

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
PROJETO MULTINSTITUCIONAL UNOESC / UNC / UNIPLAC

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**UMA CONTRIBUIÇÃO AO ESTUDO SOBRE A UTILIZAÇÃO
EFETIVA DO BALANÇO SOCIAL NO PROCESSO DE GESTÃO
EMPRESARIAL EM COMPANHIAS ABERTAS DE SANTA
CATARINA**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em
Administração da Universidade Federal de Santa Catarina
como requisito final à obtenção do título de Mestre em
Administração.

Orientadora: Prof^a. Ilse Maria Beuren, Dr^a

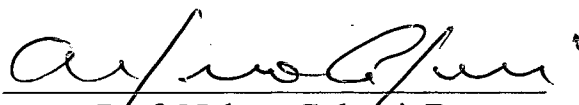
VILSON GRIFANTE

Florianópolis, dezembro de 1999

**UMA CONTRIBUIÇÃO AO ESTUDO SOBRE A UTILIZAÇÃO
EFETIVA DO BALANÇO SOCIAL NO PROCESSO DE GESTÃO
EMPRESARIAL EM COMPANHIAS ABERTAS DE SANTA
CATARINA**


VILSON GRIFANTE

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do Título de Mestre em Administração e aprovada pelo Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.



Prof. Nelson Colossi, Dr.
Coordenador

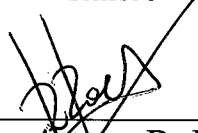
Apresentada junto à Comissão Examinadora integrada pelos professores:



Prof.^a Ilse Maria Beuren, Dra.
Orientadora



Prof. Rolf Hermann Erdmann, Dr.
Membro



Prof. Rudimar Antunes Da Rocha, M.Sc.
Membro

AGRADECIMENTOS

Desejo registrar nesta página a gratidão e estima a todas as pessoas que, de uma forma ou outra, contribuíram para que esta dissertação chegasse ao seu final:

- à minha família, Nelci, Samir e Sabrine pela compreensão e apoio que me dedicaram;
- às empresas e seus profissionais pela atenção e contribuição no desenvolvimento deste estudo;
- à professora Dr^a. Ilse Maria Beuren, pela atenção, dedicação e orientação, bem como pelos conselhos e incentivo que recebi;
- aos professores Dr. Rolf Hermann Erdmann e M.Sc. Rudimar Antunes da Rocha, por aceitarem o convite para fazer parte da Comissão Examinadora desta dissertação;
- ao professor Dr. Nelson Colossi, coordenador do CPGA, por sua ajuda e apoio, como também pela sua determinação em conduzir as atividades de nosso curso de mestrado;
- aos professores do CPGA, pelos ensinamentos transmitidos no decorrer do curso;
- à Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC – Campus de Videira, pelo apoio e incentivo recebidos;
- aos colegas de curso, pela amizade que nos uniu.

SUMÁRIO

INDICE DE QUADROS	V
INDICE DE TABELAS	VI
INDICE DE ANEXOS	VII
RESUMO	VIII
ABSTRACT	IX
1 INTRODUÇÃO.....	1
1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA	1
1.2 O PROBLEMA.....	3
1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA	5
1.4 JUSTIFICATIVA TEÓRICO-PRÁTICA.....	5
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO	8
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	10
2.1 ASPECTOS FUNDAMENTAIS DA GESTÃO ORGANIZACIONAL.....	10
2.1.1 <i>Missão, crenças e valores</i>	11
2.1.2 <i>Aspectos da responsabilidade social</i>	13
2.1.3 <i>A influência do ambiente nas organizações</i>	16
2.1.3.1 <i>Influências do ambiente externo nas organizações</i>	17
2.1.3.2 <i>Influência do ambiente interno nas organizações</i>	19
2.2 BALANÇO SOCIAL – CONCEITO E EVOLUÇÃO.....	20
2.2.1 <i>Bases conceituais da Contabilidade e sua função social</i>	20
2.2.2 <i>Conceito de balanço social</i>	23
2.2.3 <i>Evolução histórica do balanço social</i>	25
2.2.4 <i>O balanço social no Brasil</i>	29
2.3 COMPOSIÇÃO DO BALANÇO SOCIAL	32
2.3.1 <i>Elementos do Balanço</i>	33
2.3.2 <i>Modelos de balanço social</i>	38
2.3.3 <i>Demonstração do valor adicionado</i>	40
2.4 UTILIZAÇÃO E INFLUÊNCIA DO BALANÇO SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES.....	43
2.4.1 <i>A influência da evidenciação do balanço social nas organizações</i>	44
2.4.2 <i>Utilização do balanço social</i>	49
3. METODOLOGIA	53
3.1 PERGUNTAS DE PESQUISA.....	53
3.2 DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA E OPERACIONAL DE TERMOS E VARIÁVEIS	54
3.2.1 <i>Definição constitutiva de termos e variáveis</i>	54
3.2.2 <i>Definição operacional de termos e variáveis</i>	56
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	57
3.4 DELINEAMENTO DA PESQUISA	58
3.5 DADOS	60
3.5.1 <i>Fontes dos dados</i>	60
3.5.2 <i>Coleta dos dados</i>	61

3.5.3 <i>A entrevista</i>	61
3.5.4 <i>Tratamento dos dados</i>	62
3.5.5 <i>Limitações da pesquisa</i>	63
4. FINALIDADES DO ROTEIRO DE ENTREVISTAS	64
5. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	70
5.1 APRESENTAÇÃO DAS EMPRESAS PESQUISADAS.....	70
5.2 PERFIL DOS GESTORES E PROFISSIONAIS DA ÁREA CONTÁBIL.....	72
5.1.1 <i>Perfil dos gestores</i>	72
5.1.1.1 <i>Formação acadêmica dos gestores</i>	72
5.1.1.2 <i>Tempo de serviço dos gestores</i>	74
5.1.1.3 <i>Cargos dos gestores na empresa</i>	74
5.1.2 <i>Perfil dos profissionais da área contábil</i>	75
5.1.2.1 <i>Formação acadêmica dos entrevistados da área contábil</i>	75
5.1.2.2 <i>Tempo de serviço dos profissionais da área contábil</i>	77
5.1.2.3 <i>Cargos dos profissionais da área contábil</i>	77
5.2 ASPECTOS ORGANIZACIONAIS.....	78
5.2.1 <i>Missão, crenças e valores</i>	78
5.2.2 <i>A responsabilidade social das empresas</i>	81
5.2.3 <i>Os ambientes e seus impactos</i>	84
5.3 O BALANÇO SOCIAL.....	87
5.3.1 <i>A implantação do balanço social</i>	87
5.3.2 <i>Finalidades do balanço social</i>	94
5.3.3 <i>Composição do balanço social</i>	96
5.3.4 <i>Estrutura do balanço social</i>	100
5.3.5 <i>Influência e utilização do balanço social na gestão empresarial</i>	103
5.3.5.1 <i>Influência do balanço social na gestão</i>	103
5.3.5.2 <i>A utilização do balanço social na gestão</i>	106
6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	109
6.1 CONCLUSÕES.....	109
6.2 RECOMENDAÇÕES.....	113
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115

ANEXOS

INDICE DE QUADROS

QUADRO 1 - PANORAMA INTERNACIONAL - BALANÇO SOCIAL	29
QUADRO 2 - DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO	42
QUADRO 3 - ITENS DO BS COM VALORES NOS INDICADORES.....	101
QUADRO 4 - ITENS DO BS POR ÁREA COM VALORES NA DVA - DESCRITIVO-QUALITATIVO.....	102

INDICE DE TABELAS

TABELA 1 - FORMAÇÃO ACADÊMICA DOS GESTORES.....	73
TABELA 2 - PÓS-GRADUAÇÃO DOS GESTORES	73
TABELA 3 - TEMPO DE SERVIÇO DOS GESTORES NA EMPRESA.	74
TABELA 4 - CARGO DOS GESTORES NA EMPRESA.....	75
TABELA 5 - FORMAÇÃO ACADÊMICA DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA CONTÁBIL.....	76
TABELA 6 - PÓS-GRADUAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA CONTÁBIL	76
TABELA 7 - TEMPO DE SERVIÇO DOS CONTADORES NA EMPRESA.....	77
TABELA 8 - CARGO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA CONTÁBIL	78
TABELA 9 - PARTICIPAÇÃO DAS ÁREAS NA ELABORAÇÃO DO BS UTILIZADO	89
TABELA 10 - ÁREA RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO BS	90
TABELA 11 - PERCEPÇÃO DO GESTOR SOBRE A OBRIGATORIEDADE DO BS.....	91
TABELA 12 - PERCEPÇÃO DO CONTADOR SOBRE A OBRIGATORIEDADE DO BS	92
TABELA 13 - MEIOS DE PUBLICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO BS	93
TABELA 14 - INCLUSÃO DE DADOS ECONÔMICOS NO BS	97
TABELA 15 - INCLUSÃO DE GASTOS COM RECURSOS HUMANOS NO BS	97
TABELA 16 - INCLUSÃO GASTOS IMPOSTOS, TAXAS, CIDADANIA E MEIO AMBIENTE NO BS	98
TABELA 17 - INCLUSÃO DE INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL NO BS	98
TABELA 18 - INCLUSÃO DE DADOS QUALITATIVOS NO BS	99
TABELA 19 - APRESENTAÇÃO DA DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO NO BS.....	99
TABELA 20 - ÁREAS QUE UTILIZAM O BS.....	106

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 - MODELO DE BALANÇO SOCIAL DESENVOLVIDO PELO INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL - SÃO PAULO - SP.....	141
ANEXO 2 - MODELO DE BALANÇO SOCIAL DESENVOLVIDO PELA ASSOCIAÇÃO CHILENA DE SEGURIDADE E PELA EMPRESA MANUFATURAS DE COBRE SA MADECO	128
ANEXO 3 - MODELO DE BALANÇO SOCIAL DESENVOLVIDO PELA COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS - CVM.....	132
ANEXO 4 - MODELO DE BALANÇO SOCIAL DESENVOLVIDO POR NADIR ANDREOLLA	135
ANEXO 5 - RELAÇÃO DAS COMPANHIAS ABERTAS DE SANTA CATARINA	138
ANEXO 6 - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS.....	140

RESUMO

Após a Segunda Grande Guerra, em vários países têm surgido movimentos sociais clamando por uma melhor distribuição da riqueza e mais qualidade de vida, esperando uma nova relação de capital x trabalho. As empresas foram chamadas a assumir parte da responsabilidade social e da preservação do meio ambiente, que o estado já não fazia mais de forma satisfatória, isoladamente. O clamor não só se limitava a uma nova forma de tratamento, mas também à divulgação de informações sobre o trabalho, condições de higiene e qualidade de vida. Nascia, assim, o balanço social, em plena década de 60. Decorridas quatro décadas, o balanço social ainda não está bem consolidado, embora encontre receptividade por parte de muitas empresas. A divulgação do balanço social decorre de uma visão mais ampla que as empresas têm de valorização do ser humano. Além disso, as exigências de preservação do meio ambiente também passaram a ser alvo de referencia neste demonstrativo. Dentro deste contexto, este estudo de carácter exploratório buscou conhecer a utilização efetiva do balanço social no processo de gestão em companhias abertas de Santa Catarina. A entrevista semi-estruturada foi o instrumento utilizado para a coleta dos dados primários os quais foram tratados pela análise de conteúdo, enquanto os dados secundários, pela análise documental. Nas empresas pesquisadas, o balanço social é concebido como um instrumento que se destina a divulgar informações sobre as ações das empresas no campo social, prioritariamente em relação a seus empregados, como também em relação à comunidade e o meio ambiente.

ABSTRACT

After the Second World War, it has appeared social movements in several countries protesting for a better sharing of the richness and more life quality, waiting for a new relationship between capital and work. The companies were called to take over part of the social responsibility and of the environment preservation, which the state did not do in a satisfactory way, separately. The clamour was about a new treatment way and also about the publishing of information on work, hygienic conditions and life quality. So, the social balance sheet was born, in the open decade of 60. After four decades, the social balance sheet is not well consolidated yet although, it finds receptivity on the part of many companies. The publishing of the social balance sheet occurs from a largest view that the companies have about the human being . Moreover, the requirements for the environment preservation has also been target of reference in that statement. Within this concept, this study of exploring feature tried to know the effective application of the social balance sheet into the management process in the quoted companies in Santa Catarina. The semi-structured interview was the tool used for collecting the primary data which were analysed by the content analysis, while the secondary data were analysed by the documental analysis. In the researched companies, the social balance sheet is conceived as a tool which is destined for publishing information on the company's actions in the social area, mainly with regard to their employees as well as to the community and the environment.

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo serão apresentados o tema do trabalho e a caracterização do problema de pesquisa. Além disso, estão listados os objetivos e exposta a justificativa teórico-empírica. Por último está a estrutura do trabalho.

1.1 Apresentação do tema

Embora a sociedade sempre tenha estado envolvida com mudanças, Drucker¹ afirma que "os anos 90 irão trazer, em cinco áreas importantes, mudanças de amplas consequências, nos ambientes social e econômico: a reciprocidade econômica entre os países, alianças econômicas a nível mundial, reestruturação das empresas, desafios para a gerência e a política internacional". Neste mesmo sentido, Caravantes² afirma que é um momento de "mudanças sob todos os aspectos possíveis e imagináveis: de caráter social, político e econômico".

Ansoff³ diz que a era capitalista, que teve seu grande momento com a revolução industrial, empreendeu uma fase "de produção em massa", oportunizando um forte desenvolvimento e crescimento econômico. Passada essa fase, "o realinhamento das prioridades sociais faz voltar a atenção para os efeitos colaterais negativos do

¹ DRUCKER, Peter. *Administrando o futuro: os anos 90 e a virada do século*. 3.ed. São Paulo: Pioneira, 1992, p.1.

² CARAVANTES, Geraldo R. *Contexto e ética*. Porto Alegre: Pallotti, 1991. p.10.

³ ANSOFF, H. Igor. *A administração estratégica*. São Paulo: Atlas, 1990, p.32.

comportamento pautado pela busca do lucro⁴. É a nova sociedade que aspira à qualidade de vida, justiça social, preservação ambiental, entre outros aspectos.

Estas mudanças se refletem também no campo administrativo. Da administração científica de Taylor, passa-se às escolas de relações humanas, comportamentais, de desenvolvimento organizacional, chegando-se às teorias modernas de abordagem contingencial, administração por objetivos e no momento, a administração estratégica⁵.

A busca pela gestão estratégica ocorre no momento em que "a turbulência ambiental e o poder se configuram como influências primárias face ao comportamento estratégico"⁶.

Drucker⁷, falando dos novos desafios, afirma que "as instituições terão que aprender a basear sua estratégia em conhecimento sobre as tendências de distribuição de renda disponível e acima de tudo, sobre as mudanças dessa distribuição". Diz também que "a empresa deve equilibrar interesses de clientes, funcionários, acionistas e assim por diante".

A partir do atual contexto e considerando as tendências que se desenham, o balanço social aparece como importante demonstrativo das ações sociais e ambientais que as organizações elaboram, além de demonstrar a geração da riqueza.

⁴ ANSOFF, H. Igor. Op. cit., p.36.

⁵ FERREIRA, Ademir A.; REIS, Ana C.F.; PEREIRA, Maria I. **Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias**. São Paulo: Pioneira, 1997. p.7.

⁶ ANSOFF, H. Igor. Op. cit., p.16.

⁷ DRUCKER, Peter. Novos desafios. **HSM Management**, São Paulo, v.2, n.12, p.36-42, jan./fev. 1999, p.40.

Teixeira⁸ explica que "é necessário desenvolver a tomada de consciência dos empresários para que a gestão empresarial integral inclua necessária e obrigatoriamente a sua responsabilidade social".

Segundo Martinez⁹, "com o termo responsabilidade social da empresa se faz referência à atitude da empresa frente às demandas buscadas pela sociedade como consequência das atividades empresariais".

Neste contexto, o balanço social surge como um meio de demonstrar a atitude das empresas frente às demandas sociais, constituindo-se num instrumento de gestão. Entretanto, ainda não se tem bem claro como isto ocorre nas empresas.

1.2 O problema

Segundo Ribeiro e Lisboa¹⁰, "o balanço social é um instrumento de informação da empresa para a sociedade, por meio do qual deve ser explicitada a justificativa de sua existência". É o documento potencial para demonstrar o lado humano e social da empresa.

Para Kroetz¹¹, "o balanço social, antes de ser uma demonstração endereçada à sociedade, é considerado uma ferramenta gerencial".

⁸ TEIXEIRA, Nelson G. Introdução. In: GONÇALVES, Ernesto L. **Balanço social da empresa na América Latina**. São Paulo: Pioneira, 1980. p.II.

⁹ MARTÍNEZ, Jorge S. **El balance social como medio para la informacion y gestion de la empresa**. Madrid, 1981. Tese (Doutorado). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid. p.67.

¹⁰ RIBEIRO, Maisa de S. e LISBOA, Lázaro, P. Balanço social. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v.29, n.115, p.72-81, jan./fev. 1999, p.72.

¹¹ KROETZ, Cesar E.S. Balanço social: uma demonstração da responsabilidade social, ecológica e gestorial das entidades. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v.27, n.113, p.42-51, set./out. 1998, p.48.

Alargando o campo de abrangência, Ferreira¹² afirma que "a abordagem social da contabilidade obriga-se a participar ativamente da pesquisa sobre como informar os eventos realizados pelas organizações e que afetam o meio ambiente".

Délano¹³ diz que "cada vez com mais força as empresas européias e norteamericanas introduzem as variáveis sociais nos seus critérios de gestão e desenvolvimento". É o reconhecimento da importância de tais informações para os processos de gestão, como também o despertar para as obrigações sociais. No entanto, questiona se podemos realmente medir a responsabilidade social.

No processo de gestão empresarial, com a predominância da mensuração quantitativa e da visão muito apegada aos aspectos capitalistas, a elaboração do balanço social aparece com várias limitações e aparentemente desvinculado dos sistemas gerenciais.

Mesmo assim, várias iniciativas de elaboração e divulgação ocorrem no meio empresarial, revelando o reconhecimento e a importância das questões sociais e ambientais para as organizações. No entanto, o balanço social ainda não se constitui num demonstrativo consolidado e amplamente praticado.

Como consequência disso, tem recebido críticas e sugestões quanto à sua forma e finalidade, bem como quanto à sua obrigatoriedade de divulgação pelas empresas.

Diante destas colocações, busca-se investigar o seguinte problema de pesquisa:

¹² FERREIRA, Aracéli, C. de S. Contabilidade de custos para gestão do meio ambiente. *Revista Brasileira de Contabilidade*, Brasília, v.25, n.101, p.72-79, set./out. 1996, p.76.

¹³ DÉLANO, Alfonso S. O balanço social, utopia ou realidade na empresa latino-americana?. In: GONÇALVES, Ernesto L. *Balanço social da empresa na América Latina*. São Paulo: Pioneira, 1980. p.2.

Qual o efetivo uso do balanço social no processo de gestão empresarial em companhias abertas de Santa Catarina, de acordo com a percepção de seus gestores e contadores?

1.3 Objetivos da pesquisa

O objetivo geral deste estudo consiste em verificar a efetiva utilização do balanço social no processo de gestão empresarial em companhias abertas de Santa Catarina, segundo a percepção de seus gestores e contadores.

No que concerne aos objetivos específicos desta dissertação pretende-se:

- apontar aspectos fundamentais da gestão empresarial relacionados à sua responsabilidade social;
- caracterizar os elementos que compõem o balanço social;
- analisar os diferentes modelos de balanço social nas companhias abertas de Santa Catarina; e
- averiguar como o balanço influencia o processo de gestão das empresas.

1.4 Justificativa teórico-prática

A transição da sociedade industrial para uma sociedade do conhecimento, segundo Crawford¹⁴, muda a ênfase do capital físico e financeiro para os recursos humanos.

¹⁴ CRAWFORD, Richard. Na era do capital humano. São Paulo: Atlas, 1994, p.124.

É uma nova realidade que gera uma administração participativa, onde os empregados encontram oportunidades de desenvolvimento e também responsabilidades maiores.

Neste novo contexto, Kanter¹⁵ diz que "é hora de redigir um novo contrato social baseado em novas realidades". Este contrato deveria mostrar às pessoas o que a empresa está disposta a fazer para que elas construam seus futuros.

Ansoff¹⁶, ao observar o momento de transição, percebeu que os anseios e aspirações sociais "se deslocam da quantidade para a qualidade de vida, e que as firmas são chamadas a assumir sua responsabilidade social".

O novo ordenamento dos recursos organizacionais impõe um aprimoramento nos sistemas gerenciais de modo a evidenciar essa realidade. Kanter¹⁷ ressalta que "os sistemas de contabilidade não acompanharam as mudanças necessárias para o uso apenas do capital financeiro para a avaliação da criação do capital humano".

Não obstante, os poucos e emergentes indicadores de valor social são apenas publicados uma vez por ano. Nesta perspectiva está o balanço social, cuja finalidade maior é de evidenciar e tornar público os resultados decorrentes das ações da organização no campo social e do meio ambiente.

Desde seu surgimento, o balanço social tem encontrado receptividade em diversos países como a França, Alemanha, Estados Unidos, Chile e o Brasil. Tem-se constituído num tema de discussão em vários eventos de caráter nacional e internacional.

¹⁵ KANTER, Rosabeth M. Recolocando as pessoas no cerne da organização. In: HESSELBEIN, Frances, et al. **A organização do futuro**. 2.ed. São Paulo: Futura, 1997, p.166.

¹⁶ ANSOFF, H. Igor, Op. cit., p.36.

¹⁷ KANTER, Rosabeth M., Op. cit., p.165.

No entanto, ainda são poucas as divulgações de estudos sobre o balanço social, em relação a sua utilização como instrumento de gestão, bem como de informação para os empregados e a sociedade. Igualmente, são reduzidas as publicações dos demonstrativos contábeis exigidos, por lei que se fazem acompanhar do balanço social.

Diante desta constatação, justifica-se a necessidade de pesquisas sobre o uso do balanço social no processo de gestão empresarial.

Desse modo, sob o aspecto teórico, o presente trabalho intenta contribuir no sentido de demonstrar o entendimento e a finalidade do balanço social, enquanto instrumento de relação das empresas com seus empregados e a sociedade.

Sob o aspecto prático, acredita-se que este estudo pode ser útil para as empresas que não elaboram o balanço social, no sentido de demonstrar a importância que esse tem como instrumento de gestão e informação. Para as empresas pesquisadas, o trabalho pode contribuir no sentido de valorizar a iniciativa das mesmas com relação à elaboração do balanço social.

Assim, o estudo contribui na medida em que se discute os modelos de balanço social praticados e encontrados na literatura, além de apontar sua importância para o uso gerencial.

No aspecto macroeconômico, este estudo pode contribuir com os órgãos públicos, demonstrando que a utilização do balanço social, mais especificamente da demonstração do valor adicionado, pode ser útil para o cálculo da riqueza nacional gerada num determinado período.

1.5 Estrutura do trabalho

A fim de facilitar o entendimento estruturou-se o trabalho em sete capítulos, além da bibliografia e anexos.

O primeiro capítulo contém uma introdução sobre o tema em estudo, no sentido de contextualizar o tema de pesquisa. Na seqüência é apresentado o problema de pesquisa a ser investigado além dos objetivos geral e específico. Em seguida, é evidenciada a justificativa teórica e prática do estudo e a estrutura do trabalho.

O segundo capítulo contém a revisão bibliográfica que fundamenta o estudo, onde se enfatiza os aspectos fundamentais das organizações, relacionados aos valores e a responsabilidade social e ambiental. É abordada também a questão das influências destas nas organizações. Também é feita a descrição do surgimento, evolução e a composição do balanço social. Além disso, é evidenciada sua utilização e influência no processo de gestão empresarial.

No terceiro capítulo está exposta a metodologia utilizada para o estudo. Encontram-se as perguntas e o delineamento da pesquisa. São definidas a população e a amostra, bem como a definição constitutiva e operacional de termos e variáveis. É apresentado o instrumento de coleta dos dados e as técnicas de tratamento, além das limitações da pesquisa.

O quarto capítulo aponta as finalidades do roteiro da entrevista semi-estruturada utilizada na pesquisa. Enquanto o capítulo cinco, apresenta a descrição e análise dos dados coletados. São apresentadas as empresas pesquisadas, o perfil dos gestores e contadores entrevistados, para depois abordar os aspectos organizacionais. Em seguida faz-

se uma descrição sobre implantação, finalidades, composição e estrutura do balanço social. O capítulo culmina na exposição sobre a utilização e influência deste instrumento na gestão das empresas.

Por fim, são apresentadas as conclusões do trabalho, bem como as recomendações para futuras pesquisas sobre o tema.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Neste capítulo são descritos os princípios e valores fundamentais que norteiam as ações da organização e sua responsabilidade social. Adicionalmente são expostos o conceito, a evolução e a composição do balanço social. Por fim, ressalta-se a abordagem e a influência de sua utilização na gestão empresarial.

2.1 Aspectos fundamentais da gestão organizacional

A palavra gestão, de origem grega, conforme Perez Júnior; Pestana; e Franco¹⁸ “significa: gerir, gerência, administração. Administrar é planejar, organizar, dirigir e controlar recursos, visando a atingir determinado objetivo”. Neste sentido, Motta¹⁹ afirma que “é a arte de fazer acontecer”.

