

Relato Integrado como instrumento de análise da diversidade de raça e gênero nas organizações: uma análise qualitativa com base no setor bancário.

Resumo

O Relato Integrado (RI) consolida-se na atualização dos conceitos de divulgação contábil, abrindo espaço para discussões que vão além das demonstrações financeiras e caminhos para que a contabilidade tenha seu alcance expandido. Esse artigo explora o RI em questões relacionadas à Diversidade e Representatividade nas organizações. O objetivo desta pesquisa qualitativa é analisar e comparar a divulgação geral e conteúdo dos relatos integrados dos maiores bancos em participação de mercado no Brasil, dando ênfase aos aspectos apresentados em diversidade de gênero e raça. Em aspectos da divulgação geral, são analisados os formatos e meios adotados pelas organizações; em aspectos de conteúdo, a terminologia utilizada para endereçar gênero e raça e os dados percentuais apresentados de 2015 a 2019 vinculados à diversidade do corpo funcional. A análise da divulgação geral identificou a divergência nos títulos dos relatórios e documentos disponibilizados entre e dentro das organizações, fatores estes que dificultam o acesso à informação. Com auxílio da teoria de *performance* de Butler (1988/2018), constatou-se que a teoria de gênero utilizada pelos bancos para endereçar diversidade de gênero é binária, o que impossibilita o reconhecimento de grupos que são acolhidos pela comunidade LGBTQIA+. A representatividade percentual de mulheres nas organizações, quando comparada à da população brasileira, retornou anualmente diferenças negativas de até 18 pontos percentuais na Caixa, BNDES, Banco do Brasil e Bradesco e positivas de até 8 pontos no Itaú e Santander. Em raça, a negra foi a única passível de comparação em todas as organizações. Porém, adaptação e induções foram necessárias devido à incompatibilidade dos entendimentos de negro, pardo e preto. A representatividade percentual de pessoas negras nas organizações não chegou à metade do percentual da população brasileira, e pretos apresentaram discrepâncias maiores do que pardos, dado que soma argumentos para a visão de preconceito de marca de Nogueira (2007).

Palavras-chave: Relato Integrado; Diversidade; Gênero; Raça; Bancos.

1. Introdução

Desde a sua formalização em 2013, o Relato Integrado vem consolidando a sua relevância na atualização dos conceitos de divulgação contábil. Ao abrir caminho para discussões que vão além das demonstrações financeiras, ele incita a expansão do alcance profissional da Contabilidade em assuntos que também deveriam ser seu objeto de estudo, dado sua classificação como ciência social aplicada.

Muito se fala sobre as intenções de cunho ambiental do relato integrado e as diversas discussões contemporâneas e imperativas relacionadas à sustentabilidade, mudanças climáticas e à perpetuação da vida na Terra acabam destacando o anseio do relatório sobre o impacto ambiental. Entretanto, o relato explora outros campos que têm caráter igualmente valioso para a humanidade. O *International Integrated Reporting Council* (IIRC), ou Comissão Internacional do Relato Integrado, apresenta três conceitos fundamentais que orientam a elaboração do relatório: o processo de geração de valor de si e para o outro; os seis capitais; e o novo modelo de negócios. Os seis capitais são organizados em capital financeiro, manufaturado, natural, intelectual, humano, social e de relacionamento. Levando em consideração a separação dos capitais, este estudo tem o intuito de explorar os aspectos

sociais do Relato Integrado, que circundam o capital humano e que, de forma mais específica, permitem analisar a diversidade e representatividade de raça e gênero nas organizações.

Há outros temas e nomenclaturas no meio profissional e acadêmico que acabam por compartilhar ou somar aos mesmos fatores ambientais e sociais sob os quais o Relato Integrado debruça-se e eles, eventualmente, poderão ser evocados nesta pesquisa. Brown e Fraser (2006), por exemplo, ao tratarem de Responsabilidade Social Corporativa (*Corporate Social Responsibility* - CSR) e Contabilidade Social e Ambiental (*Social and Environmental Accounting* - SEA) sugerem três diferentes abordagens para esses dois temas, a saber, *business case*, *stakeholder-accountability*, e *critical theory*, evidenciando que, de fato, não há uma coalizão entre os diferentes grupos interessados nos assuntos. Esse conflito de interesses pode ser um dos fatores que dificultam a adoção de um tratamento mais conciso e padronizado por parte das organizações em suas divulgações, como também a regulamentação por lei por parte do poder público.

Essas três diferentes abordagens, elucidadas por Brown e Fraser, foram transportadas para o Relato Integrado por Homero Junior (2017). Ele realizou um estudo que se utilizava dessas abordagens como critério para categorizar a literatura acadêmica brasileira naquilo que trata do tema Relato Integrado. O estudo, em suas considerações finais, diz o seguinte:

Em termos práticos, os resultados desta pesquisa sugerem que o engajamento da comunidade acadêmica brasileira com o projeto do Relato Integrado não contribui para suprir a carência de diversidade nas perspectivas sociopolíticas dos agentes que compõem as estruturas de governança do IIRC (cf. BROWN; DILLARD, 2014; FLOWER, 2015) Ao reproduzirem acriticamente os discursos oriundos do IIRC, subordinando a sustentabilidade aos interesses do capital financeiro, esses agentes contribuem para expandir a influência (e os mercados) da profissão contábil em relação à temática da sustentabilidade, assim como para reforçar o arsenal de instrumentos simbólicos de dominação disponíveis às classes dominantes (cf. BOURDIEU, 1976).

(Homero Junior, 2017, pp. 11-12)

A crítica construtiva à literatura brasileira sobre o Relato Integrado é constante na pesquisa de Homero Junior (2017) e permite o levantamento de diversas outras questões relacionadas à contabilidade e seu impacto social, principalmente em referência à frase final do trecho do artigo acima resgatado, que trata do poder que a contabilidade e seus agentes têm de “reforçar o arsenal de instrumentos simbólicos de dominação disponíveis às classes dominantes” (p. 12). Há quem subestime a importância e protagonismo que a Contabilidade pode alcançar nas discussões de gênero e raça contemporâneas, mas Ruth D. Hines já trazia uma relevante reflexão sobre o papel da contabilidade e de como ao comunicar a realidade os contadores acabam por construí-la:

Na verdade, desempenhamos um papel tão importante na criação da concepção comum, e absorvemos tão amplamente as concepções comuns em nosso próprio pensamento, que não se pode, de forma alguma, assumir que nossas definições são sempre o contrário das definições leigas. Nesse caso, você está certo ao dizer que a maioria das pessoas veria a poluição como sendo, de uma forma ou de outra, parte da organização. Eles não costumavam ver. Eles costumavam não ter consciência disso. Mas, uma vez que eles se deram conta disso e porque estão começando a ver isso como responsabilidade da organização, inevitavelmente devemos fazer isso, com o tempo. Uma vez que a organização se torna responsável por algo, devemos prestar contas, mais cedo ou mais tarde.

(Hines, 1988, p. 4, tradução nossa)

Ao substituir a palavra “poluição” no trecho pelas palavras preconceito, racismo, sexismo e demais mazelas da sociedade, por exemplo, evidencia-se o real alcance da frase

“uma vez que a organização se torna responsável por algo, devemos prestar contas, mais cedo ou mais tarde” (Hines, 1988, p. 4). Mais do que divulgar dados, porém, adotando-se a Contabilidade como principal responsável pela intermediação informacional da empresa com os demais *stakeholders*, ela possui intrinsecamente, o dever ético e profissional de concluir seu propósito de maneira a conduzir a uma verdadeira e clara comunicação entre as partes interessadas e a sociedade em geral. É fato que a contabilidade consegue ou pelo menos empenha-se em transmitir um retrato fidedigno e comparável da situação patrimonial e econômico-financeira da organização. Seria possível perceber esse mesmo empenho ao transmitir e integrar os aspectos humanos, sociais e culturais da organização? Ou tudo não passaria de *diversity washing*¹? Tem-se aí a principal motivação deste artigo.

