

**DENISE PENTIADO SILVEIRA
GISELLE SCHMIDT BISPO DA SILVA**

**BALANÇO SOCIAL: ESTUDO DE CASO DE UMA EMPRESA DO RAMO DE
ENERGIA DO ESTADO DO PARANÁ**

Trabalho de conclusão do curso, apresentado ao Departamento de Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná, como requisito para obtenção do título de Especialista em Auditoria Integral.

Orientador: Prof. Blênio César Severo Peixe

CURITIBA

2009

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, em seguida a nossa família e amigos pelo apoio, dedicação e compreensão nos momentos que nos ausentamos para concluir nosso projeto e ainda aos professores pela atenção e conhecimento compartilhado nesse período de estudo.

PENSAMENTOS

"Um país se faz com homens e livros"

Monteiro Lobato

*"Quanto mais aumenta nosso conhecimento,
mais evidente fica nossa ignorância."*

John Kennedy

*"Democracia é oportunizar a todos o mesmo ponto de partida.
Quanto ao ponto de chegada, depende de cada um"*

Fernando Sabino

DEDICATÓRIA

“Dedicamos este trabalho a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste e para nossa completa formação acadêmica.”

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – BASE DE CÁLCULO.....	62
QUADRO 2 – INDICADORES SOCIAIS INTERNOS.....	62
QUADRO 3 – INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS.....	63
QUADRO 4 – INDICADORES AMBIENTAIS.....	64
QUADRO 5 – INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL.....	64
QUADRO 6 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS.....	65
QUADRO 7 – SAÚDE.....	66
QUADRO 8 – EDUCAÇÃO.....	67
QUADRO 9 – SAÚDE E SANEAMENTO.....	68
QUADRO 10 - INVESTIMENTOS AMBIENTAIS RELACIONADOS COM AS OPERAÇÕES DA EMPRESA.....	69
QUADRO 11 – NÚMERO DE EMPREGADORES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS.....	70

RESUMO

SILVEIRA, D. P. et SCHMIDT, G. B. O trabalho tem como objetivo principal o cumprimento da última etapa na pós-graduação, sendo esta a realização de um projeto de monografia. Além disso, é fundamental para aplicar todos os conhecimentos adquiridos no decorrer da vida acadêmica. O projeto objetiva estudar amplamente os principais pontos relacionados ao tema "Balanço Social" para que seja possível, em um estudo de caso, analisar-se o balanço social da Companhia Paranaense de Energia Elétrica – Copel. Um Balanço Social estruturado adequadamente permite que as empresas aumentem seus lucros e evidenciem à sociedade a importância das ações sociais para o desenvolvimento sustentável. Pretende-se demonstrar, acima de tudo, a importância da elaboração do Balanço Social para o crescimento das empresas de forma sustentável com vistas ao desenvolvimento humano-social-econômico.

Palavras chave: Balanço Social, Responsabilidade Social, IBASE, COPEL.

E-mails: denyze_ps@hotmail.com e gi_sbs@hotmail.com

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. METODOLOGIA DO TRABALHO	13
2.1. QUANTO AO TIPO DE PESQUISA.....	13
2.2. QUANTO A NATUREZA DA PESQUISA.....	13
2.3. QUANTO AOS PROCEDIMENTOS TÉCNICOS UTILIZADOS.....	13
2.3.1 Pesquisa Bibliográfica.....	14
2.3.2 Pesquisa Documental	14
2.3.3 Estudo de Caso	15
2.4. DELIMITAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL.....	15
2.5. LEVANTAMENTO DAS INFORMAÇÕES, ANÁLISE E CONSOLIDAÇÃO	15
3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	16
3.1. ORIGEM DO BALANÇO SOCIAL.....	16
3.1.1 No mundo	16
3.1.2 No Brasil	18
3.2. PRINCIPAIS CONCEITOS DO BALANÇO SOCIAL.....	20
3.2.1 Definição de Balanço Social	20
3.2.2 Etapas do Balanço Social	21
3.2.3 Modelos e Conteúdos	22
3.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS	25
3.3.1 Conceitos de Responsabilidade Social.....	25
3.3.2 Contexto externo e brasileiro	27
3.3.3 Instituto Ethos e Ibase	28
3.3.4 Empresa Pública e Cidadã	29
3.3.5 Corporação Ética	30
3.4 PRINCIPAIS EMPRESAS QUE DIVULGAM O BALANÇO SOCIAL	31
3.4.1 Tendências do Mercado Corporativo x Publicação do Balanço Social	31
3.4.2 Empresas brasileiras que divulgam o Balanço Social pelo Modelo IBASE e Fundos de Pensão.....	34
3.5. VERTENTES E PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL	37
3.5.1 Balanço Ambiental.....	37

3.5.2 Balanço de Recursos Humanos	39
3.5.3 Demonstração do Valor Adicionado – DVA	41
3.5.4 Benefícios e Contribuições à Sociedade em Geral.....	41
3.6. OBRIGATORIEDADE DA PUBLICAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL.....	42
3.6.1 Legislação.....	43
3.6.2 Certificação	45
4. ESTUDO DE CASO DA COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA COPEL.....	47
4.1. ESTRUTURA E CARACTERISTICAS DA EMPRESA.....	47
4.1.1 Perfil da empresa.....	47
4.1.2 Áreas de Atuação	48
4.1.3 Estrutura da empresa	49
4.1.4 Missão, Visão e Valores	50
4.1.5 Prêmios.....	51
4.2. DIMENSÃO SOCIAL E AMBIENTAL DA EMPRESA.....	52
4.2.1 Ações e Programas Sociais.....	52
4.2.2 Ações e Programas Ambientais.....	57
4.3. ANÁLISE DO BALANÇO SOCIAL	61
4.3.1 Análise Preliminar	62
4.3.2 Análise de Indicadores Específicos	65
4.3.2.1 Participação nos Lucros e/ou Resultados.....	65
4.3.2.2 Saúde	66
4.3.2.3 Educação	66
4.3.2.4 Saúde e Saneamento	67
4.3.2.5 Investimentos ambientais relacionados com as operações da empresa	68
4.3.2.6 Número de Empregados Portadores de Necessidades Especiais.....	69
4.3.3 Conclusão das Análises do Balanço Social	70
4.4 AUDITORIA DO BALANÇO SOCIAL.....	72
4.4.1 Metodologia	72
4.4.2 Controle Interno e Externo.....	73
4.4.3 Modelo de Auditoria do Balanço Social	74
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	77
6. REFERÊNCIAS	80

7. ANEXOS.....	82
7.1. BALANÇO SOCIAL – MODELO IBASE.....	83
7.2. BALANÇO SOCIAL COPEL	87

1. INTRODUÇÃO

Até meados dos anos 30, a idéia de responsabilidade social e acesso à informação de cunho empresarial era virtualmente desconhecida por grandes corporações. A percepção comum era que a performance da empresa deveria ser de acesso restrito para se proteger os dividendos dos sócios.

Nesse período as empresas mantinham suas informações em sigilo, as quais só eram divulgadas na existência de instrumentos compulsórios de prestação de contas. Tal situação permaneceria virtualmente inalterada até a segunda metade da década de 60, quando preocupações ambientais começam a ser levantadas internacionalmente.

Com crescente demanda por “accountability” empresarial vinda de países europeus, países como a França, através da criação do “bilan social” em 1972, e Reino Unido, com o pacote instrumental do “Corporate Report” em 1975, seriam pioneiros na “contabilidade social” de empresas. Tal prática, aos poucos, seria adotada mundialmente em paralelo ao crescimento do poder de aferição e cobrança típicas da imprensa investigativa moderna.

No Brasil, de certo o processo foi mais lento que na Europa e Estados Unidos. No entanto, com o fim do regime militar e da repressão política, o Brasil verifica uma explosão de organizações civis. O exercício da cidadania, até então reprimido, ganha novo impulso através da sociedade civil organizada, a qual naquele momento passa a atuar ativamente na promoção de políticas de cunho social.

No Brasil, o movimento de apoio à responsabilidade social, ganha impulso a partir dos anos 90 e é conseqüência do surgimento de um sem-número de organizações não governamentais, assim como do crescimento não igualitário dos anos do “milagre econômico”.

Diante da deficiência do Estado em suprir nossas severas demandas sociais, empresas atuam cada vez mais de forma proativa e incorporam um discurso social mais justo. São pelas razões acima que, em face de uma crescente cobrança por transparência, não basta hoje atuar de forma responsável, mas é preciso mostrar resultados. Por isso, empresas demonstram sua performance social em relatórios corporativos das mais diversas formas e modelos.

A cobrança pela transparência nas informações de cunho social de cada empresa parte da sociedade e é algo muito recente e com várias barreiras a serem quebradas. As empresas ainda buscam, acima de tudo, auferir lucros e dessa forma: adotam práticas que prejudicam o meio ambiente não agindo com vistas ao desenvolvimento sustentável; deixam de exercer seu papel de cidadãos no ambiente em que estão inseridas não adotando políticas que abranjam ações sociais; menosprezam os interesses e necessidades dos empregados no ambiente corporativo; etc.

Numa sociedade em que os valores morais, sociais, ambientais e cidadãos estão “deturpados”, a prestação de contas da responsabilidade social das empresas se torna um importante instrumento para investidores, consumidores, fornecedores, governo, empregados, concorrentes, bancos, acionistas, etc.

Ainda que muitos, de forma cética, vejam o “Balanço Social” como simples peça de marketing, este é – antes de tudo – prova de maturidade empresarial. Um bom relatório sócio-ambiental, ou Balanço Social, deve ser claro, ter profundo compromisso com a verdade, e ser amplamente disponibilizado ao público por todos os meios possíveis. As informações contidas nele não devem ser apenas um “check-list” de requisitos sócio-ambientais, mas devem descrever de forma precisa o retrato da atividade social da empresa em determinado período de tempo.

O certo é que a divulgação da performance social de uma empresa interessa grupos empresariais pelas mais diversas razões. A primeira se refere à ética e ao princípio pelo qual empresas, na qualidade de atores sociais, têm ativa participação no crescimento de uma nação e, portanto, devem prestar contas à sociedade. No entanto, razões de cunho prático se somam a estas e, felizmente, fazem da divulgação dos “Balanços Sociais”, divulgação de seus casos de boa prática empresarial, uma prática que vem interessando às empresas.

Atualmente o balanço social é estruturado de forma generalizada, sendo apresentado um modelo padrão para apresentação das informações sociais das empresas. Sendo assim, qual o impacto deste modelo padrão do Balanço Social nas empresas, especificamente para empresas que possuem atividades que apresentam riscos sócio-ambientais?

Uma alternativa proposta seria manter o Balanço Social estruturado pelo modelo padrão, mas, tendo como diferencial a organização dos relatórios que apresentam todas as análises dos indicadores, sendo que estes relatórios, de forma estruturada, possam mostrar fatores positivos em meio às situações proporcionadas pelas atividades da empresa, face o ramo de atividade apresentar riscos sócio-ambientais.

Este trabalho tem como objetivo principal demonstrar a importância da elaboração do Balanço Social para o crescimento das empresas de forma sustentável com vistas ao desenvolvimento humano - social - econômico.

Para a realização deste objetivo maior, será realizado um estudo de caso da Companhia Paranaense de Energia, a COPEL, no qual serão analisados comparativamente os balanços sociais dos anos de 2006 e 2007 juntamente com os relatórios suporte que contém todas as ações de cunho social e ambiental praticadas internamente e externamente à companhia. Será elaborado um estudo detalhado dos principais indicadores padrão e por último, apresentar-se-ão os métodos de auditoria aplicados ao Balanço Social.

2. METODOLOGIA DO TRABALHO

Nesta etapa pretende-se explicar detalhadamente e rigorosamente toda a ação desenvolvida no método (caminho) deste trabalho de pesquisa. Assim, explicar-se-á o tipo de pesquisa, o instrumental utilizado, o tempo previsto, a divisão do trabalho, as formas de tabulação e tratamento dos dados, enfim, tudo aquilo que se utilizou no decorrer do trabalho.

2.1. QUANTO AO TIPO DE PESQUISA

Neste trabalho foi utilizado o tipo de pesquisa exploratória. Segundo Antonio Carlos Gil (1996, p.45): A pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que esta pesquisa tem como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições.

2.2. QUANTO A NATUREZA DA PESQUISA

A natureza principal desta pesquisa é a qualitativa. A pesquisa qualitativa têm caráter exploratório: busca entender um fenômeno específico em profundidade. Ao invés de estatísticas, regras e outras generalizações, a qualitativa trabalha com descrições, comparações e interpretações.

2.3. QUANTO AOS PROCEDIMENTOS TÉCNICOS UTILIZADOS

Segundo Antonio Carlos Gil (1996, p.48): O elemento mais importante para a identificação de um delineamento é o procedimento adotado para a coleta de dados. Assim, podem ser definidos dois grandes grupos de delineamentos: aqueles que se valem das chamadas fontes de “papel” e aqueles cujos dados são fornecidos por pessoas. No primeiro grupo estão a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental.

No segundo estão a pesquisa experimental, a pesquisa ex-post-facto, o levantamento e o estudo de caso.

Para o desenvolvimento deste trabalho, os principais procedimentos técnicos utilizados serão a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e o estudo de caso.

2.3.1 Pesquisa Bibliográfica

De acordo com Antonio Carlos Gil (1996, p.48): A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. As fontes bibliográficas são em grande número e podem ser assim classificadas: livros de leitura corrente, livros de referência, publicações periódicas e impressos diversos.

A pesquisa bibliográfica abrange a leitura, análise e interpretação de livros, periódicos, textos legais, mapas, fotos, etc. Através da pesquisa bibliográfica podemos conhecer as diferentes contribuições científicas disponíveis sobre um determinado tema. Auxilia na definição do problema, na determinação dos objetivos e na elaboração do relatório final.

2.3.2 Pesquisa Documental

De acordo com Antonio Carlos Gil (1996, p.51): A pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa.

2.3.3 Estudo de Caso

De acordo com Antonio Carlos Gil (1996, p.58): O estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento.

Neste projeto será elaborado um estudo de caso do balanço social da Companhia Paranaense de Energia – Copel.

2.4. DELIMITAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL

Este trabalho tem como delimitação espacial o balanço social da Companhia Paranaense de Energia (Copel). Foi-se delimitado como base de pesquisa o balanço do ano 2007 e 2006 – mais recentes balanços publicados pela empresa.

2.5. LEVANTAMENTO DAS INFORMAÇÕES, ANÁLISE E CONSOLIDAÇÃO

O levantamento dos dados e informações foi feito basicamente pelo site da Companhia Paranaense de Energia (Copel) e por matérias publicadas em estudos e artigos relacionados ao tema pesquisado. A análise das informações será feita de modo comparativo: balanço social de 2006 versus 2007.

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Esta revisão bibliográfica trata dos principais pontos chave acerca do tema balanço social. Destacam-se os seguintes itens: origem do balanço social, principais conceitos, responsabilidade social das empresas, principais empresas que divulgam o balanço social no Brasil, vertentes e principais indicadores do balanço social, obrigatoriedade da publicação, etc.

3.1. ORIGEM DO BALANÇO SOCIAL

Com a consolidação do conceito de responsabilidade social empresarial, diversos atores sociais, entre os quais organizações da sociedade civil, empresas e instituições públicas, desenvolveram métodos e padrões para avaliar os desempenhos ambiental, econômico e social das organizações, com o propósito de contemplar a crescente demanda da sociedade por transparência, entendida como elemento fundamental para a efetivação do processo de gestão socialmente responsável. Atualmente sabe-se que o Balanço Social constitui-se na ferramenta que atende tal expectativa.

A seguir será apresentado o histórico desta ferramenta de mensuração de indicadores sócio-econômico-ambientais no mundo e no Brasil.

3.1.1 No mundo

No início de 1919 surgem algumas das primeiras discussões sobre as questões sociais, fazendo referência aos temas abordados no balanço social. Neste ano, na Alemanha, a Constituição de Weimar inaugura a idéia de “função social da propriedade”.

Não obstante, até meados dos anos 30, a idéia de responsabilidade social e acesso à informação de cunho empresarial era virtualmente desconhecida por grandes corporações. A percepção comum era que a performance da empresa deveria ser de acesso restrito para se proteger os dividendos dos sócios.

Grandes fortunas do capitalismo moderno, como J.P. Morgan, John Rockefeller ou Cornelius Vanderbilt, eram sigilosos quanto a suas empresas e comportamento, os quais só eram divulgados na existência de instrumentos compulsórios de prestação de contas. Tal situação permaneceria virtualmente inalterada até a segunda metade da década de 60, quando preocupações ambientais começam a ser levantadas internacionalmente, por exemplo, nos EUA surgem movimentos pela responsabilidade social.

Com a Resolução 1721 do Conselho Econômico e Social da Organização das Nações Unidas (ONU), iniciam-se estudos sobre o papel e os efeitos das multinacionais no processo de desenvolvimento dos países emergentes e sua interferência nas relações internacionais, e discute-se a criação de um código de conduta dirigido às empresas transnacionais.

A década de 1970 marca as primeiras experiências de elaboração de balanços sociais no mundo. Com a crescente demanda por “accountability” empresarial vinda de países europeus, países como a França, onde em 1972, a empresa Singer publica o que foi conhecido como o primeiro Balanço Social (bilan social) no mundo, e Reino Unido, com o pacote instrumental do “Corporate Report” em 1975, seriam pioneiros na “contabilidade social” de empresas.

No entanto, tal prática, aos poucos, seria adotada mundialmente em paralelo ao crescimento do poder de aferição e cobrança típicos da imprensa investigativa moderna, sendo que a elaboração do balanço social, em 1977, na França, foi regulamentada pela Lei nº. 77.769/77 que determinava que empresas com mais de 750 funcionários publicassem um balanço anual relatando suas práticas trabalhistas.