A gestão empresarial tem como objeto a organização, que “é um sistema composto de recursos econômicos e financeiros, humanos, materiais e tecnológicos os quais interagem com a sociedade através de variáveis exógenas²⁰”. Ansoff²¹ afirma que “a pedra fundamental da moderna sociedade industrial é um grande número de organizações, cuja principal função é o fornecimento de bens e/ou serviços ao seu ambiente”.

O surgimento de uma organização começa pela concepção de um sistema, o

¹⁸ PEREZ JÚNIOR, José H. PESTANA, Armando O. e FRANCO, Sérgio P.C. **Controladoria de gestão: Teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 1995. p.12.

¹⁹ MOTTA, Fernanco C. da. **Meio ambiente e balanço social**. Boletim do IBRACON no. 228, São Paulo, 1997.

²⁰ PEREZ JÚNIO, José H. PESTANA, Armando O. e FRANCO, Sérgio, P.C. Op. cit. p.28.

²¹ ANSOFF, H. Igor. Op. cit., p.19.

qual “representa os princípios básicos que norteiam uma organização e serve como referencial para orientar os gestores no processo de planejamento, tomada de decisão e controle²²”.

Chiavenato²³ utiliza o termo processo administrativo para identificar as etapas de planejamento, organização, direção e controle.

Independentemente da nomenclatura e desmembramentos adotados todas as etapas consistem em uma seqüência de ações que persegue o mesmo alvo.

2.1.1 Missão, crenças e valores

A missão de uma organização é a expressão de sua razão de ser. Ela traduz a finalidade da organização. É a partir deste marco referencial que são traçadas todas as suas ações.

No entendimento de Stoner e Freeman²⁴, a concepção de um sistema de gestão inicia-se pela formalização do grande objetivo, “que justifica a existência da organização”.

Segundo Perez Júnior, Pestana e Franco²⁵, isto pressupõe a existência de um conjunto de valores e crenças de seus proprietários e da própria sociedade. Explicam que, no mundo atual, considerações do meio ambiente, de qualidade, de ética no relacionamento com clientes e fornecedores, de respeito aos funcionários e de responsabilidade para com a

²² PEREZ JÚNIOR, José H., PESTANA, Armando O. e FRANCO, Sérgio P. C. Op. cit., p.12.

²³ CHIAVENATO, Idalberto. *Administração nos novos tempos*. São Paulo: Makron Books, 1999, p.15.

²⁴ STONER, James A. F. e FREEMAN, R. Edward. *Administração*. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1995, p. 138.

²⁵ PEREZ JÚNIOR, José H., PESTANA, Armando O. e FRANCO, Sérgio P.C. Op. cit., p.13.

comunidade e com os órgãos públicos estão presentes em todas as decisões. Assim, o grande objetivo das organizações é uma consequência dos valores, crenças, cultura e competências.

No processo de planejamento, a missão, valores e princípios vão se refletindo no estabelecimento dos objetivos. Neste sentido, Stoner e Freeman²⁶ afirmam que “a formação dos objetivos implica rever e compreender a missão da organização, e em seguida estabelecer objetivos que traduzam esta missão em termos concretos”.

Perez Júnior, Pestana e Franco²⁷ recomendam a observância de alguns critérios ao elaborar os objetivos, como a adequação à filosofia da empresa; forma de mensuração que permita comparação com o resultado realizado; exequibilidades e restrições ambientais; participação do corpo gerencial; comprometimento da gerência; compreensão dos objetivos por todos os envolvidos; e flexibilização.

No cumprimento de suas funções, as empresas podem assumir, conforme Arantes²⁸, duas finalidades: a) agentes apenas econômicos, com objetivo de maximizar seus lucros; e b) agente econômico e com interação ativa e responsável com o meio ambiente externo, além do comprometimento com seus empregados. A opção por uma das alternativas vai depender do sistema de crenças e valores, além da cultura que os empreendedores têm e objetivam empreender. Observa ainda que “cada sociedade tem padrões de comportamento, crenças, valores morais e materiais e espera que a empresa atue em conformidade com eles”. Explica que o ambiente interno também impõe condições à

²⁶ STONER, James A F e FREEMAN, R. Edward. Op cit., p.138.

²⁷ PEREZ JÚNIOR, José H., PESTANA, Armando O. e FRANCO, Sérgio P. C. Op. cit., p.19.

²⁸ ARANTES, Nélio, **Sistemas de gestão empresarial: conceitos permanentes na administração de empresas válidas**. São Paulo: Atlas, 1994, p.35.

organização. Os “padrões de comportamento devem estar coerentes com as crenças, valores e convicções dos empreendedores e colaboradores”.

Portanto, ao se pretender verificar a influência que as questões sociais e ambientais, bem como a agregação de valores aos bens e serviços (balanço social), têm na gestão empresarial, há que se considerar a administração de crenças e valores e a cultura dos seus empreendedores; as aspirações dos empregados; os valores e expectativas da sociedade na qual a organização está inserida; e as preocupações ambientais.

Assim, a missão traduz a finalidade para qual a organização foi criada, acompanhada de valores e princípios que contemplam as expectativas dos proprietários, clientes, empregados e sociedade.

2.1.2 Aspectos da responsabilidade social

De acordo com Drucker²⁹, a responsabilidade é decorrente do poder. As organizações precisam de poder para decidir, para contratar e demitir empregados, para conceder benefícios, para abrir e fechar fábricas, fazer uso dos recursos, etc. Em decorrência disso, “toda a organização deve assumir plena responsabilidade pelo seu impacto sobre os funcionários, o meio ambiente, seus clientes, e tudo e todos a quem tocar. Esta é sua responsabilidade social”. No entanto, é irresponsável a organização que aceitar responsabilidades que impeçam do cumprimento de sua tarefa e missão principais, ou a levem a outras áreas que não tem competência.

²⁹ DRUCKER, Peter. *Administrando em tempos de grandes mudanças*. São Paulo: Pioneira, 1999, p.50.

De acordo com Glautier e Underdawn³⁰

“As comunidades são muito dependentes das empresas nelas inseridas, não apenas porque fornecem emprego, mas também porque afetam diretamente toda a estrutura sócio-econômica do meio ambiente. Elas fornecem emprego, criam demanda para serviços locais, causam expansão de atividades comerciais, bem como ampliam a provisão de serviços sociais quando o bem estar econômico da comunidade melhora. Grandes empresas são hábeis em exercer grande influência na estrutura social e local, a qual frequentemente reflete-se na personalidade dos habitantes”.

É interessante observar que a empresa, além de tocar o que a cerca, aos poucos cria um mecanismo de dependência por parte da sociedade. Dessa dependência emergem expectativas que espera vê-las atendidas pela empresa. Disso decorre a responsabilidade social.

No entanto, De Luca³¹ salienta que “o conceito de responsabilidade social é muito discutido”. Por sua vez, Friedmann³² sustenta que “há uma e só uma responsabilidade social do capital - usar seus recursos e dedicar-se a atividades destinadas a aumentar seus lucros até onde permaneça dentro das regras do jogo, o que significa participar de uma concorrência livre e aberta, sem enganos e fraudes”.

Drucker³³ afirma que “é inútil afirmar como Milton Friedmann, economista americano laureado com prêmio Nobel de economia - que uma empresa tem somente uma responsabilidade: desempenho econômico. Esta é sua primeira responsabilidade. De fato, uma empresa que não der lucro pelo menos igual ao seu custo de capital é irresponsável, ela

³⁰ GLAUTIER, M.W.; UNDERDOWN, B. *Accounting theory and practice*. 5.ed. Londres: Pitman Publishing, 1994.

³¹ DE LUCA, Márcia M.M. de. *Demonstração do valor adicionado*. São Paulo: Atlas, 1998, p.17.

³² FRIEDMANN, Milton. *Friedmann: capitalismo e liberdade*. São Paulo: Nova Cultura, 1988, p.120.

³³ DRUCKER, Peter. *Op. cit.*, p.49.

desperdiça recursos da sociedade. O desempenho econômico é a base sem a qual uma empresa não pode cumprir com nenhuma outra responsabilidade. O desempenho econômico não é a única responsabilidade de uma empresa”.

Donaire³⁴ destaca que a responsabilidade social das organizações “implica um sentido de obrigação para com a sociedade. Esta responsabilidade assume diversas formas, entre as quais se incluem proteção ao meio ambiente, projetos filantrópicos e educacionais, planejamento da comunidade, equidade nas oportunidades de emprego, serviços sociais em geral de conformidade com o interesse público”.

De Luca³⁵ compreende que “os gastos com controle de poluição ambiental e condições de higiene e segurança no trabalho, são alguns dos problemas sociais que devem ser evidenciados pelas empresas. Diz ainda que “as empresas têm procurado responder a esses desafios, desenvolvendo esforços no sentido de tornar mais sociais suas tomadas de decisão. Neste sentido, já se verifica um recente reconhecimento da necessidade da redefinição da missão das empresas na sociedade”.

Assim, o estabelecimento da missão, princípios e valores além evidenciar a finalidade da organização, deve referir-se, também às questões sociais e ambientais. Parston³⁶ diz que “fracassar na satisfação da expectativa social, pode ser tão perigoso quanto não conseguir atender às expectativas dos acionistas ou clientes”.

Isto leva ao entendimento de que a responsabilidade social faz parte da vida

³⁴ DONAIRE, Denis, *Gestão ambiental na empresa*. São Paulo: Atlas, 1995. p.20.

³⁵ DE LUCA, Marcia M.M. de. *Op. cit.*, p.19.

³⁶ PARSTON, Greg. Produzindo resultados sociais. In: HESSELBEIN, Frances, GOLDSMITH, Marshall e BECKHARD, Richard A *organização do futuro: como preparar hoje as empresas de amanhã*. 2 ed. São Paulo: Futura, 1997, p.367

das organizações e deve contribuir para a busca do objetivo maior para o qual a empresa foi constituída, Isto é: sua finalidade.

2.1.3 A influência do ambiente nas organizações

A preocupação com a influência do ambiente nas organizações vem de longos tempos. Hall³⁷ salienta que “a análise clássica de Max Weber (1947) sobre a ascensão das organizações capitalistas sugere que as condições ambientais não eram menos importantes no período que se seguiu à Reforma Protestante do que são hoje”.

A revolução industrial promoveu grande desenvolvimento econômico e social e a sociedade chegou ao estado de abundância.

Ansoff³⁸ diz que, “em consequência da afluência, as nações desenvolvidas voltam sua atenção para os problemas sociais que permaneceram sem solução durante o tempo em que a focalização das energias das nações se concentrava no crescimento econômico: injustiça social, pobreza, habitação, educação, transportes públicos, poluição ambiental, desequilíbrio ecológico”.

Estas emergentes aspirações da sociedade, somam-se a desejos, aspirações e necessidades de outras naturezas e formam o ambiente geral, no qual as organizações estão inseridas. Certo e Peter³⁹, dividem este ambiente em externo e interno, a fim de melhor compreender e desenvolver o processo de gestão.

³⁷ HALL, Richard H. **Organizações – Estrutura e Processos**. 3 ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1984, p.156.

³⁸ ANSOFF, H. Igor. Op. cit., p.37.

³⁹ CERTO, Samuel C. e PETER, J. Paul. **Administração estratégica – planejamento e implantação da estratégia** – São Paulo: Makron Books, 1993, p.56.

2.1.3.1 Influências do ambiente externo nas organizações

Um dos elementos de influência na gestão empresarial é a cultura. Segundo Arantes⁴⁰, esta “é talvez mais forte do que as leis e as regras formais para a caracterização dos princípios de conduta porque ela reflete com maior significado o que a sociedade aceita como padrões válidos de comportamento”.

Neste sentido, Parston⁴¹ diz que “as pessoas que estão do lado de fora das organizações, que produzem bens e serviços para uso privado, esperam que estas organizações reconheçam as preocupações da sociedade, se não através de algum tipo de benefício social, pelo menos assegurando que não estão contribuindo para algum dano social, como poluição, racismo, ou aumento da violência”.

Donaire⁴² afirma que a sociedade “está valorizando aspectos sociais os quais incluem distribuição mais justa de renda, qualidade de vida, relacionamento humano, realização pessoal etc.” Explica inclusive que, “na década de 70, esse conceito de responsabilidade social, medido apenas dentro da especificação legal, começou a ser reorientado dentro das organizações e resultou em maior percepção e consciência do que está ocorrendo no ambiente dos negócios em que a organização opera”.

A questão ambiental, nos últimos anos, também tem-se constituído em significativa preocupação da sociedade.

Clarke e Monkhouse⁴³ evidenciam que:

⁴⁰ ARANTES, Nélío. Op. cit., p. 61.

⁴¹ PARSTON, Greg. Op. cit., p.369.

⁴² DONAIRE, Denis, Op. cit., p.16 e 23.

⁴³ CLARKE, E. Thomas e MONKHOUSE, Elaine. **Repensando a empresa**. São Paulo: Pioneira, 1995. p.164.

“Esta preocupação revela-se sob várias formas. De interesse direto para as empresas é seu efeito sobre o comportamento do consumidor. Uma pesquisa do Departamento do Meio Ambiente apontou que, em 1989, na Inglaterra em Gales, mais de 60% já utilizavam aerossóis que não afetavam a camada de ozônio e os outros 25% disseram que iriam pensar em fazer o mesmo; 40% evitam o uso de pesticidas em seus jardins, com os demais 40% preparados para pensar no assunto”.

Valle⁴⁴ refere que, “na década de 90, já consciente da importância de manter o equilíbrio ambiental e entendendo que o efeito nocivo de um resíduo foi gerado ou é disposto, o homem está preparado para internalizar o custo da qualidade de vida em seu orçamento”.

Desse modo, a gestão ambiental deve preocupar-se com aspectos como a observância da lei, diálogo com empregados e consumidores para ações conjuntas, treinamento, entre outras.

No Brasil, com a edição da Lei 9.605⁴⁵, controle do meio ambiente, de 12.02.98, a questão ambiental passa a ser responsabilidade efetiva, pois estabelece que todo aquele que gerar uma situação que pode causar dano ambiental, estará obrigado a repará-lo às próprias expensas. Assim, a preservação do ambiente deve ser uma das preocupações das empresas e fazendo-se presente na elaboração do planejamento estratégico, incluindo programas de prevenção.

Afinal, prevenir custa menos do que recuperar.

⁴⁴ VALLE, Cyro E. do. **Qualidade ambiental - o desafio de ser competitivo protegendo o meio ambiente**. São Paulo: Pioneira, 1995, p.3,4.

⁴⁵ BRASIL, **Lei n 9.605, de 12 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências. Diário Oficial da República do Brasil, Brasília.

2.1.3.2 Influência do ambiente interno nas organizações

Segundo Arantes⁴⁶, a influência nas organizações se compõe de dois grupos distintos: os empreendedores e os colaboradores. Ambos com seus objetivos, motivos e expectativas.

Este tipo de influência na gestão é denominado por Ansoff⁴⁷ de poder, e define-o “como a capacidade de um grupo ou de um indivíduo de afetar qualquer aspecto do comportamento estratégico”. Explica que, “numa firma de negócios típica de nossos dias o poder é distribuído entre as diversas esferas: acionistas, grupos sociais e políticos externos, administração geral, média inferior, operários e funcionários burocráticos”.

Apontando para diferentes grupos de interesses, Tinoco⁴⁸ diz que “a entidade-empresa aparece cada vez mais como sendo o resultado de uma coalizão de interesses entre os grupos sociais”.

Os empreendedores buscam seus objetivos, enquanto os colaboradores, a satisfação de suas necessidades e aspirações. Isto de acordo com Arantes⁴⁹, consistem nos fatores; fisiológicos, segurança, sociais, estima e auto realização, identificados por Maslow.

Pode-se então dizer que isto consiste em remuneração, alimentação, moradia, roupas, planos de saúde, programas de prevenção de acidentes, seguros, associações de lazer, participação nos resultados, educação, equipamentos de segurança,

⁴⁶ ARANTES, Nélío. Op. cit., p.36.

⁴⁷ ANSOFF, H. Igor. Op. cit., p.99.

⁴⁸ TINOCO, João E.P. **Balanço social: uma contribuição sócio-econômica da contabilidade.** São Paulo 1984. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Faculdade de Economia e Administração. Departamento de Contabilidade e Atuária. Universidade de São Paulo. p.24.

⁴⁹ ARANTES, Nélío. Op. cit., p.372.

melhorias do ambiente, assistência social, treinamento etc .

A satisfação das necessidades dos trabalhadores, segundo Tinoco⁵⁰, implica maior satisfação no trabalho e, em consequência maior produtividade. “O contrário implica deseconomias, conduzindo ao absenteísmo, baixa na produtividade, insatisfação no trabalho etc”.

2.2 Balanço social – conceito e evolução

Esta seção descreve a emergente função social da contabilidade onde as informações de natureza social e ambiental são evidenciadas no balanço social. Demonstra, também, a origem, a evolução, a composição e a utilidade deste instrumento na gestão das organizações.

2.2.1 Bases conceituais da Contabilidade e sua função social

A contabilidade, cuja finalidade é o estudo do patrimônio das organizações, conforme Iudícibus⁵¹, pode fazê-lo sob as abordagens ética, comportamental, macroeconômica, sistêmica e social. Esta última, “é a abordagem do tipo bem-estar (*welfare*), no sentido de que os procedimentos contábeis e os relatórios emanados da Contabilidade deveriam atender a finalidades sociais amplas”.

⁵⁰ TINOCO, João E. P. Op. cit., p.25.

⁵¹ IUDÍCIBUS, Sérgio de. *Teoria da contabilidade*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994, p.23.

Portanto, a contabilidade, como ciência aplicada ao patrimônio, deve atender com informações úteis os diversos usuários.

De acordo com Franco⁵², a contabilidade “é a ciência que estuda e controla o patrimônio das entidades, mediante o registro, a demonstração expositora e a interpretação dos fatos nele ocorridos, com o fim de oferecer informações sobre a composição e suas variações, bem como sobre o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza patrimonial”.

Neste sentido a “contabilidade é objetivamente, um sistema de informações e avaliações destinado a prover seus usuários com demonstrações e análises de natureza econômica, financeira, física e de produtividade, com relação à entidade objeto de contabilização”⁵³.

Iudícibus⁵⁴ ressalta que a contabilidade, sendo um sistema de informações, “deveria atender bem a todos os tipos de usuários”. A contabilidade tem como núcleo central os demonstrativos de ordem econômica, financeira. Porém deve relatar mensurações de natureza física,⁵⁵ que supram as necessidades de informação dos diversos usuários.

Os demonstrativos contábeis, fiéis a seus princípios, devem se referir, pois, à dinâmica patrimonial de uma única entidade, e dela demonstrar sua composição e variação, sob os aspectos econômico e financeiro, conforme determina a lei 6404/76⁵⁶, art. 176.

⁵² FRANCO, Hilário. **Contabilidade geral**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 1980, p.17.

⁵³ ANDERSEN, Arthur. **Normas e práticas contábeis no Brasil – FIPECAFI**- São Paulo: Atlas, 1990, p.43.

⁵⁴ IUDÍCIBUS, Sérgio de. *Op. cit.*, p.17.

⁵⁵ IUDÍCIBUS, Sérgio de., MARTINS, Eliseu e GALBCKE, Ernesto R. **Manual de contabilidade das sociedades anônimas por ações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994, p.59.

⁵⁶ BRASIL, Lei n: 6404, de 15 de dezembro de 1976. **Lei das Sociedades por Ações**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 1980, p.114.

“Ao final de cada exercício social, a Diretoria fará elaborar, com base na escrituração mercantil da companhia, as seguintes demonstrações financeiras, que deverão exprimir com clareza a situação do patrimônio da companhia e as mutações ocorridas no exercício:

- I - balanço patrimonial;*
- II - demonstração de lucros ou prejuízos acumulados;*
- III - demonstração do resultado do exercício;*
- IV - demonstração das origens e aplicações de recursos”.*

Ressalte-se que a sugestão para a reformulação da Lei 6404/76⁵⁷, elaborado pela Comissão de Valores Mobiliários prevê a alteração do artigo 176 que passa a propor a alteração das seguintes demonstrações:

- I -
- II - Demonstração das mutações do patrimônio líquido;
- III -
- IV - Demonstração de fluxos de caixa;
- V - Demonstração do valor adicionado.

A alteração dos itens II e IV e a inclusão da demonstração do valor adicionado, item V, representa uma importante iniciativa no sentido de atender os usuários. A inclusão da DVA representa um avanço na informação sobre a geração da riqueza, evidenciando os fatores produtivos.

Hendriksen observa que "a visão microeconômica da contabilidade não necessariamente abrange todos os efeitos das empresas sobre a sociedade. O custo da poluição ambiental, do desemprego, das condições nocivas de trabalho e outros problemas sociais, não são normalmente relatados pela empresa, exceto pelo fato de que seus

⁵⁷ ANTEPROJETO DE REFORMULAÇÃO DA LEI 6404/76. CVM Disponível na internet <http://www.cvm.gov.br>. disponível em 12/99.

custos são suportados diretamente pela empresa"⁵⁸.

Porém, a emergente concepção das novas organizações vem revestida de uma visão, onde os aspectos sociais e ambientais são relevantes.

A contabilidade não poderia deixar de considerar estes aspectos organizacionais. Abordando a vocação contábil moderna, em que o enfoque não deve ser apenas financeiro, histórico e estático, Sá⁵⁹, numa referência ao congresso mundial de contabilidade, afirma que “o compromisso social da empresa - a) com a *humanidade*, b) com o *meio ambiente*, c) com o mundo em seu *todo*, d) com a *continuidade* da vida, e) com o prodigioso avanço da *ciência* e da *tecnologia* - modificou filosofias e hoje preocupa os estudos contábeis”.

Na abordagem sociológica da contabilidade, uma variante é a contabilidade social, que conforme Iudícibus⁶⁰, “consiste em ampliar a evidenciação contábil para incluir informações sobre níveis de emprego da entidade, tipos de treinamento, demonstração de valor adicionado etc”.

2.2.2 Conceito de balanço social

O balanço social emergiu como consequência da evolução social do período pós-industrial, como resposta aos anseios de mais atenção para os aspectos humanos da classe operária e da própria sociedade. A partir de então o assunto tem sido objeto de

⁵⁸ HENDRIKSEN, Eldon S.; VAN BREDA, Michael F. *Accounting theory*. 5.ed. Illinois: Richard D. Irwin, 1992, p.10.

⁵⁹ SÁ, Antônio Lopes de. Contas de despesas e os fenômenos contábeis e sociais. *Revista Brasileira de Contabilidade*: Brasília: v..27, n.114, p. 66/71, nov./dez.1998, p.71.

⁶⁰ IUDÍCIBUS, Sérgio de . *Op. cit.*, p.24.

discussão pelos meios acadêmicos e empresariais e outras entidades.

Ribeiro e Lisboa afirmam que “o balanço social é alvo de discussões e estudos da ADCE – Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas – desde 1961⁶¹”.

Em 1980, no Seminário Interamericano de Balanço Social, realizado em São Paulo, sob a coordenação da ADCE, Délano⁶², ao falar sobre o balanço social na empresa latino-americana, disse que “o balanço social é um instrumento de medição e avaliação; uma ferramenta de gestão social e por isso serve também como instrumento de união, harmonia e elemento de relações públicas”.

Ribeiro e Lisboa⁶³ explicam que “o balanço social, na sua concepção mais ampla, envolve a demonstração da interação da empresa com os elementos que a cercam ou que contribuem para sua existência, incluindo meio ambiente natural, a comunidade e a economia local e os recursos humanos”.

Segundo Tinoco⁶⁴ “o balanço social é um instrumento de gestão e de informação que visa reportar da forma mais transparente possível, vale dizer, evidenciação plena – *full disclosure* - informações econômicas, financeiras e sociais do desempenho das entidades, aos mais diferenciados usuários da informação, dentre estes usuários os trabalhadores”.

Por sua vez, Martínéz e Bialakowsky⁶⁵ afirmam que:

⁶¹ RIBEIRO, Maisa de S. e LISBOA, Lázaro P. Op. cit., p. 74.

⁶² DÉLANO, Alfonso S. El Balance Social en la empresa latinoamericana ADCE Associação de Dirigentes Cristãos Empresariais. Apostila do Seminário Internacional de Balanço Social. São Paulo: abr. 1980.

⁶³ RIBEIRO, Maisa de S. e LISBOA, Lázaro P. Op. cit., p. 75.

⁶⁴ TINOCO, João E.P. Op. cit., p. 108.

⁶⁵ MARTÍNEZ, Gerardo F. e BIALAKOWSKY, Alberto L. **El balance social en las cooperativas: Evaluación sistemática del impacto social.** Buenos Aires Ediciones, Colegio de graduados en Cooperativismo y Mutualismo de Buenos Aires, 1984, p.35

“O balanço social cooperativo consiste basicamente em reunir, sistematizar e avaliar a informação que corresponde às dimensões sociais que fazem os meios e os fins da atividade cooperativa, traduzida num documento de alcance público, onde pode-se quantificar os dados mediante o elemento operativo do balanço social que são os indicadores sociais. Um controle periódico desta informação, o mais amplo preciso e objetivo possível constitui um balanço social”.