O primeiro objetivo desta peça é dar luz ao uso do Relato Integrado como ferramenta de análise principal de desigualdades no mercado de trabalho e reafirmar a sua relevância para o desenvolvimento da sociedade e da pesquisa em contabilidade socioambiental. O segundo, de caráter concreto, busca, por meio da pesquisa qualitativa, analisar e comparar a divulgação geral e conteúdo dos relatos integrados dos principais bancos em atuação no Brasil, dando ênfase ao material publicado em representatividade de gênero e raça. Em divulgação geral, são analisados e comparados os formatos adotados e facilidade de acesso aos relatórios; em conteúdo, são analisadas a terminologia utilizada e as percentagens de empregados discriminadas por gênero e raça diante do quadro total de funcionários da organização. A base de dados corresponde aos relatos integrados anuais, divulgados de 2015 a 2019 pelas maiores instituições bancárias em participação de mercado no estoque de crédito de pessoas físicas e jurídicas, que inclui: Banco Bradesco; Banco do Brasil; Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES); Banco Santander; Caixa Econômica Federal e Itaú Unibanco Holding.

O restante do artigo está organizado como se segue: fundamentação teórica, em que são discutidos os principais conceitos que embasam a análise; procedimentos metodológicos, em que as decisões quanto ao método são descritas e justificadas; análise crítica da divulgação e conteúdo dos relatórios, na qual se procede a análise das informações coletadas nos relatórios; e, finalmente, as considerações finais.

2. Fundamentação teórica

Para a análise da qualidade dos relatórios em gênero e raça, deve-se também observar as principais perspectivas teóricas e filosóficas que visam compreender e estudar esses conceitos e suas implicações na sociedade. A seguir, são detalhadas cada uma dessas temáticas, dando o arcabouço sobre o qual se apoiam as análises dos relatórios para o período de estudo.

2.1 Gênero

Em relação ao gênero, há algumas teorias que trazem diferentes e, por vezes, conflitantes perspectivas acerca do tema. Butler (1988/2018) aponta que, dependendo de qual abordagem é adotada e internalizada na cultura da sociedade, certas condutas, no que diz respeito à relação entre homens, mulheres e demais categorizações, podem ser entendidas como essencialmente imutáveis ou como passíveis de transformação. Como não há uma parte dedicada nos relatórios das empresas a discorrer sobre qual teoria em gênero a instituição baseia seus valores e constrói sua cultura organizacional, alguns estudos são levantados de forma a compreender o alcance da terminologia adotada pelas organizações, sendo eles o essencialismo, marcado pelo determinismo biológico, e a performatividade.

2.1.1 Essencialismo e Performatividade

A percepção de gênero embasada em fatores biológicos é a mais tradicional dentre as correntes de estudo do conceito. Há visões religiosas, filosóficas e científicas que compartilham o entendimento de que o gênero e sexo possuem caráter essencialista e/ou determinista. Citeli (2001, p. 134), no âmbito de sua pesquisa, entende por determinismo biológico “o conjunto de teorias segundo as quais a posição ocupada por diferentes grupos nas sociedades — ou comportamentos e variações das habilidades, capacidades, padrões cognitivos e sexualidade humanos — derivam de limites ou privilégios inscritos na constituição biológica”. Em gênero, isso implica basicamente na visão binária, ou seja, implica em dizer que, pela existência de dois sexos biológicos, existem dois gêneros que não permitem diferentes correspondências entre si. Assim, quem nasce com órgão reprodutor feminino seria a fêmea, a mulher; e quem nasce com órgão reprodutor masculino seria o macho, o homem. Logo, a única sexualidade aceitável, pelos critérios de reprodução biológica, é a heterossexual e qualquer indivíduo que apresente características ou condutas desviantes seriam considerados não naturais, anormais, doentes ou amorais.

Butler, umas das principais pensadoras contemporâneas e estudosas do tema, questiona essa visão binária e essencialista em seus estudos. Ao destrinchar gênero, a autora traz uma perspectiva não fatalista envolvendo gênero, sexo e sexualidade:

O gênero não é de modo algum uma identidade estável nem locus de agência do qual procederiam diferentes atos; ele é, pelo contrário, uma identidade constituída de forma tênue no tempo – uma identidade instituída por meio de uma repetição estilizada de atos. Além disso, o gênero, ao ser instituído pela estilização do corpo, deve ser entendido como a maneira cotidiana por meio da qual gestos corporais, movimentos e encenações de todos os tipos constituem a ilusão de um “eu” generificado permanente.

(Butler, 1988/2018, p. 3)

Butler (1988/2018) estabelece que gênero é constituído por meio de *performance*, uma série de atos performativos compelidos por sanções sociais e tabus, mas não exclusivamente consequência de características biológicas ou pré-concebidas dentro do padrão heterossexual.

Essa perspectiva, ao questionar a binariedade, tem como um dos maiores destaques o reconhecimento daqueles perfis “desviantes” do padrão hegemônico, que ao não se encaixarem nos códigos regulatórios de gênero, acabam por ser marginalizados e punidos socialmente, perfis estes que são acolhidos pela comunidade LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros, *Queers*, Intersexos, Assexuados e demais grupos e variações de sexualidade e gênero). Butler (1990/2018, p. 255) reconcebe a identidade de gênero como “uma história pessoal/cultural de significados recebidos”. Assim, gênero perde sua conotação estática e limitada e passa a ganhar uma interpretação mais abrangente, fluída, performática e negociada, pois “não haveria nenhum ato de gênero verdadeiro ou falso, real ou distorcido, e a postulação de uma verdadeira identidade de gênero seria revelada como uma ficção regulatória” (Butler, 1988/2018, p. 13).

2.2 Raça

Em relação à questão de raça, de maneira análoga à de gênero, não há uma uniformidade nas teorias que visam categorizar e comunicar o conceito. Inclusive, neste caso,

há de se harmonizar e discutir ainda a semântica dos termos gerais que tratam do tema como raça, cor, cor da pele e etnia.

Esse, porém, não é o objetivo desta pesquisa, que adotará “raça” como termo geral. Como a construção e valorização dos termos de raça no Brasil está fortemente conectada a trajetória histórica e cultural do país, são trazidas duas abordagens: uma formal, que apresenta a designação adotada pelo órgão federal, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); e uma abordagem sobre preconceito racial no Brasil, proposta por Oracy Nogueira.

2.2.1 IBGE e Estatuto da Igualdade Racial

De acordo com as notas técnicas do folheto “Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil” (IBGE, 2019), cor ou raça para o IBGE é a “característica declarada pelas pessoas com base nas seguintes opções: branca, preta, amarela (pessoa que se declara de origem japonesa, chinesa, coreana etc.), parda ou indígena”.

O Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Brasil, 2010) considera ainda que a população negra seria “o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga”. E essa vai ser a interpretação de “negro” nesta pesquisa.

