNIBANCO HOLDING S/A | 87711 | 40% | 60% |
| B. MERCANTIL DO BRASIL S/A | 3803 | NÃO INFORMA | NÃO INFORMA |
| B. NORDESTE BRASIL S/A | NÃO INFORMA | NÃO INFORMA | NÃO INFORMA |
| B. PINE | 279 | 64% | 36% |
| B. SANTANDER | NÃO INFORMA | NÃO INFORMA | 59% |

Fonte: dados da pesquisa (2018)

É de fato que a maioria das empresas não demonstra esse tipo de informação destacada por gênero e sim apenas o total de colaboradores, a partir desse gráfico é possível verificar que o número de colaboradores homens e mulheres têm uma grande diferença em determinadas empresas com base nos dados obtidos.

4.1 Análise dos Indicadores

Para análise dos indicadores é perceptível que as instituições com os maiores números de colaboradores contêm uma melhor evidenciação das informações em seus relatórios sendo assim contribuindo de forma positivamente para a empresa. Sendo assim, todas as empresas apresentaram indicadores o que possibilitou o desenvolvimento da análise conforme a adoção das variáveis de análise adotadas para a verificação.

A partir da coleta dos relatos integrados e dos relatórios de sustentabilidade, se procedeu a verificação dos conteúdos divulgados e analisados seus respectivos conteúdos para se identificar cada um dos indicadores adotados para a verificação da presença de capital humano nos reportes. Cada um dos oito indicadores foi, portanto, objeto de checagem individualmente nos relatórios para fins de identificação de existência, de conteúdo que o explicasse, de texto que evidenciasse seu entendimento e de práticas adotadas pelas empresas que esclarecesse sua forma de execução na empresa.

Ao fim desta etapa, se gerou um quadro que evidencia quais indicadores não consta nos relatos integrados e nos relatórios de sustentabilidade das empresas, o que proporciona um conhecimento sobre tais objetos de estudo a luz da proposição da pesquisa.

Quadro 3 - Indicadores ausentes nos relatórios

| INSTITUIÇÕES | LIDERANÇA | APREND. E DESNV. | IDENTIDADE | SAT. E MOTIV. | REM. E BEM. | CARREIRA | EDUCAÇÃO | SAÚDE |
|------------------------------|-----------|------------------|------------|---------------|-------------|----------|----------|-------|
| B. AMAZÔNIA S/A | | X | X | | | X | | |
| B. BRADESCO S/A | | | | X | X | | | |
| B. DO BRASIL S/A | | | X | | X | | | X |
| B. ESTADO DO PARÁ S/A | | | X | X | | | | |
| B. ITAÚ UNIBANCO HOLDING S/A | | | X | | | | | |
| B. MERCANTIL DO BRASIL S/A | | | X | X | X | | X | X |
| B. NORDESTE BRASIL S/A | X | | X | X | | | | |
| B. PINE S/A | | | X | | | | | |
| B. SANTANDER S/A | X | | | X | X | X | | |

Fonte: a pesquisa (2018)

A apreciação do quadro possibilita verificar que o indicador de Liderança está presente em sete empresas que então investem recursos para a capacitação dos colaboradores promovendo investimentos significativos para os aprendizados dos mesmos em forma de cursos de especializações na área de Liderança. No que tange ao indicador de Aprendizado e Desenvolvimento apenas o Banco Amazônia S/A não informou em seu relatório como realiza o incentivo de crescimento aos colaboradores e em contra partida todos os outros oito demais possuem medidas de desempenho de modo que cada empresa possui seu método próprio para aprimorar o aprendizado dos colaboradores colocando em prática.

No que se refere ao indicador de Identidade sete empresas não demonstraram informações pertinentes ao indicador, e, apenas os bancos Bradesco S/A e Santander S/A informaram nos relatórios o grau de satisfação dos colaboradores, porem não informou o porquê do restante da porcentagem do gráfico que não está satisfeita com a empresa, gerando então uma informação duvidosa em relação a esse grau de satisfação dos colaboradores.

Já o indicador de Satisfação e Motivação quatro empresas incluíram nos seus relatórios dados sobre, porém há menção de que nem todos os colaboradores fizeram parte da pesquisa de satisfação ou que esse assunto está sendo implantado na empresa no ano de 2016. O destaque neste indicador se verifica para o Banco Itaú, que utiliza uma central de relacionamento com os colaboradores para receber críticas e elogios, para que eventualmente sejam melhoradas.