Contudo, a partir da publicação do primeiro balanço social na França e regulamentação da elaboração do mesmo passam a acontecer vários eventos e publicações do balanço social por outras empresas e, de obras sobre o assunto, por exemplo, em 1980, a FIDES (Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social) organiza o Seminário Internacional sobre Balanço Social e lança o livro Balanço Social na América, difundindo o novo estudo e conhecimento por todo o mundo.

3.1.2 No Brasil

No Brasil, o processo foi mais lento que na Europa e Estados Unidos. No entanto, com o fim do regime militar e da repressão política, o Brasil verifica uma explosão de organizações civis. O exercício da cidadania, até então reprimido, ganha novo impulso através da sociedade civil organizada, a qual naquele momento passa a atuar ativamente na promoção de políticas de cunho social. Assim, em 1984, a Nitrofértil, elabora o primeiro balanço social do país.

Apesar de algumas propostas anteriores, o debate em torno do Balanço Social e o movimento de apoio à responsabilidade social alcançou maior projeção somente a partir dos anos 90 e é consequência do surgimento de um sem-número de organizações não governamentais, assim como do crescimento não igualitário dos anos do “milagre econômico”. Em 1992, dando continuidade a nova tendência sócio-econômico-ambiental vivenciada no país, a Fundação Getúlio Vargas (FGV) cria o Centro de Estudos de Ética nas Organizações (CENE).

Alguns anos depois, em 1997, é lançada uma campanha pelo IBASE, liderada à época por seu então presidente, o sociólogo Herbert de Souza (Betinho). Esta campanha visava, principalmente, sensibilizar e estimular a noção de co-responsabilidade das empresas na busca de soluções para os profundos desequilíbrios da estrutura social do país. A fim de propiciar a maior visibilidade desta participação para o conjunto da sociedade, o IBASE elaborou um modelo de Balanço Social.

Tal campanha contou ainda com o apoio do jornal Gazeta Mercantil - que, à época, ofereceu a gratuidade do serviço de publicação para as empresas interessadas – e de várias empresas e associações, que promoveram encontros e fóruns de discussão em torno das principais questões envolvidas e das contribuições para o aprimoramento da proposta inicial.

No mesmo ano, o tema passou a ser objeto do Projeto de Lei nº 3.116/97 de autoria das deputadas federais Marta Suplicy, Maria da Conceição Tavares e Sandra Starling, estabelecendo a obrigatoriedade da publicação do Balanço Social para as empresas privadas com mais de 100 funcionários e para todas as empresas públicas, concessionárias e permissionárias de serviços públicos. Atualmente, o

projeto tramita no Congresso Nacional após arquivamento temporário por conta do final das legislaturas passadas, tendo sido reapresentado pelo deputado Paulo Rocha.

Paralelamente, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) apresentou, em audiência pública, proposta de inclusão do Balanço Social nas demonstrações financeiras já exigidas das empresas de capital aberto, não tendo havido consenso na época quanto ao encaminhamento da matéria. No momento, a CVM vem elaborando um Projeto de Lei que prevê alterações e inovações nas informações contábeis divulgadas pelas sociedades anônimas e limitadas. Dentre estas, destaca-se a obrigatoriedade da divulgação do Balanço Social por empresas de grande porte, que tenham faturamento anual superior a R\$ 150 milhões e ativos de mais de R\$ 120 milhões, mesmo que não tenham capital aberto.

Duas iniciativas municipais relativas ao tema se destacam: as de São Paulo e de Porto Alegre. Em Porto Alegre, em 1998, também se instituiu o Selo da Cidadania, sendo obrigatório para as empresas com sede na cidade e com mais de 20 funcionários a publicação de Balanço Social e ainda, através da Lei Municipal nº. 8.116/98 cria-se um modelo de balanço social para as empresas estabelecidas no município. Não obstante, neste mesmo ano foi criado o Instituto Ethos de empresas e Responsabilidade Social.

Em São Paulo, em 1999, foi aprovada a Resolução 05/98, de autoria da vereadora Aldaiza Sposati, que institui o Dia da Empresa Cidadã e o Selo Empresa Cidadã com o objetivo de estimular e reconhecer as empresas que apresentarem qualidade em seu Balanço Social. O documento elaborado resultou de amplo processo de discussão com organizações representativas, e distingue-se do Projeto de lei federal pela substituição da obrigatoriedade da apresentação pela espontaneidade associada ao incentivo.

Contudo, a partir daí, vários eventos e publicações foram organizados e escritos pelos Institutos e organizações responsáveis pela área, sendo elas: IBASE, Instituto Ethos e Fundação Getúlio Vargas (FGV), com o intuito de regulamentar e padronizar a elaboração do balanço social e a formação do demonstrativo em si, contanto que em 2002 estas instituições promoveram a primeira edição do Prêmio

Balanço Social para empresas que vinham elaborando o demonstrativo segundo os padrões e diretrizes propostos por estes órgãos reguladores.

3.2. PRINCIPAIS CONCEITOS DO BALANÇO SOCIAL

Segundo o Guia para Elaboração de Balanço Social e Relatório de Sustentabilidade do Instituto Ethos (2007, p. 8) “há uma crescente tendência de incentivo à publicação de balanços sociais mais coerentes com as propostas das empresas interessadas em aplicar a responsabilidade social empresarial à gestão de seu negócio. Seja de organizações não-governamentais ou de representantes de setores da economia, é perceptível o interesse de que o balanço social seja reconhecido como um documento credível e verificável.”

Neste contexto, a seguir, apresentaremos a Definição, Etapas, Modelos e Conteúdos para a elaboração e apresentação do Balanço Social.

3.2.1 Definição de Balanço Social

Para SILVA e FREIRE (2001, p. 124) “Balanço Social é um documento publicado anualmente, reunindo um conjunto de informações sobre atividades desenvolvidas por uma empresa, em promoção humana e social, dirigidas a seus empregados e à comunidade na qual está inserida.”

Não obstante, segundo KROETZ (2000, p. 136) “O Balanço Social representa a demonstração dos gastos e das influências (favoráveis e desfavoráveis) recebidas e transmitidas pelas entidades, na promoção humana, social e ecológica, e os efeitos dessa interação são dirigidos aos gestores, aos empregados e à comunidade, no espaço temporal passado/presente/futuro.”

Desta forma, o Balanço Social é um instrumento de demonstração das atividades das empresas, que tem por finalidade conferir maior transparência e visibilidade às informações que interessam não apenas aos sócios e acionistas das companhias (shareholders), mas também a um número maior de atores: empregados, fornecedores, investidores, parceiros, consumidores e comunidade (stakeholders).

Aos agentes externos às empresas, o Balanço Social visa dar conhecimento daquelas ações empresariais que têm impactos não apenas no desempenho financeiro, mas também na relação capital-trabalho e na geração ou não de riqueza e bem-estar para a sociedade.

O Balanço Social, como instrumento de divulgação deste tipo de informação, pode contribuir para reforçar a imagem institucional de corporações ou das marcas e produtos a elas associados, na medida em que se apresente não apenas como mais um atributo de marketing, mas como um demonstrativo da efetiva responsabilidade social assumida e praticada pela empresa e, como tal, entendida e reconhecida pela sociedade.

3.2.2 Etapas do Balanço Social

Segundo CARVALHO (2000, p. 65) a implementação do Balanço Social é desenvolvida em quatro fases:

1. Fase Política: traduzida na tomada de consciência, por parte do corpo diretivo da entidade, da necessidade do Balanço Social como um instrumento gerencial e de relações públicas; tomada de consciência da responsabilidade social da entidade. Também se inclui nesse estágio a “venda” da proposta para todo o quadro funcional, pois a construção de um bom Balanço Social depende do engajamento da totalidade do grupo organizacional;
2. Fase Operacional: etapa em que se busca implantar de forma operacional a demonstração do Balanço Social, exigindo, muitas vezes, o aperfeiçoamento da estrutura sistêmica organizacional e de seus vários subsistemas, viabilizando a coleta, o tratamento e a geração de informações;
3. Fase de Gestão: mediante a integração dos novos objetivos sociais no negócio, durante o qual o Balanço Social passa de simples instrumento de informação para instrumento de apoio a gestão. Nessa fase, adicionam-se os objetivos sociais e ecológicos aos objetivos econômicos, afetando o processo da tomada de decisão nos diversos níveis da entidade, transformando-se em subsídio para o planejamento estratégico;
4. Fase de Avaliação: etapa em que são avaliados os procedimentos utilizados na preparação e comunicação das informações, bem como a influência que as mesmas exerceram na tomada de decisão e implementação de novas posturas administrativas, identificadas com a responsabilidade social e ecologicamente correta. É a fase da retroalimentação do sistema, reavaliando todos os procedimentos, informações, implementações e resultados, oriundos da análise do Balanço Social.

No entanto, para a elaboração de um demonstrativo que apresente indicadores sócio-econômico-ambientais, denominado balanço social é necessário seguir alguns itens, sendo eles:

- a) Planejamento do Trabalho e escolha da estrutura (modelo a ser adotado);
- b) Designação de grupo de trabalho interno e partes interessadas externas a serem envolvidas (incluindo os Stakeholders, por exemplo, fornecedores, clientes, comunidade, financiadores, governo e organizações ambientalistas, entre outros) e alinhamento de objetivos e compromissos com a alta administração e equipes;
- c) Coleta, tratamento e consolidação dos dados;
- d) A elaboração e análise do texto;
- e) A verificação e auditoria das informações;
- f) A publicação e divulgação do relatório;
- g) Após a publicação recomenda-se uma consulta às partes interessadas sobre a qualidade das informações prestadas, para que as sugestões de alteração sejam consideradas no processo de elaboração do balanço social do período seguinte.

3.2.3 Modelos e Conteúdos

Os modelos propostos de Balanço Social apresentam pequenas diferenças, mas tem em comum a abordagem de aspectos internos e externos à empresa. Resumidamente, estão previstas a divulgação das seguintes informações: faturamento, lucro, número de empregados e folha de pagamento bruta, valores gastos com encargos sociais e tributos, despesas com alimentação, treinamento, saúde e segurança do trabalhador; especificação dos benefícios concedidos, investimentos e doações voltados para a comunidade ou relativos ao meio ambiente e outras formas de participação social.

Segundo KROETZ (2000, p. 108) é possível apontar alguns princípios gerais que devem contribuir para a organização da informação contida no Balanço Social, para que ela seja útil e credível:

1. Pertinência: a informação deve ser relevante, clara e concisa, devendo refletir a realidade;
2. Objetividade: a informação deve ser factual, não distorcida (fidelidade), expressando os fatos de uma forma independente, relativamente aos juízos pessoais de quem a prepara (neutralidade);
3. Continuidade: as práticas de coleta, registro e demonstração devem manter-se de um período para o outro. A falta de continuidade diminui a comparabilidade dos dados e pode ocultar certa manipulação da informação;
4. Uniformidade ou Consistência: a informação deve permitir comparações, usando dados de anos anteriores, normas e valores médios de cada setor e/ou outros valores representativos publicados por organismos nacionais e internacionais etc. A comparabilidade supõe certo grau de padronização, e, em casos de alteração dos procedimentos, deve ser explicada em notas específicas;
5. Certificação: a informação deve ser susceptível de ser confirmada e certificada por uma entidade independente da organização e dos destinatários da informação.

Quanto ao tipo de indicadores, cabe ressaltar que a proposta da CVM, inserida na revisão da Lei das S.A, prevê a obrigação da Demonstração do Valor Adicionado (DVA), e, desta forma, avança do ponto de vista técnico, na qualidade e no significado da informação divulgada.

A DVA – Demonstração do Valor Adicionado surgiu inicialmente na França e na Alemanha e constitui-se numa técnica contábil paralela à Demonstração de Origem e Aplicação de Recursos. Também denominada de valor agregado, representa e destaca a riqueza criada pela empresa no processo de produção. Enquanto a demonstração de resultado procura determinar a parcela da riqueza (lucro) que cabe à empresa e seus acionistas, a demonstração de valor adicionado procura mensurar o total de riqueza criada e de que forma essa riqueza está sendo distribuída.

Usualmente, o valor adicionado é calculado pela simples diferença entre as vendas brutas e o total de insumos adquiridos de terceiros. Quanto à distribuição do valor adicionado, deve ser evidenciado o montante destinado à própria empresa (lucro líquido), ao corpo funcional.

Quanto ao formato do que se convencionou chamar “Balanço Social”, este pode ser o mais variado. Balanços Sociais modernos podem contar com edições luxuosas, de impressionante impacto visual, a dados quantitativos simples que sucintamente retratam a performance sócio-ambiental da empresa.

De modo geral, a lógica atrás dos relatórios sócio-ambientais é simples. Empresas devem prestar contas não só aos seus acionistas, mas agora o espectro

de “stakeholders” é muito mais amplo e consumidores, empregados, e até outros atores sociais, como sindicatos e ONGs, estão dentro da esfera de interesse do mundo empresarial.

A idéia de balanço foi tomada emprestada da ciência contábil e cria uma série de mal-entendidos, como o pressuposto de que existe um “ativo” e um “passivo” social, mas também a errônea impressão que valores e produtos sócio-ambientais, de difícil definição e utilidade, são objetos de mensuração contábil segura. A confusão instrumental criada é, portanto, evidente. A segunda reserva ao modelo em voga no Brasil é de ordem de conteúdo.

Ainda que o modelo brasileiro contenha avanços notáveis – como a referência à questão racial no Balanço Social – o caráter da informação é ainda excessivamente quantitativo, o que – se, por um lado, permite a comparação temporal da performance da empresa e o detalhamento de despesas sociais – por outro, peca pela falta de descrição narrativa de como estas verbas sociais foram efetuadas e quais os resultados alcançados.

No entanto, o Balanço Social nos moldes brasileiros é ainda a melhor forma de relatar a performance social de empresas, na falta de substituto melhor. Não obstante, a responsabilidade social, assim como o Balanço Social, são fenômenos recentes e ainda há muito a ser desenvolvido. Empresas ainda estão no aprendizado de sua cidadania e o Balanço Social surge como importante marco referencial para aqueles que, voluntariamente, buscam um melhor exercício de sua responsabilidade para com a sociedade.

O Global Reporting Initiative (GRI) é atualmente um dos modelos de prestação de contas em ações sócio-ambientais mais completos que existe. É amplamente utilizado por empresas multinacionais e tem o apoio das Nações Unidas. Recentemente, o GRI completou sua comissão permanente para constantemente atualizar suas recomendações.

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) – através da figura de Herbert de Souza, o Betinho, foi o pioneiro na discussão de relatórios corporativos com enfoque social no Brasil. O modelo proposto pelo IBASE começou a ser discutido em meados de 1997 e é um demonstrativo anual publicado pela empresa reunindo um conjunto de informações sobre projetos, benefícios e ações

sociais dirigidas aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade. O modelo proposto pelo IBASE é hoje hegemônico no Brasil e ainda é bem atraente. A principal característica do modelo é sua simplicidade e caráter voluntário.

A seguir, alguns exemplos interessantes de relatórios corporativos:

a) Rio Tinto Mineração - Como toda empresa extrativa, mineradora tem interessantes casos de impacto sócio-ambiental. O relatório sócio-ambiental da Rio Tinto para o ano 2000 (em inglês) é interessante referência no tocante a “*Corporate Reports*”.

b) Petrobrás - A Petrobrás foi uma das primeiras empresas brasileiras a divulgar seu Balanço Social. Pela dimensão da empresa, e pelo teor das atividades desempenhadas por ela, o presente relatório engloba interessantes pontos temáticos.

c) Shell - A Shell foi intensamente criticada nos anos 80 por sua performance em assuntos sociais. Hoje, após uma guinada estratégica, tornou-se exemplo em produção sócio-ambiental. “*People, Planet and Profits*” é um interessante exemplo de material informativo.

As figuras apresentadas no Anexo 7.2 demonstram o modelo padrão de Balanço Social divulgado pelo Instituto Ibase – Betinho, bem como o número de Balanços Sociais elaborados conforme o modelo de 1997 a 2005 e o número de certificações oferecidas pelo instituto no período de 1999 a 2005.

3.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

3.3.1 Conceitos de Responsabilidade Social

O conceito de responsabilidade social é amplo e cada vez mais discutido na sociedade e no meio empresarial.

De acordo com os estudos desenvolvidos pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) no ano de 2000:

“o conceito de responsabilidade social corporativa está associado ao reconhecimento de que as decisões e os resultados das atividades das companhias alcançam um universo de agentes sociais muito mais amplo do

que o composto por seus sócios e acionistas (*shareholders*). Desta forma, a responsabilidade social corporativa, ou cidadania empresarial, como também é chamada, enfatiza o impacto das atividades das empresas para os agentes com os quais interagem (*stakeholders*): empregados, fornecedores, clientes, consumidores, colaboradores, investidores, competidores, governo e comunidades. Explicitam ademais, que este conceito expressa compromissos que vão além daqueles já compulsórios para as empresas, tais como o cumprimento das obrigações trabalhistas, tributárias e sociais, da legislação ambiental, de usos do solo e outros. Expressa, assim, a adoção e a difusão de valores, condutas e procedimentos que induzam e estimulem o contínuo aperfeiçoamento dos processos empresariais, para que também resultem em preservação e melhoria da qualidade de vida das sociedades, do ponto de vista ético, social e ambiental”.

Essa mudança de paradigma empresarial representa uma transição de um modelo calcado sobre ações empresariais voltadas exclusivamente para os ganhos financeiros e materiais, para um modelo que considera também os valores sociais e espirituais, que transcendem o ganho material.