O Projeto de Lei n. 32/99⁶⁶, de 03 de fevereiro de 1999, de autoria do Deputado Paulo Rocha, que representa o mesmo tema do projeto 3.116/97 sobre o balanço social, almeja a criação do balanço social para as empresas. Neste expediente consta a seguinte conceituação:

“Balanço social é um documento pelo qual a empresa apresenta dados que permitam identificar o perfil da atuação social da empresa durante o ano, a qualidade de suas relações com os empregados, o cumprimento das cláusulas sociais, a participação dos empregados nos resultados econômicos da empresa e as possibilidades de desenvolvimento pessoal, bem como a forma de sua interação com a comunidade e sua relação com o meio ambiente”.

O balanço social pretende buscar a identificação e mensuração das relações da empresa com o social e o ambiental, entendido neste momento os seus empregados, a comunidade e o ambiente social em que se insere a organização.

2.2.3 Evolução histórica do balanço social

Mendes⁶⁷ diz que as questões sociais vêm desde os tempos de Platão.

Explica que “basta ver que os fundamentos do social têm atravessado milênios, tendo sido

⁶⁶ PROJETO DE LEI 32/99, Dispõe sobre a criação do balanço social e dá outras providências. Câmara dos Deputados do Brasil. Brasília, 1999.

⁶⁷ MENDES, José M. M. Balanço social: uma idéia milenar. *Revista Brasileira de Contabilidade*. Brasília, v.26, n.106, p. 4/5, jul./ago. 1997, p.4.

suficientemente fortes, para dar aspectos de temporalidade a inúmeras religiões, mostrando as conveniências de maior respeito ao próximo, enaltecendo a caridade ou advertindo os transgressores com a possibilidade de punições eternas”.

Segundo Sá⁶⁸, para identificar a origem do balanço social, “diversos historiadores elegem a Alemanha como o local onde se teria iniciado, na década de 20, o esforço para a apresentação de um tipo especial de informação, que tomou o nome de balanço social”.

Thomson⁶⁹ diz que “uma característica generalizada do mundo do pós-guerra, foi o clamor popular por uma difusão mais ampla das riquezas e do bem-estar, foi tão irresistível, que todas as espécies de Estados, democráticos ou ditatoriais, socialistas, comunistas ou militaristas, tiveram que satisfazer esses imperativos, para que pudessem sobreviver”.

Dois movimentos básicos, conforme o Seminário “Balanço Social x Responsabilidade Social” - ABAMEC NACIONAL 1997 apud Ribeiro⁷⁰, foram significativos para o surgimento do balanço social. Um deles, com influência da encíclica papal “Mater et Magister”, publicada em 1961, é a Union Internacionale Chrétienne de Dirigeants D’Enterprise – UNIAPAC – que se organizou no sentido de “demonstrar a dimensão social da empresa, em especial, da responsabilidade social de seus dirigentes,” voltada particularmente aos fatores humanos, mão de obra e benefícios à população local.

⁶⁸ SÁ, Antônio Lopes de **Considerações sobre a contabilidade social**. Temática Contábil e Balanços, IOB. n.39, 1997.

⁶⁹ THOMSON, David **Pequena história do mundo contemporâneo**. Tradução de Teixeira Rocha. Rio de Janeiro: Zahar, 1967, p.179.

⁷⁰ RIBEIRO, Maisa de S. **Custeio das atividades de natureza ambiental**. Tese (Doutorado em Contabilidade), Faculdade de Economia, Administração e contabilidade, FEA/USP, São Paulo, 1998, p.21.

O segundo, é o movimento pacifista da sociedade americana, que levou as empresas a divulgarem relatórios de atividades sociais.

Este movimento é relatado por Tinoco⁷¹ como uma reação da sociedade americana, na década de 60, que fez críticas ao seu governo, exigindo o fim da guerra com Vietnã e uma postura mais ética e moral, principalmente por parte das empresas, isto é, uma maior preocupação com as questões. “Surgiram daí as primeiras informações sociais, que passaram a ser publicadas junto com o balanço patrimonial”.

No entendimento de Martínez⁷², o balanço social praticamente surge na segunda metade da década dos anos 60 e começo dos anos 70. Os Estados Unidos podem considerar-se como o país pioneiro”.

De Luca⁷³ acrescenta que, na mesma época, “surgiram na Europa, principalmente na França e na Alemanha, movimentos sociais que proclamavam por informações sobre emprego e condições de trabalho nas empresas”.

Segundo Peretti apud Tinoco⁷⁴, o exemplo mais antigo de elaboração do Balanço social é sem dúvida aquele dos “Bilans cooperatifs” das sociedades obreiras de produção”.

Tinoco⁷⁵ relata que, “desde 1965 o congresso federal (francês) aprovou a idéia. Em 1968, um esquema típico era proposto”. Entre os anos 1972 a 1977, várias iniciativas de demonstrativos sociais surgiram na França. Em 1977, a França criou a Lei 77-

⁷¹ TINOCO, João E.P Op. cit., p.25.

⁷² MARTÍNEZ, Jorge S. Op. cit., p.95.

⁷³ DE LUCA, Marcia M. M. de Op. cit., p.24.

⁷⁴ PERETTI, Jean M. La introduction du bilan social. apud TINOCO, João E. P. Op. cit.p.34.

⁷⁵ TINOCO, João E. P. Op. cit. p.34

769 du 12 juillet de 1977, que trata do balanço social, obrigando as empresas com mais de 300 empregados a divulgá-lo.

O texto legal Francês expressa o seu objetivo no Art. L. 438-3, que diz:

“o balanço social recapitula em um documento único os principais dados numéricos, permitindo verificar a situação da empresa no âmbito social, de registrar as realizações efetuadas e de medir as mudanças ocorridas durante o ano passado e dos dois anos anteriores. Em consequência, o balanço social contém informações sobre o emprego, as remunerações e encargos, as condições de higiene e de segurança, as outras condições de trabalho, a formação, as relações profissionais assim como as condições de vida dos assalariados e de seus familiares na medida em que essas condições dependem da empresa”⁷⁶.

Nos Estados Unidos, De Luca⁷⁷ afirma que:

“Atualmente, os relatórios sociais, chamados social audit têm uma conotação mais ampla, voltada basicamente para o ambiente externo, ou seja, a satisfação de consumidores, clientes, qualidade dos produtos, controle de poluição e preservação do meio ambiente. A grande maioria das informações é apresentada englobando, numa mesma apreciação, o homem na empresa e a empresa na sociedade”.

O quadro 1 mostra o enfoque de elaboração do balanço social em seis países.

⁷⁶ FRANÇAIS ET LE BILAN SOCIAL. III. – Loi n°. 77-769 du 12 Juillet 1977, relative au bilan social de L'entreprise

⁷⁷ DE LUCA, Márcia M M. de. Op. cit., p. 24.

Quadro 1 - Panorama internacional - balanço social

País	Balanço Social – Enfoque
Estados Unidos	Ênfase para os consumidores/clientes e a sociedade em geral; Qualidade dos produtos, controle da poluição, contribuição da empresa às obras culturais, transportes coletivos e outros benefícios à coletividade; abordagem de carácter ambiental.
Holanda	Enfoque para informações sobre as condições de trabalho.
Suécia	Ênfase nas informações para os empregados.
Alemanha	Enfoque às condições de trabalho e aos aspectos ambientais.
Inglaterra	Forte discussão sobre responsabilidade social e grandes pressões para divulgação mais ampla dos relatórios sociais.
França	Enfoque para informações aos empregados; nível de Emprego, remuneração, condições de trabalho, e Formação profissional.

FONTE: De Luca, Márcia. M. de, Demonstração do valor adicionado. São Paulo: Atlas, 1998, p.25.

Pode-se identificar dois enfoques. O primeiro enfoque está na relação da empresa com seu ambiente. O segundo, onde a relação é da empresa com seu corpo de empregados.

2.2.4 O balanço social no Brasil.

De acordo com De Luca⁷⁸, “a idéia do balanço social no Brasil é mais recente do que nos Estados Unidos e nos países da Europa. Até recentemente, tudo o que se conhecia sobre balanço social estava nas universidades, resultado de pesquisas e de estudos com base nas experiências de outros países”.

⁷⁸ DE LUCA, Márcia M.M. de. Op. cit. p.25.

Segundo Ribeiro⁷⁹, a ADCE - Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas - com sede em São Paulo, publicou o Decálogo do Empresário Cristão, cujos princípios buscam a função social das empresas. Em 1977, ao organizar seu segundo encontro nacional, discute o balanço social da empresa. O empenho pelo tema é grande tanto que no mesmo ano alguns de seus membros participam, no México, da assembléia anual da UNIAPAC, também para discutir o balanço social. Em abril de 1980, realizou o I Seminário Internacional de balanço social, na cidade de São Paulo. Neste encontro, estiveram presentes palestrantes da Alemanha, Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Espanha e Uruguai.

Em 1980 é publicado, pela editora Pioneira, o livro “Balanço social da empresa na América Latina”, sob a organização do professor Ernesto Lima Gonçalves.

Em 1984, o professor Tinoco⁸⁰ apresenta sua dissertação de Mestrado, na FEA/USP, sob o título “O Balanço Social - uma abordagem sócio-econômica da contabilidade”, onde discorre sobre a origem e a composição do balanço social.

O sociólogo Herbert de Souza (Betinho)⁸¹, no ano de 1997, empenha-se na divulgação do balanço social, numa campanha nacional. Realiza encontros entre associações de empresas, como ABRASCA (Associação Brasileira das Empresas de Capital Aberto), PNBE (Pensamento Nacional das Bases Empresariais), e da CVM (Comissão de Valores Mobiliários).

⁷⁹ABAMEC Nacional. Apostila do Seminário Balanço Social - Participação x Responsabilidade Empresarial. São Paulo, nov. 1997 apud RIBEIRO, Maisa de S. Op. cit., p.22.

⁸⁰TINOCO, João E.P. Op. cit., p.1.

⁸¹DE LUCA, Marcia M.M. de. Op. cit., p.25

Segundo Ribeiro⁸², à iniciativa do IBASE, através de seu presidente Herbert de Souza, deu origem ao Projeto de Lei 3.116/97, onde as deputadas federais Marta Suplicy, Maria da Conceição Tavares e Sandra Starling, do Partido dos Trabalhadores, defendem a idéia da obrigatoriedade do balanço social.

O tema balanço social, foi reapresentado em 3 de fevereiro de 1999, pelo deputado Paulo Rocha, recebendo o n. 32/99. Neste consta que são obrigadas “as empresas privadas com mais de 100 empregados a elaborar o balanço social. Ainda são obrigadas à elaboração do balanço social as empresas públicas, sociedades de economia mista, empresas permissionárias e concessionárias de serviços públicos em todos os níveis da administração pública, independente do número de empregados⁸³”.

O Relatório Anual – o que uma sociedade por ações deve informar aos investidores – de Lauretti⁸⁴ é o resultado da experiência de muitos anos trabalhando com relatórios anuais e assessorando empresas ou lendo e analisando os relatórios. Nele comenta os relatórios elaborados e divulgados pelas empresas, incluindo o balanço social e ambiental. Não obstante, evidencia a importância da responsabilidade social das organizações, faz referência à Carta de São Paulo assinada por entidades (IBEF, ABRASCA, ADEVAL, ANCOR, CONSELHO BRASIL-NAÇÃO, FIDES, FIPECAFI, GIFE, IBASE e IBRI) que reconhecem a dimensão econômica e social das empresas, sendo o balanço social o instrumento potencialmente eficaz de divulgação das atividades sociais, devendo ser espontâneo.

Fazendo parte da caminhada em prol da consolidação do balanço social, está

⁸² RIBEIRO, Maisa de S. Op. cit., p.24.

⁸³ PROJETO DE LEI 32/99, Op. cit.

⁸⁴ LAURETTI, Lélío. *Relatório Anual*. São Paulo: Saraiva, 1998. p.1e 61.

a Prefeitura Municipal de Porto Alegre⁸⁵, que, em 09 de janeiro de 1998, através do DOPA, publica a lei 8118 sobre o balanço social. Esta determina que aos que apresentarem o balanço social, será concedido em Sessão Solene do Poder Legislativo Municipal o "Selo da Cidadania" de que trata o "caput" deste artigo.

2.3 Composição do balanço social

Lauretti⁸⁶ entende que o balanço social e as demais informações sobre os recursos humanos, meio ambiente e comunidades, "devem ser feitos sob medida, isto é, ajustados às peculiaridades de cada empresa". Como consequência, o balanço social não pode ser concebido como único, ao contrário, é dinâmico no sentido de adequar-se a cada realidade e poder melhor representá-la.

Neste sentido, Gonçalves⁸⁷ diz que a "experiência já acumulada em empresas européias permite definir diferentes esquemas de balanço social". Lembra ainda "que se foram necessários cerca de 100 anos para consolidar o sistema contábil, é impossível esperar que as empresas definam prontamente um modelo de balanço social, o qual envolve considerações certamente inovadoras".

Pensar num modelo pronto e acabado, neste momento, parece impróprio, uma vez que o balanço encontra-se numa fase de consolidação.

⁸⁵ PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. Lei 8118. Cria o Balanço Social das empresas estabelecidas no âmbito do Município de Porto Alegre e dá outras providência. DOPA de 09 de janeiro de 1998.

⁸⁶ LAURETTI, Lélío. Op. cit., p. 60-61

⁸⁷ GONÇALVES, Ernesto L. Tentativa de um modelo básico de balanço social. In: GONÇALVES, Ernesto L. **Balanço social da empresa na América Latina**. São Paulo, Pioneira, 1980. p.52.

Gonçalves⁸⁸, aponta alguns passos do processo de elaboração do balanço social, conforme segue:

- a) análise das conseqüências das ações sociais da empresa e as expectativas e exigências que os grupos sociais têm;
- b) inclusão nas diretrizes políticas da empresa das considerações básicas para uma estratégia social;
- c) estabelecimento de objetivos e políticas de estratégia social;
- d) estabelecimento de um plano para incluir as estratégias sociais no sistema de direção da empresa;
- e) fixação de objetivos e indicadores de desempenho setoriais e globais para a companhia;
- f) planos de execução e acompanhamento.

Observa que estes passos acompanham as etapas do planejamento das empresas, tornando o balanço social um importante elemento na gestão empresarial.

2.3.1 Elementos do Balanço

A Lei francesa 77.769⁸⁹, em seu artigo L.438-3, menciona que o balanço social deve conter informações sobre “emprego, as remunerações e encargos, as condições de higiene e de segurança, as outras condições de trabalho, a formação, as relações profissionais, assim como as condições de vida dos assalariados e seus familiares na medida em que estas condições dependem da empresa”.

⁸⁸ GONÇALVES, Ernesto L. Op. cit., p.53.

⁸⁹ FRANÇA. Le Gouvernement Français et le Bilan Social. III. Loi n. 77-769 du 12 juillet 1977, Op. cit.

Segundo Tinoco⁹⁰ o balanço social no que refere às pessoas diretamente relacionadas à empresa devem contemplar emprego, salários e outros benefícios, formação profissional, condições de higiene e segurança no trabalho, relações profissionais, outras condições de trabalho e outras condições de vida dependente da empresa, a seguir detalhados.

a) emprego

- volume total de empregados no fim de cada exercício;
- número de pessoas ocupadas, segundo o sexo;
- número de pessoas ocupadas, segundo a categoria profissional e sexo;
- número de pessoas ocupadas, segundo o grau de instrução;
- número de pessoas ocupadas, segundo o sexo e grau de instrução;
- número de pessoas ocupadas, segundo a idade;
- número de pessoas ocupadas, segundo o tempo de trabalho na empresa;
- número de pessoas ocupadas, segundo o estado civil;
- número de pessoas ocupadas, segundo a raça;
- número de pessoas ocupadas, segundo a nacionalidade;
- número de pessoas ocupadas, por tipo de contrato de trabalho, tempo integral, temporário, parcial, optantes ou não pelo FGTS;
- número de pessoas ocupadas por estabelecimento e distribuição espacial.

b) Salários e outros benefícios

⁹⁰ TINOCO, João E. P. Op. cit., p.70.

Para esta questão uma das sugestões é a elaboração de tabelas com detalhamento das pessoas ocupadas por instrução, sexo, sexo e instrução, e categoria profissional, segundo as classes salariais.

c) Formação profissional

A prática contábil corrente não reconhece a formação dos recursos humanos como uma forma de investimento. Assim, sugere a apresentação de tabelas, quanto ao tipo de formação adotado, tempo destinado à formação, número de pessoas envolvidas, modalidades de formação e despesas de formação.

d) Condições de higiene e segurança no trabalho

A lei francesa prevê a obrigatoriedade da elaboração de um demonstrativo com os seguintes itens: acidentes do trabalho, doenças profissionais e despesas com segurança. Isto pode se adaptar às condições brasileiras.

e) Relações profissionais;

f) Outras condições de trabalho

Refere-se ao local de trabalho, onde os empregados passam a maior parte de sua vida. Fazendo referência ao professor Edmond Marquês, cita:

- as condições de existência do assalariado e de sua família e os lugares de trabalho;
- as condições de trabalho propriamente ditas;
- a empresa, o assalariado e a formação;
- sistema da vida social no seio da empresa: ação sindical e representação do pessoal;

- as condições financeiras concernentes aos trabalhadores, isto é, a parte dos assalariados na repartição da atividade econômica.

f) Outras condições de vida dependentes da empresa.

De acordo com Subiabre⁹¹, os itens do exemplo chileno de balanço social da Asociación Chilena de Segurid, contém dois grupos de indicadores: indicadores gerais e indicadores específicos, a seguir detalhados.

a) Indicadores gerais

Diz respeito à segurança no emprego, relações humanas, capacitação, boa organização, participação, escalonamento e promoção, qualificação, boas condições de trabalho, despesas com saúde do pessoal, taxa de acidentes, rotação de pessoal e absenteísmo do pessoal.

b) Indicadores específicos

Refere-se ao Calendário de pagamentos e pontualidade; empréstimos de emergência; abonos, escolaridade, natalidade, matrimônio, férias; direito a opinião; sistema de antecipações; fundo de ajuda mútua; cooperativa; decisões sociais; concursos culturais; prêmio ao melhor companheiro; informativo mensal; e festa do pessoal.

Por sua vez, o Projeto de Lei 32/99⁹², que trata da elaboração e evidenciação do balanço social por empresas no Brasil, sugere que este contemple os seguintes itens:

⁹¹ SUBIABRE, Santiago B. Auditoria sócio-econômica. In: GONÇALVES, E. Lima. **Balanço social da empresa na América Latina**. São Paulo: Pioneira, 1980. p.67.

⁹² ROCHA, Paulo. Op. cit.

- a) a empresa quanto ao seu faturamento bruto, lucro operacional e folha de pagamento bruta, detalhando o total das remunerações e o valor total pago a empresas prestadoras de serviço;
- b) os empregados – apresentação do perfil;
- c) valor dos encargos sociais pagos;
- d) valor dos tributos pagos;
- e) alimentação do trabalhador;
- f) educação;
- g) saúde dos empregados;
- h) segurança no trabalho;
- i) outros benefícios;
- j) previdência privada;
- k) investimentos na comunidade; e
- l) investimento em meio ambiente.

De acordo com a sugestão da Comissão de Valores Mobiliários⁹³ – CVM, o balanço social no Brasil deve evidenciar os seguintes elementos:

- a) base de cálculo: faturamento bruto, lucro operacional, folha de pagamento bruto;
- b) indicadores laboriais: alimentação, encargos sociais compulsórios, previdência privada, saúde, educação, participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, outros benefícios;

⁹³ INSTRUÇÃO SN/97. CVM - Comissão de Valores Mobiliários. Dispõe sobre a elaboração do Balanço social.

- c) indicadores sociais: impostos (excluídos encargos sociais), contribuições para a sociedade e investimento na cidadania, investimentos em meio ambiente;
- d) indicadores do corpo funcional: número de empregados ao final do período e número de admissões durante o período.

Ainda no que concerne a demonstração do valor adicionado, esta é um elemento do balanço social, o qual evidencia o aspecto econômico. Nela é demonstrado quem e quanto contribui cada empresa para a geração da riqueza, mais especificamente:

- a) quanto cabe aos empregados, que através da sua mão-de-obra contribuíram;
- b) quanto cabe aos financiadores pelo capital empregado;
- c) quanto cabe ao governo na forma de impostos, e
- d) quanto cabe aos acionistas em forma de lucros e dividendos⁹⁴.

2.3.2 Modelos de balanço social

Martins⁹⁵ afirma que “as empresas ainda têm muito o que se desenvolver no campo de evidenciação das informações referentes aos seus funcionários, para que pelo menos o nível de *disclosure* do projeto de lei seja atingido”. Há, no entanto, publicações que demonstram avanços significativos em determinados tipos de indicadores.

A proposta apresentada pelo Instituto de Desenvolvimento Empresarial –

⁹⁴ DE LUCA, Márcia M.M. de. Op. cit., p.33

⁹⁵ MARTINS, Vinícius A. Contabilidade social: da origem à prática atual. Temática Contábil e Balanços. IOB, n.11, 1.999, p.9.

São Paulo, SP, conforme Gonçalves⁹⁶ (Anexo 1), tem como ponto de partida ouvir as expectativas dos funcionários, a fim de determinar o que medir e como medir. O modelo considera aspectos econômicos, como também o grau de satisfação dos empregados. São definidas metas-padrão, que se constituem em objetivos a perseguir.

Délano⁹⁷ apresenta dois modelos de balanço social do Chile, o primeiro da Associação Chilena de Seguridade Social (Anexo 2 Quadro A), se constitui basicamente de dois grupos de indicadores de gastos sociais: gerais e específicos. O modelo da Empresa Manufaturas de Cobre SA – Madeco – (Anexo 2 Quadro B e C). O Quadro B aponta os gastos nos diversos itens, e o Quadro C que indica prioridades e qualificações.

O modelo sugerido pela CVM – Comissão de Valores Mobiliários⁹⁸ (Anexo 3), é um modelo que se assemelha ao modelo elaborado e distribuído pelo IBASE. É auto-explicativo, voltado para informações sobre valores gastos e/ou investidos na área social e ambiental. Relaciona os indicadores em percentual com o valor da folha de pagamento e o lucro operacional. Possibilita, ainda, a comparação do exercício em demonstração com o anterior. Não obstante, apresenta dois indicadores do corpo funcional: a) número de empregados no final do período; b) número de admissões durante o período.

Outro modelo de balanço social consiste da proposta de Nadir Andreolla⁹⁹ (Anexo 4). Este se compõe basicamente de três partes. A primeira se constitui num

⁹⁶ GONÇALVES, Ernesto L., et. al., Balanço social - modelo desenvolvido pelo Instituto de Desenvolvimento Empresarial. In: GONÇALVES, Ernesto L – **Balanço social da empresa na América Latina**. São Paulo: Pioneira, 1980, p.78.

⁹⁷ DÉLANO, Alfonso S. Experiências de balanço social na América Latina. In: GONÇALVES, Ernesto L. **Balanço social da empresa na América Latina**. São Paulo: Pioneira, 1980, p.73.

⁹⁸ INSTRUÇÃO SN/97. CVM - COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS – Modelo de balanço social. 1997.

⁹⁹ ANDREOLLA, Nadir, Projeto de balanço social. **O Empresário Cristão – Órgão dos dirigentes cristãos do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, n.113, jul. 1997.

levantamento de dados em valores monetários e em quantidades. A segunda parte, avaliação dos indicadores sociais, onde mostra o desempenho obtido que comparado com o período anterior evidencia a evolução. Registra também algumas informações de caráter qualitativo. A última parte compreende o estabelecimento do plano de ação.

2.3.3 Demonstração do valor adicionado

A demonstração do valor adicionado é um informativo divulgado com o balanço social da empresa. Por ser de conteúdo econômico, é elaborado por diversas empresas e muitas vezes publicado juntamente com as demonstrações contábeis exigidas pela Lei 6404/76.

Segundo De Luca¹⁰⁰, “a demonstração do valor adicionado é um conjunto de informações de natureza econômica. É um relatório contábil que visa a demonstrar o valor da riqueza gerada pela empresa e a distribuição para os elementos que contribuíram para sua geração”. Explica que “o conceito de valor adicionado (ou valor agregado) é utilizado na macroeconomia para avaliação do chamado Produto Nacional”, que é a soma do valor expresso em termos monetários dos bens e serviços finais produzidos num país, num determinado período.

O fato de somente considerar os produtos e serviços finais, é para se evitar a dupla contagem. Desta forma, os produtos e serviços intermediários não são contados, na determinação do produto nacional.

¹⁰⁰ DE LUCA, Márcia M. M. de. Op. cit., p.28.

Neste sentido, Wonnacott et al.¹⁰¹ explicam que, “para se evitar a dupla contagem, o produto nacional é contado pela adição dos gastos (ou despesas) apenas em produtos finais”. Assim, “valor adicionado é igual ao valor do produto da empresa menos o custo dos produtos intermediários comprados pela empresa de seus fornecedores”.

Nas empresas, conforme De Luca¹⁰², “podemos definir valor adicionado como sendo a diferença, entre o valor da produção e os consumos intermediários (compras de outras empresas) num determinado período, ou seja, a mesma definição utilizada pela economia”.