2.2.2 Preconceito racial de marca

Em 1954, Oracy Nogueira, sociólogo brasileiro, apresentou o artigo “Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil”. O estudo pretendeu desenvolver uma análise comparativa sobre os padrões de discriminação racial no Brasil e nos Estados Unidos. Para o Brasil, significou uma importante interpretação das relações entre os componentes brancos e de cor, seja qual for o grau de mestiçagem com o negro ou o índio, da população, adensando o repertório de fundamentos que permitem o combate ao racismo.

Ao definir os preconceitos de raça e as formas pelas quais eles são concebidos na sociedade, Oracy apresenta a seguinte explicação:

Considera-se como preconceito racial uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece. Quando o preconceito de raça se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque, diz-se que é de marca; quando basta a suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnico para que sofra as conseqüências do preconceito, diz-se que é de origem.

(Nogueira, 2007, p. 292)

Nogueira entende que nos Estados Unidos, a forma de discriminação é direcionada a ascendência e origem do indivíduo, independente de suas características físicas. Já no Brasil, o preconceito racial está fortemente conectado às “marcas”, características que incluem fatores como traços físicos e cor. Entre as 12 diferenciações apontadas por Nogueira (2007, p. 303), destaca-se aqui a relacionada à estrutura social, que diz que “onde o preconceito é de marca, a probabilidade de ascensão social está na razão inversa da intensidade das marcas de que o indivíduo é portador”. Carneiro (2011, p. 59), ainda sobre isso, diz que “a miscigenação tem constituído um instrumento eficaz de embranquecimento do país por meio da instituição

de uma hierarquia cromática e de fenótipos que têm na base o negro retinto e no topo o ‘branco da terra’, oferecendo aos intermediários o benefício simbólico de estar mais próximos do ideal humano, o branco”.

A partir dessa perspectiva de preconceito racial, os indivíduos identificados como pardos sofreriam com padrões de preconceito diferentes daqueles que se identificam como pretos. Isso porque os pardos apresentam marcas menos intensas de negritude do que aqueles considerados pretos. Mesmo assim, a própria constituição e utilização do termo pardo recebe bastantes críticas. Para Carneiro (2011, p. 59), “talvez o termo pardo se preste apenas a agregar os que, por terem sua identidade étnica e racial destrocada pelo racismo, pela discriminação e pelo ônus simbólico que a negritude contém socialmente, não sabem mais o que são ou, simplesmente, não desejam ser o que são”.

Assim, estabelecer grupos homogêneos é algo delicado, pois ainda que sob a perspectiva dos indivíduos pretos e pardos permita um resgate imprescindível da ancestralidade do povo negro, constantemente negada, e promova a união desse grupo de pessoas que, entre outros fatores, compartilham o enfrentamento de um mesmo problema social, que é o racismo, nas organizações, pode se incorrer em diferentes formas de manipular e esconder o preconceito racial quando se utiliza de dados numéricos.

2.3 Relato Integrado

Para a elaboração técnica formal dos relatos, os bancos basearam-se principalmente em duas referências documentais: “A Estrutura Internacional para Relato Integrado”, disponibilizada pelo *International Integrated Reporting Council* (IIRC) e “As Normas GRI”, disponibilizadas pelo *Global Reporting Initiative* (GRI). Enquanto a primeira apresenta uma abordagem geral de como deve ser dividido e o que deve ser abordado no relatório, as normas GRI apresentam caráter específico e fornecem modelos, explicações e métodos de como integrar diversos temas nos relatórios. Entretanto, ressalta-se que as organizações valeram-se de outras fontes de materiais e índices para orientar seus relatórios, dentre eles: os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (17 ODS); o *Bloomberg Gender-Equality Index* (Índice de Igualdade de Gênero – GEI); os indicadores do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da B3 – Brasil, Bolsa, Balcão; *OUTStand Financial Market Pride Group*; e o *Dow Jones Sustainability Index* (DJSI).

2.3.1 Relato Integrado: breve história e fundamentos

O Brasil foi um país pioneiro na implantação das normas internacionais de contabilidade (IFRS) (GELBCKE *et al.*, 2018) e apresenta postura semelhante na inclusão de informações de natureza ambiental e social nos relatórios contábeis.

No primeiro semestre de 2010, na Universidade de São Paulo, ocorreu o “Diálogo IFRS & GRI”, que se acredita ser o primeiro evento brasileiro a tratar de fato sobre o debate em torno da integração de relatórios financeiros e não financeiros. Em sequência, no segundo semestre de 2010, em Londres, foi criada a IIRC, resultado da parceria entre *The Prince’s Accounting for Sustainability Project* (A4S) e o GRI, movimento incipiente que culminou na divulgação da primeira norma sobre Relato Integrado em dezembro de 2013.

Há três conceitos fundamentais que orientam a elaboração do Relato Integrado: o processo de geração de valor para si e para outro; os seis capitais; e o novo modelo de negócios.

Segundo o *framework*, os capitais podem ser entendidos como um conjunto de valores que se transformam por meio de atividades e produtos da organização (GELBCKE *et al.*,

2018, p. 811). Eles são classificados em seis tipos: financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social e de relacionamento, e natural.

Para uso neste artigo, o destaque vai para o capital humano, por sua temática tornar possível a introdução da questão de representatividade de gênero e raça nas organizações, apesar da própria estrutura não citar os dois termos. Assim, há a seguinte particularização do termo:

Capital Humano: É formado pelas pessoas e pelo conjunto de suas habilidades, engajamento e honestidade, que as mantêm motivadas e alinhadas com os propósitos da organização. O capital humano é essencial e classificado extracontabilmente como parcela intangível e de mais-valia.

(Gelbcke et al., 2018, p. 811)

2.3.2 Normas GRI

O *Global Reporting Initiative* (GRI), desde sua fundação em 1997, lidera as discussões sobre a sustentabilidade e responsabilidade social das organizações. Em 2016, a organização divulgou o *GRI Standards*, um compilado de normas (requisitos, recomendações e orientações) globais para relatórios de sustentabilidade que discorre sobre questões diversas de relevância para a elaboração das demonstrações das organizações. Este documento substitui a versão anterior conhecida como GRI-G4, divulgada em maio de 2013. Dentre outros fatores, a nova versão estabelece os “Princípios do Relato”, elementos essenciais que fundamentam a concepção do relatório e são elencados da forma como está detalhada na Tabela 1, apresentada a seguir.

Tabela 1 - Princípios do Relato segundo as Normas GRI

Princípios para definição do conteúdo do relatório	Princípios para definição da qualidade do relatório
Inclusão dos Stakeholders	Exatidão
Contexto da Sustentabilidade	Equilíbrio
Materialidade	Clareza
Completude	Comparabilidade
	Confiabilidade
	Tempestividade

Fonte: GRI (2016a, p. 7)

Tais princípios são revisitados de forma não exaustiva nesta pesquisa.

2.3.2.1 Normas em Gênero e Raça

A Norma 405 fala sobre “Diversidade e Igualdade de Oportunidades” e é a equivalente da norma G4-LA12 na versão anterior. As informações divulgadas para atender a essa norma são o principal objeto de estudo dessa pesquisa nos relatórios bancários. Assim, nas normas GRI, esta sessão tem a seguinte descrição em seus requisitos, isto é, instruções obrigatórias:

A organização relatora deverá relatar as seguintes informações:

a. Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização em cada uma das seguintes categorias de diversidade:

- i. Gênero;
 - ii. Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, acima de 50 anos;
 - iii. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (tais como minorias ou grupos vulneráveis).
- b. Percentual de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade:
- i. Gênero;
 - ii. Faixa etária: abaixo de 30 anos, de 30 a 50 anos, acima de 50 anos;
 - iii. Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (tais como minorias ou grupos vulneráveis).