Nesse sentido, o progresso passa a não ser mais avaliado apenas sob o ponto de vista do produto ou do lucro, mas também sobre o processo e o contexto nos quais o trabalho ocorre ou tem reflexos. Desenvolve-se, cada vez mais, a visão de que o homem não pode mais se subordinar à tecnologia, a qual passa a ser tida como um instrumento que deve servir a interesses sociais amplos.

Segundo Melo Neto e Froes (2001, p.78), “a Responsabilidade Social das Empresas consiste na sua decisão de participar mais diretamente das ações comunitárias na região em que está presente e minorar possíveis danos ambientais decorrente do tipo de atividade que exerce”.

Para Ashley (2003, p.56) “a responsabilidade social empresarial pode ser definido como: O compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e na prestação de contas para com ela”.

De acordo com Silva (2001), “responsabilidade social empresarial é o comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando simultaneamente, a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo”.

Nesses termos, uma empresa socialmente responsável é aquela pautada por uma política institucional firme, ética, dinâmica e empreendedora. É aquela que, com criatividade, gerencia e contribui com projetos sociais bem administrados, atuando ao lado de entidades da sociedade civil e do poder público, na busca de alternativas para a melhoria da qualidade de vida. E, por isso, ela é duplamente beneficiada: primeiro porque consolida sua imagem como uma empresa moderna e, segundo, porque produtividade e competitividade estão diretamente relacionadas à qualidade de vida da comunidade na qual a organização está inserida.

3.3.2 Contexto externo e brasileiro

Corrêa et al (2004) cita que “o despertar da responsabilidade social das empresas não tem um histórico cronologicamente definido. Há na verdade, uma evolução da postura das organizações em face da questão social, provocada por uma série de acontecimentos sócio-políticos determinantes e, também, por aqueles que foram consequência da inovação tecnológica”.

Para Torres (2003), “a realização de ações de caráter social não é uma prática tão recente no meio empresarial. Porém, somente no final dos anos 60 e início da década de 70, tanto nos Estados Unidos da América (EUA), quanto em parte da Europa, que uma atuação voltada para o social ganhou destaque, basicamente como respostas às novas reivindicações de alguns setores da sociedade que levaram para o universo das empresas diversas demandas por transformação na atuação corporativa tradicional voltada estritamente para o econômico”.

No Brasil, o movimento de valorização da responsabilidade social empresarial ganhou forte impulso na década de 90, através da ação de entidades não governamentais, institutos de pesquisa e empresas sensibilizadas para a questão.

O trabalho do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas - IBASE na promoção do Balanço Social é uma de suas expressões e tem logrado progressiva repercussão. Também o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

A obtenção de certificados de padrão de qualidade e de adequação ambiental, como as normas ISO, por centenas de empresas brasileiras, também é outro símbolo dos avanços que têm sido obtidos em alguns aspectos importantes da responsabilidade social empresarial.

A atuação incansável da Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança pela erradicação do trabalho infantil e a adoção do selo Empresa Amiga da Criança por número expressivo de empresas são exemplos vivos do poder transformador da iniciativa privada.

As enormes carências e desigualdades sociais existentes em nosso país dão à responsabilidade social empresarial relevância ainda maior. A sociedade brasileira espera que as empresas cumpram um novo papel no processo de desenvolvimento: sejam agentes de uma nova cultura, sejam atores de mudança social, sejam construtores de uma sociedade melhor.

3.3.3 Instituto Ethos e Ibase

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase) são referência no Brasil dentre as organizações sem fins lucrativos que lutam pela difusão da responsabilidade social.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização sem fins lucrativos fundada em 1998 que tem como missão mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade mais próspera e justa.

Tem como associados algumas centenas de empresas em operação no Brasil, de diferentes portes e setores de atividade. O Instituto Ethos dissemina a prática da responsabilidade social por intermédio de atividades de intercâmbio de experiências, publicações, programas e eventos voltados para seus associados e para a comunidade de negócios em geral.

Para fortalecer o movimento pela responsabilidade social no Brasil, o Instituto Ethos elaborou no ano de 2000 os Indicadores Ethos como um sistema de avaliação

do estágio em que se encontram as práticas de responsabilidade social nas empresas.

O Ibase é uma instituição sem fins lucrativos, sem vinculação religiosa e partidária criada em 1981 por diversos fundadores dentre os quais está o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho. Sua missão é aprofundar a democracia, seguindo os princípios de igualdade, liberdade, participação cidadã, diversidade e solidariedade. O Instituto aposta na construção de uma cultura democrática de direitos, no fortalecimento do tecido associativo e no monitoramento e influência sobre políticas públicas. Sua atuação ultrapassa as fronteiras nacionais, tendo conexões com outros países, especialmente na América Latina e África.

Para radicalizar a democracia, o Ibase desenvolve projetos e/ou iniciativas nas seguintes linhas: Alternativas Democráticas à Globalização; Desenvolvimento e Direitos; Direito à Cidade; Economia Solidária; Processo Fórum Social Mundial; Juventude Democracia e Participação; Observatório da Cidadania: direitos e diversidade; Responsabilidade Social e Ética nas Organizações; Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional.

Um dos maiores projetos do Ibase é o Balanço Social. Desde 1997, o sociólogo Herbert de Souza e o Ibase vêm chamando à atenção de empresários e de toda a sociedade para a importância e a necessidade da realização e publicação do balanço social das empresas em um modelo único e simples. O instituto lançou um modelo de balanço social padrão e um guia de como elaborá-lo.

3.3.4 Empresa Pública e Cidadã

Os primeiros passos a serem levados em consideração para o reconhecimento de uma empresa pública e cidadã de acordo com o Corporate Social Responsibility, citado no Guia de Boa Cidadania Corporativa 2000 são:

1. Desenvolva uma missão, uma visão e um conjunto de valores a serem seguidos.
2. Para que a responsabilidade social seja uma parte integrante de cada processo decisório, é preciso que ela faça parte do DNA da companhia – seu quadro de missões, visões e valores. Isso leva a um comprometimento explícito das lideranças e dos funcionários com questões como ética nos

negócios e respeito a acionistas, clientes, fornecedores, comunidades e meio ambiente.

3. Coloque seus valores em prática. É básico. De nada adianta ter um maravilhoso quadro de valores na parede do escritório se eles não são exercitados e praticados a cada decisão tomada.

4. Promova a gestão executiva responsável – esse é um exercício diário e permanente. É preciso fazer com que cada executivo leve em consideração os interesses dos seus partícipes antes de tomar qualquer decisão estratégica.

5. Comunique, eduque e treine – as pessoas só conseguirão colocar valores de cidadania corporativa em prática se os conhecerem e souberem como aplicá-los no dia-a-dia.

6. Publique balanços sociais e ambientais – elaborados por especialistas e auditores externos, eles garantem uma visão crítica de como acionistas, funcionários, organizações comunitárias e ambientalistas enxergam a atuação da empresa.

7. Use sua influência de forma positiva – o mundo corporativo é formado por uma grande rede de relacionamentos. Use os valores cidadãos de sua empresa para influenciar a atuação de fornecedores, clientes e companhias do mesmo setor.

3.3.5 Corporação Ética

STARKE (1999), seguindo o modelo empresarial criado por Reidenbach e Robin, identifica cinco estágios do desenvolvimento ético das corporações.

O estágio menos desenvolvido seria “a corporação amoral”, que busca o sucesso a qualquer custo, inclusive violando normas e valores sociais, e considera os empregados como meras unidades econômicas de produção.

O segundo estágio de desenvolvimento é chamado “a corporação legalista”, que, apegada à lei, adota códigos de conduta. Porém, estes mais parecem (e são) “produtos de departamentos legais”.

Em uma terceira etapa está a “corporação receptiva”, que se mostra responsável socialmente por conveniência; porque compreendem que as decisões éticas podem ser do interesse da companhia a longo prazo, ainda que envolvam perdas econômicas imediatas. Os códigos de conduta das corporações receptivas começam a tomar forma de “códigos de ética”.

Em um estágio um pouco mais desenvolvido, onde se encontram cada vez mais empresas, estão as “corporações éticas que afloram”. Estas reconhecem a existência de um contrato social entre os negócios e a sociedade, e procuram generalizar essa atitude por todos os setores da corporação. Nestes casos, há um equilíbrio entre as preocupações éticas e a lucratividade.

O estágio mais desenvolvido, que nenhuma empresa teria atingido completamente ainda, seria o da “corporação ética” idealizada por Reidenbach e Robin. O perfeito equilíbrio entre lucros e ética envolveria recompensa aos empregados que se afastassem de ações comprometedoras, incluiria problemas éticos no adestramento, e disporia de mentores para dar orientação moral aos novos empregados. Trata-se de uma instância moral que permearia toda a cultura corporativa.

3.4 PRINCIPAIS EMPRESAS QUE DIVULGAM O BALANÇO SOCIAL

Segundo KROETZ (2000, p. 127), existem alguns pontos em comum encontrados nos Balanços Sociais divulgados pelas empresas no Brasil, sendo eles:

1. divulgam dados quantitativos e qualitativos, com predominância para os qualitativos;
2. apresentam valores gastos na remuneração de: funcionários, administradores, acionistas, terceiros e governos;
3. revelam preocupação com o quadro funcional, e são dados que compõem a maioria das informações contidas nos Balanços Sociais;
4. demonstram o apoio e investimentos a programas de educação, cultura, esporte e lazer, no âmbito interno e externo à organização;
5. desenvolvem projetos na área de saúde, procurando divulgar tais resultados;
6. divulgam valores investidos e iniciativas implementadas na área do meio ambiente;
7. apresentam outras contribuições à comunidade.
Algumas variáveis, porém, são encontradas em apenas algumas demonstrações, como é o caso:
 1. da demonstração do valor adicionado;
 2. da missão, das políticas e dos valores da organização;
 3. do programa de participação nos resultados;
 4. dos incentivos à criação de cooperativas;
 5. do reconhecimento do público;
 6. das áreas de negócio, em que a entidade atua;
 7. dos indicadores de ecoeficiência;
 8. da relação da entidade com o cliente;
 9. da participação no mercado;

3.4.1 Tendências do Mercado Corporativo x Publicação do Balanço Social

Segundo SILVA e FREIRE (2001, p. 101), “entre as múltiplas conseqüências do processo de globalização econômica tem-se destacado a crescente exacerbação da concorrência no mercado advinda da tendência generalizada ao liberalismo comercial em nível mundial. Fundamentalmente, todas as abordagens

contemporâneas da gestão empresarial destacam a qualidade dos recursos humanos como ingrediente indispensável para a afirmação de sua competitividade.”

As propostas mencionadas e os projetos de lei em tramitação são concomitantes a um movimento empresarial brasileiro em curso, relacionado à crescente preocupação com as questões sociais e com a adoção de posturas éticas no desempenho das suas atividades. Este movimento já inclui um número considerável de empresas no país, registrando-se o aumento de vários eventos relacionados ao tema. Estas empresas vêm investindo recursos com vistas à promoção do desenvolvimento social de seus empregados e de suas comunidades, adicionalmente àquelas ações de caráter obrigatório.

Do ponto de vista estratégico, tais empresas identificam nestas ações e condutas, diferenciais que se transformam em componente de sucesso para os negócios, criando condições favoráveis para sua continuidade. Dentre os argumentos que justificam esta percepção se destacam, por exemplo:

- 1) a melhoria do relacionamento com os funcionários, que se sentiriam estimulados por trabalharem em um ambiente favorável ao seu desenvolvimento e ao de seus familiares, gerando aumento de produtividade e fidelidade à empresa;
- 2) o reforço de uma imagem positiva para a empresa e/ou marcas que representam, podendo gerar aumento da demanda pelo produto ou serviço ofertado, potencializar a criação de mercados e a identificação de novas oportunidades e parcerias.

Desta forma e, ainda que com motivações distintas, várias empresas vêm publicando espontaneamente algumas informações adicionais às demonstrações contábeis já obrigatórias. Apesar disto, o conjunto de empresas que hoje publica seu Balanço Social ainda é bastante restrito no Brasil – aproximadamente 70 empresas. Para efeitos comparativos, existem cerca de 1.000 empresas de capital aberto registradas na CVM.

Muitos são os fatores que contribuem para esse baixo nível de adesão. A maioria das empresas justifica esta atitude argumentando desconhecimento do assunto, inadequação dos sistemas internos de levantamento desse tipo de informações e dos custos decorrentes desta adequação e, até mesmo, ausência de interesse na questão, aliada ao fato desta demonstração não ser compulsória.

Na origem do debate brasileiro sobre o Balanço Social as principais polêmicas relacionaram-se à obrigatoriedade, aos custos adicionais decorrentes e ao tipo de indicadores que deveriam ser apresentados. Algumas empresas justificam sua contrariedade em relação ao tema pelo entendimento de que já cumprem sua função social ao pagar impostos e seguir a legislação trabalhista vigente, além de fornecerem benefícios adicionais, como, por exemplo, planos de saúde e previdência. Assim, a noção de responsabilidade social estaria restrita ao cumprimento competente e com qualidade da principal missão da empresa.

Vale a pena destacar que, com relação aos dados referentes à força de trabalho empregada, já existe a obrigatoriedade da apresentação anual dos mesmos ao Ministério do Trabalho, resultando no Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Quanto aos custos, segundo especialistas, as principais informações propostas no modelo do IBASE ou do projeto em tramitação no Congresso já constam dos balanços e dos relatórios de administração das companhias de capital aberto, só que de forma dispersa, o que exigiria apenas uma reordenação dos dados contábeis disponíveis.

Além disso, por considerarem o Balanço Social uma nova despesa temem que, em se tornando obrigatório, qualquer descontinuidade em sua publicação possa ser traduzida pelo mercado como existência de problemas internos à empresa. Ademais, algumas empresas consideram que o Balanço Social inclui informações estratégicas, o que, supostamente, beneficiaria seus concorrentes diretos. Por fim, destaca-se o aspecto ideológico. Número considerável de empresas entende que somente o Estado é responsável pelas ações no âmbito social. Às empresas, caberiam suas atividades padrão, gerar empregos, lucros e pagar impostos.

Portanto, a forma, o tamanho e o conteúdo dos balanços sociais publicados têm variado bastante. No período de 1997/98, um levantamento inicial realizado pelo IBASE reuniu 45 diferentes empresas que apresentaram seus balanços. Destas, cerca de 80% o fizeram de acordo com modelos próprios e 20% de acordo com o modelo do IBASE. A inexistência de regras definidas para o conteúdo faculta às empresas selecionarem as informações que desejam divulgar.

Os chamados modelos próprios oscilam entre informações muito sucintas - às vezes apenas um parágrafo, no meio dos relatórios para a administração ou dentro

do balanço patrimonial - até publicações bastante sofisticadas em termos de apresentação, mas nem sempre com a mesma qualidade de dados e de indicadores. Evidentemente, neste espectro de variação, destacam-se os balanços que efetivamente cumprem a tarefa de prestação de contas e de divulgação das ações empreendidas, e não apenas a de promoção e de marketing.

Contudo, as perspectivas acerca da evolução do debate em torno do Balanço Social vêm ganhando contornos mais favoráveis nos últimos anos, principalmente pela atuação de algumas organizações voltadas para a promoção e divulgação do conceito e dos objetivos do documento. A Fundação FIDES (Fundação Instituto de Desenvolvimento Social e Empresarial) é uma destas instituições que desde sua criação, em 1986, visa vincular as principais diretrizes do Balanço Social ao ambiente empresarial. Recentemente, a Fundação instaurou o Fórum Permanente de Balanço Social, com o objetivo de ampliar e consolidar conhecimentos a partir do diálogo entre os diversos agentes envolvidos com o tema.

3.4.2 Empresas brasileiras que divulgam o Balanço Social pelo Modelo IBASE e Fundos de Pensão

Segundo SILVA e FREIRE (2001, p. 128) até junho de 2000, 36 empresas haviam divulgado seus balanços sociais (1999/98), no modelo proposto pelo IBASE.

À primeira vista, esse número não parece ser animador, porém, se lembrarmos que ao final de 1998 apenas três empresas tinham ousado publicar cifras relativas as suas ações sociais, vemos que o crescimento foi significativo. Ousadia talvez seja a palavra mais adequada para expressar o ato de publicar o balanço social nos jornais, já que o modelo IBASE, pela simplicidade de apresentação e pelo fato de ser quantitativo, possui a característica de ser revelador, o que o diferencia daqueles balanços sociais em que as empresas relatam suas ações sociais apenas com textos promocionais e fotos bonitas.

De qualquer modo, se o número de empresas ainda não é grande, essas 36 que publicaram o balanço social representam receitas de R\$ 93,1 bilhões, cerca de 10% do PIB brasileiro. Estamos tratando de companhias líderes em suas áreas de atuação com forte impacto quanto ao efeito multiplicador. Grandes empresas como o

Banco Itaú, maior banco do Brasil pelo critério do Patrimônio Líquido, e o grupo Pão de Açúcar, maior empregador privado do Brasil, divulgaram seus Balanços Sociais no modelo IBASE. Espalhadas de norte a sul do país, elas respondem por 360 mil empregos diretos. Na relação encontram-se empresas: industriais: Azaléia, Crecisa, Inepar, Marisol, SAR, Usiminas, Votorantim Papel e Celulose; de Mineração: Vale do Rio Doce; do setor elétrico: Light e diversas do grupo Eletrobrás; do setor financeiro: Banco do Brasil, Banco Itaú e CEF; de telemática: Alternex e Brasil Telecom; do comércio varejista: Grupo Pão de Açúcar de fundos de pensão: Petros e Previ.