Esta diferença é explicada por Riahi-Belkaoui¹⁰³, como sendo o valor adicionado que “se refere ao aumento da riqueza, gerado pelo uso dos recursos da empresa na produção, antes da distribuição aos acionistas, credores, trabalhadores e governo. Assim, enquanto o lucro é o retorno final ganho pelos acionistas, o valor adicionado refere-se ao retorno total ganho pelos trabalhadores, fornecedores e pelo governo”.

De Luca¹⁰⁴ explica o que cada fator gerador da riqueza produziu para o total do valor adicionado, a saber:

- empregados: remuneração pela força de trabalho;
- financiadores: remuneração pelos recursos emprestados;
- governo: remuneração pela estrutura social, política e econômica que gera condições de operações no meio ambiente;

¹⁰¹ WONNACOTT, Paul, et al. *Economia*. São Paulo: McGraw-Hill, 1982. p.133.

¹⁰² DE LUCA, Márcia M. M. de. *Op. cit.*, p.31

¹⁰³ RIAHI-BELKAOUI, Ahmed. *Value added reporting: lessons for the United States*. New York: Quorum Books, 1992.

¹⁰⁴ DE LUCA, Márcia M. M. de. *A contribuição da Demonstração do valor adicionado no processo de mensuração do PIB em algumas análises macroeconômicas*. 1996. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: Universidade de São Paulo, p.68.

- acionistas: remuneração pelo capital investido na empresa.

A demonstração do valor adicionado evidencia bem os fatores que contribuíram para a formação da riqueza o que não ocorre com as tradicionais demonstrações contábeis.

O Quadro 3 a seguir mostra o exemplo apresentado por De Luca onde demonstra como se elabora a demonstração do valor adicionado.

Quadro 2 - Demonstração do Valor Adicionado

EMPRESA ABC	
Demonstração do Valor Adicionado	
Exercício de 19x9	
Apuração do Valor Adicionado	
Vendas	5.300.000,00
(-) Materiais e serviços adquiridos de terceiros	(1.400.000,00)
(=) Valor Adicionado da atividade produtora	3.900.000,00
Riqueza transferida de terceiros	
Receita Financeira	160.000,00
Receita Equivalência Patrimonial	140.000,00
(=) Valor adicionado total dos negócios	4.200.000,00
Distribuição do Valor Adicionado:	
Empregados	
Mão-de-obra	2.145.000,00
Financiadores	
Juros	290.000,00
Governo	
Impostos	950.000,00
Acionistas	
Dividendos	190.000,00
Lucros Retidos	625.000,00
	4.200.000,00

Fonte: DE LUCA, Márcia M. M. de **Demonstração do Valor Adicionado: Do cálculo da riqueza criada pela empresa ao valor do PIB.** São Paulo: Atlas, 1988, p.33.

A demonstração do resultado do exercício tem como finalidade evidenciar o lucro pertencente aos acionistas, enquanto que "a demonstração do valor adicionado irá

constituir um exemplo de inter-relação da contabilidade com o social, porque diferentemente dos relatórios tradicionais ela revela algo sobre o caráter social da produção. A mensagem trazida pelo relatório do valor adicionado é que a riqueza criada na produção é o resultado de esforços conjuntos das equipes de uma empresa"¹⁰⁵.

A demonstração se torna mais significativa quando além de apresentar os valores com que cada fator contribuiu, se faz também em percentuais.

Esta demonstração indica a riqueza adicionada e quanto cada segmento contribuiu para tal. Tinoco¹⁰⁶ ressalta que, para os objetivos do balanço social, “importa saber como o valor adicionado gerado pela empresa é repartido e quais são os segmentos beneficiários”.

Outros estudos da demonstração do valor adicionado permite outras análises, como a evolução das remunerações dos empregados.

2.4 Utilização e influência do balanço social nas organizações

Segundo Gomes e Amat¹⁰⁷, “atuando num contexto socio-econômico bastante turbulento, as novas organizações são forçadas a desenvolver sistemas de controle flexíveis que utilizem instrumentos formais e informais bastante dinâmicos...”. Ressaltam que, na verdade, as organizações não utilizam muito a informação contábil na formulação da estratégia e no controle estratégico, dando preferência à informação qualitativa, tanto interna quanto externa”. Isto em decorrência da visão tradicional da contabilidade que não

¹⁰⁵ RIAHI-BELKAOUI, Ahmed. Op. cit. p.17.

¹⁰⁶ TINOCO, João E. P. Op. cit., p.54.

¹⁰⁷ GOMES, Josir e AMAT, Joan M. Controle estratégico em um contexto competitivo. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, v.25, n.97, jan./fev.1996, p.12/20, p.14.

facilita as questões estratégicas.

Segundo Ferreira¹⁰⁸, a “contabilidade não pode deixar de desenvolver métodos capazes de incorporar às suas demonstrações informações específicas sobre o meio ambiente, como a poluição e a despoluição”. O novo mundo que se desenha é um desafio e “a abordagem social da contabilidade obriga-a a participar ativamente da pesquisa, sobre como informar os eventos realizados pelas organizações que podem afetar o meio ambiente e, concomitantemente, cuidar da mensuração desses eventos”.

O desafio se estende às questões sociais, o que impõe à contabilidade avanços, sem perder seus princípios, para a abordagem social, culminando com o balanço social.

2.4.1 A influência da evidenciação do balanço social nas organizações

Ansoff¹⁰⁹ afirma “que uma organização se mostra bem sucedida à medida que o ambiente, as respostas, a cultura e a capacitação sejam equivalentes”. Tal afirmativa impõe às organizações uma abertura para as questões ambientais, sejam elas econômicas, sociais ou políticas, no sentido de perceber as aspirações e desejos deste ambiente, e mais, dar-lhes respostas satisfatórias. Isto significa dizer que as respostas das organizações deverão estar próximas dos desejos do ambiente, ou seja, é o ambiente influenciando.

→ De acordo com Gonçalves¹¹⁰, o balanço social é “como um conjunto de informações quantificadas, por meio dos quais a empresa poderá acompanhar de *maneira*

¹⁰⁸ FERREIRA, Aracéli C. de S. Op. cit., p.76.

¹⁰⁹ ANSOFF, H. Igor. Op. cit., p.15.

¹¹⁰ GONÇALVES, Ernesto L. Op. cit., p.55.

objetiva o desenvolvimento de suas atividades, no campo dos recursos humanos, bem como medir seu desempenho na implantação de programas de caráter social”, é um instrumento que oferece aos gerentes dados para a tomada de decisão.

Subiabre¹¹¹ explica que a abordagem interna do balanço social, “como ferramenta de gestão da empresa, não só tem sua aplicação na área de recursos humanos, mas também contribui para melhorar outros aspectos, tais como a estrutura organizacional, comunicação e produtividade, eficiência etc”. Diz que através dele se pretende:

- a) conhecer os êxitos e malogros em material social;
- b) determinar as escalas de prioridades do pessoal, referentes aos indicadores sociais, com o fim de orientar as políticas de pessoal, ação social e bem-estar do pessoal;
- c) desenvolver programas de ação com objetivos sociais específicos, como motivação, qualidade de vida etc;
- e) tornar mais eficiente os investimentos sociais, aplicando-os onde produzam maior satisfação;
- e) definir as políticas para melhorar as condições de trabalho e suas relações;
- f) ajudar a empresa a definir seu objetivo econômico e social; e
- g) estes aspectos contribuem para a realização do trabalhador traduzindo-se em aumento da produtividade e eficiência da organização.

O balanço social é um instrumento de abordagem das áreas social e ambiental. Para tal, ele se utiliza, em parte, do sistema contábil para obter as informações necessárias.

¹¹¹ SUBIABRE, Santiago B. In: GONÇALVES, Ernesto L. Op. cit., p.63.

Tinoco¹¹² observa que, mesmo no mundo de características capitalistas, este instrumento de gestão do social vem despertando interesses:

“Nos países onde o capitalismo está mais desenvolvido, várias empresas já vem consagrando o balanço social como instrumento de gestão e de informação. Essas empresas divulgam normalmente informação econômica e social a seus trabalhadores, pois sua estrutura não é posta em causa, sendo o lucro aceito como uma vocação normal da empresa, permitindo que a relação entre dirigentes e assalariados torne-se consensual e não conflituosa”.

Apontando o balanço social como instrumento de gestão empresarial, Kroetz¹¹³ afirma que:

“O balanço social, antes de ser uma demonstração endereçada à sociedade, é considerado uma ferramenta gerencial, pois reunirá dados qualitativos e quantitativos sobre as políticas administrativas, sobre as relações empresa/ambiente, os quais poderão ser comparados e analisados de acordo com as necessidades dos usuários internos, servindo como instrumento de controle e auxílio para a tomada de decisão e adoção de estratégias”.

Demonstrar aquilo que a empresa faz em prol da sociedade é uma atitude altamente simpática que cria um clima de harmonia e bem-estar. Hoje, encontram-se vários exemplos desta natureza. Ressalte-se que há organizações que ainda não publicam o balanço social, no entanto desenvolvem ações significativas no campo social e ambiental. O que lhes falta é a organização de todas essas informações num demonstrativo, o balanço social. Como se percebe, o acolhimento destas aspirações sociais implica sua inclusão nos planos estratégicos da organização.

Segundo Martins¹¹⁴, “o balanço social é algo muito maior do que parece à

¹¹² TINOCO, João E. P. Op. cit. p.45.

¹¹³ KROETZ, César E. S. Op. cit., p.48.

¹¹⁴ MARTINS, Eliseu, Balanço social –idéia que merece permanecer. A gazeta mercantil, 18 de set de 1997.

primeira vista, isto é, sem uma análise um pouco mais profunda de sua relevância para a sociedade como um todo". Ele é fundamental para uma melhor compreensão da empresa pelos investidores, credores, do governo executivo, dos legisladores, dos empregados atuais e futuros e do sindicato.

Referindo-se especificamente aos efeitos que as variáveis sociais podem causar, Riahi-Belkaoui e Pavlik¹¹⁵ dizem que:

"A divulgação da informação social é essencial aos investidores se eles irão considerar a apropriação dos efeitos negativos dos gastos sociais ao lucro por ação e junto a qualquer efeito positivo compensatório que reduz o risco, ou cria maior interesse para alguma clientela de investidores em particular".

Percebe-se que as variáveis sociais e do meio ambiente assumem significância maior nos dias atuais, em decorrência do entendimento de que é preciso procurar um equilíbrio social e ambiental maior onde as organizações possam desfrutar de um contexto favorável.

A importância por estas questões desperta iniciativa nos diversos segmentos da sociedade e de formas variadas.

Segundo Ferreira¹¹⁶, a questão ambiental, que é um dos elementos do balanço social, de modo crescente, vem influenciando a gestão empresarial nos últimos anos. Para exemplificar esta influência nas organizações, cita o caso do vazamento de óleo da Exxon, cujo impacto ambiental se refletiu na queda do valor das ações na bolsa.

¹¹⁵ RIAHI-BELKAOUI, Ahmed; PAVLIK, Ellen. **Accounting for corporate reputation**. New York: Quorum Books, 1992, p.100.

¹¹⁶ FERREIRA, Araceli C. de S. Op. cit., p.75.

Perottoni e Cunha¹¹⁷ entendem que o relacionamento da empresa com a sociedade representa um fator de continuidade e sobrevivência das organizações. A manutenção desse relacionamento depende de um bom processo de informação e de prestação de contas e que seja espontâneo.

Observa-se que da importância crescente das variáveis sociais e do meio ambiente, surgem diversas iniciativas da sociedade, como a Lei 9.605/98¹¹⁸, de 12/02/98, que dispõe sobre o controle do meio ambiente. É um alerta às organizações sobre as questões ambientais e a responsabilidade que recai sobre os infratores. As empresas devem considerar a variável ambiental como fator que necessariamente integra a planificação estratégica, sobre o qual deve ser aplicado o correspondente controle da gestão ambiental. Em decorrência da lei, as organizações sentem-se no dever de avaliar previamente o impacto ambiental que a atividade pretendida pode causar.

Estas questões devem compor o rol de fatores que a gestão estratégica tem que considerar no estabelecimento de suas metas. Não há como ignorar estes aspectos, quando se vê, a nível mundial, a crescente preocupação ambiental. As normas internacionais, como a ISO 14.000, demonstram nitidamente a preocupação com a proteção do meio ambiente.

Ubilla¹¹⁹ destaca “a tendência das empresas a integrar as avaliações sociais com as eminentemente financeiras, tornando realidade o enfoque previsto na proposição

¹¹⁷ PEROTTONI, Marcos A. e CUNHA, Aromildo S. da. Balanço social. *Revista Brasileira de Contabilidade*. Brasília, v.26, n.104, p.12/20, mar./abr. 1997, p. 20.

¹¹⁸ Lei 9.605 Op. cit.

¹¹⁹ UBILLA, Miguel A B. *A responsabilidade empresarial na Espanha e França*, Revista Perspectiva Econômica. v.30, .88, jan/mar, 1995, p.11.

anterior dos anos oitenta , do professor P. Luna, o que exige a aplicação da metodologia denominada técnica BASOIG” (Balanço Social Integrado de Gestão).

Para demonstrar a influência dos aspectos sociais sobre a organização cabe a citação de Smith e Kelly¹²⁰: “qualquer organização interessada em atrair talentos precisará estar preparada para divulgar amplamente assuntos como remuneração executiva, horas trabalhadas na semana útil comum, probabilidades e velocidade das promoções e missão e valores organizacionais verdadeiros”.

2.4.2 Utilização do balanço social

Tinoco¹²¹ afirma que “o acesso à informação de boa qualidade é um pré-requisito para o exercício de cidadania, vale dizer, condição essencial para que os problemas sócio-econômicos sejam debatidos e resolvidos a partir do convívio democrático entre os grupos sociais”.

Não basta ter acesso à informação, é preciso que a informação seja colocada à disposição, seja divulgada. Tratando-se da democratização da informação, “a contabilidade deve ser um meio de expressar planos administrativos e um instrumento eficiente para relatar os resultados da administração¹²²”.

O balanço social, conforme Perottoni e Cunha¹²³, “busca colocar a comunidade a par da política social da entidade, pela divulgação de informações das mais

¹²⁰ SMITH, Anthony F. e KELLY, Tim. O capital humano na economia digital. In: **A organização do futuro: Como preparar hoje as empresas de amanhã**. São Paulo: Futura, 1997, p.222.

¹²¹ TINOCO, João E. P. **Balanço social e a contabilidade no Brasil**. Cadernos de Estudos da FIPECAI, n. 9, São Paulo: FEA/USP, out. 1993.

¹²² ANTHONY, Roberto N. apud BRAGA, Hugo R. **A contabilidade como instrumento gerencial**. Revista Brasileira de Contabilidade. Brasília, v.22, n.82, mar. 1993, p.54-55, p.54.

¹²³ PEROTTONI, Marco A e CUNHA, Aromildo S da, Op. cit., p.14.

variadas”. Afirmam que as informações devem referir-se ao aprimoramento e bem-estar dos empregados, como na geração de novos postos de trabalho, desenvolvimento profissional, segurança, alimentação, entre outras.

Dessa forma, o balanço social pode ser utilizado para o gerenciamento dos recursos humanos. De acordo com Tinoco¹²⁴, “a gestão do valor humano é um conceito e um processo estratégico de gestão. Explicita um modelo de como a entidade seleciona, recruta, contrata, mantém, desenvolve, usa, gere, mensura, avalia e informa seus ativos humanos”. Adicionalmente, demonstra que a contabilidade, uma vez preparada, pode fornecer dados que permitem a construção de uma série de indicadores de desempenho dos recursos humanos, tais como relação de produção com pessoal, taxa de variação da produção, produtividade, desempenho social, rentabilidade, entre outras.

Campos et al.¹²⁵ citam que “o balanço social é um instrumento de controle, serve como meio para identificar quais serão as ações a realizar, assim como meio de evolução de grau de comprometimento dos objetivos fixados. Serve, assim mesmo, para submeter ao exame da correspondência entre valores enunciados, políticas seguidas e impactos sobre os distintos grupos destinatários das mesmas”.

O balanço social se presta inclusive às cooperativas, como demonstram Martinez e Bialakowsky¹²⁶. “O Balanço Social Cooperativo, é uma das mais esperadas concretizações do nosso Movimento Cooperativo”.

¹²⁴ TINOCO, João E. P. **Contribuição ao estudo da contabilidade estratégica de recursos humanos**. 1996. Tese (Doutorado), Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária. São Paulo: Universidade de São Paulo, p.48.

¹²⁵ CAMPOS, M. et al. El medio ambiente y la sociedad. Insuficiencia de las normas contables. XX Conferência Interamericana de Contabilidad. Argentina: Tomo I, p.239.

¹²⁶ MARTINEZ, Geraldo F. e BIALAKOWSKY, Alberto L. Op. cit., p.8.

Analisando publicações de balanços sociais recentes, Martins¹²⁷ afirma que “mesmo estando o nível de evidenciação muito longe do que se considera satisfatório, a partir destas informações pode-se efetuar algumas análises”. Quanto à utilização do balanço social na área de recursos humanos, assim resume as análises:

“Resumindo o que foi encontrado nas análises feitas, pode-se afirmar que o nível de disclosure atualmente dado para os empregados ainda é muito baixo. Informações importantes, como por exemplo quantificações financeiras dos investimentos feitos a empregados, segregando tais investimentos por características, são muito pouco encontradas. O que normalmente se encontra são informações qualitativas superficiais no corpo dos relatórios da administração”.

Ressalta ainda que a demonstração do valor adicionado é um dos elementos que mais se destaca por seu conteúdo ser de fácil domínio para as organizações.

Perottoni e Cunha¹²⁸ citam a importância da DVA como elemento de análise entre empresas, ou de evolução da própria empresa. A simples comparação do total de faturamento de uma empresa para com a outra não é suficiente para explicar a contribuição à sociedade. É preciso observar o item das compras. Tendo elevado faturamento, e também elevadas compras, seu valor adicionado é menor que outra empresa com o mesmo faturamento, no entanto, com compras menores, terá um valor adicionado maior.

A comparação da evolução do valor adicionado de forma analítica revela procedimentos da empresa quanto à remuneração dos seus empregados. Pode-se efetuar relações de faturamento x salários, por exemplo. A demonstração possibilita outras análises como evolução da remuneração dos financiadores, evolução de lucros e dividendos, entre outras.

¹²⁷ MARTINS, Vinícius A. Op. cit., p.8.

¹²⁸ PEROTTONI, Marco A. e CUNHA, Aromildo D. da Op. cit. p.19.

Portanto, o balanço social é o relato do resultado das ações sociais e ambientais. Volta-se, pois, para o lado social da empresa, como também para o meio ambiente, enquanto que os demonstrativos, exigidos pela legislação, voltam-se mais para o lado financeiros e econômico. Assim percebe-se que aqueles são complementos a estes, já existentes. Isto representa um avanço e um desafio para ciência contábil, pois tanto a empresa como a sociedade, necessitam das informações econômicas, financeiras, sociais e do meio ambiente para seu processo de gestão.

3. METODOLOGIA

O capítulo anterior abordou conhecimentos teóricos acerca de alguns aspectos das organizações, mais especificamente do balanço social. Esta peça contábil foi caracterizada como uma forma especial de demonstrar o resultado das ações das empresas, nas questões que dizem respeito aos seus recursos humanos, à preservação ambiental e, também, à sociedade como um todo.

O referencial teórico orienta os procedimentos metodológicos que foram utilizados na pesquisa de campo do presente estudo.

3.1 Perguntas de pesquisa

A investigação da questão-problema foi orientada pelas seguintes perguntas de pesquisa:

- a) Quais aspectos se destacam, no modo de conceber as organizações, quanto a sua finalidade social?
- b) Em que medida a responsabilidade social das empresas é praticada ?
- c) Qual é o significado de balanço social para as empresas pesquisadas?
- d) Quais são os elementos que compõem o balanço social?
- e) Quais são modelos de balanço social que encontram-se disponíveis na literatura?
- f) Que modelos são adotados nas companhias abertas de Santa Catarina?

- g) Como o balanço social é utilizado no processo de gestão das companhias abertas de Santa Catarina, no entendimento de seus gestores e contadores?

3.2 Definição constitutiva e operacional de termos e variáveis

A definição dos termos e das variáveis procura delimitar seu significado com o fim de responder a questão-problema. “É importante definir todos os conceitos que possam dar margem a interpretações errôneas. Isto contribui para melhor compreender a realidade observada”¹²⁹.

3.2.1 Definição constitutiva de termos e variáveis

A definição constitutiva traduz o significado do conceito, expressão ou termo.

Balanço social

“É um instrumento de gestão e de informação que visa reportar, da forma mais transparente possível, (...) informações econômicas, financeiras e sociais do desempenho das entidades, aos mais diferenciados usuários da informação”¹³⁰.

Demonstração do valor adicionado

“A Demonstração do Valor Adicionado é um conjunto de informações de

¹²⁹ OLIVEIRA, Silvio L. *Tratado de metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 1998, p.155.

¹³⁰ TINOCO; João E. P. *Op. cit.*, p.108.

natureza econômica. É um relatório que visa a demonstrar o valor da riqueza gerada pela empresa e a distribuição para os elementos que contribuíram para sua geração”¹³¹.

Responsabilidade social

A responsabilidade social “supõe não serem as metas da empresa meramente econômicas, mas também sociais e que a empresa deveria destinar recursos econômicos para a realização dessas metas”¹³². São obrigações sociais e do meio ambiente decorrentes do exercício das atividades.

Percepção dos gestores

Segundo Mielnik¹³³, “percepção é o processo de perceber, em dado momento, a presença de um objeto que nos parece, caracteristicamente exterior, sensível aos nossos sentidos. É necessário que seja percebido por outras pessoas e não apenas por um indivíduo”. Por sua vez, os gestores são os elementos responsáveis por tomadas de decisão dentro da empresa. Assim, a percepção dos gestores significa a forma de ver e entender algo, a partir do contato que estes têm com o objeto.

Percepção dos contadores

Contadores são os elementos responsáveis pelo gerenciamento da contabilidade da organização. Desse modo, a percepção dos contadores significa a forma de ver e entender algo, a partir do contato que eles têm com o objeto.

¹³¹ DE LUCA, Márcia M M. de. Op. cit., p.28.

¹³² MONTANA, Patrick J. *Administração*. São Paulo: Saraiva, 1998, p.32

¹³³ MIELNIK, Isaac. *Dicionário de termos psiquiátricos*. São Paulo: Roca, 1987, p.205.

3.2.2 Definição operacional de termos e variáveis.

Para Oliveira¹³⁴, a definição de conceito operacional é “quando além do significado, torna clara a experiência do mundo extensional refletindo aspectos essenciais, universais do objeto, abstraindo-se dos aspectos secundários”.

Balanço social

Implica em relatar o resultado das ações sociais que a empresa realizou para os recursos humanos, meio ambiente e a comunidade.

Demonstração do valor adicionado

Consiste num instrumento que evidencia o valor que a empresa agregou aos seus produtos e serviços, bem como a distribuição destes aos empregados, financiadores, governo, e acionistas.

Responsabilidade social

Nesta pesquisa representa as ações da empresa em relação aos fatores sociais, ambientais e recursos humanos.

Percepção dos gestores

Diz a respeito como os gestores percebem a utilização do balanço social no processo de gestão empresarial.

Percepção dos contadores

Refere-se à forma dos contadores perceberem a utilização do balanço social

¹³⁴ OLIVEIRA, Silvio L. Op. cit., p. 155

no processo de gestão empresarial.

3.3 População e amostra

A população é definida por Barros e Lehfeld¹³⁵ “como o conjunto, ou a totalidade de elementos que possuem determinadas características, definidas para o estudo”. Dentre os diversos usuários do balanço social, este estudo buscou retratar a percepção dos gestores e contadores das companhias abertas de Santa Catarina sobre a utilização do balanço social no processo de gestão empresarial.

A população compõe-se das companhias abertas, cujo município (sede) constante na listagem das filiadas da ABRASCA, esteja em Santa Catarina (Anexo 5).

Quanto à amostra, no entendimento de Gil¹³⁶, é um “subconjunto da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características dessa população”.

A amostra consistiu de sete companhias abertas de Santa Catarina. Este procedimento, segundo Marconi e Lakatos¹³⁷, é caracterizado como intencional não probabilístico.

Para Barros e Lehfeld¹³⁸; “a amostra é intencional, quando o pesquisador se dirige intencionalmente a um grupo de elementos dos quais se deseja saber a opinião”.

¹³⁵ BARROS, Aidil P. de e LEHFFLD, Neide A de S. **Fundamentos de metodologia: Um guia prático para iniciação científica**. São Paulo: Maraw-Hill, 1986, p.105.

¹³⁶ GIL, Antônio C. Op. cit., p 92.

¹³⁷ MARCONI, Marina de A. e LAKATOS, Eva M., **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1982, p. 47.

¹³⁸ BARROS, Aidil J.P. de e LEHFELD, Neide A de S. Op. cit., p.107.

Neste estudo foi a opinião dos gestores e contadores. Os gestores por serem os elementos tomadores de decisão ou gerentes de programas que envolvem os aspectos sociais e do meio ambiente. Os contadores por terem sob sua responsabilidade a elaboração do balanço social e demais demonstrações contábeis.