(GRI, 2016c, p. 6)

É importante ressaltar que a norma é clara em sua preocupação com a diversidade de gênero. Porém, em critério de raça, não há a mesma particularização. Contudo, as informações relacionadas à raça podem ser tratadas como “Outros indicadores de diversidade”, ainda que com uma condição de relevância.

Outras normas do GRI Standards que se encaixam nos aspectos de divulgação em gênero na organização são as Normas 102-8 (Informações sobre empregados e outros trabalhadores) e 102-22 (Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês), que estão presentes na sessão de Conteúdos Gerais (GRI, 2016b). Eles ditam, respectivamente, que a organização relatora deverá relatar o número total de empregados por contrato de trabalho (permanentes e temporários) e composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês, ambos por gênero.

A Norma 406, que trata de “Não Discriminação”, com o código G4-HR3 na versão anterior, também adensa os conteúdos relacionados a gênero e raça, já que determina que:

A organização relatora deverá incluir casos de discriminação com base em raça, cor, gênero, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, conforme definidos pela OIT, ou outras formas relevantes de discriminação envolvendo *stakeholders* internos e/ou externos em todas as atividades da organização no período coberto pelo relatório.

(GRI, 2016d, p. 6)

Entretanto, seguindo o escopo dos objetivos dessa pesquisa, análises que dizem respeito a essa norma não serão realizadas.

3. Procedimentos Metodológicos

O grupo de análise utilizado neste trabalho compreende os seis maiores bancos em termos de participação de mercado no estoque de crédito de pessoas físicas e jurídicas em atuação no Brasil, segundo o Relatório de Economia Bancária 2019 (Banco Central do Brasil, 2020). Seguindo esse critério, foram selecionados para compor o grupo de análise: Banco Bradesco; Banco do Brasil; Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES); Banco Santander; Caixa Econômica Federal; e Itaú Unibanco Holding.

Seguindo esse critério, foram recuperados os 39 documentos que se referem ao período compreendido de 2015 a 2019, a partir das plataformas de relacionamento com investidores de cada organização, em todos seus formatos.

Em cada relatório foram resgatados os números absolutos ou percentagens de funcionários discriminados por gênero e raça perante o corpo funcional total da organização. Destaca-se o fato de que foram computados os números que as empresas consideraram como corpo de funcionários total, pois houve particularidades em cada uma das organizações no que

concerne à constituição do corpo de funcionários/colaboradores. O Santander, por exemplo, considera somente funcionários efetivos, ou seja, não considera terceirizados, estagiários e aprendizes; já o Itaú considera aprendizes e estagiários como parte do quadro da empresa. Essas diferenças dificultam a comparabilidade entre as instituições.

Os números totais de funcionários adotados devem ser levados também em consideração para a correta percepção das informações desta pesquisa. O BNDES considerou cerca de 2.700 funcionários por ano; o Santander cerca de 48.000 funcionários; Banco do Brasil e Bradesco por volta de 100.000; e Caixa e Itaú por volta de 90.000 por ano.

Como foi sugerido pela norma GRI 405 (2016c, p. 6), os relatórios apresentaram indicadores percentuais discriminados também em faixa etária e por nível funcional. No entanto, tais níveis de informações não serão compilados nesta pesquisa, haja vista os níveis funcionais não estarem separados de maneira que permitam um encadeamento ou analogia confiáveis entre as organizações e por não estarem dentro dos objetivos principais da pesquisa.

Outra preocupação durante a coleta foi capturar os termos utilizados para descrever e endereçar gênero (por exemplo: mulher, homem, feminino, masculino...) e raça (por exemplo: cor, etnia, preta, negra, pardo, amarelo...). Ressalta-se que foram contabilizados os termos que se encontravam junto aos dados numéricos coletados para a pesquisa. Demais termos que designavam gênero e raça em outras categorias e partes do relato, que não a de indicadores numéricos de diversidade, não foram compilados.

4. Análise crítica da divulgação e conteúdo dos relatórios

4.1 Divulgação geral

4.1.1 Nomenclatura, formato e meio de divulgação geral dos relatórios

As Tabelas 2 e 3 detalham os títulos dos relatórios e documentos em texto disponibilizados no período pelas organizações e os formatos em que foram disponibilizados (documento textual, plataforma online interativa, vídeo e áudio).

Tabela 2 - Relatórios e documentos em texto disponibilizados pelas organizações de 2015 a 2019

Organização	Ano				
	2015	2016	2017	2018	2019
Bradesco	Relatório Integrado	Relatório Integrado	Relatório Integrado (resumo)	Relatório Integrado Relatório Integrado Complementar	Relatório Integrado Relatório Integrado Complementar
Banco do Brasil	Relatório Anual	Relatório Anual	Relatório Anual	Relatório Anual	Relatório Anual
BNDES	Relatório Anual	Relatório Anual	Relatório Anual Integrado	Relatório Anual Integrado	Relatório Anual Integrado
Santander	Relatório Anual	Relatório Anual	Relatório Anual	Relatório Anual Caderno de Indicadores	Relatório Anual Caderno de Indicadores

Caixa	Relatório de Sustentabilidade	Relatório de Sustentabilidade	Relatório de Sustentabilidade	Relatório de Sustentabilidade	Relatório de Sustentabilidade
Itaú	Relato Integrado	Relato Integrado	Relato Integrado	Relatório de Sustentabilidade	Relatório Anual Integrado
	Relatório Anual Consolidado	Relatório Anual Consolidado	Relatório Anual Consolidado	Relatório Anual Integrado	Informações Adicionais ASG

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 3 - Formatos nos quais os relatórios estão disponíveis de 2015 a 2019

Formato	Organização	Ano				
		2015	2016	2017	2018	2019
Documento textual	Bradesco	✓	✓	✓*	✓	✓
	Banco do Brasil	✓	✓	✓	✓	✓
	BNDES	✓	✓	✓	✓	✓
	Santander	✓	✓	✓	✓	✓
	Caixa	✓	✓	✓	✓	✓
	Itaú	✓	✓	✓	✓	✓
Plataforma online interativa	Bradesco	✓	✓	✓	-	-
	Banco do Brasil	✓	✓	✓	✓	-
	BNDES	✓	✓	✓	✓	✓
	Itaú	-	-	-	✓	-
Áudio	Caixa	✓	✓	✓	✓	-
	Itaú	-	-	-	✓	✓
Vídeo	BNDES	-	-	-	✓	-

Nota. *Bradesco disponibilizou em 2017 o documento textual em versão resumida.

Fonte: Dados da pesquisa.

4.1.2 Resultados e discussões sobre a divulgação geral

Uma característica imprescindível nas demonstrações financeiras é a clara conexão entre a nomenclatura que recebem e o conteúdo sobre quais discorrem. Balanço Patrimonial, Demonstração de Resultado do Exercício, Demonstração dos Fluxos de Caixa, entre outros, são exemplos de documentos contábeis que possuem fácil identificação e rastreabilidade. Tais características, porém, não foram compartilhadas com o Relato Integrado.

Ao realizar a coleta de dados nas organizações, por meio da plataforma *online* de Relação com Investidores dos bancos, constatou-se que não há uma padronização na nomenclatura dada aos relatos. Na Tabela 2, é possível observar que além de nomenclaturas diferentes entre os bancos, há nomenclaturas diferentes dentro da mesma organização, como é o caso do Itaú e do BNDES. O acesso à informação se complica ainda mais quando é disponibilizado mais de um tipo de documento com referência a um mesmo ano.