Já que citamos fundos de pensão, cabe um esclarecimento que nos deixa otimista quanto a adesão de novas empresas à campanha pela divulgação do Balanço Social. Caso fossem contabilizadas cada uma das empresas nas quais os fundos de pensão (Petros e Previ) possuem participação acionária, hoje poderíamos dizer que há mais de 100 empresas potencialmente capacitadas para divulgar o Balanço Social no modelo IBASE, pois a metodologia adotada pelos fundos foi a de apresentar o balanço social consolidado considerando os gastos realizados pelas empresas, com base na proporcionalidade de sua participação acionária. (SILVA e FREIRE , 2001, p. 128): Relatórios como o Balanço Social, juntamente com outros instrumentos de governança corporativa, trazem informações cuja análise, assim como as das demonstrações financeiras, podem afetar a percepção externa, neste caso, sobre o papel social exercido pelas companhias, o que, em alguns mercados, já influencia o seu valor acionário.

As preocupações com a questão do desenvolvimento sustentável – econômico, ambiental e social - vêm sendo gradualmente incorporadas às demandas dos consumidores, aos códigos de condutas e valores empresariais e às rodadas de negociações comerciais internacionais. Da mesma forma, já se identifica, atualmente, a existência de investidores – individuais ou de grandes instituições – que buscam aliar aos objetivos de obter retornos financeiros, seus valores e preocupações sociais, escolhendo empresas por sua performance ética e social e pelas contribuições positivas ou não que trazem para o seu mundo futuro e o das próximas gerações.

Estes investidores compõem um nicho de mercado que têm induzido a criação de fundos específicos, compostos por carteiras de empresas lucrativas,

selecionadas com base em critérios de responsabilidade social e ou ambiental. Os administradores deste tipo de aplicação financeira analisam as políticas corporativas em termos de seu histórico com o meio ambiente, com a comunidade, com os direitos humanos e na relação capital-trabalho, assim como itens referentes à utilidade e segurança dos produtos, num processo permanente de seleção, conhecido como screening.

O Calvert Social Investment Fund e o Co-Operative Bank, ambos localizados na Inglaterra, são dois exemplos característicos deste tipo de ação, na qual aspectos relacionados aos direitos humanos, às questões ambientais e às atitudes das empresas perante seus empregados são essenciais na escolha de seus investimentos.

Nos EUA, o California Public Employees Retirement System U.S Corporate Governance, um dos grandes fundos de pensão, e o Council of Institutional Investors, que trabalha com fundos de pensão, se destacam pela promoção de ações ligadas aos aspectos sociais da governança corporativa.

A literatura internacional menciona ainda outras estratégias de investidores, conhecidas como shareholder activism ou advocacy, atitude dos acionistas em influenciar processos de gestão ou decisões de investimentos, neste caso na direção de aumento da performance financeira com aumento de bem estar para a sociedade.

Outra forma de aplicação financeira social de destaque é a decisão de destinar parcela dos ativos para instituições voltadas para o desenvolvimento comunitário das populações carentes, que disponibilizam crédito para ações de melhoria das condições locais e para a promoção e geração de emprego e renda.

Estima-se que os investimentos realizados observando-se critérios ditos sociais representem apenas 10% do volume total investido mundialmente. Embora reduzido, estes valores apresentam, no entanto, tendência de aumento.

Dados publicados em relatórios do Social Investment Forum, uma associação norte-americana sem fins lucrativos dedicada à promoção do conceito e da prática do "investimento socialmente responsável", destacam que o volume de recursos em carteiras administradas de forma a utilizar pelo menos uma forma de estratégia de investimento social subiu de US\$1, 185 trilhão em 1997 para US\$2,16 trilhões em

1999; os recursos envolvidos em programas de investimentos comunitários nos EUA passaram de US\$4 bilhões, em 1997, para US\$5,4 bilhões em 1999.

Segundo o UK Social Investment Forum, associação britânica sem fins lucrativos com estrutura e objetivos similares ao Social Investment Forum, o volume de recursos alocados, na Inglaterra, em fundos de investimento socialmente responsável atinge 2 bilhões.

3.5. VERTENTES E PRINCIPAIS INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL

Segundo a FIPECAFI (2000, p. 31) o balanço social deve ser elaborado em função de quatro vertentes: Balanço Ambiental, Balanço de Recursos Humanos, Demonstração do Valor Adicionado - DVA, e Benefícios e Contribuições à Sociedade em geral.

Essas vertentes, apresentadas a seguir, irão evidenciar a postura da empresa em cada aspecto, demonstrando, em valores monetários, como esta atua em cada área da sociedade.

3.5.1 Balanço Ambiental

O Balanço Ambiental apresenta a postura da empresa em relação aos recursos naturais. Conforme o Guia de Elaboração do Balanço Social, do Instituto Ethos (2007): “Os indicadores ambientais referem-se aos investimentos da empresa para mitigar ou compensar seus impactos ambientais e também aqueles que têm como objetivo permitir a melhoria da qualidade ambiental, seja por meio de inovação tecnológica ou por programas internos de educação ambiental. Incluem ainda um espaço para a empresa informar sobre projetos e ações não relacionadas com a operação ou produção e um indicador qualitativo, de múltipla escolha, sobre o estabelecimento de metas anuais de ecoeficiência.”

O modelo de balanço social sugerido pelo Ibase sustenta que os indicadores ambientais compreendem os investimentos, monitoramento da qualidade dos resíduos/efluentes, despoluição, gastos com a introdução de métodos não-poluentes, auditorias ambientais, programas de educação ambiental para os (as)

funcionários (as) e outros gastos com o objetivo de incrementar e buscar o melhoramento contínuo da qualidade ambiental na produção/operação da empresa, despoluição, conservação de recursos ambientais, campanhas ecológicas e educação socioambiental para a comunidade externa e para a sociedade em geral.

Segundo Maisa de Souza Ribeiro (2005, p.19): "Ao captar, do meio ambiente, recursos renováveis ou não, a organização utiliza-se do patrimônio da humanidade. Quando não consumidos totalmente e devolvidos de forma deteriorada, eles afetam negativamente o patrimônio natural, pela redução do volume de água potável, do nível de qualidade do ar e da área de terras habitáveis ou cultiváveis, o que restringe, a longo prazo, as condições de vida das gerações futuras e até mesmo da presente".

Conforme os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial a empresa relaciona-se com o meio ambiente causando impactos de diferentes tipos e intensidade. Uma empresa ambientalmente responsável deve gerenciar suas atividades de maneira a identificar estes impactos, buscando minimizar aqueles que são negativos e amplificar os positivos. Deve, portanto, agir para a manutenção e melhoria das condições ambientais, minimizando ações próprias potencialmente agressivas ao meio ambiente e disseminando para outras empresas as práticas e conhecimentos adquiridos neste sentido.

Nas últimas décadas a questão ambiental tem ganhado mais importância e grande espaço nas discussões políticas e sociais. As empresas, como parte da sociedade, são cada vez mais pressionadas para melhorar e aperfeiçoar seus processos produtivos a fim de minimizar as agressões ao meio ambiente.

Os efeitos da interação da empresa com o meio ambiente podem ser identificados por meio da definição e manutenção de programas e políticas ambientais, compra de insumos e equipamentos antipoluentes, tratamento de resíduos dos produtos, recuperação ou restauração de áreas contaminadas, multas ou penalidades por inadequação das atividades à legislação, investimentos realizados em tecnologias antipoluentes, custos e despesas incorridos em prol da contenção dos níveis de poluição, etc.

De acordo com os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial um critério importante para uma empresa consciente de sua responsabilidade

ambiental é um relacionamento ético e dinâmico com os órgãos de fiscalização, com vistas à melhoria do sistema de proteção ambiental. A conscientização ambiental é base para uma atuação pró-ativa na defesa do meio ambiente, que deve ser acompanhada pela disseminação dos conhecimentos e intenções de proteção e prevenção ambiental para toda a empresa, a cadeia produtiva e a comunidade. A conscientização ambiental deve ser balizada por padrões nacionais e internacionais de proteção ambiental (ex.: ISO 14.000). Entre as principais saídas do processo produtivo estão as mercadorias, suas embalagens e os materiais não utilizados, convertidos em potenciais agentes poluidores do ar, da água e do solo. São aspectos importantes na redução do impacto ambiental o desenvolvimento e a utilização de insumos, produtos e embalagens recicláveis ou biodegradáveis e a redução da poluição gerada. No caso desta última, também se inclui na avaliação a atitude da empresa na reciclagem dos compostos e refugos originados em suas operações.

Andrade, Tachizawa e Carvalho (2000,p.7), afirmam: “ a preservação do meio ambiente converteu-se em um dos fatores de maior influência da década de 90, com grande rapidez de mercado. Assim, as empresas começam a apresentar soluções para alcançar o desenvolvimento sustentável e ao mesmo tempo aumentar a lucratividade de seus negócios”.

O passivo ambiental tem se tornado bastante importante nas negociações de empresas, processos de privatização, concessão de créditos, etc. Maisa de Souza Ribeiro (2005, p.75) define: “Passivo Ambiental quer se referir aos benefícios econômicos ou aos resultados que serão sacrificados em razão da necessidade de preservar, proteger e recuperar o meio ambiente, de modo a permitir a compatibilidade entre este e o desenvolvimento econômico, ou em decorrência de uma conduta inadequada em relação a estas questões”.

3.5.2 Balanço de Recursos Humanos

Segundo Maisa de Souza Ribeiro (2005, p.18): “A gestão de recursos humanos compreende todos os esforços para recrutar, organizar, manter, incentivar e treinar o corpo de colaboradores que serve à companhia”.

Nesta linha, o Balanço de Recursos Humanos visa evidenciar o perfil da força de trabalho bem como a remuneração e benefícios concedidos aos funcionários. Os indicadores de recursos humanos incluem todos os investimentos voluntários e obrigatórios da empresa que beneficiam seus empregados e identificam de que forma se dá o relacionamento da empresa com seu público interno no que concerne à criação de postos de trabalho, à utilização do trabalho terceirizado, à valorização da diversidade e à participação de grupos historicamente discriminados no país, como mulheres, negros e portadores de deficiência.

O modelo de balanço social sugerido pelo Ibase lista alguns indicadores de recursos humanos divididos em indicadores do corpo funcional: número de empregados(as) ao final do período, número de admissões durante o período, número de empregados(as) terceirizados(as), número de estagiários(as), número de empregados(as) acima de 45 anos, número de mulheres que trabalham na empresa, percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres, percentual de negros(as) que trabalham na empresa, percentual de cargos de chefia ocupados por negros(as), número de pessoas com deficiência ou necessidades especiais e indicadores sociais internos: alimentação, encargos sociais compulsórios, previdência privada, saúde, segurança e saúde no trabalho, educação, cultura, capacitação e desenvolvimento profissional, creches ou auxílio-creche, participação nos lucros ou resultados e outros.

De acordo com os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial a empresa socialmente responsável não se limita a respeitar os direitos dos trabalhadores, consolidados na legislação trabalhista e nos padrões da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ate porque isso é um pressuposto indispensável. A empresa deve ir alem e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seu publico interno, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de suas relações com funcionários.

Os benefícios adicionais aos determinados por lei mostram o comprometimento da empresa com a melhoria das condições de vida da sociedade, principalmente dos habitantes da comunidade onde está inserida.

Valorizando seus funcionários com políticas que auxiliem no seu trabalho e contribuam para uma melhor formação profissional, a empresa estará motivando-os

a participarem mais ativamente de suas atividades, contribuindo para um aumento na produtividade. Investir no crescimento e na valorização dos funcionários gera resultados.

3.5.3 Demonstração do Valor Adicionado – DVA

A Demonstração do Valor Adicionado evidencia a contribuição da empresa para o desenvolvimento da região, ou seja, discrimina o que a empresa agrega de riqueza à economia local e a forma como distribui essa riqueza.

Segundo KROETZ (200, p.32): “A DVA é na realidade a diferença entre os recursos consumidos que a organização adquiriu de terceiros e o que ela produziu, ou seja, representa o que foi agregado de valor ao produto/serviço (riqueza gerada), dentro de seu ciclo operacional. Demonstrando, ainda, sua distribuição para empregados, governo, financiadores, acionistas/ sócios, etc”.

Maisa de Souza Ribeiro (2005, p.16) afirma que: “A DVA objetiva evidenciar os benefícios propiciados em prol da comunidade como um todo. Informa quanto a empresa adicionou, no período, aos recursos adquiridos de terceiros e como distribuiu esse valor adicionado entre a remuneração da mão-de-obra e do uso de capital de terceiros (juros e aluguéis), impostos pagos ao governo, remuneração do capital próprio (juros dividendos sobre ele e lucros retidos).”

Márcia Martins de Luca define Valor Adicionado como sendo: “a remuneração dos esforços desenvolvidos para a criação da riqueza da empresa. Tais esforços são, em geral, os empregados que fornecem a mão-de-obra, os investidores que fornecem o capital, os financiadores que emprestam os recursos e o governo que fornece a lei e a ordem, infra-estrutura sócio-econômica e os serviços de apoio”.

3.5.4 Benefícios e Contribuições à Sociedade em Geral

Nesta etapa do Balanço Social, conforme Gelbcke, Iudícibus e Martins (2000, p. 32): “Tem-se a evidenciação do que a empresa faz em termos de benefícios sociais como contribuições a entidades assistenciais e filantrópicas, preservação de bens culturais, educação de necessitados etc. Aqui, a entidade irá demonstrar

quanto das riquezas geradas em suas atividades é destinado a beneficiar a comunidade na qual está inserida”.

Para Tinoco (2001, p. 116): “A responsabilidade social pressupõe o reconhecimento da comunidade e da sociedade como parte interessada da organização, com necessidades que precisam ser atendidas. Significa, ainda, a responsabilidade pública, ou seja, o cumprimento e a superação das obrigações legais decorrentes das próprias atividades e produtos da organização. É também o exercício de sua consciência moral e cívica, advinda da ampla compreensão de seu papel no desenvolvimento da sociedade”.

Os indicadores listados pelo Instituto Ethos como indicadores sociais externos são todos os investimentos da empresa que têm a sociedade como beneficiária: educação, cultura, saúde e saneamento, esporte, combate à fome, segurança alimentar, creches e outros. No modelo de Balanço Social proposto pelo IBASE isto será evidenciado em Indicadores Sociais Externos, por meio dos quais se propõe demonstrar os investimentos que a empresa está fazendo em sua comunidade.

Conforme os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial a comunidade em que a empresa está inserida fornece-lhe infra-estrutura e o capital social representado por seus empregados e parceiros, contribuindo decisivamente para a viabilização de seus negócios. O investimento pela empresa em ações que tragam benefícios para a comunidade é uma contrapartida justa, além de reverter em ganhos para o ambiente interno e na percepção que os clientes têm da própria empresa. O respeito aos costumes e culturas locais e o empenho na educação e na disseminação de valores sociais devem fazer parte de uma política de envolvimento comunitário da empresa, resultado da compreensão de seu papel de agente de melhorias sociais.

3.6. OBRIGATORIEDADE DA PUBLICAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL

Em 14 de maio de 1997 a deputada federal do PT, Marta Suplicy, motivada pelas novas tendências da década de responsabilidade social das empresas e discussões sobre a elaboração do Balanço Social, apresenta na Câmara dos deputados o Projeto de Lei nº 3.116/97, que tinha como principal objetivo tornar

obrigatória a publicação do Balanço Social para as empresas com mais de 100 funcionários. No entanto, tal projeto não obteve sucesso.

Todavia, ainda existem discussões e projetos sobre o assunto, os quais serão tratados nos próximos itens deste trabalho.

3.6.1 Legislação

Segundo KROETZ (2000, p. 55), “americanos, europeus e latino-americanos, desde o final da década de 70, desenvolveram “modelos” de Contabilidade Social, Auditoria Social e Balanço Social seguindo interesses, particularidades e culturas próprias.”

Não obstante, nesta citação o autor descreve o surgimento do movimento nestas regiões, e não necessariamente que a partir daí houve algum tipo de legislação e regulamentação para a publicação destes demonstrativos com informações de cunho social.

No entanto, com o surgimento deste novo conceito dentro das empresas e nesses grandes países, evidencia-se a necessidade de regulamentações e criação de procedimentos para apresentação destas informações. Segundo KROETZ (2000, p. 56), as primeiras manifestações organizadas sobre o assunto podem ser caracterizadas como:

1. *Social Audit*: (modelo norte-americano) traduzido em termos monetários, como quantificador de vantagens e prejuízos sociais, e que visa completar futuramente o balanço financeiro tradicional. Tem como objetivo cuidar da imagem da empresa;
2. *Bilan Social*: proposta francesa que deu origem à Lei nº 77.769, de 12-7-77, baseada na idéia de conciliação com os trabalhadores;
3. *Die Sozialbilanz*: estilo alemão que tenta sintetizar os dois modelos existentes (americano e francês).

Os portugueses também aderiram ao Balanço Social, tornando-o obrigatório por meio da regulamentação expressa na Lei nº 141/85 de 14-11-85, que teve suporte no projeto da ex-ASDI (Acção Social-Democrata Independente). São características da lei: (a) obrigatoriedade de apresentação para todas as empresas publicas e para as empresas privadas com mais de 100 empregados; (b) as informações atendem basicamente à área de recursos humanos; e (c) a apresentação do Balanço Social

dá-se sob a forma de formulário a ser preenchido pelas empresas que se enquadram nas condições exigidas pela legislação.

No Brasil, a discussão sobre a elaboração do Balanço Social compatível com a realidade do país iniciou-se em 1976, por um grupo de estudiosos da responsabilidade social da empresa, ligados à ADCE - Uniapac Brasil e a Fundação Fides.

Entretanto, somente na década de 90 é que surgiram projetos Lei com vistas à regulamentação do Balanço Social no país. No Senado Federal, projeto de Lei do Senado nº 117, de 1996, que faz menção de tornar obrigatória a publicação do Balanço Social para as entidades que já são obrigadas a divulgar seu Balanço Patrimonial, e ainda o Projeto Lei nº 3.116/97 no Congresso Nacional, proposto pelas deputadas Marta Suplicy, Maria da Conceição Tavares e Sandra Starling, pelo qual se pretendia estabelecer a obrigatoriedade da publicação do Balanço Social para as entidades públicas de modo geral e às empresas privadas com mais de 100 empregados.