Os nomes das empresas pesquisadas, bem como dos entrevistados foram conservados em sigilo, às pessoas externas a esta pesquisa. Assim, a razão social das Companhias objeto deste estudo é representada por números: "1", "2", "3"... e "7". O nome dos gestores é representado pelas letras A¹, A², A³... e A⁷. Igualmente o nome dos contadores é identificado pelas letras C¹, C², C³... e C⁷. Ressalte-se que não há relação entre a empresa "1", com o gestor A¹ e o contador C¹, o mesmo ocorre com os seguintes.

3.4 Delineamento da pesquisa

A pesquisa realizada caracterizou-se por ser do tipo descritivo-exploratória. De acordo com Cervo e Bervian¹³⁹, a pesquisa exploratória objetiva “descrições precisas da situação e quer descobrir as relações entre os elementos componentes da mesma”. Diz também que este tipo de estudo “é recomendável quando há poucos conhecimentos sobre o problema a ser estudado”.

Como os estudos sobre o balanço social são ainda poucos, a pesquisa caracteriza-se como um estudo descritivo-exploratório, que, conforme Koche¹⁴⁰,

¹³⁹ CERVO, Amado L. e BERVIAN, Pedro, A. *Metodologia científica*. 4 ed. São Paulo: Makron Books, 1996, p.49.

¹⁴⁰ KOCHÉ, José C. *Fundamentos de metodologia científica*. 14 ed. Petrópolis: Vozes, 1997, p.126.

“desencadeia um processo de investigação que identifica a natureza do fenômeno e aponta as características essenciais das variáveis que se quer estudar”.

Para Oliveira¹⁴¹, o estudo descritivo possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação”. No entendimento de Gil¹⁴², o estudo exploratório “tem o objetivo de proporcionar uma visão geral, do tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

Esta pesquisa descritivo-exploratória foi precedida a partir da análise e síntese da bibliografia coletada sobre o assunto, com o fim de construir uma base para que se pudesse melhor compreender o assunto e descrever a percepção dos entrevistados.

A pesquisa buscou conhecer o uso do balanço social no processo de gestão empresarial em sete companhias abertas de Santa Catarina, não perseguindo objetivos de natureza comparativa entre as empresas, nem de desempenho, o que segundo Treviños¹⁴³, se constitui de um estudo multicaso. Assim, o estudo procurou contribuir para a construção do entendimento do balanço social, através da síntese bibliográfica, das percepções dos entrevistados e a prática das empresas.

Os objetivos desta pesquisa remeteram para uma abordagem de predominância qualitativa, que, conforme Treviños¹⁴⁴, “observa e relata descrições de fenômenos impregnados de significados que o ambiente lhe outorga. São descrições

¹⁴¹ OLIVEIRA, Sílvio L. de. Op. cit., p.114.

¹⁴² GIL, Antônio C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1995, p 45.

¹⁴³ TREVIÑOS, Augusto N. S. *A pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987, p.136.

¹⁴⁴ TREVIÑOS, Augusto N. S. Op. cit., p.128.

subjetivas”. Para Minayo e Sanches¹⁴⁵, a pesquisa desta natureza se configura como qualitativa por desejar identificar “valores, crenças, representações, hábitos, atitudes, e opiniões”. É a busca da “compreensão da teia de relações sociais e culturais que se estabelecem no interior das organizações¹⁴⁶. Oliveira¹⁴⁷ diz que a pesquisa qualitativa é o “tipo de estudo mais adequado quando o pesquisador necessita obter melhor entendimento a respeito do comportamento de vários fatores e elementos que influem sobre determinados fenômenos”.

O estudo utilizou uma abordagem quantitativa como complemento, limitando-se ao procedimento estatístico simples, a percentagem¹⁴⁸.

3.5 Dados

“Dados é tudo aquilo que o pesquisador procurará sobre o fenômeno que irá estudar”¹⁴⁹. Neste item são feitas referências metodológicas dos dados utilizados no estudo.

3.5.1 Fontes dos dados

No entendimento de Marconi e Lakatos¹⁵⁰, os dados podem ser coletados em duas fontes: a) primárias: dados históricos, bibliográficos e estatísticos; informações,

¹⁴⁵ MINAYO, Maria C. de S. e SANCHES, Odécio. **Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou complementaridade?** Caderno de Saúde Pública. Rio de Janeiro, p.239-262, jul./set. 1993, p.245.

¹⁴⁶ GODOY, Arilda S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades.**- **RAE Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n.2, p.57-63, mar./abr. 1995. p.63.

¹⁴⁷ OLIVEIRA, Sílvio L. de Op. cit., p.114.

¹⁴⁸ BARBETT, Pedro A. **Estatística aplicada às ciências sociais.** Florianópolis: Ed DAUFSC, 1998, p.65.

¹⁴⁹ TREVIÑOS, Augusto N. S. Op cit., p.140.

¹⁵⁰ MARCONI, Marina de A. e LAKATOS, Eva M. Op. cit., p.24.

pesquisas e material cartográfico; arquivos oficiais e particulares; registro geral; documentação pessoal (diários, memórias, autobiografias); correspondência pública ou privada etc.; b) Secundárias: imprensa em geral e obras literárias. Para o desenvolvimento desta pesquisa os dados foram coletados nas duas fontes citadas.

3.5.2 Coleta dos dados

Os dados foram coletados por meio do roteiro de entrevistas semi-estruturado, e em documentos, observando que sempre estivessem voltados para os objetivos deste trabalho. A coleta dos dados ocorreu em forma de diálogo com anotações no roteiro de entrevistas. Duas empresas optaram por preencher o roteiro das questões.

A coleta dos dados foi realizada pelo próprio pesquisador, nos meses de julho e agosto de 1999, em visitas programadas às companhias.

Nas companhias responderam as questões: a) gestor: compreendida a pessoa com poderes de decisão ou de gerenciamento dos programas sociais e ambientais, e b) o contador responsável pelo gerenciamento da contabilidade.

Os dados documentais foram obtidos nas publicações existentes nas companhias tais como: informativos e demonstrativos disponibilizados para o pesquisador.

3.5.3 A entrevista

O roteiro de entrevista semi-estruturado constituiu-se no principal instrumento utilizado nesta pesquisa. (Anexo 6).

Este, conforme Cruz Neto¹⁵¹, articula duas formas de obter os dados: possibilita ao informante abordar livremente o tema, ou com base em perguntas previamente elaboradas.

Este tipo de entrevista, no entendimento de Treviños¹⁵², “valoriza a presença do investigador; oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias enriquecendo a investigação”.

Dadas as características deste trabalho e os objetivos, a entrevista semi-estruturada continha questões estruturadas, as quais requereram respostas específicas do entrevistado. Além de serem respostas às questões de pesquisa, serviram para a abertura e direcionamento do diálogo, o que se constitui, segundo Treviños¹⁵³, na abertura de um campo para novas hipóteses que vão surgindo. Explica que as perguntas fundamentais na entrevista semi-estruturada “são resultado não só da teoria que alimenta a ação do investigador, mas também de toda a informação que recolheu sobre o fenômeno”.

3.5.4 Tratamento dos dados

Os dados coletados e descritos nesta pesquisa são de predominância qualitativa, o que implicou uma análise de conteúdo.

Para Bardin¹⁵⁴, “a análise de conteúdo aparece como um conjunto de técnicas de análises das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de

¹⁵¹ CRUZ NETO, Otávio. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, Maria C. de S. **Pesquisa Social**. Petrópolis: Vozes, 1997, p.58.

¹⁵² TREVIÑOS, Augusto N.S. Op. cit., p.146.

¹⁵³ TREVIÑOS, Augusto N.S. Op. cit., p.146.

¹⁵⁴ BARDIN, Laurence, **Análise de conteúdo**. Lisboa: edições 70, 1977, p.38.

descrição do conteúdo das mensagens”. De acordo com o autor, a intenção deste método “é a inferência de conhecimentos relativos à condição de produção (ou eventualmente de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não)”. Ela busca conhecer as causas e os efeitos de determinada mensagem.

Os dados coletados de documentos e informativos foram submetidos à técnica de análise documental que, no entendimento de Ferrari¹⁵⁵, é a forma de conhecer o sentido das palavras, conteúdos etc”.

3.5.5 Limitações da pesquisa

Por se tratar de um estudo de abordagem predominantemente qualitativa, onde se objetivava buscar dados para a construção de procedimentos, de acordo com a percepção dos envolvidos, há que se considerar que as crenças e valores pessoais podem ter influenciado em algumas respostas, onde a intenção era a objetividade.

Não obstante, como o estudo abrangeu somente sete companhias abertas, as inferências são válidas só para tal grupo, não se permitindo generalizar os resultados da pesquisa. A descrição do fenômeno estudado compreende um corte transversal, de forma que a descrição é válida para o momento, e para a amostra.

Ressalte-se que, pela natureza descritivo-exploratória, os resultados não são conclusivos, mas se constituem em uma base para outras pesquisas.

¹⁵⁵ FERRARI, Afonso T. *Metodologia da pesquisa científica*. São Paulo: McGraw-Hill, 1982, p.228.

4. FINALIDADES DO ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Neste capítulo, procura-se esclarecer o significado de cada questão do roteiro de entrevista.

1. Qual a missão da empresa?

A missão é a razão de ser da organização. Conhecê-la é importante, pois é dela que derivam as demais ações, como também as ações que a ela devem estar voltadas.

2. Quais aspectos que você destaca quanto aos valores e crenças de sua organização?

Ao se perguntar a respeito dos valores e crenças, desejava-se conhecer se as questões sociais e ambientais são referidas.

3. Como vê a responsabilidade social e ambiental nas organizações em geral?

Este item pretendia levantar a concepção de cada gestor e contador quanto à responsabilidade social das empresas em geral.

4. Que motivos levam a impor às organizações esta responsabilidade?

Desejava-se saber por que era atribuída às empresas a responsabilidade social e ambiental, na concepção dos entrevistados.

5. Como são vistas as questões de responsabilidade social e ambiental em sua organização?

A questão buscou identificar a visão da organização quanto à questão da responsabilidade social e ambiental, isto é, se o processo de gestão abrangia também estas questões.

6. Como se apresenta o ambiente externo (sob os aspectos social e ambiental) à sua organização?

Nesta questão, o intento era conhecer aspectos do ambiente externo na empresa.

7. Como a questão social e ambiental externa impacta na sua organização?

Procurava-se detectar como o ambiente influencia a empresa com relação à questão social e ambiental.

8. A empresa tem alguma forma de leitura e registro das características do ambiente externo? Caso positivo, descreva-a.

Esta questão pretendia saber se a empresa possui, no seu sistema de informações, a memória das percepções do ambiente externo nos campos social e ambiental, e como isto é feito.

9. Quais são as características relevantes do ambiente interno de sua organização?

Objetivava-se conhecer a percepção dos entrevistados sobre o ambiente interno da organização, elementos tais como: atitudes, participação, aspirações dos empregados.

10. Como surgiu a idéia de elaborar e divulgar o balanço social?

A questão buscava conhecer como surgiu a idéia do balanço social dentro da organização, se surgiu através da literatura, vendo outras publicações, em seminários, em contatos com outras organizações.

11. Como ocorreu a implantação dessa idéia?

Buscava-se conhecer como ocorreu a implantação do balanço social, isto é, se foi através de um modelo pronto, sob alguma orientação externa ou desenvolvido a partir de dados já existentes na organização.

12. O processo de implantação contou com a participação de alguma assessoria? Caso positivo, de que forma?

O item pretendia saber se houve assessoria externa para a implantação e como tal ocorreu.

13. O processo de implantação do balanço social contou com a participação de quais áreas da empresa?

O quesito pretendia saber se a implantação do balanço social teve um envolvimento de diversas áreas da empresa, como recursos humanos, contabilidade, vendas etc.

14. Quem desenvolveu o modelo de balanço social que sua empresa utiliza?

Nesta questão, procurava-se saber como foi desenvolvido o modelo de balanço utilizado pela empresa, consideradas as particularidades do mesmo.

15. Quem efetivamente elabora o balanço social na sua empresa?

Sendo o balanço social um demonstrativo que objetiva a divulgação de dados quantitativos e qualitativos, intentava-se saber quem o elabora.

16. Para quem a empresa apresenta o balanço social e de que forma?

A finalidade é conhecer como ocorre a divulgação do balanço social e para quem são fornecidas essas informações: colaboradores, outras entidades, comunidade e governo.

17. Com que finalidade é feito o balanço social?

Buscava-se saber qual a finalidade de elaboração do balanço social.

18. No seu entendimento, qual o significado do balanço social para a empresa, empregados e a sociedade?

Este item tinha por fim conhecer a concepção dos gestores e contadores sobre o significado do balanço social.

19. Em sua opinião, a elaboração e divulgação do balanço social deve ser obrigatória?

Explique.

Nesta questão, procurava-se saber a opinião dos entrevistados sobre a obrigatoriedade da elaboração e divulgação do balanço social.

20. Na sua empresa, a divulgação do balanço social ocorre junto aos demais demonstrativos contábeis exigidos por lei?

A pergunta buscava saber se a publicação do balanço social ocorre junto com as demais demonstrações contábeis, visto que há outras possibilidades de divulgação.

21. *O sistema contábil da sua empresa tem algum mecanismo específico para atender às questões do balanço social, (como demonstrativos mensais, relatórios de desempenho, o próprio balanço social etc.)?*

Procurava-se saber se o sistema contábil tem iniciativas que atendam diretamente o balanço social, além dos outros relatórios.

22. *Na elaboração do planejamento estratégico, quanto aos planos que envolvem as questões sociais e ambientais, o balanço social é utilizado de que forma na sua empresa?*

A pergunta buscava saber se nos estágios do planejamento estratégico ao tratar das questões sociais e ambientais, o balanço social é utilizado.

23. *Que áreas utilizam o balanço social como instrumento auxiliar no gerenciamento das suas atividades?*

Pretendia-se saber da utilização do balanço social nas diversas áreas da empresa, no processo de planejamento, execução e controle.

24. *De que forma as diferentes áreas da empresa utilizam o balanço social?*

Esta questão tinha a finalidade de verificar como as áreas da empresa utilizam o balanço social nas atividades.

25. *Como é utilizado o balanço social na avaliação do desempenho da gestão empresarial?*

Desejava-se saber se esse demonstrativo tem utilidade como indicador de avaliação de desempenho, nas questões sociais e do meio ambiente.

26. *Que informações sociais e ambientais são importantes, nas etapas de planejamento, execução e controle das atividades empresariais, mas não são contempladas no balanço social?*

Buscava-se saber se há informações sociais e ambientais que são relevantes e que ainda não são contempladas pelo balanço social.

5. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo faz a descrição e análise dos dados obtidos no estudo sobre a utilização do balanço social no processo de gestão empresarial nas companhias abertas de Santa Catarina.

Inicia-se por apresentar as empresas pesquisadas e na seqüência o perfil dos gestores e contadores. O próximo item aborda os aspectos fundamentais da organização e por fim o balanço social.

No decorrer das entrevistas, ao referir-se às pessoas que trabalham nas companhias, foram utilizadas as palavras: trabalhadores, empregados e colaboradores. Neste capítulo será utilizada a palavra empregados, mantendo-se nas citações a palavra colaboradores.

5.1 Apresentação das empresas pesquisadas

Neste item é feita a apresentação das empresas que foram pesquisadas. É uma apresentação de forma geral, onde são abordados dados suficientes para que o leitor possa ter a noção das empresas, objeto deste estudo.

Sendo o escopo deste estudo o balanço social, a apresentação enfatizará mais a relação social das empresas com seus empregados, com a comunidade e com o meio ambiente.

A pesquisa propôs-se a não declinar os nomes das pessoas entrevistadas e

das empresas consultadas, razão pela qual a referência é feita por letras, para aqueles e números para estas, preservando-se assim, a identificação dos mesmos, ao público externo à pesquisa.

O estudo abrangeu sete Companhias Abertas de Santa Catarina. Todas dedicam-se à atividade econômica industrial. Suas sedes e parques industriais estão localizados nos diversos complexos industriais do estado de Santa Catarina. Algumas delas, além das unidades industriais aqui instaladas, possuem unidades em outros estados da Federação. Três companhias tem empresas no exterior.

Os produtos destas empresas se destinam ao mercado nacional e internacional. O faturamento bruto consolidado, no Brasil, no exercício de 1998, de todas as empresas, chegou a 2,1 bilhões de reais e situou-se em cada empresa, de um valor de 30 milhões a 580 milhões de reais. Todas as empresas participaram com vendas ao mercado externo, sendo que em cada empresa, o percentual situou-se na faixa de 2% a 60%.

Os recursos humanos se compunham de 24 mil empregados nas unidades brasileiras. O número que cada empresa possui oscila de 450 a 8.000 empregados. Reconhecendo a importância desse patrimônio, estas empresas tem destinado investimentos significativos no seu desenvolvimento, formação e treinamento. Além de uma série de benefícios como: saúde, alimentação, educação, lazer, cultura, esportes, entre outros. Estes benefícios variam de uma para outra empresa segundo suas particularidades.

Destaca-se ainda como uma das características destas empresas a convivência harmônica e construtiva com as comunidades que as envolvem, seja por participarem do desenvolvimento e crescimento, como pelo apoio e ajuda à entidades de caráter social, como: associação do câncer, corpo de bombeiros, escolas, universidades,

Apae, clubes, entre outras.

As questões da ecologia e do meio ambiente são preocupações constantes destas empresas, que desenvolvem diversos programas para este fim, como: equilíbrio entre ecologia e as atividades operacionais; controle de poluentes industriais; reflorestamento e manutenção de matas nativas; educação ambiental nas escolas; tratamento de efluentes; zero de resíduos, controle da poluição sonora, implantação da NBR ISO 14000.

5.2 Perfil dos gestores e profissionais da área contábil

O perfil formativo dos gestores e dos profissionais da contabilidade é significativo, por conferir maior expressão às respostas dadas às entrevistas sobre o objeto deste estudo.

5.1.1 Perfil dos gestores

O perfil dos gestores será traçado abordando a formação acadêmica, o tempo de serviço e o cargo ocupado pelos mesmos na empresa.

5.1.1.1 Formação acadêmica dos gestores

A formação acadêmica universitária representa um atributo importante para o perfil. A Tabela 1 mostra a formação acadêmica dos gestores.

Tabela 1 - Formação acadêmica dos gestores

Formação	Quantidade	%
Administração	2	29
Direito	2	29
Ciências Contábeis	1	14
Jornalismo	1	14
Ciências Sociais	1	14
Total	7	100

Observa-se que dos gestores pesquisados, dois têm formação em Administração de Empresas, dois em Direito, um em Ciências Contábeis, um em Jornalismo e um em Ciências Sociais. Alguns tem outros cursos além dos citados.

Não obstante, a Tabela 2 demonstra a preocupação dos gestores com a formação formal continuada.

Tabela 2 - Pós-graduação dos gestores

Especialização	Quantidade	%
Administração	1	14
Gestão empresarial	1	14
Gestão ambiental	1	14
Não tem	4	57
Total	7	100

Observa-se que três dos gestores possuem pós-graduação além da formação no terceiro grau. No entanto, quatro dos gestores entrevistados não buscaram formação

continuada em nível de pós-graduação.

5.1.1.2 Tempo de serviço dos gestores

Na Tabela 3 encontra-se disposto, por intervalos, o tempo de serviço dos gestores.

Tabela 3 - Tempo de serviço dos gestores na empresa.

Tempo de serviço	Quantidade	%
0 a 10 anos	2	29
11 a 20 anos	2	29
21 a 30 anos	3	42
Total	7	100

Verifica-se que três dos entrevistados têm de 21 a 30 anos de serviço na empresa, dois têm 11 a 20 anos, enquanto que dois têm menos de 10 anos. Portanto, profissionais com longo tempo de serviço nas empresas em que trabalham.

5.1.1.3 Cargos dos gestores na empresa

Os cargos nas empresas revelam a posição hierárquica que as pessoas ocupam. Evidenciam também o grau de conhecimento das questões da organização.

Na Tabela 4, estão listados os cargos ocupados pelos gestores entrevistados das empresas que constituem a amostra objeto de estudo.

Tabela 4 - Cargo dos gestores na empresa

Cargo	Quantidade	%
Presidente da empresa	1	14
Diretor Administrativo	1	14
Diretor Financeiro	1	14
Assistente de Rec. Humanos	2	30
Gerente de Rec. Humanos	1	14
Consultor	1	14
Total	7	100

A Tabela 4 mostra que os gestores, que participaram das entrevistas, distribuem-se em diversos cargos e níveis das empresas, oportunizando a percepção do tema em níveis e posições diferentes.

5.1.2 Perfil dos profissionais da área contábil

O perfil dos profissionais da área contábil é apresentado nesta seção abordando a formação acadêmica, o tempo de serviço e o cargo ocupado na empresa.

5.1.2.1 Formação acadêmica dos entrevistados da área contábil

A Tabela 5 evidencia a formação acadêmica dos profissionais da área contábil entrevistados nas empresas pesquisadas.

Tabela 5 - Formação acadêmica dos profissionais da área contábil

Formação	Quantidade	%
Ciências Contábeis	4	57
Economia	2	29
Técnico em contabilidade	1	14
Total	7	100

Constata-se que quatro profissionais são graduados em Ciências Contábeis, dois profissionais graduados em Economia e possuem o Técnico em Contabilidade e um profissional tem apenas o nível Técnico em Contabilidade.

Na Tabela 6, apresenta-se a busca da educação formal continuada, pelos profissionais da área contábil das empresas pesquisadas, em nível de pós-graduação.

Tabela 6 - Pós-graduação dos profissionais da área contábil

Especialização	Quantidade	%
Administração	2	29
Gerência Contábil	1	14
Controladoria	1	14
Economia empresarial	1	14
Não tem	2	29
Total	7	100

Observa-se que dos sete contadores, cinco contadores têm participado de cursos de pós-graduação, o que evidencia a preocupação pelo aperfeiçoamento destes profissionais.

5.1.2.2 Tempo de serviço dos profissionais da área contábil

Este item aborda o tempo de serviço dos profissionais da área contábil na empresa. Tem relevância este atributo por proporcionar aos profissionais maior conhecimento e vivência da cultura da organização.

A Tabela 7 apresenta o tempo do serviço disposto em 3 intervalos.

Tabela 7 - Tempo de serviço dos contadores na empresa

Tempo de serviço	Quantidade	%
0 a 10 anos	1	14
11 a 20 anos	4	57
21 a 30 anos	2	29
Total	7	100

Com referência ao tempo de serviço dos profissionais da área contábil, observa-se que quatro possuem entre 11 a 20 anos de trabalho na empresa. Entre 21 e 30 anos de tempo de serviço há dois dos profissionais. Apenas um profissional tem menos de 10 anos de serviço na empresa.

5.1.2.3 Cargos dos profissionais da área contábil

Na Tabela 8 são evidenciados os cargos ocupados pelos profissionais da área contábil nas empresas pesquisadas. Normalmente o profissional que executa as tarefas contábeis, de forma geral, é denominado de contador, enquanto que o gerente é aquele que administra as atividades de determinado grupo.

Neste caso, o gerente, além de executar tarefas contábeis administra, as atividades de pessoas a ele subordinadas.

Tabela 8 - Cargo dos profissionais da área contábil

Cargo	Quantidade	%
Contador	4	58
Gerente de controladoria	1	14
Gerente dep. de contabilidade	2	28
Total	7	100

De forma geral o perfil dos gestores e contadores são semelhantes quanto à formação superior e quanto ao tempo de serviço na empresa.

5.2 Aspectos organizacionais

Este item aborda alguns aspectos das crenças e valores; a responsabilidade social e o ambiente interno e externo às organizações objeto de estudo. Em decorrência da delimitação do tema em estudo, a abordagem se aterá às questões sociais e do meio ambiente.

5.2.1 Missão, crenças e valores

A missão de uma organização consiste no fim mais amplo para o qual foi constituída, caracterizando e direcionando seu modo de atuação. Ela é a orientadora das

demais definições¹⁵⁴.

Traduz o objetivo último que todos os membros da organização devem perseguir.

A primeira questão abordada na entrevista faz referência à missão das organizações. Nela constam referências como:

"Ser a maior e a melhor empresa

Promover nossos clientes com produtos e serviços com qualidade superior".

"Encantar nossos clientes e consumidores ..."

"Oferecer bem-estar em todos os ambientes ..."

"... A empresa são as pessoas que trabalham em time para satisfazer às necessidades de seus clientes ..."

Estas citações são partes da missão das empresas pesquisadas, que revelam os motivos de tanto esforço e trabalho. É o homem satisfazendo seu desejo de realizar.

O gestor A⁵, fazendo referência ao valor conferido às pessoas, faz a seguinte citação:

"...As pessoas são a chave do seu sucesso e a integridade de seu maior valor..."

A busca do alvo pretendido se reveste de um conjunto de valores, princípios e crenças, que se convertem em atitudes no cotidiano das atividades. Neste aspecto, pela delimitação do estudo, as referências recaem sobre a área social e do meio ambiente das empresas.

Referindo-se às crenças o gestor A² apontou o seguinte:

"Acreditamos que para realizar uma grande mudança é preciso crer e sonhar para então transformá-la numa realidade.