Além disso, a diagramação de cada *site* levou a caminhos virtuais diversos para a obtenção da compilação anual dos relatórios. A Caixa foi o banco que apresentou o caminho mais complexo de acesso a todos os relatórios, levando em consideração a maior quantidade de cliques despendidos e a maior necessidade de exploração do corpo das páginas virtuais. Os outros cinco bancos apresentaram caminhos de acesso semelhantes e intuitivos, com o link para os relatórios no menu principal do site ou na página principal.

Com exceção do Bradesco em 2017, todos os bancos apresentaram a integralidade das informações do relatório por meio de documento escrito. É importante destacar a iniciativa de algumas instituições em apresentarem outros meios de comunicação das informações.



Figura 1 - Plataforma interativa do Banco do Brasil

Fonte: Banco do Brasil (2019).

As plataformas interativas, como a da Figura 1, com *design* gráfico harmônico e itens animados nos *sites* oficiais ou em *sites* de terceiros mostraram-se o segundo maior meio de comunicação utilizado pelos bancos. Contudo, como mostra a Tabela 3, com exceção do BNDES, tais meios não foram adotados de forma constante nos últimos cinco anos.

A acessibilidade praticada pela inclusão de áudios, por parte da Caixa em 2015, 2016, 2017 e 2018, e pelo Itaú, em 2018 e 2019, foi um diferencial positivo na divulgação dos relatórios e evidencia também um empenho na concretização da Agenda 2030 de inclusão social, sumarizada na ODS 10 “Redução das Desigualdades” (Organização das Nações Unidas [ONU], 2015). Já a possibilidade da entrega do relatório em vídeo, ainda que de forma sintética, trazida pelo BNDES em 2018 mostra uma adequação à realidade contemporânea da Comunicação, que dispõe de diversas opções de meios digitais e formas de interação com os *stakeholders*.

4.2 Divulgação relacionada a Gênero

4.2.1 Termos utilizados para tratar Gênero

Evidencia-se na Tabela 4 que o conceito de gênero binário é compartilhado por todas as organizações. Apenas o Bradesco em 2016 e o BNDES de 2016 a 2019 utilizaram os conceitos de gênero e sexo como sinônimos. Em todos os relatórios, outras concepções de gênero, que não as binárias, não foram levantadas nos indicadores de diversidade.

Tabela 4 - Termos utilizados para endereçar gênero e apontar seus números de 2015 a 2019

Termo	Organização					
	Bradesco	Banco do Brasil	BNDES	Santander	Caixa	Itaú
Geral	Gênero e Sexo	Gênero	Gênero e Sexo	Gênero	Gênero	Gênero
Específico	Feminino/ Masculino	Feminino/ Masculino	Feminino/ Masculino	Feminino/ Masculino	Feminino/ Masculino	Feminino/ Masculino
	Mulher/Homem	Mulher/Homem		Mulher/Homem	Mulher/Homem	Mulher/Homem

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2.2 Números divulgados nos indicadores de diversidade de gênero

Na Tabela 5, são reproduzidos os percentuais de mulheres, dado o conceito de gênero compartilhado por todas as organizações, em cada um dos bancos, para o período de estudo.

Tabela 5 - Percentuais (%) de mulheres do corpo funcional total das organizações comparados aos da população brasileira de 14 anos ou mais de idade, de 2015 a 2019

	Ano				
	2015	2016	2017	2018	2019
População de 14 anos ou mais de idade	52,22%	52,20%	52,39%	52,43%	52,58%
Bradesco	50,29%	51,38%	50,70%	50,50%	50,27%
Banco do Brasil	41,56%	41,29%	41,39%	41,54%	41,98%
BNDES	36,00%	35,00%	35,00%	35,00%	35,00%
Santander	59,31%	58,88%	58,72%	57,42%	57,00%
Caixa	45,16%	45,13%	44,77%	44,76%	44,46%
Itaú	59,63%	59,97%	59,73%	59,11%	58,48%

Fonte: IBGE (2020a) e dados da pesquisa.

Na Tabela 5, é possível observar que o percentual de mulheres nas organizações apresentou a mesma tendência nos últimos cinco anos, com variações negativas que não ultrapassam três pontos percentuais. Dentro da perspectiva binária, os bancos com as maiores participações de mulheres, e que também conseguiram superar a média populacional, foram o Santander e o Itaú, apresentando uma tendência a compor de 57% a 59% do corpo de funcionários por elas. O BNDES, por outro lado, é a instituição com o menor percentual de mulheres da amostra analisada, com 35% somente.

4.2.3 Resultados e discussões sobre os termos e representatividade de Gênero

Os termos utilizados para designar gênero nos relatórios seguem uma designação binária, apresentada pela dicotomia entre o feminino e o masculino e entre a mulher e o homem. O fato do BNDES e do Bradesco terem utilizado gênero e sexo como sinônimos na história recente evidencia a permanência do determinismo biológico na sociedade.

Os termos binários, como é mostrado na pesquisa de Butler (1988/2018), são incapazes de representar a complexidade das relações de gênero na sociedade. Em parte porque não reconhece os indivíduos “desviantes” que fogem ao padrão hegemônico cis-heteronormativo, como os transgêneros que, especialmente no caso do Brasil, constituem grupos de elevada vulnerabilidade. Este último exemplo por si só evidencia a insuficiência da abordagem binária em atender à norma GRI 405 de Diversidade e Igualdade de Oportunidades, em dois de seus itens essenciais: gênero e outros indicadores de diversidade (minorias e grupos vulneráveis).

Ainda que nos indicadores de diversidade nenhum banco tenha divulgado representatividade dos integrantes da comunidade LGBTQIA+, houve bancos que reconheceram a comunidade em outras partes do relato, por meio da divulgação de ações de conscientização ou declarações de apoio à diversidade. Vale ressaltar que Banco do Brasil e

BNDES não fizeram menção à comunidade nos últimos cinco anos e os outros bancos quando mencionaram, mencionaram de maneira bastante tímida, breve. Os relatos do Itaú de 2018 e 2019, entretanto, conseguiram discorrer de maneira menos superficial sobre o tema, indicando que a comunidade está alcançando maior visibilidade.

O combate ao sexismo — discriminação baseada em gênero ou sexo — é pauta principal na luta pela isonomia de direitos e igualdade social, é por meio dele que a violência, o assédio sexual e moral encontram motivos para se instalarem na sociedade, porém, de forma particular, na vida das mulheres e da comunidade LGBTQIA+. Mesmo com todas as críticas, o uso da perspectiva binária se mostra proveitoso ao interpretar e capturar uma parcela expressiva daqueles prejudicados por esse manifesto problema social, parcela esta que abrange as mulheres.

As mulheres são maioria entre as vítimas de assédio no ambiente de trabalho (ILO, 2017) e a *International Labour Organization* (ILO) formulou uma resposta para esta questão em sua 108ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2019. Com 439 votos a favor, adotou-se a Convenção de número 190 sobre Violência e Assédio, que tem como objetivo combater esses dois problemas no mundo do trabalho (ILO, 2019). Inclusive, o setor bancário brasileiro tem especial envolvimento com essa questão, quando ainda em 2011, nove importantes bancos, quatro dos quais se encontram nesta pesquisa (Bradesco, Caixa, Itaú e Santander), adotaram voluntariamente o então novo “Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho”, presente na convenção coletiva de trabalho do setor, que visava o respeito à diversidade e estabelecia regras e mecanismos de combate ao assédio (ILO, 2017, p. 87).