No indicador de Remuneração e Benefícios há informações de cinco empresas que disponibilizam dados sobre e evidenciam um padrão para os salários, aplicável a todos os colaboradores de acordo com a função desempenhada na empresa, além de vários benefícios ofertados como na maioria das empresas. Tais informes evidenciam a forma como tal indicador é tratado na gestão da empresa e como é gerenciado. Já quatro empresas analisadas não trazem informes que denote a presença e o gerenciamento deste indicador.

No que se refere ao indicador de Carreira sete empresas apresentaram detalhes sobre os planos de carreiras aliado ao desempenho dos funcionários e esclarecem os objetivos e forma de mensuração que permite que os colaboradores saibam e consigam alcançar as metas dispostas, com vistas à obtenção de resultados que os faça ascender no plano de carreira. As duas empresas que não apresentaram informes sobre são os bancos Amazônia S/A e Santander S/A, logo, não disponibilizam informações relevantes sobre planos de carreiras para os colaboradores.

A verificação do indicador de Educação mostrou que apenas o banco Mercantil do Brasil S/A não apresentou informes sobre qualquer tipo de incentivo aos colaboradores. Os demais oito bancos evidenciam estímulos financeiros na forma de bolsas de estudo em universidades corporativas nas quais possuem investimentos. Por fim, no indicador Saúde apenas o banco Mercantil do Brasil S/A e o Banco do Brasil S/A, não informaram se prestam algum tipo de ajuda aos colaboradores, se possuem plano de saúde/odontológico e tampouco informações sobre como isso se dá; já os demais sete bancos oferecem algum tipo de auxílio saúde aos colaboradores e fazem informes sobre como isso ocorre.

Da análise geral, foi possível verificar que seis das empresas estudadas apresentaram a relação das informações com base nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Diante disso se averiguou que as atividades desenvolvidas por essas empresas estão empenhadas em cumprir esses objetivos propostos em seu meio, assim como foi demonstrado nos relatórios analisados. Nesse contexto apenas 3 empresas não apresentaram se tem o compromisso com os ODS, sendo elas Bancos Pine S/A, Mercantil do Brasil S/A e Pará S/A.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capital humano é de grande ajuda para o bom funcionamento das empresas, visto que o mesmo desempenha um papel fundamental, pois todos os investimentos realizados a curto prazo ou a longo prazo nos colaboradores retornaram de forma positiva para a empresa, pois ter um profissional bem capacitado pode colocar a empresa em um lugar de destaque no mercado. Nesse entendimento que se realizou o presente estudo que contemplou as empresas

listadas na BM&FBOVESPA no ano de 2016, no segmento bancário e verificou a composição dos investimentos em Capital Humano presentes nos relatos integrados e nos relatórios de sustentabilidade. Nesse sentido, pode-se considerar que foi cumprido o objetivo desta pesquisa tal como descrito na seção inicial deste estudo.

A pesquisa então analisou os relatórios disponíveis na forma de relatos integrados e nos relatórios de sustentabilidade, pelas nove empresas selecionadas em termos de composição dos investimentos em capital humano, no ano de 2016. Verificou-se que dentre as 9 empresas selecionadas nenhuma contemplou todos os indicadores propostos e que em grande maioria houve um bom resultado diante dos indicadores. A principal instituição financeira em termos de investimento em capital humano foi o Itaú Unibanco Holding S/A, já que apresentou sete dos oito indicadores estudados, e, o único indicador não contemplado em seus informes foi o Identidade. Também é o banco que apresentou o maior número de contratações de mulheres em relação ao número disposto total no relatório.

A instituição que menos contemplou indicadores foi o Banco Mercantil do Brasil S/A, pois as averiguações demonstraram que apenas três dos oito indicadores estão presentes em seus relatórios, que são: Aprendizado e Desenvolvimento, Liderança e Carreira. Os demais bancos apresentam cinco ou mais indicadores, fato que os qualifica com nível intermediário de evidenciação e de investimentos em capital humano. Denotou-se também que seis empresas estão de acordo com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), já que apresenta em seus relatos integrados e nos relatórios de sustentabilidade.

Da análise geral é possível afirmar que os indicadores de capital humano mais expressivos em termos de investimentos pelas empresas são Aprendizado e Desenvolvimento e Educação, logo devem entender que tais indicadores tem relação direta com suas estratégias empresariais. Já os indicadores de capital humano menos presentes, e, portanto, com menor investimento pelas empresas são Satisfação e Motivação e Identidade, o que certamente, na visão das mesmas, não são relevantes a ponto de ser foco de suas ações de forma primordial.