Todavia, esse projeto de Lei chegou até a Comissão do Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados em 19/06/1997 e foi arquivado em 01/02/1998. Não obstante, em substituição ao Projeto Lei arquivado, tramita atualmente na Câmara dos Deputados o Projeto Lei nº 32/99, de autoria do deputado Paulo Rocha, apresentado no dia 03/02/1999, sendo uma reapresentação do Projeto Lei nº 3.116/97.

Contudo, segue em tramitação na Câmara dos Deputados o Projeto Lei nº 32/99, sendo possível agregar a esta iniciativa outras praticadas, com êxito, na esfera municipal, como por exemplo, a Lei nº 8.116 da Prefeitura Municipal de Porto Alegre – Rio Grande do Sul, que propõe a criação do Balanço Social e incentiva as empresas estabelecidas no âmbito do Município de Porto Alegre a publicar o mesmo e ainda trata de outras providências sobre o tema, e, além disso, recentemente, na esfera estadual a Lei nº 11.440, aprovada em 18/01/2000 no Estado do Rio Grande do Sul, que cria o Certificado Responsabilidade Social – RS, para empresas estabelecidas no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul.

3.6.2 Certificação

O reconhecimento da dimensão social das empresas e o seu monitoramento requerem, portanto, que sejam criados e consolidados instrumentos de demonstração dos atos e valores relevantes para a sociedade, ou para os parceiros da empresa (stakeholders), que não apenas dos resultados das atividades-fim. Para as empresas com tal visão o Balanço Social e outros tipos de relatórios são documentos que permitem aos empresários e executivos identificar, medir e agir sobre os fatos sociais vinculados à empresa, tanto interna como externamente. Para a sociedade, proporciona um panorama mais claro da organização e da administração da empresa, no campo social e ambiental.

Na vanguarda dos conceitos de ética e cidadania corporativa são conhecidas as posturas de empresas como a The Body Shop e Ben and Jerrys. Também a British Petroleum e a Shell, empresas petroquímicas, lançaram recentemente documentos específicos. Esta última, assim como a Nike, por exemplo, que já enfrentaram dificuldades em função de desastres ecológicos ou de denúncias de desrespeito trabalhistas em sua cadeia de fornecedores, implementaram mecanismos de monitoramento para a adoção e correção de condutas empresariais.

A implementação de mecanismos de acompanhamento e de prestação de contas vêm ocupando lugar de destaque na agenda internacional, embora exista grande diversidade de entendimento quanto ao grau de transparência das informações a serem divulgadas, quais são estas informações, de que forma devem ser apresentadas, se devem ser padronizadas ou não, questões sobre fiscalização e outras preocupações.

Não existe um instrumento de prestação de contas que reporte simultaneamente as performances financeiras, sociais e ambientais, assim como não existe um único padrão para cada um destes aspectos abordados. Alguns modelos situam-se na esfera das aspirações empresariais, como as formulações de condutas, missão e valores a serem perseguidos, que servem como mecanismos de orientação e monitoramento interno, enquanto outros definem as metas e políticas a serem seguidas para a obtenção dos resultados esperados. Destacam-se, nestes esforços, as grandes empresas de atuação global, com diversas linhas de produção

e extensa cadeia de fornecedores espalhados pelo mundo e aquelas cujas atividades têm impacto significativo sobre o meio ambiente.

Algumas normas internacionais vêm sendo criadas por órgãos ou instituições específicas, principalmente organizações não governamentais e organismos multilaterais, visando desenvolver e consolidar um conjunto de padrões e indicadores aceitáveis e auditáveis no que se refere aos aspectos éticos e de responsabilidade social.

Assim como as Normas ISO 9.000 e ISO 14.000 certificam empresas por sua capacidade gerencial (qualidade do processo de produção) e pelo respeito ao meio ambiente, existem as Normas BS 8.800 e a SA 8.000 que certificam, respectivamente, as empresas que dão garantias adequadas para a segurança e a saúde do trabalhador e as que respeitam os direitos humanos e trabalhistas.

A Social Accountability Standard (SA) 8.000 possui estrutura similar à da ISO 9.000 e enfatiza os direitos dos empregados como licença maternidade, remuneração de horas extras e salários que garantam a cobertura das necessidades mínimas dos trabalhadores, dentre outras. A norma é baseada nos preceitos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e foi criada pelo Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), uma organização internacional afiliada ao Council on Economic Priorities (CEP) de Nova Iorque, que possui como diretriz central a difusão das questões relativas às condições trabalhistas dentre os consumidores de todo o mundo, conhecida por seu guia ao consumidor Shopping for a Better World.

Atualmente, algumas empresas, como por exemplo, a Avon, passam por um processo de auditoria a fim de obter o certificado com o objetivo de que no prazo de cinco anos todos os seus fornecedores também o tenham. No Brasil, a fabricante de papel e celulose Bahia Sul e o Centro de Excelência Empresarial (CESG), do Paraná, devem ser as primeiras empresas certificadas pela SA 8.000.

4. ESTUDO DE CASO DA COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA – COPEL

Todos os conceitos e teorias estudadas até o momento serão aplicados ao estudo de caso do balanço social da Companhia Paranaense de Energia (Copel). Pretende-se primeiramente apresentar a estrutura e característica desta companhia, sua dimensão social e ambiental para que após seja analisado em detalhes seu balanço social relativo ao ano de 2006 e 2007 – mais recentes balanços publicados pela empresa.

4.1. ESTRUTURA E CARACTERISTICAS DA EMPRESA

4.1.1 Perfil da empresa

A Companhia Paranaense de Energia - Copel é uma sociedade por ações, de capital aberto, constituída sob a forma de sociedade de economia mista e controlada pelo Governo do Estado do Paraná. É destinada, através de suas subsidiárias, a pesquisar, estudar, planejar, construir e explorar a produção, transformação, distribuição, comercialização e o transporte de energia, em qualquer de suas formas, principalmente a elétrica, podendo também participar, em conjunto com empresas públicas ou privadas de consórcios, companhias e empresas cujos objetivos sejam o desenvolvimento de atividades nas áreas de energia, telecomunicações e gás natural.

A Copel é a maior empresa do Paraná e atua com tecnologia de ponta nas áreas de geração, transmissão e distribuição de energia, além de telecomunicações.

Foi criada em 26 de outubro de 1954 pelo então governador Bento Munhoz da Rocha Neto, cujo objetivo inicial foi construir todo o sistema elétrico no Paraná, até a época praticamente inexistente.

Abriu seu capital ao mercado de ações em abril de 1994 (Bovespa) e tornou-se em julho de 1997 a primeira do setor elétrico brasileiro listada na Bolsa de Valores de Nova Iorque.

Sua marca também está presente, desde junho de 2002, na Comunidade Econômica Europeia, com seu ingresso na Latibex – o braço latinoamericano da

Bolsa de Valores de Madri. A partir do dia 7 de maio de 2008, as ações da Copel passaram a integrar oficialmente o Nível 1 de Governança Corporativa da Bolsa de Valores de São Paulo – Bovespa.

O capital social da Copel hoje é de R\$ 4.460 milhões, composto por ações sem valor nominal, e o número de atual de acionistas é 25.254.

4.1.2 Áreas de Atuação

A Companhia atende diretamente a 3.455.760 unidades consumidoras em 393 municípios e 1.118 localidades (distritos, vilas e povoados) paranaenses. Nesse universo incluem-se 2,7 milhões de lares, 60 mil indústrias, 289 mil estabelecimentos comerciais e 335 mil propriedades rurais.

Opera um abrangente e eficaz sistema elétrico com parque gerador próprio de usinas, linhas de transmissão, subestações, linhas e redes elétricas do sistema de distribuição e um moderno e poderoso sistema óptico de telecomunicações que integra as principais cidades do Estado.

Empreendedora de várias usinas instaladas no Paraná, a Companhia, além de gerar, transporta energia elétrica via redes e subestações e distribui para todo estado. Também possui participações em outras empresas e atua nas áreas de comercialização de energia e de telecomunicações.

Efetua em média, mais de 70 mil novas ligações a cada ano, atendendo praticamente 100% dos domicílios nas áreas urbanas e passa de 90% nas regiões rurais.

Hoje as usinas, linhas de transmissão e de distribuição da Copel irradiam luz e oferecem conforto e paz social para todo Estado do Paraná e estados vizinhos. Este cenário de progresso vem sendo conquistado ao longo de 5 décadas, com base no potencial hidráulico, no domínio tecnológico e, principalmente, no espírito empreendedor e na capacidade criativa dos seus quadros técnicos e profissionais. O quadro de pessoal é integrado por 8,1 mil empregados.

No setor de pesquisa e desenvolvimento, por ação própria e em conjunto com o LACTEC e outras importantes entidades de pesquisa tem realizado e desenvolvido diversos produtos que auxiliam na melhoria da qualidade, da confiabilidade e do

suprimento dos serviços de energia elétrica, de distribuição de gás, de fontes alternativas e renováveis de energias e de telecomunicações aos cidadãos e empresas de todo o Estado do Paraná.

A Copel participa acionariamente de outras sociedades ou consórcios em diversas áreas de atuação. Com vistas a concentrar investimentos em empreendimentos alinhados a seu core business e a seu referencial estratégico, a Companhia vem reavaliando sua carteira de ativos em participações. Na modalidade de produtor independente de energia elétrica, a Copel tem participação em cinco empreendimentos de geração, com potência instalada total de 887,4 MW, estando todos em operação atualmente. Participa também nos setores de saneamento, gás, telecomunicações e serviços

4.1.3 Estrutura da empresa

Sua estrutura compreende a operação de: Parque gerador próprio composto por 18 usinas (17 delas, hidrelétricas), cuja potência instalada totaliza 4.550 MW e que responde pela produção de algo como 7% de toda eletricidade consumida no Brasil; 15 dessas usinas são automatizadas e comandadas à distância; Sistema de transmissão é composto por ativos acima de 230 kV totaliza 1.835 km de linhas e 30 subestações (todas elas automatizadas), somando 10,2 mil MVA (megavolts-ampères) de potência de transformação; Sistema de distribuição com 179.187 km de linhas e redes até 138 kV - o suficiente para dar quatro voltas em torno da Terra pela linha do equador - e 344 subestações (das quais 340 automatizadas e operadas à distância); Sistema óptico de telecomunicações (Infovia do Paraná) com 5.381 km de cabos OPGW instalados no anel principal e radiais urbanos (cabos autosustentados) que totalizam 6.629 km, alcançando 188 cidades do Estado.

A Copel conta com três subsidiárias, que cuidam de diferentes ramos de negócios da empresa. Copel Geração e Transmissão S.A. e Copel Distribuição S.A. são responsáveis pela energia, principal setor de atuação da empresa. Abrindo um novo leque de possibilidades para seus consumidores, a Copel Telecomunicações S.A., traz o nome da Copel para o disputado e altamente promissor ramo das telecomunicações.

4.1.4 Missão, Visão e Valores

Como missão a empresa estabeleceu “gerar, transmitir, distribuir e comercializar energia, bem como prestar serviços correlatos, promovendo desenvolvimento sustentável e mantendo o equilíbrio dos interesses da sociedade paranaense e dos acionistas”.

No tocante à visão, definiu “ser a melhor empresa nos setores em que atua e referência em governança corporativa e sustentabilidade empresarial”, tendo como valores: Transparência - prestação de contas das decisões e realizações da empresa para informar seus aspectos positivos e/ou negativos a todas as partes interessadas; Ética - resultado do pacto coletivo que define comportamentos individuais alinhados a um objetivo comum; Respeito - consideração com o próximo; Responsabilidade Social e Ambiental - condução da vida da empresa de maneira sustentável, respeitando os direitos de todas as partes interessadas, inclusive das futuras gerações e o compromisso com a sustentação de todas as formas de vida; Segurança - ambiente organizacional seguro que permite a continuidade da vida da Companhia.

A Copel definiu como prioridade a implantação da gestão empresarial orientada para a sustentabilidade, cujo modelo busca o alinhamento dos esforços para atingir e garantir, com base nos valores da Companhia e na gestão otimizada dos processos, os resultados nos eixos econômico, social e ambiental, de forma balanceada para as partes interessadas, bem como o desenvolvimento e o crescimento sustentável da empresa, com vistas à adequação da empresa aos padrões internacionais de governança, transparência e sustentabilidade, em conformidade com o compromisso renovado junto ao Pacto Global.

Comprometida com o bem-estar e o desenvolvimento, a empresa não se limita em levar somente energia elétrica à população. Está presente no dia-a-dia dos paranaenses ao promover o crescimento sócio-econômico, responsabilidade ambiental e o desenvolvimento sustentável.

Pioneira no Brasil em estudos e relatórios de impacto ambiental na construção de usinas hidrelétricas, a Copel vem ao longo dos anos praticando

importantes ações e programas nessa área, que atestam o seu compromisso com o desenvolvimento sustentável.

Adotou as diretrizes GRI - Global Reporting Initiative - na elaboração do seu Relatório Anual e o principal resultado é a percepção e confiança do mercado, que se refletem no aumento do valor real de uma empresa.

4.1.5 Prêmios

Ao longo dos vários anos de atuação, a Companhia Paranaense de Energia conquistou vários prêmios.

No ano de 2009, a empresa já recebeu o Prêmio Reputação Corporativa 2009, tendo sido considerada a segunda marca corporativa mais respeitada do Paraná. Foram avaliados cinco quesitos e a Copel foi a melhor colocada no item "Histórico e Evolução", que aponta as companhias com as trajetórias mais admiradas pelos clientes.

No ano de 2008, a Copel conquistou o Prêmio Perfil Empresarial do Paraná no Ranking de Balanços Sociais e Ambientais Setor Social e Ambiental em reconhecimento ao modelo de gestão numa política de prática voltada à sustentabilidade social e ambiental. Também em 2008 recebeu o Prêmio Top of Mind nas categorias Grande Empresa do Paraná, Empresa que você gostaria de trabalhar e Empresa preocupada com Problemas Sociais.

Em 2007, a Copel recebeu, dentre outros vários prêmios, o Prêmio Melhores Balanços Sociais e Ambientais por investir em ações e idéias que ampliam horizontes e demonstram a sua responsabilidade sócio-ambiental de forma transparente pelos demonstrativos no balanço publicado em 2007. Neste mesmo ano a Copel foi incluída entre as 250 melhores e maiores companhias energéticas do mundo, conquistando o Prêmio Platts Top 250 - Global Energy Company. Outro prêmio que merece destaque no ano de 2007 é o Prêmio Empresa Cidadã, recebido pelas informações apresentadas em seu Relatório Social.

4.2. DIMENSÃO SOCIAL E AMBIENTAL DA EMPRESA

A Copel está diretamente ligada a vários eventos e ações sociais e ambientais externos e ainda pratica ações internas relativas a estes assuntos. A seguir, apresentaremos todas as ações sociais e ambientais e ainda todos os programas corporativos implantados na empresa que visam abranger tais ações.

4.2.1 Ações e Programas Sociais

A Companhia declara-se fortemente comprometida com ações sociais externas, como por exemplo, o Pacto Global das Nações Unidas, que participa desde seu lançamento, em 2000, tendo sido pioneira na adesão a ele. Desde então, o alinhamento das iniciativas e políticas corporativas com os princípios do Pacto é uma busca sistemática da Copel, com o objetivo de incorporar plenamente esse referencial ético global ao dia-a-dia da Companhia. Para materializar essa incorporação, a Copel dividiu seus esforços em três grandes linhas de atuação.

A primeira refere-se às dimensões internas da organização e envolvem constante aperfeiçoamento de sistemas de gestão e políticas corporativas. A segunda linha de atuação, considerada estruturante, está voltada à ação externa da Companhia e diz respeito ao apoio à formulação, implementação e melhoria de políticas públicas inclusivas que promovam maior sustentabilidade da sociedade como um todo. A terceira linha de trabalho é a atuação direta, normalmente em parcerias com outras empresas, instituições ou organizações, em projetos e iniciativas sociais e ambientais. Separadas apenas para maior clareza, as três linhas são tratadas como estrategicamente sinérgicas e complementares.

Em 2008, a humanidade comemora os 60 anos da Declaração Universal de Direitos Humanos- DUDH e as empresas estão convocadas a participar, notadamente as mais responsáveis e signatárias do Global Compact, em sua esfera de influência, para proteger, respeitar e remediar os direitos humanos.

Assim, em 2008, a Copel terá como bandeira de responsabilidade corporativa a ampla promoção dos direitos humanos universalmente aceitos através da criação e manutenção de Programas Corporativos Sociais, sendo eles: Programa de

Promoção da Diversidade; Programa Corporativo de Segurança Alimentar e de Desenvolvimento Comunitário Sustentável; Programa Corporativo de Acessibilidade.