4.3 Divulgação relacionada à Raça

4.3.1 Termos utilizados para tratar Raça

Na Tabela 6, é possível ver que Bradesco, BNDES e Caixa apresentaram os mesmos termos específicos para apresentar os números em diversidade. Mesmo assim, não foi possível fazer uma comparação direta entre os três, isto porque o Bradesco e BNDES apresentaram entendimentos dos termos negro, preto e pardo dissonantes em relação ao que foi estabelecido na fundamentação teórica desta pesquisa, pelo IBGE e pelo Estatuto da Igualdade Racial. Estas diferenças ficam evidentes nas Tabelas 8, 10 e 11.

O Itaú foi o único que nos últimos cinco anos não abordou outras raças em suas divulgações, além da negra.

Tabela 6 - Termos utilizados para apontar números de raça em “Outros indicadores de diversidade” de 2015 a 2019

Termo	Organização					
	Bradesco	Banco do Brasil	BNDES	Santander	Caixa	Itaú
Afrodescendente	-	-	-	-	-	✓
Negra (o)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Preta (o)	✓	✓	✓	-	✓	-
Parda (o)	✓	✓	✓	-	✓	-
Indígena	✓	✓	✓	✓	✓	-
Amarela (o)	✓	-	✓	-	✓	-
Asiática (o)	-	-	-	✓	-	-
Branca (o)	✓	-	✓	✓	✓	-

Outra (o)/ Não informada (o)	✓	-	✓	✓	✓	-
---------------------------------	---	---	---	---	---	---

Nota. Os termos citados incluem suas flexões gramaticais de número (plural).

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 7 mostra como os bancos utilizam os termos gerais para endereçar as questões de raça.

Tabela 7 - Termos gerais utilizados para endereçar raça a “Outros indicadores de diversidade” de 2015 a 2019

Organização					
Bradesco	Banco do Brasil	BNDES	Santander	Caixa	Itaú
Grupos minoritários Raça Cor	Grupos minoritários Raça Etnia	Raça	Etnia	Raça Cor	Minorias

Fonte: Dados da pesquisa.

4.3.2 Números divulgados nos indicadores de diversidade de raça

As Tabelas 8, 9, 10, 11, 12 e 13 detalham os percentuais de diversidade de raça para cada uma das instituições, no período de estudo. Os percentuais apresentados foram diretamente fornecidos pelas organizações bancárias ou foram calculados por meio do cálculo da frequência relativa de funcionários, valendo-se da frequência absoluta fornecida. Cada informação anual relaciona-se com o relatório do ano correspondente. Houve situações em que publicações posteriores alteravam ou adicionavam dados a anos anteriores, tais modificações não foram consideradas na construção das Tabelas de 8, 9, 10, 11, 12 e 13.

Em 2015, o Santander não apresentou informações ou dados relacionados à diversidade de etnia e, em 2017, apresentou percentuais de etnia discriminados por níveis funcionais somente, o que impossibilitou a colocação de um percentual geral seguro de todas as etnias, exceto a negra, que teve sua percentagem geral destacada em outras partes do relatório. Em 2018 e 2019, os percentuais fornecidos pelo Bradesco totalizam 100,3% e 99,90%, respectivamente, porém mesmo estando equivocados constam na tabela, tal como foi divulgado.

Em 2017, o percentual de 21,64 e de 22 apresentado pelo Itaú descrevem o mesmo grupo, a colocação na tabela de ambos os números justifica-se pela diferente nomenclatura utilizada (negro e afrodescendente). Na Tabela 13, em 2017 e 2019, a Caixa também apresentou duas formas de contabilizar um mesmo grupo, sendo pretos e pardos separados e depois unidos na percentagem de negros.

Tabela 8 - Percentual (%) de diversidade de raça perante o corpo funcional total: Bradesco

Termo	Ano				
	2015	2016	2017	2018	2019
Negros (pardos+pretos)	24,32
Negra	...	3,10	24,50	25,40	...
Preta	26,40
Parda	...	20,00
Indígena	...	0,20	0,20	0,10	0,20
Amarela	...	1,60	1,50	1,50	1,50

Tabela 9 - Percentual (%) de diversidade de raça perante o corpo funcional total: Santander

Termo	Ano				
	2015	2016	2017	2018	2019
Negro	...	19,63	21,30	21,25	24,20
Indígena	...	0,18	...	0,15	0,20
Asiático	...	2,51	...	2,60	2,50
Branco	...	76,41	...	75,50	72,80
Outros	...	1,27	...	0,50	0,40

Fonte: Dados da pesquisa.

Branca	...	75,10	73,80	72,90	71,80
Não informada	0,40	...

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 10 - Percentual (%) de diversidade de raça perante o corpo funcional total: BNDES

Termo	Ano				
	2015	2016	2017	2018	2019
Negra	...	1,00
Preta	2,00	...	1,67	1,64	1,66
Parda	13,00	13,00	13,12	13,13	13,08
Indígena	0,00	0,00	0,22	0,22	0,23
Amarela	1,00	2,00	0,98	1,00	0,94
Branca	81,00	81,00	81,05	81,00	81,07
Não informada	3,00	3,00	2,96	3,01	3,02

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 12 - Percentual (%) de diversidade de raça perante o corpo funcional total: Itaú

Termo	Ano				
	2015	2016	2017	2018	2019
Negro	19,96	20,62	21,64	22,03	22,88
Afrodescendente	22

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 11 - Percentual (%) de diversidade de raça perante o corpo funcional total: Caixa

Termo	Ano				
	2015	2016	2017	2018	2019
Negra	23,03	23,25	23,89	...	25,07
Preta	3,18	3,27	3,41
Parda	20,71	21,08	21,66
Indígena	0,24	...	0,23	0,22	0,23
Amarela	3,23	...	3,13	3,12	3,06
Branca	73,50	...	72,75	72,29	71,63
Não informada	0,00	...	0,00	0,02	0,01

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 13 - Percentual (%) de diversidade de raça perante o corpo funcional total: Banco do Brasil

Termo	Ano				
	2015	2016	2017	2018	2019
Preta	2,60	2,79	2,81	2,88	2,95
Parda	19,10	19,62	19,83	20,02	20,22
Indígena	0,20	0,21	0,20	0,18	0,18

Fonte: Dados da pesquisa.

Em se tratando de raça, a negra é a única que teve seus números divulgados ou passíveis de interpretação em todas as organizações. Assim, seguindo o que foi dito pelo Estatuto da Igualdade Racial (Brasil, 2010) e adequando-se à realidade na qual nem todos os bancos apresentaram os números de pretos e pardos, adaptou-se os dados para transmitirem somente as percentagens de negros, compilados na Tabela 14.

Tabela 14 - Percentuais (%) de negros do corpo funcional total das organizações comparados aos da população brasileira de 14 anos ou mais de idade, de 2015 a 2019

	Ano				
	2015	2016	2017	2018	2019
População de 14 anos ou mais de idade	53,31%	54,69%	55,37%	55,60%	56,32%
Bradesco	24,32%	23,10%	24,50%	25,40%	26,40%
Banco do Brasil	21,70%	22,41%	22,64%	22,90%	23,17%
BNDES	15,00%	14,00%	14,79%	14,77%	14,74%
Santander	...	19,63%	21,30%	21,25%	24,20%
Caixa	23,03%	23,25%	23,89%	24,35%	25,07%
Itaú	19,96%	20,62%	21,64%	22,03%	22,88%

Fonte: IBGE (2020b) e dados da pesquisa.