¹⁵⁴ BEUREN, Ilse M. **Gerenciamento da informação: um recurso estratégico no processo de gestão empresarial.** São Paulo: Atlas, 1998. p.37.

Os princípios e crenças a seguir foram citados pelos entrevistados:

"Alinhamento aos princípios ecológicos; (gestor A¹)

*Respeito, simplicidade e calor humano nos relacionamentos;
(gestor A¹)*

*Somos uma empresa que acredita no potencial humano de nossos
colaboradores e no reconhecimento de seus serviços; (contador A⁶
e gestor A⁶.)*

Valorização humana. (gestor A³)."

Para a empresa "4", a espontaneidade da divulgações de atividades sociais para os colaboradores e a comunidade, integra princípios da companhia.

Corroborar na exposição dos princípios quanto aos recursos humanos a referência feita pelo gestor A².

"Reconhecemos que são as pessoas que fazem a diferença e que o sucesso está diretamente relacionado ao grau de participação e comprometimento dos Colaboradores para com os objetivos globais da empresa. Razão pela qual adotamos o princípio da "Liberdade com Responsabilidade, como política central de valorização do ser humano".

Observou-se que as empresas consultadas compreendem a dimensão do homem no processo de gestão empresarial. Tal, também pode ser constatado no balanço social da empresa "7":

"O verdadeiro agente transformador e que faz esse caos funcionar é o ser humano".

No conjunto dos princípios, tem espaço os que se referem ao meio ambiente.

No caso da empresa "5" o princípio é:

"Utilizar racionalmente os recursos naturais e gerenciar em toda sua extensão os processos produtivos para neutralizar todo e qualquer impacto ambiental".

O cuidado com o meio ambiente é comum às empresas pesquisadas que têm programas específicos.

Várias são as citações de crenças, valores e princípios voltados ao desenvolvimento do homem e à preservação do meio ambiente e que fazem parte da base conceitual das empresas pesquisadas.

5.2.2 A responsabilidade social das empresas

Este item aponta aspectos da responsabilidade social das empresas, na percepção dos gestores e contadores. Transparece como algo presente no mundo das organizações.

Neste sentido o gestor A³ explica que:

“As organizações têm responsabilidade social.

(...) como uma decorrência da conscientização mundial de melhorias”.

Esta idéia também é confirmada pelo gestor A¹, o qual entende que:

“Todas as empresas têm que ter responsabilidade social e ambiental.

(...) as empresas tiram da sociedade a mão de obra e do meio ambiente a matéria prima para sua atividade. Então, devem ter responsabilidade. O nível de cidadania impõe às empresas esta responsabilidade. As empresas precisam pensar na reposição dos recursos, para ter um desenvolvimento sustentável. É uma questão de sobrevivência. Em última análise, é a sobrevivência do ser humano. É preciso pensar global e agir local”.

O gestor A² entendendo que a responsabilidade social nas organizações, evolui através do tempo, aponta dois aspectos:

“Há uma evolução quanto à responsabilidade social. Para isso, duas questões são importantes: a cultural e a financeira. A primeira é decorrência da própria evolução da cultura, do conhecimento. A segunda é que sem dinheiro não se podem cumprir metas sociais e ambientais”.

Observa que a nova geração de empresários tem uma visão da relação capital x trabalho, com mais benefícios e mais produtividade.

A percepção do contador C¹ quanto à responsabilidade social é que:

“No mundo atual esta questão é muito importante para as empresas. A comunidade tem expectativas. Há cobrança”.

Entende ainda que o poder público não consegue sozinho resolver a questão social e então as empresas são chamadas a contribuir. Acredita que o tratamento da questão social, pelas empresas, encontra-se em evolução positiva.

Sob este aspecto o gestor A⁷ se pronuncia da seguinte forma:

“Durante muito tempo a responsabilidade social era vista como questão do estado. Mas as empresas são parte da sociedade e, portanto, têm responsabilidade efetiva para com a comunidade, seja a comunidade formada por seus colaboradores e dependentes, seja a comunidade em que vive, o ambiente onde a empresa está inserida”.

O contador C³ referindo-se à responsabilidade social das empresas, no aspecto geral, observa que:

“A responsabilidade social nas organizações de forma geral ainda é muito frágil”.

Corroborando com a percepção sobre a responsabilidade social das empresas, de forma geral, o contador C² diz que :

“As empresas já assumem melhor esta posição. A empresa que não praticar uma boa política ambiental, não é aceita pela comunidade. A questão social e ambiental faz parte da empresas”.

Ainda, referindo-se às empresas em geral, foi mencionado o papel dos sindicatos como um dos meios para sensibilizá-las da sua responsabilidade social.

Tanto os contadores, quanto os gestores, percebem a preocupação de suas

empresas com os aspectos sociais e ambientais. Para o contador C³, a empresa sempre teve uma cultura de boa harmonia com empregados e comunidade, e diz:

“A empresa tem uma grande visão de responsabilidade social e ambiental, com vários programas para isso”.

As ações demonstram a preocupação pelos aspectos sociais, como exemplificam o gestor A² e o contador C²:

“A empresa mantém convênios com creches para atendimento às crianças; os colaboradores desfrutam de bons refeitórios; há forte apoio à educação; bem como participação dos colaboradores nos resultados da empresa”.

Atualmente, a questão social e ambiental é parte integrante da gestão da empresa. Neste sentido, o gestor A¹ afirma que:

“Os gerentes devem perseguir estas questões todos os dias”.

Tal posição é reforçada na fala do gestor A³:

“Na questão social interna procuramos promover o melhor ambiente possível. Na parte do meio ambiente, por exemplo, a meta é índice zero de resíduo”.

O gestor A⁴ corrobora dizendo que a empresa apoia e contribui para ações educacionais para os empregados e a comunidade. Outros fatores também foram lembrados, como o que foi dito pelo contador C⁵:

“Há uma conscientização espontânea em humanizar o trabalho”.

Tem-se observado que as empresas envolvidas neste trabalho demonstram sensibilidade pelas questões sociais e ambientais. Dentro das possibilidades e entendimento dão respostas adequadas, à sociedade e seus colaboradores.

Neste sentido, Drucker¹⁵⁷ diz que a “questão da responsabilidade social também é inerente à sociedade de organizações”. Explica que a organização moderna precisa de poder social para o exercício de suas atividades. E em decorrência disso, vem a responsabilidade social. Diz ainda que o desempenho econômico é a base da organização, sem a qual não se pode cumprir nenhuma outra responsabilidade.

Por fim, Lauretti¹⁵⁸ diz que a visão da empresa moderna põe em rota de convergência o legítimo interesse do proprietário e a chamada responsabilidade social reduzindo a zona potencial de conflito.

5.2.3 Os ambientes e seus impactos

Este item abrange as percepções dos gestores e contadores no que concerne ao impacto e influências dos ambientes externo e interno na empresa. Todos os entrevistados percebem a importância que estes ambientes têm na vida das organizações.

Nesta perspectiva o gestor A⁵ observa que:

“O ambiente externo tem impacto nas empresas, como as questões do desemprego, da qualidade de vida dos trabalhadores, a disponibilidade e uso dos recursos naturais”.

O Gestor A⁶ e contador C⁶ percebem que o ambiente externo às organizações tem carências nas questões da saúde, educação e emprego.

Com referência às empresas, o contador C¹:

“A comunidade está atenta quanto ao comportamento das empresas. Ela observa e quando tem algo de ruim, cobra”.

¹⁵⁷ DRUCKER, Peter Op. cit., p.50.

¹⁵⁸ LAURETTI, Lélío Op. cit., p.61.

A relação entre as comunidades e as companhias pesquisadas, na percepção dos entrevistados, apresenta-se harmônica e impacta de modo positivo, pela forma como são tratadas as questões sociais e ambientais.

Neste sentido o contador C³ e o gestor G⁴ exemplificam:

“A empresa sempre participou do crescimento e desenvolvimento da comunidade”.

São citados ainda programas como: educação ambiental nas escolas, participação no programa educacional de alfabetização, aulas de informática a alunos carentes da região, entre outros.

O meio ambiente é outra questão que integra as atividades das empresas. Embora estas questões sejam disciplinadas por legislação, constata-se o desejo de não poluir e o de preservar e renovar os recursos naturais, como se evidencia nas seguintes afirmativas.

“Nossa empresa procura estar na vanguarda da qualidade ambiental. Não poluímos e procuramos preservar o meio ambiente. Preocupamo-nos também com a poluição sonora”. (gestor A³)

“Temos um cuidado especial com o meio ambiente, com o desenvolvimento de programas ambientais. Temos programas em parceria com a comunidade”. (gestor A⁵)

“Junto à nossa indústria existe um rio, que esta sendo preservado. A água retirada, antes de devolvê-la é tratada”. (contador C²)

Com referência ao meio ambiente, o contador C⁶ e o gestor A⁶ entendem que:

“O ambiente externo impacta de uma maneira muito positiva, pois de acordo com o pontos abordados pela comunidade, a empresa toma as suas ações no sentido de neutralizá-los”.

A influência do ambiente externo nas organizações abordada por Ansoff¹⁵⁹ como importante, é também apontada pelos gestores e contadores como um aspecto a considerar no delineamento do processo de gestão. Além disso, há o ambiente interno das organizações que Ansoff¹⁶⁰ qualifica como o poder de influir nas organizações. Classifica-o em dois grupos: o dos administradores com seus interesses e o dos operários que influenciam pela participação nas decisões sobre as condições e a natureza do trabalho.

Com referência ao ambiente interno, o contador C², explicitou que:

"Os empregados são participativos. Existem os comitês que encaminham suas sugestões à diretoria que analisa e aprova ou não. Há um processo em que as sugestões e soluções vêm de baixo para cima".

Citação semelhante é encontrada na fala do gestor A², a saber:

"O clima interno de nossos colaboradores apresenta nível elevado de satisfação. Identifica-se neles o desejo de participar e participam, de diversas formas".

Em fazendo referência aos atributos dos empregados, assim foi descrito:

"Percebo, em nossos colaboradores, a ansiedade por autodesenvolvimento; por participação na empresa e na própria comunidade. São produtivos e têm senso de poupança. Nota-se a preocupação com o futuro". (gestor A³).

"O ambiente interno pode ser caracterizado como consciente, crítico e reivindicativo, mas também participativo. Gostam de trabalhar na organização". (gestor A¹).

A leitura que o gestor A⁷ faz do ambiente interno e externo, onde sua empresa está inserida, é a seguinte:

"Considerando que o ambiente é bom, não há impacto mais preocupante de imediato. Entretanto, temos estado atentos, entre outros, à questão da empregabilidade e por isso desenvolvemos e apoiamos muitas ações objetivando qualificar não só nossos funcionários, mas seus dependentes".

¹⁵⁹ ANSOFF, H. Igor. Op. cit., p.54.

¹⁶⁰ ANSOFF, H. Igor. Op. cit., p.100.

As colocações dos gestores e dos contadores sobre a influência do ambiente nas organizações são positivas.

Finalizando este item, pode-se dizer que as organizações tem o desafio de procurar atender os interesses diversos, promovendo o desenvolvimento, o crescimento, o e bem-estar, no entanto sempre voltadas à finalidade para a qual foram criadas.

5.3 O balanço social

Este item contempla o surgimento e desenvolvimento do balanço social dentro das empresas. Aborda como os gestores e contadores das empresas percebem este demonstrativo, ainda novo. Além disso, demonstra os itens do balanço social nas empresas pesquisadas. Por último, aborda o uso do balanço social no processo de gestão empresarial. Este demonstrativo denominado de balanço social é também intitulado de perfil social. Neste trabalho utiliza-se o termo balanço social, mesmo para os demonstrativos denominados de perfil social.

5.3.1 A implantação do balanço social

O balanço social, conforme demonstrado na revisão da literatura não é tão recente. No entanto, sua prática, de forma mais ampla, nas empresas pesquisadas é mais recente.

Por ser de pouca divulgação, o conhecimento do balanço social, nas empresas, vai acontecendo aos poucos e de forma diferente. Tal também ocorre nas

empresas pesquisadas. De acordo com os contadores C³ e C⁵, as publicações nos jornais ajudaram a despertar a idéia do balanço social:

“A idéia da elaboração do balanço social ocorreu após ver publicações do demonstrativo de outras empresas nos jornais como a Gazeta Mercantil”.

Para o Gestor A⁶ e contador C⁶ a implantação do balanço social foi motivada pelo projeto de lei das S/As, bem como pela recomendação da CVM.

Por sua vez, na empresa do gestor A² a idéia de implantar o balanço social foi trazida da Europa:

“Numa das viagens a serviço que nosso Presidente fez à Europa, trouxe a idéia. Formamos um grupo de trabalho com a participação do Diretor Financeiro, Recursos Humanos, e a Contabilidade para a implantação. O Presidente acompanhou de perto o desenvolvimento do trabalho, pois tem grande preocupação com a valorização do ser humano”.

Os entrevistados apontaram os trabalhos da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) e as publicações como formas de divulgar o balanço social, no Brasil.

O gestores A³ e A⁷ dizem que mesmo antes do aparecimento do balanço social, elaboravam-se demonstrativos dessa natureza, como informam:

“A questão social já vinha a tempo merecendo atenção maior por parte de nossa empresa com a divulgação de informações sociais. Depois, conhecendo os estudos da CVM, passou-se a elaborar o balanço social”.

A elaboração e a publicação de balanços sociais estimula outras empresas a fazerem o mesmo. Algumas das empresas pesquisadas elaboram e divulgam seu balanço social, motivadas pelas publicações nos jornais.

O contador C¹ explicou que:

Nota-se que a implantação do balanço social obteve a colaboração das áreas de contabilidade/controladoria e recursos humanos. A participação de outras áreas ocorreu de forma variada, de uma organização para organização. Observa-se o interesse da diretoria na definição do modelo a ser utilizado, o que vem demonstrar a importância do balanço social.

Uma vez definido o modelo, buscou-se saber a cargo de que área ficaria a elaboração do balanço social. A Tabela 10 evidencia a área responsável ou envolvida pela elaboração deste instrumento nas empresas pesquisadas.

Tabela 10 - Área responsável pela elaboração do BS

Áreas	Empresas							Total	%
	1	2	3	4	5	6	7		
Contabilidade	X		X	X	X	X	X	6	86
Recursos humanos		X		X	X	X		4	57
Asses. comunicação social				X				1	14
Diretoria			X					1	14
Controladoria	X							1	14

Observa-se que em seis empresas pesquisadas, a elaboração do balanço social é encargo da contabilidade, além de outra área, normalmente a de recursos humanos. Por sua vez, os recursos humanos participam da elaboração em quatro empresas. Na empresa "1", a elaboração do balanço social está a cargo da contabilidade e controladoria. Na empresa "2" e "6" a elaboração está a cargo da área de recursos humanos, mas a contabilidade fornece os dados. E na empresa "3", o encargo está com a contabilidade e a diretoria. Na empresa "4", a assessoria de comunicação social tem o encargo de desenvolver a redação final do balanço social. Nesta empresa, a contabilidade é a fornecedora de dados.

Na empresa “5”, a elaboração é de responsabilidade da contabilidade e recursos humanos. Por fim, na empresa “7”, é da contabilidade.

Tem-se verificado que, em algumas empresas a contabilidade participa apenas como fornecedora dos dados para a área de recursos humanos, a qual elabora o balanço social. Portanto, as áreas de contabilidade e recursos humanos têm participação na elaboração desse demonstrativo.

Dentro da sua finalidade, a contabilidade efetua a análise dos dados, procede a classificação segundo a natureza dos mesmos e efetua o registro, alimentando o banco de dados. A partir deste, são extraídas as informações necessárias à elaboração do balanço social. Por sua vez, a área de recursos humanos reúne as informações qualitativas.

O Projeto de Lei 32/99 tem a finalidade de tornar obrigatória a elaboração e divulgação do balanço social nas empresas privadas com mais de 100 empregados.

Referindo-se ainda à elaboração do balanço social, na entrevista buscou-se a opinião dos contadores e gestores quanto à sua obrigatoriedade de elaboração e divulgação.

A opinião dos gestores quanto à obrigatoriedade de elaboração do balanço social, constam na Tabela 11.

Tabela 11 - Percepção do gestor sobre a obrigatoriedade do BS

Alternativas	Gestor							Total	%
	A ¹	A ²	A ³	A ⁴	A ⁵	A ⁶	A ⁷		
Obrigatório				X		X		2	28
Expontâneo	X	X	X		X			4	57
Não respondeu							X	1	14

Denota-se que há quatro gestores que entendem que o balanço social não deve ser obrigatório e dois que deve ser obrigatório. Sem resposta houve um gestor.

De igual forma, procedeu-se com os contadores, conforme a Tabela 12.

Tabela 12 - Percepção do contador sobre a obrigatoriedade do BS

Alternativas	Contadores							Total	%
	C ¹	C ²	C ³	C ⁴	C ⁵	C ⁶	C ⁷		
Obrigatório				X		X		2	28
Expontâneo	X	X	X		X		X	5	72

Neste grupo de entrevistados, 5 contadores são contrários à obrigatoriedade do balanço social, enquanto 2 são favoráveis. O contador C¹ é contrário à obrigatoriedade e diz que:

“a obrigatoriedade limita o que informar. E as questões sociais não podem ser padronizadas”.

O entendimento é que a elaboração deve ser espontânea. O contador C³, e os gestores A² e A⁵, são contrários à obrigatoriedade e explicam que:

“o balanço social deve ser elaborado como uma decorrência da consciência daquilo que se faz no aspecto social. Obrigá-lo é ditar padrão e isso não atende as particulares da organização”; (gestor A²)

“entendo que o balanço social deve ser espontâneo por representar a característica da cultura de cada empresa”. (gestor A⁵)

O gestor A⁴ que opinou favorável à obrigatoriedade, assim argumentou:

“Se a empresa presta conta da parte financeira, por que não prestar contas do que faz no campo social e ambiental”.

Quanto à elaboração e divulgação do balanço social, a maioria dos entrevistados manifestou opinião de que deve ser espontâneo.

Neste sentido, Lauretti¹⁵⁹ referindo-se à “Carta de São Paulo”, já referido à página 31, destaca o tópico 7 que diz “a divulgação do balanço social deve ser espontânea, não compulsória ; o próprio ato de sua confecção e divulgação é uma medida de referência do grau de engajamento e comprometimento da empresa e seus dirigentes na construção de uma sociedade cada vez mais forte economicamente, socialmente mais justa e auto-sustentável”.

A seguir, a Tabela 13 mostra a divulgação do balanço social.

Tabela 13 - Meios de publicação e divulgação do BS

Meios	Empresas							Total	%
	1	2	3	4	5	6	7		
No Diário Oficial junto com as demonstrações contábeis	X		X			X		3	42
Em outros Jornais		X			X			2	28
Aos Colaboradores	X	X	X	X	X	X	X	7	100
Entidades financeiras, Órgãos de classe, clientes, fornecedores, acionistas, etc.	X	X	X	X	X	X	X	7	100

Observa-se que, segundo os gestores e contadores, o balanço social é divulgado através do Diário Oficial de Santa Catarina, jornais e diretamente aos colaboradores e outras entidades e órgãos.

A Lei 6404/76, em seu artigo 289, determina que as demonstrações

¹⁵⁹ LAURETTI, Lélío Op. cit., p.61.

contábeis por ela referidas, sejam publicadas no relatório da administração, em diário oficial e jornais de grande circulação. O balanço social, embora não sendo de publicação obrigatória, em três empresas pesquisadas a publicação ocorre junto com suas demonstrações contábeis. As quatro que não procedem assim, divulgam dados de natureza social e ambiental junto aos demais informes, no relatório da administração.

Observou-se que algumas companhias fazem a divulgação do balanço social em jornais como também diretamente aos empregados. Neste caso, o balanço social assume duas versões: a versão publicada nos jornais é mais resumida, apresentando dados quantitativos, às vezes acompanhada da demonstração do valor adicionado; a outra destinada aos empregados, contém detalhes.

Verificou-se também que as companhias pesquisadas enviam o balanço social à entidades e organismos como: instituições financeiras, órgãos de classe, clientes, fornecedores, acionistas e outros.

5.3.2 Finalidades do balanço social

O balanço social é caracterizado como um instrumento que se presta a informar posturas, perfis de atuação, ações das empresas em relação ao corpo de trabalhadores, à comunidade e ao meio ambiente.

Assim, de forma mais ampla, tem por finalidade informar sobre a atuação da empresa no campo social e do meio ambiente, constituindo-se num instrumento de gestão.

O gestor A² percebe que o balanço social tem a finalidade de:

“mostrar as ações que são feitas na área social e ambiental. É

importante fazer um balanço para mostrar o que se faz durante o ano todo. É um resumo”.

Para o gestor A⁴ e o contador C⁴ o balanço social tem a finalidade de tornar público o que a empresa investe na área social.

Na percepção do contador C³, o balanço social presta-se:

“Para valorizar e informar o que é feito em investimento na esfera do social e do meio ambiente, para os colaboradores de forma principal”.

A pesquisa identificou ainda como uma das partes do balanço social a elaboração da demonstração do valor adicionado. Através dela, torna-se conhecida a geração da riqueza ocorrida na empresa. Os empregados, por exemplo, ficam sabendo o quanto lhes coube em forma de salários e benefícios de tudo o que foi gerado. Da mesma maneira, o poder público tem ciência do montante dos impostos e contribuições que lhe couberam. Os investidores são informados sobre o quanto lhes coube por terem disponibilizado seu capital, através da remuneração via dividendos. Por fim, os financiadores, pelo capital emprestado, tomam conhecimento dos juros. Essa demonstração pode ser mais detalhada, evidenciando os gastos em benefícios nos diversos sub-itens, como alimentação, educação, transportes, treinamento, previdência privada, etc.

Para o gestor A³, o balanço social pode ter mais que uma finalidade:

“O balanço social serve como um instrumento de motivação pessoal. Presta-se também para informar clientes, fornecedores, e outras entidades sobre o que se fez na dimensão social e ambiental. Pode também ser considerado um instrumento de marketing institucional”.

Outros entrevistados acrescentaram que ele objetiva também dar conhecimento aos clientes, aos fornecedores, às diversas instituições, que a empresa não só

se preocupa, mas efetivamente procura cumprir seu papel no campo social, com seus trabalhadores e com a sociedade. Igualmente no campo da preservação ambiental, não poluindo e praticando uma gestão de preservação do meio ambiente. }

O gestor A⁷ explica que o balanço social foi criado:

“Para que se possa divulgar as ações sociais da companhia, de forma ordenada. Com isso cumprimos nossa política de transmitir informações espontâneas sobre as atividades da organização, a todos os públicos”.

{ Observa-se que o balanço social serve para mostrar o que é feito no aspecto social e do meio ambiente, aos diversos públicos e aos empregados, de forma espontânea .}

5.3.3 Composição do balanço social

Este tópico trata da composição do balanço social. A seguir são descritos os itens que compõem o balanço social elaborado nas empresas pesquisadas. Os itens encontrados consistem de dados econômicos; gastos com recursos humanos; Impostos, taxas e contribuições; indicadores do corpo funcional; demonstração do valor adicionado; informações qualitativas; cidadania; comunidade e meio ambiente.

O balanço social é um demonstrativo que evidencia informações referentes às questões sociais e do meio ambiente. Muitas dessas informações estão incluídas também nos demonstrativos contábeis tradicionais.

A seguir é exposto o conjunto de itens que aparecem no balanço social.

a) Dados econômicos

Compreendem as informações como: faturamento, lucro e folha de pagamento. A Tabela 14 mostra os balanços sociais que apresentam esses dados ou parte

deles no balanço social.

Tabela 14 - Inclusão de dados econômicos no BS

Itens	Empresas								
	1	2	3	4	5	6	7	Total	%
Inclui dados econômicos	X	X	X	X	X	X	X	7	100
Soma								7	100

As sete empresas apresentam dados econômicos no balanço social de uma forma ou de outra.

b) Gastos com recursos humanos

Como gastos com recursos humanos, entende-se os encargos sociais e trabalhistas, bem como os benefícios concedidos aos trabalhadores. A Tabela 15 mostra a inclusão no balanço social dos gastos nesta rubrica.

Tabela 15 - Inclusão de gastos com recursos humanos no BS

Itens	Empresas								
	1	2	3	4	5	6	7	Total	%
Inclui	X	X	X	X	X	X	X	7	100
Soma								7	100

Observa-se que as sete empresas pesquisadas apresentaram, em seu balanço social, estes dados com valores, seja de forma detalhada ou resumida.

c) Gastos com impostos, taxas, cidadania e meio ambiente

Compreendem os valores gastos em impostos, taxas e contribuições,

cidadania e meio ambiente. A Tabela 16 mostra as empresas que divulgam estes itens com valores no balanço social.

Tabela 16 - Inclusão gastos em impostos, taxas, cidadania e meio ambiente no BS

Itens	Empresas								
	1	2	3	4	5	6	7	Total	%
Inclui	X	X	X	X	X	X	X	7	100
Soma								7	100

Todas as empresas pesquisadas apresentam valores nesta rúbrica.

d) Indicadores do corpo funcional

Os indicadores do corpo funcional compreendem o número de empregados no início e final de cada período, número de deficientes físicos, número de menores, número de mulheres, etc. A Tabela 17 mostra a inclusão destes itens, ou parte deles.