Por fim, entende-se que a realização desta pesquisa contribuiu para esclarecer como as empresas tem tratado a questão dos investimentos em capital humano, quais indicadores são foco de maiores investimentos e quais não, bem como estas fazem a divulgação em seus relatórios. A título de possibilidades a estudos sugere-se que sejam empreendidas pesquisas em outros segmentos para fins de comparação, que se aprofundem os achados deste estudo e se verifique junto às empresas o porquê se prioriza alguns indicadores em detrimento de outros.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 8°. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ARAPIRACA, José Oliveira. **A USAID e a Educação Brasileira: um estudo a partir de uma abordagem crítica da teoria do capital humano**. São Paulo: Autores associados/Cortez editora, 1982.

BEUREN, Ilse Maria. *Et al;*. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3°. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CARVALHO, Nelson e KASSAI, José Roberto. Relato integrado: A nova revolução contábil. São Paulo, SP, v.1, agosto 2014.

COMISSÃO BRASILEIRA DE ACOMPANHAMENTO DO RELATO INTEGRADO (CBARI). Acesso em 02/06/2018 e disponível em:

http://www.relatointegradobrasil.com.br/conteudo_pt.asp?idioma=0&conta=28&tipo=55215.

CORREA, Juliane Compõe. **Incorporação do pensamento integrado aos mecanismos internos como pré-requisito para a viabilização do processo de asseguarção independente para relato integrado**. 2016. 157f. Dissertação (mestrado em Ciências contábeis) - Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2016.

ECCLES, Robert G.; e KRZUS, Michael P. **Relatório Único, Divulgação integrada para uma estratégia sustentável**. São Paulo: Saint Paul editora Ltda, 2011.

GELBCKE, Ernesto Rubens; SANTOS, Ariovaldo dos; IUDÍCIBUS, Sérgio de e MARTINS, Eliseu. **Manual de contabilidade societária: aplicável a todas as sociedades de acordo com as normas internacionais e do CPC**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4°. Ed. São Paulo: Atlas, 2002

GERDAU S.A. **Relato Integrado**, 2016. Acesso em 02/06/2018 e disponível em:

<https://www.gerdau.com/pt/gerdau-mediacycenter/Documents/relato-integrado-gerdau-2016.pdf>.

LIZOTE, Suzete Antonieta; ALVES, Cláudia Silva Ribeiro; VERDINELLI, Miguel Angel e TERRES, José Carlos. **Capital Humano E Sua Relação com o Desempenho Organizacional em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis**. Revista Catarinense da Ciência Contábil, Florianópolis, SC, v.16, n.48, p. 24-38, maio/ago. 2017. Acesso em Jul. 2018 e Disponível em: <http://revista.crcsc.org.br>

INTERNATIONAL INTEGRATED REPORTING COUNCIL (IIRC). (2013). A estrutura internacional para Relato Integrado. Acesso em 01/05/2018 e disponível em

<http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK-Portugese-final-1.pdf>

MORAES, Romildo de Oliveira. **Mestres em ciência contábeis sob a ótica do capital humano**, 2009, 157f. Tese (doutorado em contabilidade e atuaria) - programa de pós-graduação em ciências contábeis, faculdade de economia, administração e contabilidade, universidade São Paulo, São Paulo. Disponível em:

<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-10052010-150158/pt-br.php>. Acesso em: 02/05/2018.

PIROLO, Gabriel Martins. **Proposta e validação da grille de lecture para adoção do princípio da materialidade no relato integrado**. 2017. 165f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2017.

PWC - Price Waterhouse & Coopers (2015). Implementação do Relato Integrado. Acesso em 23/04/2018 e Disponível em:

<https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/auditoria/2015/pwccomplementacao-relato-integrado-15.pdf>.

RIBEIRO, Roberto, Rivelino Martins *et al*; uma contribuição ao estudo da associação estatística entre capital humano e performance empresarial. In: XVII CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 2010, Belo Horizonte, MG. Disponível em:

<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/766/766>. Acesso em: 05/07/2018

THE INSTITUTE OF DIRECTORS. (2009). King report om governance for South Africa 2009. South Africa 2009. Institute of director. Recuperado em 11/06/2018 Disponível em:

https://cdn.ymaws.com/www.iodsa.co.za/resource/collection/94445006-4F18-4335-B7FB-7F5A8B23FB3F/King_III_Code_for_Governance_Principles_.pdf.