4.3.3 Resultados e discussões sobre os termos e representatividade de Raça

Os termos utilizados para designar raça não foram constantes entre e dentro das organizações e a quantidade de tópicos abordados também não foi a mesma. Mesmo que a incompatibilidade dos termos gerais fosse relevada, os termos específicos e a inconstância nos seus usos tornaram a análise comparativa um processo moroso.

Para viabilizar uma comparação frente à composição da população brasileira, tal como foi feito em gênero, algumas adaptações e induções foram necessárias. Utilizou-se da definição apresentada pelo Estatuto da Igualdade Racial (Brasil, 2010) para definir negro e a partir dela construiu-se a Tabela 14. Valendo-se desse mesmo estatuto e observando a tendência dos números apresentados, o Bradesco foi o banco que apresentou a maior variedade de interpretações nos últimos cinco anos, utilizou o termo negro como a união de pretos e pardos, em 2015, 2017 e 2018; o termo negro como sinônimo de preto somente, em 2016; e o termo preto como a união de pretos e pardos, em 2019. Ainda assim, o Bradesco foi o banco que apresentou o maior percentual anual de negros, chegando a 26,40%, em 2019.

A Tabela 14 mostra a elevada discrepância nas composições de raça dos bancos e da população brasileira. No Brasil, os negros, constituídos por pretos e pardos, representam mais de 50% população da população em idade de trabalhar, porém nas organizações analisadas representam menos de 27% do corpo de funcionários. O BNDES foi o banco que apresentou o menor percentual durante os anos, não ultrapassando 15% de representatividade.

As variações das percentagens de negros no período de 2015 a 2019, ainda que crescentes, não são suficientes para sustentar a ideia de que de fato houve um crescimento efetivo nos últimos cinco anos na representatividade de negros nas organizações levantadas neste estudo. Essa percepção orienta-se em parte pela situação na qual as variações percentuais de negros em cinco dos seis bancos não conseguiram ultrapassar a variação populacional do mesmo grupo mostrada pelo IBGE, quando se observa a diferença entre o ano de 2015 e 2019. O Santander foi a única organização que a variação positiva do período conseguiu superar a variação apresentada pelo IBGE (2020b), o que pode ser um indício da adoção de medidas mais consistentes na agenda de diversidade e igualdade de oportunidades. Tais conclusões, porém, carecem de mais dados e análises mais densas.

Levando em consideração a diferenciação citada anteriormente por Nogueira (2007), a ideia de unir pretos e pardos em um mesmo grupo (negros) para relatar a diversidade poderia ser entendida como uma sintetização falha nas organizações. Isto porque permite um direcionamento demasiadamente superficial para suas medidas internas antirracistas, ao possibilitar que os traços do preconceito de marca possam ser escondidos ao compor um grupo homogêneo de negros.

Ao observar a distribuição de pretos e pardos nas organizações, naquelas que divulgaram tais dados, colheu-se informações que podem ajudar a embasar a concepção apresentada por Nogueira (2007). A baixa representatividade de negros nos bancos citados é um fato, mas há de se destacar que a proporção dessa redução foi diferente para pretos e pardos. Em todas as organizações que apresentaram os números desses dois grupos, os pretos apresentaram desigualdades anuais maiores do que os pardos quando comparados à distribuição na população brasileira levantada no ano correspondente. Atestar um preterimento dos pretos por parte das organizações ou um tipo específico de racismo velado com base nesse dado seria leviano, mas pode ser um argumento para a realização de um estudo aprofundado sobre as diferentes formas que o racismo impregna as organizações de trabalho e a melhor forma de relatar negros.

Se mesmo diante de uma população majoritariamente negra, a representatividade do povo negro mostra-se um grande desafio, a questão do povo indígena, minoria em todos os sentidos, mostra-se um desafio ainda mais distante de ser tratado pelas organizações. E o fato de o Itaú não considerar indígenas em suas divulgações de números de diversidade soma a

essa percepção. Compreender a melhor forma de lidar com a questão indígena nas organizações é uma tarefa complexa, especialmente no Brasil, onde estima-se que exista apenas 818 mil indígenas, dos quais 503 mil encontram-se em áreas rurais (IBGE, 2012). A leitura de representatividade vai depender menos de quantos representantes há no corpo funcional e mais de como a entidade reconhece a existência e resistência desses povos na sociedade.

Por fim, a Interseccionalidade de gênero e raça só foi explorada nos relatos da Caixa, que apresentou seus indicadores de forma conjunta, como mostra a Figura 2.

Raça/Cor	Abaixo de 30 anos			De 30 a 50 anos			Acima de 50 anos			TOTAL		
	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	Total
Amarela	34	40	74	976	790	1.766	351	385	736	1.361	1.215	2.576
Branca	913	1.352	2.265	20.570	20.997	41.567	5.965	10.418	16.383	27.448	32.767	60.215
Indígena	1	5	6	54	91	145	14	26	40	69	122	191
Parda	467	699	1.166	5.881	7.735	13.616	992	2.433	3.425	7.340	10.867	18.207
Preta	67	132	199	968	1.269	2.237	114	315	429	1.149	1.716	2.865
Não informada	0	0	0	0	0	0	6	6	12	6	6	12
	1.482	2.228	-	28.449	30.882	-	7.442	13.583	-	37.373	46.693	-
TOTAL		3.710			59.331			21.025			84.066	
		4,41%			70,58%			25,01%			-	

Figura 2 - Empregados por Gênero, Raça e Faixa Etária da Caixa em 2019

Fonte: Caixa Econômica Federal (2020, p. 51)

A qualidade da informação apresentada neste modelo interseccional é fundamental para o estudo e verificação das desigualdades, pois considera a interdependência das relações de poder envolvendo as categorias sociais, tais como raça, gênero, classe e idade, e as suas implicações em grupos específicos.

A identificação da mulher negra no mercado de trabalho é uma importante contribuição exemplo dessa abordagem e merece destaque. A especificidade das desvantagens sociais que recaem sobre elas diferem daquelas apresentadas por mulheres brancas ou homens negros, entretanto, em análises não interseccionais de gênero e raça, elas são ocultadas em categorias macro-homogêneas.

5. Considerações Finais

O objetivo desta pesquisa foi analisar a qualidade dos relatos e relatórios disponibilizados pelos bancos, em conteúdos relacionados ao capital humano, especificamente naquilo que discorria sobre a diversidade de gênero e raça das organizações. De forma a se realizar uma análise integral e pertinente, optou-se por dividir a análise em dois aspectos: divulgação geral e conteúdo. Enquanto o primeiro permeia questões gerais de nomenclatura, formato e meio de disponibilização do material, o segundo analisa a terminologia e os indicadores de gênero e raça.

O primeiro resultado encontrado pela análise da divulgação é a divergência nos títulos dos relatórios e documentos disponibilizados entre e dentro das organizações, seguido da predominância de formatos textuais. O princípio qualitativo de Clareza (GRI, 2016a) diz que a organização deverá disponibilizar as informações de uma forma compreensível e acessível aos *stakeholders* usuários das informações, mas a utilização de títulos diversos e mais de um tipo de documento torna árduo o processo de busca informacional.