Tabela 17 - Inclusão de indicadores do corpo funcional no BS

Itens	Empresas								
	1	2	3	4	5	6	7	Total	%
Inclui indicadores	X		X	X	X	X	X	6	86
Não inclui indicadores		X						1	14
Soma								7	100

Estes indicadores dependem muito das características de cada empresa, sendo que algumas empresas apresentam detalhes, enquanto outras apenas o número de trabalhadores. Seis empresas pesquisadas apresentam os indicadores do corpo funcional em seu balanço social, ficando uma sem a inclusão dos mesmos. Neste caso, no relatório da administração esta informação consta.

Verifica-se que quatro empresas apresentam a demonstração do valor adicionado em seu balanço social; duas elaboram a demonstração do valor adicionado, porém não a incluem no balanço social; e apenas uma empresa não apresenta.

5.3.4 Estrutura do balanço social

Compreende os itens apresentados no balanço social: Uma forma de apresentação é a listagem dos itens: dados econômicos, indicadores/investimentos laboriais (benefícios) e sociais, indicadores do corpo funcional, demonstração do valor adicionado e informações qualitativas e descritivas. A segunda forma é uma listagem dos itens: recursos humanos (benefícios), relações com a comunidade, meio ambiente, informações descritivas e a demonstração do valor adicionado.

Alguns balanços sociais apresentam o exercício atual e o anterior, além de percentuais em relação à folha de pagamento e o lucro. Outras apresentações se atêm ao exercício atual.

As duas formas apresentadas a seguir, se constituem numa ilustração quanto à elaboração do balanço social.

a) Itens do balanço social com valores nos indicadores

O balanço social da maioria das empresas apresenta os itens adiante descritos com valores. Quatro orientam-se pelo modelo divulgado pela CVM, quanto aos indicadores. Duas empresas, com os mesmos tipos de informações, apresentam uma estrutura própria, além de informações complementares.

Em alguns dos balanços sociais os itens são mais detalhados, enquanto em outros apresentam-se mais agrupados. Alguns apresentam o exercício atual e o anterior, além de percentuais em relação à folha de pagamento e lucro.

No Quadro 3 estão listados os itens encontrados nos balanços sociais.

Quadro 3 - Itens do BS com valores nos indicadores

<i>Dados econômicos</i>	
Faturamento bruto	\$
Lucro operacional	\$
Folha de pagamento bruta	\$
<i>Indicadores laboriais</i>	
Encargos sociais e compulsórios	\$
Alimentação	\$
Associação recreativa esportiva cultural	\$
Creche	\$
Educação/treinamento	\$
Participação nos resultados	\$
Previdência privada	\$
Saúde	\$
Transportes	\$
Lazer	\$
Outros	\$
<i>Indicadores sociais</i>	
Impostos (excluídos os encargos sociais)	\$
Contribuições à sociedade/investimento. em cidadania	\$
Investimento em meio ambiente	\$
<i>Indicadores do corpo funcional</i>	
empregados no final do exercício	Nº
empregados do sexo feminino	Nº
empregados do sexo feminino em cargos de chefia	Nº
empregados portadores de deficiência física	Nº
cargos de chefia existentes no final do período	Nº
menores que trabalham na empresa	Nº
<i>Demonstração do valor adicionado</i>	\$
<i>Informações qualitativas/descriptivas</i>	
Textos explicativos	
Tabelas	
Gráficos	

b) Itens do balanço social por área com valores na DVA descritivo-qualitativa

Esta forma de apresentação do balanço social é mais descritiva. A demonstração do valor adicionado evidencia a riqueza gerada e a distribuição aos diversos segmentos da sociedade. No Quadro 4 são descritos os itens do balanço social.

Quadro 4 - Itens do BS por área com valores na DVA - descritivo-qualitativo

<i>Recursos humanos: (benefícios)</i>	
Alimentação	
Assistência médica	
Auxílio e empréstimo financeiro	
Farmácia	
Lazer	
Medicina e segurança no trabalho	
Plano de participação nos resultados da empresa	
Seguro saúde	
Seguro veículos	
Transportes	
<i>Formação e treinamento</i>	
Nº de empregados	
Nº de horas de treinamento	
% de horas de treinamento/ total de horas trabalhadas	
Formação de 1º, 2º e 3º, pós graduação e mestrado	
<i>Comunidade</i>	
Textos explicativos.	
<i>Meio ambiente</i>	
Textos explicativos	
<i>Valor adicionado</i>	
Receitas	\$
Vendas de produtos e serviços	\$
Prov p/ devedores duvidosos	(\$)
Não operacionais	\$
Insumos de terceiros	(\$)
Mat. Primas, energia, serviços	(\$)
Perdas/Recuperações	\$
Valor adicionado bruto	\$
Depreciação/amortização	(\$)
Valor adicionado líquido	\$
Valor adicionado em transferência	\$
Valor adicionado a distribuir	\$
Pessoal e encargos	\$
Impostos, Taxas e Contribuições	\$
Remuneração de terceiros Juros e alugueis	\$
Lucros retidos	\$

Os quadros 3 e 4 elucidam, de forma geral, a prática do balanço social.

No que se refere à forma de apresentação do balanço social, “ cada empresa dada às suas características, terá uma história diferente a contar: não se pode colocar no mesmo molde , quando se fala em segurança no trabalho do escritório de prestação de serviços profissionais e a usina siderúrgica ou a indústria de produtos químicos”¹⁶⁰.

5.3.5 Influência e utilização do balanço social na gestão empresarial

Este item aborda a influência e utilização do balanço social no processo de gestão empresarial.

5.3.5.1 Influência do balanço social na gestão

De forma mais específica, a seguir são abordados aspectos de influência do balanço social no processo de gestão das empresas.

No entendimento do contador C³ ao referir-se à influência do balanço social na gestão empresarial, entende que:

“o balanço social tem influência nos itens específicos da área social e do meio ambiente”.

Para o gestor A³, o balanço social é mais um resultado das ações feitas pela empresa em relação aos seus empregados e ao meio ambiente. A seguir são feitas observações da influência do balanço social no processo de gestão compreendendo as fase de planejamento, execução e controle¹⁶¹.

¹⁶⁰ LAURETTI, Lélío Op. cit., p.61.

¹⁶¹ MOSIMANN, Clara, P.; ALVES, Osmar de C.; FISCH, Silvio. **Controladoria: seu papel na administração de empresa.** Florianópolis: Editora da UFSC, 1993, p.28.

a) Planejamento

Compreende o estabelecimento dos objetivos da organização, bem como a forma de alcançá-los. É nesta fase que são elaborados os planos e as políticas da organização. Numa referência às políticas de recursos humanos, Chiavenato¹⁶² observa que “as políticas de recursos humanos são divididas em: políticas de seleção, remuneração, benefícios, treinamento, segurança, saúde, etc”. São planos de curto prazo.

Nesta fase em que se estabelecem os planos há que se entender que o balanço social exerce influência no processo de gestão. Neste sentido os contadores C² e C³ dizem que:

“a manutenção dos planos de benefícios concedidos aos colaboradores já é uma forma de influência do balanço social”.

A influência ocorre também ao se estabelecer novos planos ou no momento de alterá-los. O gestor A⁵ faz referência à seguinte citação:

“A busca da excelência ambiental se dá através de ações de melhoria contínua, prevenção da poluição, educação ambiental e uso racional dos recursos naturais”.

Por sua vez, o contador C⁵ aponta também como influência do balanço social, o estabelecimento de planos de preservação ambiental.

De um modo geral, a responsabilidade social que se demonstra no balanço social é um dos elementos condicionantes na elaboração do planejamento estratégico.

b) Execução

Compreende o relacionamento interno da administração e seus empregados.

¹⁶² CHIAVENATO. I Op. cit., p.230

Nesta fase é importante a comunicação, liderança e motivação¹⁶³. A execução consiste num processo de liderar as pessoas para a busca dos objetivos.

Nesta fase compreende-se a influência do balanço social na motivação dos empregados, conforme explicitado pelo gestor A³, o contador C⁴ e o gestor A⁴.

“O balanço social é um instrumento de motivação pessoal”.

O atendimento das necessidades dos trabalhadores como: alimentação, saúde, educação, e outros, segundo Maslow, apud Chiavenato¹⁶⁴, motivam as pessoas.

O balanço social é uma das formas de comunicação da empresa para com seus empregados e a comunidade. A diagramação é feita com informações quantitativas, qualitativas o que se percebeu no balanço social da empresa “4”, onde há um conjunto de textos e gráficos que demonstram as atividades sociais. É uma síntese de um conjunto de atividades sociais que são informadas de forma espontânea.

b) Controle

Segundo Chiavenato¹⁶⁵ “a essência do controle reside em verificar se a atividade controlada está ou não alcançando os resultados desejados”.

Neste sentido a área de recursos humanos faz o acompanhamento dos diversos itens do balanço social, com o fim de medir e controlar o desempenho, como também o de preparar dados para a elaboração do balanço social, além de outros demonstrativos.

¹⁶³ CHIAVENATO I. Op. cit., p.480.

¹⁶⁴ CHIAVENATO I. Op. cit., p.595.

¹⁶⁵ CHIAVENATO, I. Op. cit., p.632.

A contabilidade, no desempenho de suas funções efetua o registro dos gastos com base na natureza e nível de detalhes necessários para o processamento das informações, que alimentarão a elaboração dos diversos demonstrativos e relatórios, entre eles o balanço social.

Neste item ainda, foi apontada a pesquisa de clima organizacional como forma de averiguar o nível de satisfação ou de motivação.

5.3.5.2 A utilização do balanço social na gestão

O estudo do tema, na seqüência, caminhou no sentido de apontar quem utiliza o balanço social. A Tabela 21 mostra as áreas usuárias.

Tabela 20 - Áreas que utilizam o BS

Usuários	Empresas							Total	%
	1	2	3	4	5	6	7		
Recursos Humanos	X	X	X	X	X	X	X	7	86
Contabilidade/Controladoria		X			X	X	X	4	56
Administração/geral/superior	X		X				X	3	42
Eng./Área de Produção			X					1	14
Todas as Áreas					X			1	14
Comunicação Social				X				1	14
Marketing							X	1	14
Qualidade total	X							1	14
Conselho fiscal			X					1	14

Observa-se que, na percepção dos entrevistados, nas empresas pesquisadas, o balanço social é usado pela área de recursos humanos. Em segundo lugar, aparece a

contabilidade. A administração também é indicada como uma das usuárias do demonstrativo.

Ressalte-se que a área de recursos humanos, na percepção dos entrevistados é a maior usuária do balanço social. Esta predominância ocorre por ser esta a responsável pelo gerenciamento de grande parte dos itens descritos neste demonstrativo. Quanto à contabilidade, o uso ocorre no momento em que se verificam ou se criam as contas contábeis para os registros analíticos das diversas naturezas, com o fim de controlar e informar os gastos ocorridos.

O gestor A⁷ diz que o demonstrativo tem a seguinte finalidade :

“Para que se possa divulgar as ações sociais da companhia de forma ordenada”.

Denota-se que o balanço social tem sua utilidade, em diversas operações das empresas, notadamente para demonstrar as ações referentes às questões sociais e ambientais.

Referindo-se à utilização do balanço social para avaliar o desempenho da gestão empresarial, o contador C⁵ diz que:

“O balanço social pode ser utilizado como instrumento de avaliação, fazendo-se comparativos entre os exercícios”.

No entanto, na percepção do gestor A⁴, a elaboração e a divulgação desse demonstrativo:

“É a forma de medir e acompanhar o que é feito. É um dos instrumentos que serve de avaliação do desempenho”.

Embora não fazendo uso deste instrumento para a avaliação de desempenho, o gestor A³ entende que tal é possível:

“Pode servir de avaliação quando se usa como parâmetro de evolução de ano para ano. Em nossa empresa, temos outros instrumentos para isto”.

O gestor A¹ entende que:

“São diversos os fatores usados para a avaliação da gestão empresarial, e o balanço social é um instrumento auxiliar”.

O contador C² explica que a avaliação de desempenho pode ser feita utilizando a demonstração do valor adicionado, quando assim se procede:

“A demonstração do valor adicionado também pode constituir-se numa forma de avaliação, dividindo-se o valor adicionado pelo número de colaboradores”.

Dentre os entrevistados, predomina o entendimento de que o balanço social é utilizado pela empresa para divulgar as ações e investimentos realizados no campo social e do meio ambiente aos públicos: interno (empregados) e externo: (clientes, fornecedores e outras entidades).

No que se refere à influência do balanço social, o entendimento é de que ocorre, porém é exercida de forma indireta.

É possível o uso do balanço social na avaliação do desempenho da gestão empresarial, porém as empresas pesquisadas pouco utilizam este instrumento para esse fim, até o momento.

Por fim, é preciso lembrar que o balanço social, nas empresas pesquisadas, é elaborado pelo segundo ou terceiro ano, ou seja ainda é um demonstrativo novo. Acredita-se que na medida em que for sendo elaborado mais vezes, sua utilização no processo de gestão será maior.

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este capítulo tem a finalidade de apresentar as interpretações e inferências decorrentes dos dados obtidos e analisados, em face aos objetivos propostos. Além disso, são apresentadas algumas recomendações que poderão ser úteis em futuras pesquisas.

6.1 Conclusões

As questões sociais e ambientais, a partir da década de 60, de forma gradativa assumiram maior poder de influência nas organizações. Fatores como afluência econômica, crescimento da cultura e do conhecimento, além da maior conscientização pelas questões sociais, contribuíram para isto. No final deste século, acrescenta-se a preocupação pela natureza e meio ambiente.

Este poder de influência, conjugado com o desenvolvimento e a velocidade das mudanças entre outros fatores, tem criado um cenário que conduziu as organizações a uma revisão de seus posicionamentos estratégicos, no sentido de buscar uma maior sintonia com o ambiente que, entre outras expectativas, está o da responsabilidade social.

Neste contexto, esta seção procura apresentar as inferências que emergem da descrição e análise de dados. Cabe salientar que por tratar-se de um estudo exploratório, não se tenciona tirar conclusões sobre o fenômeno investigado, mas sim o de evidenciar o que os conteúdos analisados poderão ensinar.

O trabalho teve como objetivo geral de verificar a utilização do balanço social no processo de gestão empresarial, na percepção dos gestores e contadores.

A metodologia guiou-se de forma a procurar descrever o tema balanço social, no aspecto qualitativo.

O trabalho tem como objeto de estudo o balanço social no processo de gestão empresarial, declinando dos aspectos econômicos, financeiros e tecnológicos, importantes e indispensáveis para as organizações.

Sob os aspectos social e ambiental, deduz-se que os princípios e valores decorrem da concepção que a organização tem do homem e da natureza. Neste caso, o homem como sujeito e fim do processo produtivo. Quanto à natureza, que ela se constitui no fator básico à vida.

O reposicionamento da empresa frente a essa realidade, suscita-lhe um sentimento de responsabilidade social. A percepção verificada, tanto de gestores como contadores, leva ao entendimento de que a responsabilidade social e ambiental já é parte do processo de gestão. Isto não diminui das empresas as responsabilidades como: continuidade da organização, lucratividade, crescimento, desenvolvimento e inovação. Ao contrário, o cumprimento destas responsabilidades é que permitirá uma resposta às questões do social e do meio ambiente.

A satisfação das responsabilidades sociais acontece na medida em que a empresa elabora e realiza seus programas voltados a atender as expectativas e necessidades de seus empregados e da comunidade. Incluem-se ainda os programas relativos à preservação do meio ambiente.

Para atender às necessidades de divulgação das informações sociais e ambientais, tem surgido, na década de 60, um demonstrativo que recebeu o nome de balanço social.

O enfoque inicial do balanço social estava nas condições de trabalho e de higiene dos empregados. Mais tarde, aumenta o campo de abrangência, abordando itens de benefícios e ações voltados à comunidade.

No Brasil, as primeiras discussões sobre o balanço social aconteceram na década de 70. No entanto, o impulso maior aconteceu em 1997 com os trabalhos da Comissão de Valores Mobiliários – CVM -, do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE - e do Projeto de Lei 3116/97.

Assim, o balanço social é algo ainda novo em termos de prática. Nas empresas pesquisadas, foi implantado nos anos 96/97. Sua estrutura e composição é o resultado do estudos de grupos de trabalho, com a participação expressiva da contabilidade e recursos humanos, observando, de forma geral, o modelo sugerido pela CVM e de publicações de balanços sociais nos jornais. O encargo pela sua elaboração recai, em geral, na contabilidade e na área de recursos humanos.

No que diz respeito à obrigatoriedade da elaboração e publicação do balanço social, predomina o entendimento de que ele deve ser espontâneo.

A finalidade do balanço social, no estágio atual, é o de ser o instrumento de informação das ações realizadas pela empresa na esfera social e do meio ambiente, constituindo-se num potencial instrumento de gestão empresarial.

A demonstração do valor adicionado é um dos itens do balanço social, de característica contábil, que informa a geração da riqueza e sua distribuição. É a maneira de evidenciar o valor que a empresa agrega aos insumos adquiridos, num período determinado. Seu valor se torna conhecido, tomando-se a produção ou venda e deduzindo-se o que foi adquirido de terceiros.

Observando o balanço social das empresas objeto de estudo, perceberam-se duas formas básicas. Uma delas apresentando os dados econômicos, os valores investidos em: recursos humanos; impostos; cidadania; meio ambiente, dados sobre o corpo funcional e a demonstração do valor adicionado além de informações descritivas. A segunda forma apresenta os itens referentes aos recursos humanos, impostos; comunidade e meio ambiente, demonstração do valor adicionado, além de textos.

Por sua vez a influência do balanço social no processo de gestão empresarial ocorre de forma indireta. No planejamento a influência ocorre na definição dos planos que abrangem as ações referentes aos colaboradores, comunidade e meio ambiente.

Ao nível da execução da gestão, esta influência parece ser mais perceptível. O balanço social divulgado aos empregados influencia na formação de opinião a respeito da organização, neste caso de forma positiva. Isto ocorre por ver demonstrados os benefícios que a organização lhe proporciona.

Na terceira etapa do processo de gestão, percebeu-se alguns sinalizadores de influência no uso do sistema contábil, especificamente no que se refere à forma de registro dos fatos contábeis relativos ao objeto deste estudo.

Nas empresas pesquisadas, observou-se que a maior utilização do balanço social ocorre nas áreas de recursos humanos, na contabilidade/controladoria e na administração.

Como instrumento de avaliação do processo de gestão empresarial, pode-se inferir-se que o balanço social, até o momento, não tem uso definido para a questão. No entanto, existem evidências de que à medida que for praticado, formará um histórico das informações o qual permitirá estudos comparativos de desempenho, desenvolvimento de

índices e indicadores, como também de projeções. É neste sentido que as percepções se inclinam.

Finalmente, cumpre ressaltar que as evidências aqui expostas não podem ser generalizadas, e expressam tendências do momento nas empresas pesquisadas.

6.2 Recomendações

As constatações demonstradas neste estudo, embora sejam restritas às organizações pesquisadas, encaminham para novos questionamentos que poderão ser explorados em futuras pesquisas sobre o balanço social.

O enfoque dado a esta dissertação está voltado para a percepção dos gestores e contadores, não abrangendo a visão da área de recursos humanos, que é referida inúmeras vezes como responsável, em conjunto com a contabilidade, pela elaboração e utilização do balanço social. Assim constitui-se um enfoque que pode ser explorado.

Embora existam, na literatura, indicadores de desempenho dentro do campo abrangido pelo balanço social, transparece a necessidade de estudos no sentido de implementá-los.

Tem-se constatado que o balanço social é portador de informações de caráter quantitativo e qualitativo. Nota-se também que os sistemas contábeis estão estruturados para o registro e processamento de informações quantitativas. Assim, é possível o desenvolvimento de estudos na área contábil no sentido de que se possa ampliar o leque de informações.

Por fim, sendo o balanço social um instrumento novo, requer que sejam desenvolvidos trabalhos, tanto na área acadêmica como empresarial, no sentido de torná-lo mais difundido e praticado.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDERSEN, Arthur. **Normas e práticas contábeis no Brasil** FIECAFI. São Paulo: Atlas, 1990.

ANDREOLLA, Nadir. Projeto de balanço social. **O Empresário Cristão** – Órgão dos dirigentes cristãos do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: n.113, jul. 1997.

ANSOFF, H. Igor. **Administrativa estratégica**. São Paulo: Atlas, 1990.

ANTEPROJETO DE LEI S/N 97, CVM, Dispõe sobre a reformulação da Lei n: 6404/76. Disponível na internet <http://www.cvm.gov.br>. disponível em 12/99.

ARANTES, Nélio. **Sistemas de gestão empresarial**. – Conceitos permanentes na administração de empresas válidas. São Paulo: Atlas, 1994.

BARBETTA, Pedro A . **Estatística aplicada às ciências sociais**. Florianópolis: Editora DAUFSC, 1998.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, Aidil J. P. de e LEHFFLD, Neide A de S. **Fundamentos de metodologia**. Um guia prático para iniciação científica. São Paulo: Maraw-Hill, 1986.

BEUREN, Ilse M. **Gerenciamento da informação**: um recurso estratégico no processo de gestão empresarial. São Paulo, 1998.

BRAGA, Hugo R. A contabilidade como instrumento gerencial. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília: a. 22, n.82, p.53/54, mar.1993.

BRASIL, Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976. **Lei das Sociedades Anônimas**. 11ed., São Paulo: Atlas, 1980.

_____. Lei n 9.605, de 12 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências. Diário Oficial da República do Brasil, Brasília.

CAMPOS, Ana M.; PAHLEN, Ricardo J.M.; PROVENZANI, Francisco R. **El medio ambiente y la sociedad. Insuficiencia de las normas contables**. XX Conferencia Interamericana de Contabilidad. Argentina, Tomo I, 1993.

CARAVANTES, Geraldo R. **Contexto e ética**. Porto Alegre: Ed. Pallotti, 1991.

CERTO, Samuel e PETER, J. Paul. **Administração estratégia – planejamento e implantação da estratégia**. São Paulo: Makron Books. 1993.

CERVO, Amado L. e Bervian, Pedro A. **Metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. São Paulo: Makron Books, 1999.

CLARKE, E. Thomas e MONKHOUSE, Elaine. **Repensando a empresa**. São Paulo: Pioneira, 1995.

CRAWFORD, Richard. **Na era do capital humano**. São Paulo: Atlas, 1994.

CRUZ NETO, Otávio. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, Maria C. de S. **Pesquisa social**. Petrópolis: Vozes, 1997.

DÉLANO, Alfonso S. O balanço social utopia ou realidade na empresa latino-americana?

In: GONÇALVES, Ernesto, L. **Balanço social da empresa na América Latina**. São Paulo: Pioneira, 1980.

_____. Experiência de balanço social na América Latina. In: GONÇALVES, Ernesto L. **Balanço social da empresa na América Latina**. São Paulo: Pioneira, 1980.

_____. **El Balance Social en la empresa latinoamericana**. ADCE Associação de Dirigentes Cristãos Empresariais. Apostila do Seminário Internacional de Balanço Social. São Paulo: abr. 1980.

DE LUCA, Márcia M.M. de. **A contribuição da demonstração do valor adicionado no processo de mensuração do PIB em algumas análises macroeconômicas**. 1996. Tese (Doutorado) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: Universidade de São Paulo.

_____. **Demonstração do valor adicionado**. São Paulo: Atlas, 1998.

DONAIRE, Denis. **Gestão ambiental na empresa**. São Paulo: Atlas, 1995.

DRUCKER, Peter **Administrando o futuro**. Os anos 90 e a virada do século. 3ed. São Paulo: Pioneira, 1992.

_____. **Administrando em tempos de grandes mudanças**. São Paulo: Pioneira, 1999.

_____. **Novos desafios**. *Revista Management*. São Paulo, ano.2, n.12, p.36-42, jan./fev. 1999.

- FERRARI, Afonso T. **Metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: McGraw-Hill, 1982.
- FERREIRA, Ademir A.; REIS, Ana C.F. e PEREIRA, Maria I. **Gestão empresarial de Taylor aos nossos dias**. São Paulo: Pioneira. 1997.
- FERREIRA, Araceli, C de, Contabilidade de custos para gestão do meio ambiente. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília: ano 25, n.101. p.72-79. set./out. 1996.
- FRANÇAIS ET LE BILAN SOCIAL. III Loi n.77-769 du 12 juillet 1977, relative au bilan social de l'entreprise.
- FRANCO, Hilário. **Contabilidade geral**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 1980.
- FRIEDMANN, Milton. Friedmann. **Capitalismo e liberdade**. São Paulo: Nova Cultural, 1988.
- GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- GLAUTIER, M.W.; UNDERDOWN, B. **Accounting theory and practice**. 5.ed. Londres: Pitman Publishing, 1994.
- GODOY, Arilda S. Pesquisa qualitativa – Tipos fundamentais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.35, n.3, p.21-29, mai./jun. 1995.
- GOMES, Josir e AMAT, Joan M. Controle estratégico em um contexto competitivo. **Revista Brasileira de Contabilidade**: Brasília , ano.25, n.97, p.12/20, jan./fev. 1997.
- GONÇALVES, Ernesto L. Tentativa de um modelo básico de balanço social. In: **Balanço social da empresa na América Latina**. São Paulo: Pioneira, 1980.