Não obstante, a empresa apóia algumas políticas públicas, como fomentadora do desenvolvimento social e econômico do Estado do Paraná, participa e apóia diversos movimentos conjuntos com órgãos do governo, Organizações Não-governamentais - ONGs e outras entidades para a ampla promoção da cidadania, sobretudo junto a comunidades mais carentes. como por exemplo:

1. *Ação Cooperar*: Programa do Governo do Paraná, realizado pela Companhia de Habitação do Paraná, foi lançado com o objetivo de oferecer serviços gratuitos que promovam a cidadania e a inclusão social da população de baixa renda. Constitui-se de feira de serviços gratuitos itinerante, a qual dada sua abrangência e potencial, é referência em termos de valorização do homem e de inclusão social em defesa da cidadania em todo o Estado do Paraná. A Copel participa oferecendo os seguintes serviços: pedidos de novas ligações elétricas, regularização das ligações clandestinas, cadastro social para as famílias de baixa renda, demonstrações sobre uso seguro de energia, dentre outros. Em 2007, foram realizados 13 eventos, atingindo 16.100 pessoas.
2. *PR em ação*: Programa do Governo do Paraná, realizado em parceria com o Poder Judiciário, órgãos públicos federais e municipais, federações e a sociedade civil organizada, tendo como objetivos valorizar o exercício da cidadania e promover a inclusão social, por meio da prestação de serviços nas áreas de justiça, saúde e cultura, à população dos municípios de mais baixo Índice de Desenvolvimento Humano - IDH. Em 2007, foram realizados 14 eventos, atingindo cerca de 62.800 pessoas. Tal como no programa Ação Cooperar, a Copel participa desta importante feira de serviços itinerante oferecendo serviços em sua área de atuação.
3. *Semana da Segurança*: Com grande envolvimento de quase 500 colaboradores, em 2007 cerca de 80 cidades em todo o Paraná participaram da campanha Semana da Segurança, que visa ao uso seguro da energia elétrica. Mais de 150 escolas foram visitadas, alcançando a participação de quase 50.000 estudantes e professores, e mais de 150.000 transeuntes receberam orientação específica sobre o assunto em praças, terminais de ônibus, rodoviárias, cruzamentos na via

pública, mercados, cooperativas, sindicatos rurais, agentes credenciados, lojas de material de construção civil e de equipamentos agrícolas, ferry boats, dentre outros. Cerca de 3.000 trabalhadores da construção civil participaram também da Semana da Segurança.

4. *CONSEA/PR*– Conselho de Segurança Alimentar do Paraná: Espaço de articulação entre o Governo do Paraná, a sociedade civil organizada e o Governo Federal, o Consea/PR terá caráter consultivo, com a função de propor políticas, programas e ações que configurem o direito humano à alimentação como parte integrante do direito de cada cidadão. Em 2003, o Governo do Paraná, em ação interinstitucional articulada pela Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social com as demais Secretarias de Estado, incluindo a Copel, e em parceria com a sociedade civil organizada, formulou o programa Fome Zero Paraná. Desde então, a Copel vem participando de todos os levantamentos, diagnósticos, elaboração de projetos e análises das políticas públicas de Segurança Alimentar do Estado do Paraná e do Brasil. Em 2007, foram realizados 43 eventos, com a participação de 73.500 pessoas.

No entanto, ainda no âmbito público a empresa possui alguns Incentivos Fiscais, sendo que as contribuições levadas a efeito sob os auspícios da Lei Rouanet no exercício de 2007, no total de R\$ 5,0 milhões, foram efetuadas em projetos devidamente aprovados pelo Ministério da Cultura.

Ainda dentro do espírito de voluntariado, a Companhia participou e incentivou doação ao Fundo dos Direitos da Infância e da Adolescência - FIA. Em 2007, a Copel destinou a projetos inscritos no FIA, um total de R\$ 1,6 milhões (não inclusos valores da Compagas), utilizando incentivos fiscais. Dentre os projetos beneficiados, citamos o de Ampliação do Atendimento Hospitalar do Hospital Pequeno Príncipe e Qualidade de Vida e Bem Estar do Pequeno Cotolengo.

Os maiores beneficiados pelo apoio a Projetos Culturais e Sociais foram através da Lei Rouanet, em 2005, a exposição “Cícero Dias - uma vida pela pintura”, em 2006, a exposição “Eternos Tesouros do Japão”, em 2007, a exposição “Kurt Schwitters no Brasil” e ainda em 2006 e 2007, o projeto de ampliação do Hospital Pequeno Príncipe, em Curitiba.

Entretanto, internamente a companhia pratica ações de cunho social voltadas aos seus clientes. Entre as ações implementadas na busca do atendimento a necessidades dos clientes, cita-se: a capacitação de atendentes na linguagem de sinais Libras e a adoção do posto de atendimento móvel para comunidades mais distantes dos grandes centros e localidades que não possuem unidade de atendimento personalizado. Tal posto, além de proporcionar atendimento comercial, divulga informações sobre uso seguro e eficiente de energia, programas sociais e direitos e deveres dos consumidores.

No âmbito do atendimento a necessidades dos clientes, cabe destacar, ainda, que a Copel é pioneira no setor elétrico brasileiro em promover arrecadações para entidades que prestam serviço à comunidade através de sua fatura de energia. A primeira entidade a usufruir deste serviço foi a Pastoral da Criança, em 1998. Hoje, a política beneficia um total de 67 entidades. Para se candidatar, a entidade deve ter caráter assistencial ou ser de interesse coletivo, não ter fins lucrativos e apresentar a documentação requerida.

A Copel possui um banco de dados de informações sobre clientes que são tratadas confidencialmente, através de sistemas, processos e procedimentos que garantem sua privacidade. Está em desenvolvimento a revitalização tecnológica dos sistemas que compõem esse banco de dados, para manutenção de sua confiabilidade e aperfeiçoamento da gestão do relacionamento com os clientes dos vários segmentos.

Não obstante, a companhia pratica políticas de incentivo a comunicação Comercial e Institucional, com vistas a fazer chegar aos 3,4 milhões de clientes informações permanentes de interesse público, que abrangem o uso seguro e eficiente da energia, programas sociais, direitos e deveres do consumidor, as quais atendem à Resolução Aneel nº 456, artigo 100.

Dentre as ações realizadas no decorrer de 2007, em atendimento ao que dispõe a legislação vigente, e visando maior aproximação com a comunidade e a veiculação de informações relativamente ao uso seguro da energia elétrica, à cidadania e aos cuidados com o meio ambiente, destaca-se a campanha de verão no litoral paranaense e a semana nacional da segurança com energia elétrica.

Adicionalmente, foca-se ações para esclarecimentos sobre Algas Azuis, usuários de equipamentos de sobriedade e manutenção da iluminação pública.

Além disso, para minimizar impactos negativos de seus produtos e serviços na comunidade, a Companhia promove ações sistemáticas de educação sobre o uso correto da energia e conscientização para evitar acidentes, por meio de estações de rádio; palestras (em empresas, cooperativas rurais, associações de classe e na comunidade em geral); faturas de energia e envelopes; feiras e eventos; calendário rural (que disponibiliza autoleitura do consumo de energia); e de seu site na internet e ainda a companhia oferece: Kit escola e agentes arrecadadores para distribuição de material informativo da Copel.

Entretanto, a empresa, além de fazer trabalhos de cunho social junto a clientes e a comunidade, ainda possui projetos sobre o tema junto a seus fornecedores. A Copel realiza contratações de materiais e serviços em conformidade com a Lei nº 8.666/93 (Lei de Licitações) e outros instrumentos legais pertinentes, não sendo possível que se estabeleçam critérios que visem à escolha regionalizada de fornecedores.

Nos processos de cadastramento de fornecedores e nas fases de habilitação dos participantes de licitações, é exigida declaração, assinada por sócio, proprietário ou diretor, devidamente identificado, de que a empresa não imputa trabalho noturno, perigoso ou insalubre, a menor de 18 anos e qualquer trabalho a menor de 16 anos. Exige-se também, nessa declaração, que aquela informe se emprega menor, a partir de 14 anos, na condição de aprendiz.

Na habilitação de fornecedores, os quais são classificados pela especificidade do serviço e pelo seu porte, há avaliação de aspectos relacionados a questões de natureza jurídica, econômico-financeira e técnica, recebendo as empresas habilitadas certificado de cadastro, o qual é utilizado por elas para habilitar-se futuramente em outros órgãos da administração pública, em especial nas prefeituras municipais. Anualmente, há renovação da habilitação dos contratados em cadastro específico, ocasião em que é formalmente verificado o fiel cumprimento às exigências estabelecidas em contratos firmados por eles com a Copel.

No âmbito corporativo, a empresa pratica várias políticas sociais junto a seus colaboradores, sendo que dos 8.347 empregados do quadro próprio estão

distribuídos em quatro carreiras em função da natureza das atividades e dos requisitos de cargo, a saber: operacional (2.757 empregados), administrativa (2.468 empregados), profissional técnico de nível médio (1.760 empregados) e profissional de nível superior (1.362 empregados). Todos os colaboradores são selecionados por concursos públicos, amplamente divulgados e ainda, nestes concursos, há destinação de vagas para candidatos portadores de necessidades especiais e afrodescendentes.

Outras ações sociais são tomadas pela companhia para garantir melhores oportunidades e qualidade de vida aos seus colaboradores, sendo elas: treinamentos e desenvolvimentos, nos quais o colaborador conta com diversas formas de capacitação e aprimoramento continuados, políticas salariais, composta por uma remuneração fixa e outra variável (PLR), e ainda alguns benefícios, como: auxílio-educação, abono de férias, auxílio-alimentação e refeição, auxílio-creche, auxílio a portadores de necessidades especiais, amplo plano de assistência médico-hospitalar e odontológica além de outros possibilitados pelo convênio existente entre a Copel e o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, e ainda um plano de previdência privada, adicional ao valor da previdência oficial.

Todavia, a empresa conta com programas e campanhas corporativos de segurança e saúde, onde fatores que têm influência na saúde e segurança são identificados e tratados através de programas corporativos específicos, dentre os quais destacamos: Programa de Prevenção ao Risco Ambiental - PPRA; Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO; Campanha Permanente de Segurança e Saúde “Dê Preferência à Vida; Programa de Ginástica Laboral e de Condicionamento Físico; Programa de Gestão de Segurança e Saúde - GSS; Programa “Caça ao Risco” e Portal de Segurança e Saúde e Programa para Regularização de Situações de Riscos na Rede Elétrica de Distribuição de Energia.

4.2.2 Ações e Programas Ambientais

A gestão ambiental corporativa da Copel está estruturada para dar respostas aos desafios de levar a Companhia a ser referência em sustentabilidade. A atuação da área de meio ambiente da Copel dá-se atualmente de forma matricial, por meio

de comitês, programas e projetos, encontrando-se o processo de gestão dividido em quatro blocos, que têm por objetivo:

1. Institucional: integrar de forma sistêmica processos e realizar representação institucional;
2. Legal: direcionar proativamente processos internos, com vistas ao cumprimento da legislação ambiental;
3. Sustentabilidade: construir tripé de sustentabilidade da Copel, formado pelas áreas ambiental, social e econômica da Companhia, com alinhamento ao seu referencial estratégico;
4. Pesquisa & Desenvolvimento (P&D), Ciência & Tecnologia e inovação (C&T): direcionar processos internos da Companhia para a sustentabilidade, com vistas à busca de novas fontes de energia renováveis para diversificação da matriz energética.

No entanto, a área de meio ambiente da Copel destaca como principais marcos do seu trabalho em 2007 os seguintes projetos e ações: a elaboração do planejamento estratégico, com a organização da Gestão Ambiental para a Sustentabilidade, e incorporação dessas políticas e estratégias nos processos, produtos e serviços de responsabilidade da Companhia; alinhamento às políticas públicas para adoção da gestão por bacias hidrográficas;

Além disso, destaca-se a criação de um programa permanente de auditoria e gerenciamento de riscos e passivos ambientais; a criação de um comitê de biodiversidade, e de grupos temáticos, para desenvolvimento de ações proativas em florestas ciliares, áreas de preservação permanente e reservas legais; e a criação de uma comissão permanente para monitoramento e controle de cianobactérias nas Usinas Hidrelétricas Governador Bento Munhoz da Rocha Netto e Pitangui-São Jorge.

A Copel está diretamente ligada ao Protocolo de Kyoto e vem promovendo ações ambientais incentivadas por este projeto. A companhia tem realizado plantio florestal com vistas à recomposição de florestas ciliares em seus reservatórios, bem como a frota de veículos destinada às atividades operacionais e ao transporte de pessoas a serviço da Companhia prioriza, em seu processo de aquisição, modelos com motor que utiliza o álcool como combustível.

Com relação a assuntos de cunho de preservação ambiental, a Copel, conforme a Resolução nº 456/2000 da Agência Nacional de Energia Elétrica - Aneel, não realiza ligações de energia elétrica em áreas de proteção ambiental, sejam elas federais estaduais ou municipais. Os órgãos ambientais têm papel relevante nesse sentido, visto que eles são consultados pela Copel previamente à execução da ligação solicitada naquelas áreas, sendo-lhes também requerido anuência para ligação de energia em unidades com atividades consideradas potencialmente poluidoras, conforme determina a legislação vigente.

Não obstante, para atender às disposições da Lei Sarbanes-Oxley, a área de meio ambiente responsável pelos processos de geração, distribuição, transmissão e telecomunicações vem adotando medidas que garantem maior confiabilidade aos controles internos. Para tanto, foram elaborados macro fluxogramas dos processos de maior impacto, com identificação de controles deficientes, ineficazes ou inexistentes, o que resulta em melhoria de gestão.

A companhia pratica programas sócio-ambientais, para o desenvolvimento de estudos sobre a qualidade das águas, o chamado "Tributo às Águas", originado através do programa Tributo ao Iguaçu, que possibilitou o diagnóstico necessário da qualidade das águas do reservatório da UHE GBM e da bacia de contribuição, sob a coordenação do Instituto Ambiental do Paraná – IAP, e ainda o programa de "Arborização Urbana", através do plantio de mudas em áreas desmatadas, devido aos impactos causados pelas podas de árvores, ação necessária para garantir a continuidade do fornecimento de energia elétrica.

Seguindo esta linha de pensamento ambiental sustentável, a Copel, em alinhamento aos requisitos do MDL (Mecanismos de Desenvolvimento Limpo), analisa projetos a serem implantados e/ou mantidos visando contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade onde estão inseridos. O diagnóstico realizado em 2006 apontou oportunidades de obtenção de créditos de carbono em projetos de geração e transmissão de energia, tendo estudos específicos sido conduzidos em 2007.

Além dessa ação ambiental, a empresa ainda possui uma gestão corporativa de emissões de gases de efeito estufa, tendo como principais objetivos inventariar as emissões de gases de efeito estufa no âmbito da Copel; avaliar e propor

mecanismos de redução/neutralização de emissões pela Companhia; identificar e encaminhar novas oportunidades de projetos com potencial para qualificação no âmbito do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo - MDL; criar ferramentas internas de compensação; incentivar inovação em tecnologia e processos, com foco na redução de emissões e prestar apoio à continuidade relativamente a potenciais projetos identificados.

Entretanto, a Copel apresenta outras práticas de controles ambientais, como por exemplo, o consumo racional de água, com vistas à conservação de ecossistemas e habitats naturais e a utilização de combustível não renovável. Não obstante, com relação à fauna e flora da região onde a empresa instala fiações elétricas existe um cuidado com a conservação de áreas de preservação permanente, definidas pelo Código Florestal Brasileiro, através da Lei nº 4.771/65, e alterações subsequentes (Lei nº 7.803/89, Medida Provisória 2166-67/2000, Resoluções CONAMA 302 e 303/2002); e Áreas de Proteção Ambiental - APAs, dentre outras, definidas pela Lei nº 9.985/2000.

Compondo o processo de avaliação dos riscos e passivos ambientais da Empresa, em 2007 foi realizado o mapeamento e priorização de acompanhamento dos riscos e passivos ambientais oriundos dos processos de geração, transmissão e distribuição de energia e de telecomunicações.

A avaliação dos potenciais riscos e passivos do negócio relacionados ao cumprimento da legislação ambiental vigente converte-se em ferramenta de grande valia na gestão da Companhia, contribuindo para a racionalização das ações a serem desenvolvidas nas diversas áreas.

Em dezembro/2006, firmou-se Termo de Ajuste de Conduta - TAC entre a Copel Geração S.A., o Ministério Público Federal, a Fundação Nacional do Índio - FUNAI e a Comunidade Indígena Kaingang da Terra Indígena Apucarantina. O TAC tem por objetivo implementar programa de etno-desenvolvimento que prevê a execução de projetos destinados à sustentabilidade socioeconômica e ambiental das gerações presentes e futuras daquela Comunidade, com recursos da indenização paga pela Companhia.

Considerando o crescente nível de conscientização da população e a necessidade de maior transparência nas ações da Companhia, foi criado o

Programa de Comunicação Socioambiental específico para as comunidades influenciadas pelos empreendimentos da Companhia, que disponibiliza canais permanentes de comunicação. Não obstante, a empresa, a partir de 2007, vem estreitando relações junto aos principais órgãos ambientais licenciadores e fiscalizadores, com o objetivo de reduzir o tempo de análise de projetos protocolados.

No entanto, outras importantes ações têm sido tomadas com relação a aspectos ambientais relevantes, como por exemplo, a recuperação de áreas degradadas, áreas que contém espécies de árvores que estão em fase de extinção, preservação de áreas públicas, principalmente áreas litorâneas, e ainda, a destinação final de resíduos, ou seja, o uso de materiais provenientes de reciclagem, como cabos de alumínio e cobre re-industrializados, óleo mineral isolante regenerado e papel reciclado.

Contudo, atualmente, uma das ações mais importantes e que apresentam resultados mais relevantes com relação ao assunto, são programas de educação ambiental, que visam estimular a percepção abrangente aos indivíduos acerca de sua conexão com o meio em que vivem, inspirando-os a comportamentos responsáveis e ambientalmente sustentáveis na sociedade em geral.

A empresa apresenta projetos de conscientização tanto internos quanto externos, englobando colaboradores internos, colaboradores terceirizados, poderes públicos e a comunidade. Tal projeto engloba ações como: cursos, palestras, treinamentos, seminários e workshops com a missão de motivar mudança comportamental dos trabalhadores em geral.

4.3. ANÁLISE DO BALANÇO SOCIAL

Neste item será apresentada a análise do balanço social da empresa Companhia Paranaense de Energia – COPEL. Será elaborada uma análise preliminar e posteriormente apresentar-se-á a análise específica dos principais indicadores do balanço social.