A análise de conteúdo mostrou que a teoria de gênero utilizada pelos seis bancos para endereçar diversidade de gênero é binária, caracterizada pela dicotomia mulher vs homem ou feminino vs masculino, visão que impossibilita o reconhecimento das pessoas que podem não se identificar com estes termos, pessoas estas que constituem grupo de vulnerabilidade e que são acolhidas pela comunidade LGBTQIA+. A utilização somente da abordagem binária para relatar diversidade de gênero demonstra insuficiência em atender, especialmente, o princípio de Inclusão de Stakeholders (GRI, 2016a, p. 8), que diz que a organização deverá identificar seus *stakeholders*, isto é, os grupos que são significativamente afetados pela atividade da mesma, e explicar como atendeu a seus interesses razoáveis e expectativas.

Ao endereçar diversidade de raça não houve a mesma correspondência entre as organizações, cada banco valeu-se de uma abordagem própria que acabou por inviabilizar uma comparação imediata e segura de representatividade. A única raça que pôde ser resgatada em todos os bancos foi a negra, porém por meio de induções e adaptações dos dados fornecidos, um processo resultante, em parte, da diferença entre os entendimentos de pardo, preto e negro. Além da baixa representatividade de negros nas organizações e das diferenças percentuais entre pretos e pardos quando comparados a distribuição da população brasileira, a questão de como abordar a raça indígena nos relatos surge como um dos desafios da divulgação.

A não consistência nos termos e entendimentos no contexto de raça, assim como a não divulgação de diferentes grupos por algumas organizações, quase que inutiliza as informações para análise de desempenho da organização e comparação com as outras. Assim, a compilação destes resultados elege o princípio qualitativo de Comparabilidade (GRI, 2016a, p. 14) como objeto de concentração dos esforços de melhoria do Relato Integrado em raça.

A adoção da Interseccionalidade na divulgação dos dados de diversidade mostra-se uma importante ferramenta na busca pela Igualdade de Direitos e Oportunidades, na medida em que torna possível a fácil identificação de grupos particulares e viabiliza direcionamento de esforços específicos para cada situação e contexto.

O alcance formal deste estudo é limitado ao setor da economia e ao recorte amostral de organizações escolhido. Fatores limitantes específicos levantados foram o tamanho e critério de composição do corpo de funcionários, que se diferenciam pelos tipos de relação contratual de trabalho considerados no total. Há de se considerar também as limitações amostrais dos dados colhidos pelo IBGE em suas pesquisas populacionais. Contudo, o ensejo dessa pesquisa é apontar características relevantes e pertinentes ao Relato Integrado, em Capital Humano, assim como apresentar discussões que podem ser transportadas para todas organizações que constroem relatos anuais.

Para estudos futuros, propõe-se análises qualitativas e quantitativas que englobem mais setores da economia, mais organizações e grupos que desempenham papéis de igualmente importância na sociedade, e mais indicadores que não foram abordados, mas que também discutem diversidade, como percentual de gênero e raça nos cargos de liderança e governança corporativa; casos de discriminação e tratativas; rotatividade de cargos, entre outros.

A Contabilidade pode liderar as discussões sobre Relato Integrado, buscando a colaboração de outros campos da ciência, como a Antropologia, a Sociologia, o Direito e a Comunicação, nos assuntos nos quais não possui domínio para discorrer. Isso permitirá que o referencial teórico e normativo seja adaptado à realidade de cada país, tornando os materiais mais comparáveis sob perspectivas internas e externas à organização. Sobretudo, este esforço conjunto materializa os anseios sociais e ambientais de longo prazo que estão na matriz do Relato Integrado.

¹ Neologismo do termo popular em inglês *greenwashing*, que descreve o processo no qual uma marca transmite uma falsa impressão ou fornece informações enganosas sobre como seus produtos são mais ecologicamente corretos. Neste caso, seria a mesma conduta, porém em vez de virtudes ambientalistas, seriam dissimulações em virtudes ligadas à diversidade social.

Referências

- Banco Central do Brasil. (2020). *Relatório de Economia Bancária 2019*.
<https://www.bcb.gov.br/publicacoes/relatorioeconomiabancaria>
- Banco do Brasil. (2019). *Relatório Anual 2018*.
<https://www45.bb.com.br/rao/ri/ra2018/pt/index.html>
- Brown, J., & Fraser, M. (2006). Approaches and perspectives in social and environmental accounting: An overview of the conceptual landscape. *Business Strategy and the Environment*, 15(2), 103-117. <https://doi.org/10.1002/bse.452>
- Butler, J. (2003). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade* (R. Aguiar, Trans.). Civilização Brasileira. (Trabalho original publicado em 1990).
- Butler, J. (2018). *Os atos performativos e a constituição do gênero: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista* (J. P. Dias, Trans.). Chão da Feira. (Trabalho original publicado em 1988).
- Caixa Econômica Federal. (2020). *Relatório de Sustentabilidade 2019*. <https://www.caixa.gov.br/Downloads/caixa-relatorio-sustentabilidade/relatorio-de-sustentabilidade-caixa-2019.pdf>
- Carneiro, S. (2011). *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil* (1st ed.). Selo Negro.
- Citeli, M. T. (2001). Fazendo diferenças: teorias sobre gênero, corpos e comportamentos. *Estudos feministas*, 9(1), 131-145. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000100007>
- Gelbcke, E. R., Santos, A. Dos, Iudícibus, S. De, & Martins, E. (2018). *Manual de Contabilidade Societária: aplicável a todas as sociedades de acordo com as normas internacionais e do CPC* (3rd ed.). Atlas.
- Global Reporting Initiative. (2016a). *Fundamentos* (Norma GRI 101).
<https://www.globalreporting.org/standards>
- Global Reporting Initiative. (2016b). *Conteúdos Gerais* (Norma GRI 102).
<https://www.globalreporting.org/standards>
- Global Reporting Initiative. (2016c). *Diversidade e Igualdade de Oportunidades* (Norma GRI 405). <https://www.globalreporting.org/standards>
- Global Reporting Initiative. (2016d). *Não Discriminação* (Norma GRI 406). <https://www.globalreporting.org/standards>
- Hines, R. D. (1988). Financial accounting: In communicating reality, we construct reality. *Accounting, Organizations and Society*, 13(3), 251-261.
[https://doi.org/10.1016/0361-3682\(88\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0361-3682(88)90003-7)
- Homero Junior, P. (2019). Pesquisa ou Propaganda? Análise da Literatura Acadêmica Brasileira sobre o Relato Integrado. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 14(1), 18-31.
https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.14550
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2012). *Os indígenas no Censo Demográfico 2010: primeiras considerações com base no quesito cor ou raça*. https://indigenas.ibge.gov.br/images/indigenas/estudos/indigena_censo2010.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil: Notas Técnicas*. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_notas_tecnicas.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020a). *Tabela 4093 - Pessoas de 14 anos ou*

- mais de idade, total, na força de trabalho, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho, e respectivas taxas e níveis, por sexo (4º trimestre de 2015 a 2019).* <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4093>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020b). *Tabela 6402 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, total, na força de trabalho, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho, e respectivas taxas e níveis, por cor ou raça (4º trimestre de 2015 a 2019).* <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6402>
- International Integrated Reporting Council. (2013). *A Estrutura Internacional para Relato Integrado.* <https://integratedreporting.org/resource/international-ir-framework/>
- International Labour Organization. (2017). *Ending violence and harassment against women and men in the world of work.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf
- International Labour Organization. (2019). *Violence and Harassment* (No. 190). https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/WCMS_711570/lang--en/index.htm
- Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. (2010). Institui o Estatuto da Igualdade Racial. *Diário Oficial da União.* http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm
- Nações Unidas no Brasil. (2015). *ODS 10 - Redução das desigualdades.* <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>
- Nogueira, O. (2007). Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. *Tempo Social*, 19(1), 287-308. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015>