GONÇALVES, Ernesto L., et. al. **Balço Social – modelo desenvolvido pelo Instituto de Desenvolvimento Empresarial - (S. Paulo , Brasil)**, In: GONÇALVES, Ernesto L. – **Balço social na empresa na América Latina**. São Paulo: Pioneira, 1980.

HALL, Richard H. **Organizações – Estruturas e Processos**. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora Prentice-Hall do Brasil Ltda, 1984.

HENDRIKSEN, Eldon S.; VAN BREDA, Michael F. **Accounting theory**. 5.ed. Illinois: Richard D. Irwin, 1992.

INSTRUÇÃO SN/97 CVM - COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Dispõe sobre a elaboração do balanço social, 1997.

IUDÍCIBUS, Sérgio de., MARTINS, Eliseu e GALBCKE, Ernesto R. **Manual de contabilidade das sociedades anônimas por ações**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 4 ed. São Paulo: Atlas. 1994.

KANTER, Rosabeth M. Recolocando as pessoas no cerne da organização. In: HESSELBEIN, Frances, et. al. **A organização do futuro**. Op. cit., p.165.

KOCHE, José C. **Fundamentos de metodologia científica**. 14 ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

KROETZ, Cesar E. S. Balço social - uma demonstração da responsabilidade social, ecológica e gestorial das entidades. **Revista Brasileira de Contabilidade**, v.27, n.113. p.42-51. set./out. 1998.

LAURETTI, Lélío. **Relatório anual**. São Paulo: Saraiva, 1998.

MARCONI, Marina de A. e LAKATOS, Eva M. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1982.

MARTÍNEZ, Gerardo F. e BIALAKOWSKY, Alberto L. **El balance social en las cooperativas**. – Evaluación sistemática del impacto social. Buenos Aires: Ediciones Colegio de graduados en Cooperativismo y Mutualismo de Buenos Aires, 1984.

MARTÍNEZ, Jorge S. **El balance social como medio para la informacion y gestion de la empresa**. Madrid, 1981, Tese de Doutorado, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Univerdad Complutense de Madrid.

MARTINS, Eliseu. **Balanço social: idéia que merece permanecer**. **Gazeta Mercantil**, 18 de set. de 1997.

MARTINS, Vinicius A. **Contabilidade social – da origem à prática atual**. Temática Contábil e balanços. **IOB**, n.11, 1.999.

MENDES, José M. M. **Balanço social: uma idéia milenar**. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília: ano.26, n.106, p.4/5, jul./ago. 1997.

MIELNIK, Isaac. **Dicionário de termos psiquiátricos**. São Paulo: Roca, 1987.

MINAYO, Maria C. de S. e SANCHES, Odécio. **Quantitativo-Qualitativos: Oposição ou complementaridade?** **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, p.239-p.262, jul./set. 1993.

MONTANA, Parick J. **Administração**. São Paulo, Saraiva, 1998.

- MOSIMANN, Clara p.; ALVES, José O. de C.; FISCH, Silvio. **Controladoria: papel na administração de empresas**. Florianópolis: Ed. da UFSC, Fundação ESAG, 1993.
- MOTTA, Paulo R. **A ciência e arte de ser dirigente**. 2 ed. Rio de Janeiro: Record, 1991.
- OLIVEIRA, Sílvio L. de. **Tratado de metodologia científica**. São Paulo: Pioneira, 1997.
- PARSTON, Greg. Produzindo resultado sociais. In: HESSELBEIN, Frances; GOLDSMITH, Marshall e BECKHARD, Richard. **A organização do futuro: como preparar hoje as empresas de amanhã**. 2 ed. São Paulo: Futura, 1997.
- PEREZ JÚNIOR, José H.; PESTANA, Armando O. e FRANCO, Sérgio P. C. **Controladoria de gestão – Teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 1995.
- PEROTTONI, Marco A. e CUNHA, Aromildo D. da. Balanço Social. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília, a.26, n.104, p.12-20, mar/abr. 1997.
- PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE, Lei 8118 de 13 de janeiro de 1998, Dispõe sobre a criação do Balanço Social das empresas estabelecidas no âmbito de Porto Alegre. 09/01/98.
- PROJETO DE LEI 32/99 de 03 fev. 99. Cria o balanço social para as empresas e dá outras providências. Câmara dos Deputados. Brasília, 1999.
- RIAHI-BELKAOUI, Ahmed. **Value added reporting: lessons for the United States**. New York: Quorum Books, 1992.
- RIAHI-BELKAOUI, Ahmed; PAVLIK, Ellen. **Accounting for corporate reputation**. New York: Quorum Books, 1992.

RIBEIRO, Maisa de S. **Custeio das atividades de natureza ambiental**. Tese (Doutorado em Contabilidade), Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. USP, São Paulo, 1998.

RIBEIRO, Maisa de S. e LISBOA, Lázaro P. **Balço Social**. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Brasília: v.28, n.115, p.72-81, jan./fev. 1999.

SÁ, Antônio L. de. Considerações sobre a contabilidade social. **Temática Contábil e Balanços**. **IOB**. n. 39, 1997.

_____. Contas de despesas e os fenômenos contábeis e sociais. **Revista Brasileira de Contabilidade**: Brasília: a.27, n.114, p.66/71, 1998, p.71.

SMITH, Anthony F. e KELLY, Tim. O capital humano na economia digital. In: **Organização do futuro** – Como preparar hoje as empresas de amanhã. São Paulo: Futura, 1997.

STONER, James A. F. e FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1995.

SUBIABRE, Santiago B. Auditoria sócio-econômica. In: **Balço social na empresa na América Latina**. Gonçalves E. Lima. São Paulo: Pioneira, 1980.

TEIXEIRA, Nelson G. Introdução. In: GONÇALVES, Ernesto L. **Balço social da empresa na América Latina**. São Paulo: Pioneira, 1980.

THOMSON, David. **Pequena história do mundo contemporâneo**. Tradução de Teixeira Rocha, Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

TINOCO, João E. P. **Balço social e a contabilidade no Brasil**. Cadernos de estudos-
FIPECAFI –Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras, Out.
93, n.9.

_____. **Balço social** – uma contribuição sócio-econômica da contabilidade.
São Paulo 1984. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) Faculdade de Economia
Administração. Departamento de Contabilidade e Atuária. Universidade de São Paulo.

_____. **Contribuição ao estudo da contabilidade estratégica de recursos
humanos**. São Paulo, 1996. Tese (Doutorado), Departamento de Contabilidade e
Atuária, Universidade de São Paulo.

TREVIÑOS, Augusto N.S. **A pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UBILLA, Miguel A B. A gestão da responsabilidade empresarial na Espanha e França.
Revista Perspectiva Econômica. v.30, n.88, jan./mar. 1995.

VALLE , Cyro E. do. **Qualidade ambiental** – o desafio de ser competitivo protegendo o
meio ambiente. São Paulo: Pioneira, 1995.

WONNACOTT, Paul; WONNACOTT, Ronald; CRUSIUS, Yeda R. e CRUSIUS, Carlos
A. **Economia**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

ANEXOS

ANEXO 1

**MODELO DE BALANÇO SOCIAL DESENVOLVIDO
PELO INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL
- SÃO PAULO -**

Anexo 1 - Modelo de Balanço Social desenvolvido pelo Instituto de Desenvolvimento Empresarial - São Paulo - SP.

BALANÇO SOCIAL							
Grupo Indicadores	Fator de Ponderação	Metas Padrão	Valor obtido	Dif. Proc. Meta	Resultado obtido	Resultado parcial	Resultado final
I	Acidente de Trabalho (a)						
	Frequência						
	Gravidade						
	Assistência Médica (b)						
	Rotatividade de Pessoa 9b)						
	Absenteísmo						
	Programa de Alimentação (b)						
	Programas de Capacitação						
	Calendário de Pagamentos (c)						
	Segurança ao Trabalho						
	Política de Promoções (b)						
	Efetivação na Empresa						
	Relações de Trabalho (a)						
	Planos Previdenciários (b)						
	Iniciativas Educacionais						
Sistemas de Crédito (b)							
Iniciativas Sociais							
II	Assistência Médica						
	Política de Promoções						
	Programas de Alimentação						
	Segurança no Trabalho						
	Clima Humano na Empresa (a)						
	Programas de Capacitação						
	Calendário de Trabalho						
	Condições Ambientais						
	Sistemas de Crédito						
	Planos Previdenciários						
	Iniciativas Educacionais						
	Iniciativas Sociais						
	Organização da Empresa						

ANEXO 2

MODELO DE BALANÇO SOCIAL DESENVOLVIDO PELA ASSOCIAÇÃO CHILENA DE SEGURIDADE E EMPRESA: MANUFATURA DE COBRE SA - MADECO

Anexo 2 - Modelo de Balanço Social desenvolvido pela Associação Chilena de Seguridade - Quadro A

Indicadores Sociais	Prioridades	Ponderação	Valores	Resultados		Progresso ou regressos	Ativos Satisfação e êxitos	Passivos tensões e conflitos
				Ano de 1977	Ano de 1978			
Indicadores gerais								
Seguridade do emprego (nota 1) (pleno de cargo) Classificação e promoção Relações humanas (nota 11) Qualificação do pessoal Capacitação (nota 11) Boa organização Condições de trabalho Participação Acidentes de trabalho Gastos com saúde do pessoal Habitación Rotação do pessoal Satisfação do trabalho (nota IV) Absentéismo								
Subtotal indicadores gerais								
Indicadores específicos								
Calendário de pagamento e pont. Empréstimos de emergência Abonos esc. nat. matr. Férias Sistemas de antecipação Direito à opinião Fundo de ajuda mútua Aspectos com casas comerciais Honorários Prêmios melhor companheiro Festas do pessoal (nota V) Descontos na folha de pag. Campeonatos esportivos Seguro especial								
Subtotal indicadores específicos								
Total de satisfações, tensões e conflitos do pessoal (USS) Superavit social. Saldo positivo em unidades standard de satisfação (USS) Superavit social. Saldo positivo em unidades standard de satisfação (USS) TOTAIS GERAIS								

Fonte: Délano, Alfonso S. Experiência de Balanço Social na América Latina. In: Gonçalves E. Lina. Balanço Social na Empresa na América Latina. São Paulo: Pioneira, 1980. p.75.

Anexo 2 - Modelo de Balanço Social desenvolvido pela Manufatura de Cobre SA - Madeco - Quadro B

GASTO SOCIAL DA EMPRESA - MADECO - 1977					
Itens	Prioridade	Gastos por itens	% do total	Ponderação	Gasto ponderado
Remunerações diretas					
Benefícios sociais					
Empréstimos					
Indenização por anos de serviço					
Participação de utilidades					
Alimentação					
Mobilização					
Esporte					
Saúde					
Capacitação					
TOTAL					

Fonte: Délano, Alfonso S. Experiências de Balanço Social na América Latina. In: GONÇALVES, E.L.. Balanço Social da empresa na América Latina. São Paulo: Pioneira, 1980. p.76.

Anexo 2 - Modelo de Balanço Social desenvolvido pela Manufatura de Cobre SA Madeco - Quadro C

PRIORIDADES E QUALIFICAÇÕES GERAIS POR CATEGORIA OCUPACIONAL																					
	Chefes de Dep.			Chefes Sec/Sup.			Pessoal Univ.			Pessoal Adm.			Oper. Qualid.			Operários					
	P	MB	B	R	M	P	MB	B	R	M	P	MB	B	R	M	P	MB	B	R	M	
Relações Humanas																					
Condições físico/amb.																					
Gasto social																					
Política de pessoal																					
Comunicação Informação																					
Organização																					
Supervisão																					
Característica do trabalho																					
Remunerações diretas																					
Bem-estar																					

A qualificação se expressa em números absolutos.

P = Prioridade; BM = Muito Bom; B = Bom; R = Regular; M = Mau.

Fonte: Délano, Alfonso S. Experiências de Balanço Social na América Latina. In: GONÇALVES, E.L. Balanço Social da empresa na América Latina. São Paulo: Pioneira, 1980. p.76.

ANEXO 3

**MODELO DE BALANÇO SOCIAL DESENVOLVIDO
PELA COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS - CVM -**

Anexo 3 - Modelo de Balanço Social sugerido pela Comissão de Valores Mobiliários - CVM

EMPRESA:		19x1 (R\$)		19x0 (R\$)		Modelo
MODELO DE BALANÇO SOCIAL		BALANÇO SOCIAL 19x1		BALANÇO SOCIAL 19x0		
1. Base de Cálculo						
1.1. Faturamento Bruto						
1.2. Lucro Operacional						
1.3. Folha de Pagamento Bruta						
19x1						
19x0						
2. Indicadores Laboriais						
2.1. Alimentação	Valor R\$	% sobre Folha de pagamento	% sobre Lucro Operacional	Valor R\$	% sobre Folha de pagamento	% sobre Lucro Operacional
2.2. Encargos Sociais Compulsórios						
2.3. Previdência Privada						
2.4. Saúde						
2.5. Educação						
2.6. Participação dos trabalhadores nos Lucros ou Resultados						
2.7. Outros Benefícios						
Total - Indicadores Laboriais (2.1 a 2.7)						
3. Indicadores Sociais						
3.1. Impostos (Excluídos enc. Sociais)	Valor R\$	% sobre Folha de pagamento	% sobre Lucro Operacional	Valor R\$	% sobre Folha de pagamento	% sobre Lucro Operacional
3.2. Contribuições para a Sociedade/ Investimento na Cidadania						
3.3. Investimento em Meio Ambiente						
Total - Indicadores Sociais (3.1 a 3.3)						
19x1						
19x0						
4. Indicadores do Corpo Funcional						
4.1. N° de empregados ao final do período	N° de empregados		N° de empregados		N° de empregados	
4.2. N° de empregados durante o período						

Instruções para o preenchimento

INDICADOR	ITENS INCLUIDOS
1. Folha de Pagamento Bruta	Valor total anual da folha de pagamento, incluídos encargos sociais e excluídos as participações nos lucros ou resultados (2.6).
2.1. Alimentação	Restaurante, tique-alimentação, lanches, cestas básicas e outros gastos com a alimentação dos empregados.
2.2. Encargos Sociais e Compulsórios	Planos especiais de aposentadoria, fundações previdenciárias, complementações, benefícios aos aposentados, etc.
2.3. Previdência Privada	Planos de saúde, assistência médica, programas de medicina preventiva, programas de qualidade de vida e outros gastos com saúde.
2.4. Saúde	Treinamento, programas de estágio (excluídos salários), reembolso de educação, bolsas, assinaturas de revistas, gastos com biblioteca (excluído pessoal) e outros gastos com educação e treinamento dos empregados.
2.6. Participação nos lucros ou resultados	Participação que não caracterizem complemento de salários, especialmente na MP nº 1.539-32/97.
2.7. Outros Benefícios	Seguros (parcela paga pela empresa), empréstimos (só o custo), gastos com creches, atividades recreativas, transporte e outros benefícios aos empregados.
3.1. Impostos (excluídos encargos sociais)	Impostos, contribuições e taxas federais, estaduais, municipais (não incluir encargos sociais, lançados no item 2.2).
3.2. Contribuições para a Sociedade/Investimento na comunidade	Investimentos na comunidade (não incluir os gastos com empregados) nas áreas de cultura, esportes, habitação, saúde pública, saneamento, segurança, urbanização, defesa civil, educação, pesquisa. Obras públicas, campanhas públicas e outros gastos sociais na comunidade, sem fins lucrativos.
3.3. Investimento em Meio Ambiente.	Reflorestamento, despoluição, gastos com introdução de métodos não poluentes e outros gastos que visem à conservação do meio ambiente.
4.1. Nº de empregados no final do período	Nº de empregados registrados nos últimos dias do período.
4.2. Nº de admissões durante o período	Admissões efetuadas durante o período.

Fonte: Comissão de Valores Mobiliários - CVM.

ANEXO 4

MODELO DE BALANÇO SOCIAL DESENVOLVIDO

POR NADIR ANDREOLLA

Anexo 4 - Modelo de Balanço Social desenvolvido por Nadir Andreolla

BALANÇO SOCIAL DA EMPRESA			
EMPRESA:			
1. Levantamento de dados			
Indicador	Ref.	Posição em	Posição em
1. FATURAMENTO	R\$		
2. LUCRO OPERACIONAL	R\$		
3. IMPOSTOS SOCIAIS	R\$		
3.1. PIS	R\$		
3.2. COFINS	R\$		
3.3. Contribuição Social	R\$		
4. IMPOSTOS (IPI/ICMS/IR/ISS)	R\$		
5. Nº MÉDIO DE FUNCIONÁRIOS	Unidade		
6. SALÁRIOS PAGOS	R\$		
7. ENCARGOS S/FOLHA DE PAGTO.	R\$		
7.1. Encargos Sociais	R\$		
7.2. Encargos Trabalhistas	R\$		
8. BENEFÍCIOS	R\$		
8.1. Alimentação	R\$		
8.2. Educação/Treinamento	R\$		
8.3. Total de horas de Treinamento	Hora		
8.4. Saúde	R\$		
8.5. Transporte	R\$		
8.6. Outros	R\$		
9. HIGIENE/SEGURANÇA TRABALHO	R\$		
10. PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS	R\$		
11. PROGRAMAS DE INCENTIVO	Hora		
12. CAPACIDADE HORAS PRODUTIVAS	Hora		
13. HORAS IMPRODUTIVAS	Hora		
13.1. Absenteísmo	Hora		
13.2. Direitos Legais	Hora		
13.3. Acidentes de Trabalho	Hora		
13.4. Doenças	Hora		
13.5. Outros	Hora		
14. Nº ACIDENTES DE TRABALHO	Unidade		
15. Nº RECLAMAT. TRABALHISTAS	Unidade		
16. INVESTIMENTOS NA COMUNIDADE	R\$		
17. INVESTIMENTOS MEIO AMBIENTE	R\$		

QUADRO DE PESSOAL:

Sexo: Masculino: _____ Feminino: _____

Escolaridade - Não alfabetizados: _____ I Grau: _____ II Grau: _____ Superior: _____

Fonte: ANDREOLLA, Nadir. O Empresário Cristão n.113, julho de 1997 - Porto Alegre.

ANEXO 5
RELAÇÃO DAS COMPANHIAS ABERTAS DE
SANTA CATARINA

Anexo 5 - Relação das companhias abertas cujo município esteja em Santa Catarina

Razão Social		Município
01	Artex S.A Br Artef Texteis	Blumenau
02	Besc S.A arrendamento Mercantil	Florianópolis
03	Buettner SA Ind e Com.	Brusque
04	Cecrisa Revest Cerâmicos S.A	Criciúma
05	Cejen Cargo Trans Fca Sul S.A	São Francisco do Sul
06	Celulose Irani S.A	Joaçaba
07	Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A	Florianópolis
08	Centrais Ger. Sul do Brasil SA	Florianópolis
09	Ceval Alimentos S.A	Gaspar
10	Ceval Participações S.A	Gaspar
11	Cia. Catarinense de Águas Saneamento S.A	Florianópolis
12	Cia. Coml. Shrader	Blumenau
13	Cia. Docas de Imbituba	Imbituba
14	Cia. Hering	Blumenau
15	Cia. Indl. Schlosser S.A	Brusque
16	Cia. Lorenz	Blumenau
17	Cia. Textil Karsten	Blumenau
18	Cia. Wetzal Indl.	Joinville
19	Cipla S.A	Joinville
20	Consprevi S.A	Florianópolis
21	Cremer S.A Prod. Têxteis Cirurg.	Blumenau
22	Dohler S.A Com. e Indústria	Joinville
23	Douat Cia. Têxtil	Joinville
24	Electro Aço Altona S.A	Blumenau
25	Empr. Bras. Compres. S.A Embraco	Joinville
26	Fab. Tecidos Carlos Renaux S.A	Brusque
27	Hering S.A Brinq. Inst. Musicais	Blumenau
28	Hering Têxtil S.A	Blumenau
29	Husky SA	Joinville
30	Ind. Linhas Leopoldo Schmaiz S.A	Gaspar
31	Ind. Têxtil Jarita S.A	Jaraguá do Sul
32	Inds. Schneider S.A	Joinville
33	Ind. Têxteis Renaux S.A	Brusque
34	Jaraguá Fabril S.A	Jaraguá do Sul
35	Lojas Hering S.A	Blumenau
36	Luminare S.A	Joinville
37	Marisol S.A Ind. do Vestuário	Jaraguá do Sul
38	Metalúrgica Duque S.A	Joinville
39	Metalúrgica Riosulense S.A	Rio do Sul
40	Metalúrgica Wetzal S.A	Joinville
41	Metisa Met Timboense S.A	Timbó
42	Mineração Cim. Vale Itajaí S.A	Florianópolis
43	Neumarkt Trade and F. Center S.A	Blumenau
44	Nylonsul Têxtil A.M. Schmaltz S.A	Joinville
45	Perdigão Agroindustrial SA	Videira
46	Portobello S.A	Florianópolis
47	SA Ind. e Comércio Chapecó	Chapecó
48	Sadia S.A	Concórdia
49	Santa Catarina Part Invest. S.A	Florianópolis
50	Schltz S.A	Joinville
51	Seara Alimentos S.A	Itajaí
52	Teka Tecelagem Kuehnrich S.A	Blumenau
53	Telecom. Santa Catarina S.A	Florianópolis
54	Telesc Celular S.A	Florianópolis
55	Tigre S.A Tubos e Conexões	Joinville
56	Tupy S.A	Joinville
57	Weg S.A	Jaraguá do Sul
58	Wetzal Fundação de Ferro S.A	Joinville
59	Wiest S.A	Joinville

Fonte: Cadastro das Companhias Abertas. Disponível na Internet.

<http://www.abrasca.org.br/filiados.07.06.99>

ANEXO 6
ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

Anexo 6 - Roteiro das Entrevistas

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO
CPGA UFSC

Prezado Sr.(a)

O presente instrumento de pesquisa faz parte do estudo que está sendo desenvolvido pelo mestrando Vilson Grifante em sua dissertação, que trata do Balanço Social.

O estudo tem a orientação da Profª. D^{ra}. Ilse Maria Beuren, professora da Universidade Federal de Santa Catarina.

Este roteiro tem por objetivo auxiliar a realização da entrevista, no sentido de dar a visão da abrangência e sequência das questões que serão abordadas pelo entrevistador.

Desde já, os membros do Curso de Mestrado em Administração da UFSC, através de seu coordenador, Prof. Dr. Nelson Colossi, agradecem sua colaboração, pela participação nesta tarefa.

De forma igual, a Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC - Campus de Videira, na qual o mestrando é professor, através de seu Pró-Reitor de Pesquisa e Extensão, Prof. Eduardo Gelinski, agradece.

DADOS DO ENTREVISTADO

NOME: _____

FUNÇÃO: _____

FORMAÇÃO: _____

TEMPO DE SERVIÇO NESTA EMPRESA: _____

CONTATO - FONE: _____

EMPRESA: _____

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Qual a missão da empresa?
2. Quais os aspectos que você destaca quanto aos valores e crenças de sua organização?
3. Como vê a responsabilidade social e ambiental nas organizações em geral?
4. Que motivos levam a impor às organizações esta responsabilidade?
5. Como são vistas as questões de responsabilidade social e ambiental em sua organização?
6. Como se apresenta o ambiente externo (sob os aspectos social e ambiental) à sua organização?
7. Como a questão social e ambiental externa impacta na sua organização?
8. A empresa tem alguma forma de leitura e registro das características do ambiente externo? Caso positivo, descreva-a.
9. Quais são as características relevantes do ambiente interno de sua organização?
10. Como surgiu a idéia de elaborar e divulgar o balanço social?
11. Como ocorreu a implantação dessa idéia?
12. O processo de implantação contou com a participação de alguma assessoria? Caso positivo, de que forma?
13. O processo de implantação do balanço social contou com a participação de quais áreas da empresa?
14. Quem desenvolveu o modelo de balanço social que sua empresa utiliza?
15. Quem efetivamente elabora o balanço social na sua empresa?
16. Para quem a empresa apresenta o balanço social na sua empresa?
17. Com que finalidade é feito o balanço social?
18. No seu entendimento, qual o significado do balanço social para a empresa, empregados e sociedade?
19. Em sua opinião, a elaboração e divulgação do balanço social deve ser obrigatória? Explique.
20. Na sua empresa, a divulgação do balanço social ocorre junto aos demais demonstrativos contábeis exigidos por lei?

21. O sistema contábil da sua empresa tem algum mecanismo específico para atender as questões do balanço social, (como demonstrativos mensais, relatórios de desempenho, o próprio balanço social, etc.)?
22. Na elaboração do planejamento estratégico, quanto aos planos que envolvem as questões sociais e ambientais, o balanço social é utilizado de que forma na sua empresa?
23. Que áreas utilizam o balanço social como instrumento auxiliar no gerenciamento das suas atividades?
24. De que forma as diferentes áreas da empresa utilizam o balanço social?
25. Como é utilizado o balanço social na avaliação do desempenho da gestão empresarial?
26. Que informações sociais e ambientais são importantes, nas etapas de planejamento, execução e controle das atividades empresariais, mas não são contempladas no balanço social?