4.3.1 Análise Preliminar

Neste item analisa-se o Balanço Social dos períodos de 2006 e 2007 (Anexo 7.2) com base na Receita Líquida.

Conforme mostra o Quadro 1, a Receita Líquida e a Folha de Pagamento Bruta apresentaram aumento em 2007 em relação a 2006. Em contrapartida, o Resultado Operacional apresentou redução de 2006 para 2007.

Quadro - 1 – Base de Cálculo

		2007	2006
1 - BASE DE CÁLCULO			
Receita Líquida - RL	5.422.126	4.888.615	
Resultado (ou Lucro) Operacional - RO	1.629.124	1.837.223	
Folha de Pagamento Bruta - FPB	587.021	579.944	

Fonte: Adaptado de www.copel.com.br

Quanto à análise dos Indicadores Sociais Internos - ISI dos períodos de 2006 e 2007, conforme mostra o quadro 2, pode-se verificar que a maior participação nos ISI coube ao critério Encargos Sociais Compulsórios que representaram mais de 144 milhões de reais enquanto que os critérios Educação, Cultura e Creches ou Auxílio Creche apresentam valores ínfimos.

Quadro - 2 – Indicadores Sociais Internos

2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS		% Sobre:				% Sobre:		
		FPB	RL	VAT		FPB	RL	VAT
Alimentação (Auxílio alimentação e outros)	54.476	9,3	1,0	1,0	49.586	8,6	1,0	0,9
Encargos sociais compulsórios	144.643	24,7	2,7	2,8	146.955	25,2	3,0	2,6
Plano previdenciário	(64.348)	(11,0)	(1,2)	(1,2)	52.620	9,1	1,1	0,9
Saúde (Plano assistencial)	57.076	9,7	1,1	1,1	26.501	4,6	0,5	0,5
Segurança e medicina no trabalho	3.177	0,5	0,1	0,1	3.170	0,5	0,1	0,1
Educação	2.296	0,4	-	-	2.130	0,4	-	-
Cultura	916	0,2	-	-	654	0,1	-	-
Capacitação e desenvolvimento profissional	7.848	1,3	0,1	0,1	8.824	1,5	0,2	0,2
Auxílio creche	500	0,1	-	-	451	0,1	-	-
Participação nos lucros e/ou resultados	54.254	9,2	1,0	1,0	52.028	9,0	1,1	0,9
Outros benefícios	10.128	1,8	0,2	0,3	9.710	1,7	0,2	0,2
Total	270.966	46,2	5,0	5,2	352.629	60,8	7,2	6,3

Fonte: adaptado de www.copel.com.br

A análise dos Indicadores Sociais Externos - ISE dos períodos de 2006 e 2007 aponta que conforme o quadro 3, o valor dos investimentos nas áreas de

Educação, Cultura, Saúde e Saneamento, Esporte e Combate à Fome e Segurança Alimentar é mínimo se comparado ao valor referente aos Tributos que foi de mais de 3,1 bilhões de reais.

Quadro - 3 – Indicadores Sociais Extenos

3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS	2007				2006			
	% Sobre:				% Sobre:			
	RO	RL	VAT		RO	RL	VAT	
Educação	6.615	0,4	0,1	0,1	19.020	1,0	0,4	0,3
Programa Paraná Digital	6.491	0,4	0,1	0,1	18.331	1,0	0,4	0,3
Escolas nas Usinas e outros	124	-	-	-	689	-	-	-
Cultura	5.510	0,3	0,1	0,1	9.207	0,6	0,2	0,2
Projetos culturais diversos - lei 8313 Rouanet	5.401	0,3	0,1	0,1	8.989	0,5	0,2	0,2
Incentivos culturais municipais	109	-	-	-	218	0,1	-	-
Saúde e saneamento	28.646	1,8	0,5	0,5	80.195	4,4	1,6	1,4
Programa Luz para Todos	27.421	1,6	0,5	0,5	79.254	4,3	1,6	1,4
Outros programas	1.225	0,2	-	-	941	0,1	-	-
Esporte	0	-	-	-	55	-	-	-
Combate à fome e segurança alimentar	4	-	-	-	4	-	-	-
Outros	4.376	0,3	0,1	0,1	5.245	0,3	0,1	0,1
Indenização comunidade indígena Apucarantina	2.240	0,1	0,1	0,1	2.800	0,2	0,1	0,1
Fundo dos direitos da criança e do adolescente	1.775	0,1	-	-	2.192	0,1	-	-
Doações, contribuições e subvenções	312	0,1	-	-	122	-	-	-
Implantação GRI/AA1000 e instituto Ethos	49	-	-	-	131	-	-	-
Total das contribuições para a sociedade	45.151	2,8	0,8	0,8	113.726	6,3	2,3	2,0
Tributos (excluídos encargos sociais)	3.133.308	192,3	57,8	59,9	3.209.136	174,7	65,6	56,9
Total	3.178.459	195,1	58,6	60,7	3.322.862	181,0	67,9	58,9

Fonte: adaptado de www.copel.com.br

Em continuidade ao estudo do Balanço Social da empresa, faz-se a análise dos Indicadores Ambientais dos períodos de 2006 e 2007, conforme o quadro 4. É possível visualizar que a Copel investiu em programas/projetos externos apesar de o valor desses investimentos ter sido pequeno se comparado aos investimentos internos relacionados com as operações da empresa.

Quadro - 4 – Indicadores Ambientais

4 - INDICADORES AMBIENTAIS	% Sobre:			% Sobre:				
	RO	RL	VAT	RO	RL	VAT		
Investimentos relacionados com as operações da empresa	100.142	6,1	1,8	1,9	87.882	4,8	1,8	1,6
Programas de Pesquisa e Desenvolvimento e Eficiência Energética	56.347	3,4	1,0	1,1	52.265	2,8	1,1	0,9
Rede Compacta e Linha Verde	38.069	2,3	0,7	0,7	26.797	1,5	0,5	0,5
Programas de proteção de Fauna e Flora	4.276	0,3	0,1	0,1	7.086	0,4	0,1	0,1
Gestão de resíduos	1.450	0,1	-	-	1.734	0,1	0,1	0,1
Investimentos em programas e/ou projetos externos	299	-	-	-	1.512	0,2	-	-
Educação Ambiental	126	-	-	-	763	0,1	-	-
Programa Tributo ao Iguaçu	109	-	-	-	722	0,1	-	-
Projeto créditos de carbono	64	-	-	-	27	0,1	-	-
Total	100.441	6,1	1,8	1,9	89.394	5,0	1,8	1,6

Fonte: adaptado de www.copel.com.br

Por último, analisam-se os Indicadores do Corpo Funcional dos períodos de 2006 e 2007, conforme o quadro 5.

Quadro - 5 – Indicadores do Corpo Funcional

	2007			2006		
5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL (inclui controladas)	8.441			8.204		
Empregados no final do período	8.441			8.204		
Escolaridade dos empregados(as):	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Total Superior e extensão universitária	3.223	2.333	890	3.000	2.162	838
Total 2º Grau	4.721	4.138	583	4.694	4.106	588
Total 1º Grau	497	463	34	510	478	32
Faixa etária dos empregados(as):						
Abaixo de 30 anos	1.904			1.843		
De 30 até 45 anos (exclusive)	3.799			3.923		
Acima de 45 anos	2.738			2.438		
Admissões durante o período	665			946		
Mulheres que trabalham na empresa	1.507			1.458		
% Mulheres em cargos gerenciais:						
em relação ao nº total de mulheres	2,9			3,1		
em relação ao nº total de gerentes	11,2			12,2		
Negros(as) que trabalham na empresa	792			734		
% Negros(as) em cargos gerenciais:						
em relação ao nº total de negros(as)	2,4			1,9		
em relação ao nº total de gerentes	5,0			3,9		
Portadores(as) de necessidades especiais	54			52		
Dependentes	19.367			14.680		
Estagiários(as)	943			953		
Terceirizados	2.244			2.238		

Fonte: adaptado de www.copel.com.br

A análise preliminar do Balanço Social acima, de matriz IBASE, indica alguns valores relevantes para serem avaliados no que tange a variação horizontal, ou seja,

a variação percentual entre os períodos analisados e sobre os mesmos indicadores e a variação vertical, ou seja, a variação do valor do investimento em determinado indicador e sua relação com a Receita Líquida – RL.

4.3.2 Análise de Indicadores Específicos

A seguir serão analisados os principais indicadores do balanço Social da Copel dos anos de 2006 e 2007. Para tal, serão utilizados os métodos de análise vertical e horizontal.

4.3.2.1 Participação nos Lucros e/ou Resultados

Este é um Indicador Social Interno e sua análise é mostrada no Quadro 1.

Quadro - 6 - Participação nos Lucros e/ou Resultados

Análise Vertical e Horizontal			
Indicador 1	Participação nos lucros e/ou resultados		
	2007	\$ 54,254,000.00	
	2006	\$ 52,028,000.00	
AV	2007	1.00%	
	2006	1.10%	
Varição AV	-0.10%		
AH	2007	\$ 54,254,000.00	104%
	2006	\$ 52,028,000.00	100%
Varição AH	4.28%		

Fonte: as autoras

O valor global da participação de empregados nos lucros no ano de 2007 teve um aumento de R\$ 2.226.000,00. Esse aumento representa 4,28% dos valores.

Em relação à receita líquida do período a participação que em 2006 foi de 1,10% em 2007 foi de 1.00% o que indica uma variação percentual negativa de 0,10.

4.3.2.2 Saúde

Este é um Indicador Social Interno e sua análise é mostrada no Quadro 2.

Quadro - 7 - Saúde

Análise Vertical e Horizontal			
Indicador 2	Saúde (Plano Assistencial)		
	2007	\$ 57,076,000.00	
	2006	\$ 26,501,000.00	
AV	2007	1.10%	
	2006	0.50%	
Varição AV	0.60%		
AH	2007	\$ 57,076,000.00	215%
	2006	\$ 26,501,000.00	100%
Varição AH	115.37%		

Fonte: as autoras

O valor global do investimento em saúde (plano assistencial) no ano de 2007 teve um aumento de R\$ 30.575.000,00. Esse aumento representa 115,37% dos valores.

Em relação à receita líquida do período, o investimento em saúde que em 2006 foi de 0,50% em 2007 foi de 1,10% o que indica uma variação percentual positiva de 0,60.

4.3.2.3 Educação

Este é um Indicador Social Externo e sua análise é mostrada no Quadro 3.

Quadro - 8 - Educação

Análise Vertical e Horizontal			
Indicador 3	Educação		
	2007	\$ 6,615,000.00	
	2006	\$ 19,020,000.00	
AV	2007	0.10%	
	2006	0.40%	
Varição AV		-0.30%	
AH	2007	\$ 6,615,000.00	35%
	2006	\$ 19,020,000.00	100%
Varição AH		-65.22%	

Fonte: as autoras

O valor global do investimento em educação que se refere ao Programa Paraná Digital e às Escolas nas Usinas e outros no ano de 2007 teve uma redução de R\$ 12.405.000,00. Essa redução representa 65,22% dos valores.

Em relação à receita líquida do período, o investimento em educação que em 2006 foi de 0,40% em 2007 foi de 0,10% o que indica uma variação percentual negativa de 0,30.

4.3.2.4 Saúde e Saneamento

Este é um Indicador Social Externo e sua análise é mostrada no Quadro 4.

Quadro - 9 - Saúde e Saneamento

Análise Vertical e Horizontal			
Indicador 4	Saúde e Saneamento		
	2007	\$ 28,646,000.00	
	2006	\$ 80,195,000.00	
AV	2007	0.50%	
	2006	1.60%	
Varição AV	-1.10%		
AH	2007	\$ 28,646,000.00	36%
	2006	\$ 80,195,000.00	100%
Varição AH	-64.28%		

Fonte: as autoras

O valor global do investimento em saúde e saneamento que se refere ao Programa Luz para Todos e outros no ano de 2007 teve uma redução de R\$ 51.549.000,00. Essa redução representa 64,28% dos valores.

Em relação à receita líquida do período, o investimento em saúde e saneamento que em 2006 foi de 1,60% em 2007 foi de 0,50% o que indica uma variação percentual negativa de 1,10.

4.3.2.5 Investimentos ambientais relacionados com as operações da empresa

Este é um Indicador Ambiental e sua análise é mostrada no Quadro 5.

Quadro - 10 - Investimentos ambientais relacionados com as operações da empresa

Análise Vertical e Horizontal			
Indicador 5	Investimentos ambientais relacionados com as operações da empresa		
	2007	\$ 100,142,000.00	
	2006	\$ 87,882,000.00	
AV	2007	1.80%	
	2006	1.80%	
Varição AV	0.00%		
AH	2007	\$ 100,142,000.00	114%
	2006	\$ 87,882,000.00	100%
Varição AH	13.95%		

Fonte: as autoras

O valor global dos investimentos ambientais relacionados com as operações da empresa no ano de 2007 teve um aumento de R\$ 12.260.000,00 que representa 13,95% dos valores.

Em relação à receita líquida do período não houve variação porém se considerarmos os programas individualmente houve variação. Os programas da Copel relativos ao investimento ambiental interno são: Programas de Pesquisa e Desenvolvimento e Eficiência Energética, Rede Compacta e Linha Verde, Programas de proteção de Fauna e Flora e Gestão de resíduos.

4.3.2.6 Número de Empregados Portadores de Necessidades Especiais

Este é um indicador que se refere ao Corpo Funcional, conforme mostra o quadro 6.

Quadro - 11 – Número de Empregados Portadores de Necessidades Especiais

Análise Vertical e Horizontal			
Indicador 6	Número de Empregados Portadores de Necessidades Especiais		
Total de Empregados	2007	8441	
	2006	8204	
Total de Empregados com Necessidades Especiais	2007	54	
	2006	52	
AV	2007	0.64%	
	2006	0.63%	
Variação AV	0.01%		
AH	2007	54	104%
	2006	52	100%
Variação AH	3.85%		

Fonte: as autoras

Pode-se observar que houve um pequeno aumento no número de funcionários portadores necessidades especiais de 2 empregados, o que equivale a um aumento de 3,85 % em relação ao ano de 2006 e um aumento de 0,01% em relação ao número total de empregados, sendo que o percentual observado em 2006 era de 0,63 e em 2007 havia um percentual de 0,64.

4.3.3 Conclusão das Análises do Balanço Social

Não existem parâmetros específicos para a análise do balanço social. Uma alternativa é a utilização da metodologia tradicional de análise econômico – financeira. Podem-se preparar inúmeras interpretações acerca dos indicadores, seja comparando balanços de exercícios diferentes ou correlacionando dados da própria demonstração. Na análise dos indicadores apresentada acima, foi-se adotado o método de comparação entre o balanço social da Copel dos anos de 2006 e 2007 e desse modo foi possível verificar algumas conclusões.

Em relação ao indicador “Participação nos Lucros e/ou Resultados”, verificou-se um aumento de 4,28% do valor de 2006 para 2007, porém se comparado com o aumento da receita líquida, houve uma diminuição de 0,10% da participação conforme a análise vertical. Conforme o relatório anual 2007 da Copel, o programa de participação dos empregados nos lucros ou resultados é pago com base em acordo de metas operacionais e financeiras previamente estabelecidas. Sendo os resultados financeiros diretamente relacionados às metas dos colaboradores, sugere-se que a participação seja baseada no aumento/redução da receita líquida.

O indicador relativo à Saúde interna apresentou um aumento significativo devido à maiores investimentos em vários programas, campanhas e ações com vistas à melhoria da saúde dos colaboradores. A empresa, que pertence ao setor público, possui regras, limites e condições estabelecidas em regulamentos específicos. O plano assistencial Inclui exames médicos periódicos e são estendidos aos aposentados e pensionistas vitaliciamente.

Em relação ao “Número de Empregados Portadores de Necessidades Especiais”, levando-se em consideração os percentuais apresentados do número de portadores de necessidades especiais em relação ao número total de empregados, constata-se que a Copel não está em conformidade com os limites estipulados no Artigo 93 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 que dispõe:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

Segundo esse artigo, a empresa deveria ter cerca de 410 funcionários com necessidades especiais em 2006 e cerca de 422 em 2007.

Um ponto positivo a ser destacado foi o aumento dos Investimentos ambientais relacionados com as operações da empresa que foi de cerca de 14%. Entretanto, os indicadores sociais externos referentes à educação e à saúde e saneamento apresentaram uma queda de cerca de 65% , o que denota um ponto negativo nas análises.

4.4 AUDITORIA DO BALANÇO SOCIAL

A Auditoria do Balanço Social, para vários autores, é uma das tendências mais fortes para a continuidade deste assunto. O maior objetivo ao apresentar uma auditoria de um balanço social é contribuir para a confiabilidade da gestão administrativa em empresas que publicam tal demonstrativo, bem como apresentar ferramentas para padronizar o processo de controles de informações de cunho social e ambiental da empresa.

Segundo KROETZ (2000, p.104), “a auditoria do balanço social avalia as áreas de responsabilidade social e ecológica da entidade e tem como objetivo verificar a conformidade da gestão e identificar os pontos fortes e fracos, as ameaças e as oportunidades que se apresentam, com o intuito de construir um relatório de opinião, capaz de proporcionar subsídios para a tomada de decisões e para o estabelecimento de um plano estratégico de desenvolvimento da responsabilidade social e ecológica da entidade”.

O processo de auditoria do balanço social traz grandes benefícios a uma empresa, como por exemplo, a redução de riscos e custos ambientais e sociais, no ambiente externo proporciona novas oportunidades de mercado, bem como confiabilidade nas informações sócio-ambientais apresentadas pela companhia, e a nível interno, maior comprometimento por parte dos colaboradores e em consequência maior nível de qualidade organizacional, sendo que tais pontos positivos incentivam a elaboração e a publicação do demonstrativo.

A seguir, serão apresentados itens pertinentes e relevantes ao processo de Auditoria do Balanço Social, sendo eles: metodologia, controle interno e externo e modelo de auditoria do balanço social.

4.4.1 Metodologia

Toda Auditoria deve ser baseada em critérios a serem analisados pelo Auditor, sendo que eles são relevantes para o processo de planejamento, execução, avaliação e conclusão da Auditoria na empresa em questão. Tais critérios são

importantes ferramentas para a construção do Modelo de Auditoria do Balanço Social.

Primeiramente, o Auditor deve inteirar-se sobre as políticas internas da empresa, sendo que, a maneira mais simples para tal é conhecer, interpretar e entender a “missão” da companhia. A partir da missão, torna-se possível conhecer as demais políticas, estratégias, objetivos e atitudes a serem desenvolvidas pela empresa. Ao Auditor de um Balanço Social cabe essencialmente conhecer as ações e políticas de cunhos social e ambiental praticadas na organização.

Cabe ao “Auditor Social” conhecer os objetivos organizacionais, sendo eles, globais e/ou departamentais. Os objetivos globais, apresentam informações da empresa em comparação com outras empresas do mesmo ramo de atividade, basicamente os concorrentes de mercado da empresa. Já os objetivos departamentais apresentam aspectos relativos a ações internas, que envolvem colaboradores e gestores das áreas da empresa, com vistas à comparação entre os diversos departamentos da entidade.

Além disso, é importante ao processo de Auditoria do Balanço Social que o Auditor conheça as principais características relacionadas ao ambiente organizacional, ou seja, conhecer toda a estrutura e as partes do ambiente interno, identificando a forma de trabalho dentro da entidade. Para tal, o auditor pode aplicar questionários, entrevistas, fluxogramas com vistas a entender de forma prática a composição e contexto do ambiente organizacional.

Por fim, faz-se necessário conhecer o ambiente externo a organização, face a influência do mesmo ao modelo organizacional. O auditor tem como função buscar parâmetros externos e internos para executar sua avaliação com maior facilidade, para tal, podem-se utilizar exemplos de auditorias executadas em outras organizações que possuam características semelhantes à empresa em questão auditada.

4.4.2 Controle Interno e Externo

A definição e o objetivo principal de controle interno e externo tradicional é cabível ao modelo de Auditoria de um Balanço Social, sendo que o controle externo

tem como principal função ser um suporte para a compreensão do sistema organizacional, o qual é monitorado através dos controles internos da organização.

Os controles internos nas Contabilidades Social e Ambiental têm como objetivos principais comprovar informações internas de cunho sócio-ambientais, prevenção e monitoração de desperdícios que agridem ao meio-ambiente e a qualidade de vida dos colaboradores da entidade, sendo que este ponto é positivo na questão de estímulo e motivação do corpo funcional da empresa, tanto na parte que diz respeito a colaboração de cada funcionário nestes aspectos, bem como, no controle de desempenho através dos relatórios emitidos sobre o assunto, e, por fim, controle e manutenção de ativos da empresa.

Já o controle externo, pode ser tratado, como um tipo de controle global, ou seja, trata de informações mais abrangentes, macros, apresentando relatórios de controle do desempenho sócio-ambiental da organização, em comparação com outras entidades, apresentando informações para análise de indicadores da empresa junto a sociedade que a mesma pertence.

Além disso, através dessas ferramentas de controle de informações da empresa, a mesma, pode organizar melhor suas estratégias, podendo ampliar as mesmas de acordo com as necessidades e ainda levando em consideração os objetivos que a empresa pretende alcançar com a publicação e manutenção de informações de cunho social e ambiental.

4.4.3 Modelo de Auditoria do Balanço Social

O modelo de auditoria do balanço social apresentado e discutido a seguir foi proposto por KROETZ (2000. p.97).

Segundo este autor, a primeira fase do modelo seria o planejamento. Nesta etapa elaborase o plano de auditoria que descreve detalhadamente os objetivos do trabalho, o estudo e a avaliação dos controles internos, as técnicas e os procedimentos a serem utilizados bem como a responsabilidade de cada membro da equipe de auditoria, quando o trabalho é realizado em grupo.

O processo de planejamento é feito em etapas, sendo a primeira etapa a definição dos objetivos da auditoria do balanço social. Um objetivo seria, por

exemplo, “comprovar o grau de cumprimento das disposições legais, no âmbito social e ecológico existentes, tanto internas como externas”. A segunda etapa do planejamento seria a avaliação da confiabilidade do sistema de controle interno e a partir desta avaliação, a terceira etapa seria levantar os pontos de controle e pontos de auditoria a serem revisados. Numa quarta etapa, seriam determinadas as técnicas a serem aplicados para cada ponto de auditoria. Na auditoria do balanço social é possível utilizar-se as técnicas de aplicação de questionários, realização de entrevistas, montagem de cenários, simulações, amostragem estatística e outras. Na quinta fase estabelecem-se os procedimentos a serem adotados como, por exemplo, o exame físico, confirmação com terceiros, conferência de cálculos, exame documental original, exame de escrituração contábil, social e fiscal, exame dos registros auxiliares, revisão analítica, entre outros. Esses procedimentos representam as tarefas a serem executadas durante o trabalho de auditoria e possibilitam ao Auditor garimpar, coletar e avaliar as evidências para fundamentar sua opinião. A sexta e última etapa do planejamento consiste na revisão do plano global de auditoria onde se discute todo o processo de planejamento.

A segunda fase do modelo de auditoria do balanço social é a execução (desempenho) que constitui o processo de auditoria em si e abrange os aspectos de planejamento, execução, controle e comunicação de seus resultados e avaliações.

A terceira fase do modelo é a avaliação de desempenho onde se examina a qualidade da auditoria, em termos de eficiência e eficácia. É possível avaliar o trabalho da auditoria utilizando-se de formas de mensurar sua qualidade, apresentando balanços que demonstrem o quanto foi investido na área e seu retorno ou benefícios sociais (análise de custo/benefício).

A quarta fase do modelo proposto é a comunicação de resultados. No decorrer da auditoria, são transmitidos à administração relatórios provisórios para comentários, discussão e contribuições que constituem a base para o relatório final. Este relatório final é apresentado na conclusão dos trabalhos e fornecem uma avaliação da observância da entidade às normas pertinentes e recomendações para as áreas problemáticas que demandam atenção.

A quinta e última fase do modelo de auditoria é a experiência ou *feedback*. Ao término de cada trabalho de auditoria, acrescenta-se ao conhecimento do Auditor,

mais uma gama de informações que servirão de base para novos trabalhos, permitindo uma melhor percepção e assimilação de novas situações, ampliando seu horizonte profissional.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este projeto de pesquisa teve como objetivo principal demonstrar a importância da elaboração do Balanço Social para o crescimento das empresas de forma sustentável com vistas ao desenvolvimento humano - social - econômico.

Para a concretização deste objetivo, foi realizado um estudo bibliográfico detalhado sobre os principais conceitos e pontos chave acerca do tema balanço social, foi desenvolvido um estudo de caso da Companhia Paranaense de Energia (COPEL), no qual foram analisados comparativamente os balanços sociais dos anos de 2006 e 2007 juntamente com os relatórios suporte e foi elaborado ainda um estudo detalhado dos principais indicadores padrão. Além disso, foram apresentados os métodos de auditoria aplicados ao Balanço Social.

Após os diversos pontos pesquisados e analisados, verificou-se que o balanço social antes de ser uma demonstração feita com o objetivo de apresentar à sociedade todas as ações da empresa de cunhos social e ambiental, é também uma importante ferramenta gerencial que contém informações essenciais para a tomada de decisão.

O Balanço Social é um instrumento para que organizações comprometidas com a qualidade de vida da sociedade apresentem, em uma forma padrão, os seus investimentos na área. Além do mais, serve de auxílio na gestão que possibilita a melhoria de aspectos da organização: estrutura, informação, comunicação, produtividade, eficácia, eficiência e principalmente uma importante ferramenta que contribui internamente para a motivação dos colaboradores, por incentivar e proporcionar melhores condições de trabalho e qualidade de vida aos funcionários.

O balanço social é uma demonstração que vem a complementar o sistema tradicional de informações contábeis e clarificar o processo de gestão quanto aos fatos relevantes nas áreas social e ecológica.

Os estudos acerca desse demonstrativo ainda são recentes se comparado aos demais demonstrativos da contabilidade tradicional. Porém, seguindo as novas tendências e necessidades do mercado, haverá o dia em que a vertente contábil social será tão essencial para as empresas quanto a contabilidade comercial.

Em meio aos estudos relacionados ao assunto, existem várias críticas acerca do balanço social. Algumas das críticas mais fundamentadas são a falta de clareza e a descrição pura e simples de ações sociais e ambientais, sem vinculá-las ao impacto econômico sobre o negócio. Também poucas empresas analisam os riscos sociais e ambientais que podem ameaçar a sobrevivência da empresa.

Tal situação pode estar diretamente relacionada à existência de apenas um modelo padrão, o modelo IBASE (apresentado na íntegra neste projeto de pesquisa) que é o mais utilizado para a elaboração do balanço social. É importante enfatizar que este não é um modelo fixo, mas uma estrutura que pode ser usada como base. O modelo é amplamente divulgado por ser um modelo simples e claro. Porém, vários críticos o consideram um modelo “engessado”, por não apresentar possibilidades e alternativas diferenciadas para a elaboração e apresentação das informações.

Entretanto, em face de o processo de expansão e adoção da contabilidade social e ambiental pelas empresas ser recente, várias entidades acabam adotando como modelo principal o modelo proposto pelo instituto IBASE. Segundo este instituto, em 1996 cerca de nove empresas publicaram seus balanços sociais de acordo com o modelo. Já em 2006 este número cresceu para cerca de cento e vinte e três empresas.

No caso específico da empresa estudada neste projeto, a Companhia Paranaense de Energia - Copel consideramos que o modelo IBASE é adequado para a apresentação das informações sócio-ambientais da companhia. Através do estudo dos indicadores apresentados no projeto, chega-se a conclusão de que as informações enumeradas por este modelo são claras, objetivas e se adéquam perfeitamente as necessidades de divulgação da entidade.

Como foi demonstrado, é possível analisar indicadores sócio-ambientais de empresas que apresentam estas informações pelo modelo IBASE. Basta que a companhia apresente relatórios completos que disponibilize informações relevantes e pertinentes para a análise, visto que não existem padrões pré-definidos para maiores comparações de desempenho da empresa nestes aspectos de cunho sócio-ambientais.

Assim, relatórios que apresentem todas as análises dos indicadores, de forma organizada, estruturada, clara e objetiva, passam a ser importantes ferramentas

para que o usuário da informação tenha um melhor entendimento quanto à política da empresa, mostrando se a mesma tem destinado parte dos lucros para desempenho tanto na área social quanto na área ambiental.

É indiscutível a importância da elaboração e publicação desta demonstração. Apesar de não ser uma demonstração obrigatória, é extremamente importante uma maior preocupação por parte das empresas que deveriam publicá-la pelo simples fato de considerarem informações sócio-ambientais como elementos indispensáveis para a continuação de suas atividades e como importantes elementos na gestão. Felizmente o número de empresas que realizam e publicam anualmente o balanço social tem crescido de maneira acelerada.

Citando as palavras de Alberto Duque Portugal, Diretor Presidente da Embrapa, “hoje, para que as organizações possam cumprir de forma plena a sua missão institucional, é preciso responder às demandas de seus controladores, atender ao que delas esperam os cidadãos e, ainda, saber guiar-se e inserir-se em movimentos sociais legítimos. Não é mais suficiente apenas cumprir a lei: é preciso também adotar elevados padrões éticos e morais”.

Por fim, este assunto não se esgota neste projeto, podendo ainda serem exploradas várias outras questões e discussões relacionadas à contabilidade social, ao balanço social, sua estrutura e obrigatoriedade de publicação.

6. REFERÊNCIAS

ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). *Ética e responsabilidade social*. São Paulo: Saraiva, 2003.

FIPECAFI. *Manual de Contabilidade das Sociedades por Ações: aplicável as demais sociedades*; diretor responsável Sérgio Ludícibus; coordenador técnico Eliseu Martins, supervisor de equipe de trabalho Ernesto Rubens Gelbcke. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar Projetos de Pesquisa*. São Paulo: Atlas, 1996.

IBASE. Acessado de Janeiro a Maio de 2009. Disponível em:

<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>

INSTITUTO ETHOS. Acessado de Janeiro a Maio de 2009. Disponível em:

<http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/Default.aspx>

KROETZ, Cesar Eduardo Stevens. *Balço Social – Teoria e Prática*. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. *Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

PORTAL EXAME. *Guia de Boa Cidadania Corporativa*. Acessado de Janeiro a Maio de 2009. Disponível em:

<http://portalexame.abril.com.br/static/aberto/gbcc/>

RIBEIRO, Maisa de Souza. *Contabilidade Ambiental*. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

SILVA, César Augusto Tibúrcio. *Balanço Social – Teoria e Prática*. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

STARKE, Linda. *Sinais de Esperança*. São Paulo: Editora FGV, 1999.

TINOCO, João E. Prudêncio. *Balanço Social - Uma Abordagem Da Transferência E Da Responsabilidade Pública Das Organizações*. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

TORRES, Ciro. Capítulo 2. Responsabilidade social das empresas. In: *Fórum Responsabilidade e balanço social: Coletânea de textos*. SESI, 2003.

7. ANEXOS

7.1. BALANÇO SOCIAL – MODELO IBASE

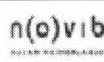
Balço Social Anual / 2007

iBase



1. Base de cálculo		2007		2006	
		Valor (mil reais)		Valor (mil reais)	
Receita líquida (RL)					
Resultado operacional (RO)					
Folha de pagamento bruta (FPB)					
2. Indicadores sociais internos		Valor (mil R\$)	% Sobre FPB	Valor (mil R\$)	% Sobre FPB
Alimentação					
Encargos sociais compulsórios					
Previdência privada					
Saúde					
Segurança e saúde no trabalho					
Educação					
Cultura					
Capacitação e desenvolvimento profissional					
Creches ou auxílio-creche					
Participação nos lucros ou resultados					
Outros					
Total - Indicadores sociais internos					
3. Indicadores sociais externos		Valor (mil R\$)	% Sobre RO	Valor (mil R\$)	% Sobre RO
Educação					
Cultura					
Saúde e saneamento					
Esporte					
Combate à fome e segurança alimentar					
Outros					
Total das contribuições para a sociedade					
Tributos (excluídos encargos sociais)					
Total - Indicadores sociais externos					
4. Indicadores ambientais		Valor (mil R\$)	% Sobre RO	Valor (mil R\$)	% Sobre RO
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa					
Investimentos em programas e/ou projetos externos					
Total dos investimentos em meio ambiente					
Quanto ao estabelecimento de metas específicas para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficiência na utilização de recursos naturais, a empresa:		<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%		<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%	
5. Indicadores do corpo funcional					
Nº de empregados(as) ao final do período					
Nº de admissões durante o período					
Nº de empregados(as) terceirizados(as)					
Nº de estagiários(as)					
Nº de empregados(as) acima de 45 anos					
Nº de mulheres que trabalham na empresa					
% de cargos de chefia ocupados por mulheres					
Nº de negros(as) que trabalham na empresa					
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)					
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais					
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2007		Metas 2008	
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa					
Número total de acidentes de trabalho					
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:		<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:		<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as) + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:		<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:		<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:		<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:		<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:		<input type="checkbox"/> não se envolve na empresa	<input type="checkbox"/> apoia no Procon	<input type="checkbox"/> apoia na Justiça	<input type="checkbox"/> apoia na Justiça
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):					
% de reclamações e críticas solucionadas:		na empresa _____%	no Procon _____%	na Justiça _____%	na Justiça _____%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):		Em 2007:		Em 2006:	
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):		_____ % governo	_____ % colaboradores(as)	_____ % governo	_____ % colaboradores(as)
		_____ % acionistas	_____ % terceiros	_____ % acionistas	_____ % terceiros
		_____ % retido		_____ % retido	
7. Outras informações					

Apoio:



Instruções para o preenchimento

Realização	Este Balanço Social (BS) deve apresentar os projetos e as ações sociais e ambientais efetivamente realizados pela empresa. Sugestão: este BS deve ser o resultado de amplo processo participativo que envolva a comunidade interna e externa.
Publicação	Este BS deve ser apresentado como complemento em outros tipos de demonstrações financeiras e socioambientais; publicado isoladamente em jornais e revistas; amplamente divulgado entre funcionários(as), clientes, fornecedores e a sociedade. Pode ser acompanhado de outros itens e de informações qualitativas (textos e fotos) que a empresa julgue necessários.
Selo "Balanço Social Ibase/Betinho"	A empresa que realizar e publicar o seu balanço social, utilizando este modelo mínimo sugerido pelo Ibase, pode receber o direito de utilizar o Selo Balanço Social Ibase/Betinho nos seus documentos, relatórios, papeleria, produtos, embalagens, site etc. Mais informações e normas: www.balancosocial.org.br RESTRICÇÕES: o Selo Balanço Social Ibase/Betinho NÃO será fornecido às empresas de cigarro, armas de fogo/munições e bebidas alcoólicas. O Ibase não concede, suspende e/ou retira o Selo Balanço Social Ibase/Betinho conforme critérios estabelecidos no site www.balancosocial.org.br .
1. Base de cálculo	Itens Incluídos
Receita líquida	Receita bruta excluída dos impostos, contribuições, devoluções, abatimentos e descontos comerciais.
Resultado operacional	Este se encontra entre o Lucro Bruto e o LAJR (Lucro Antes do Imposto de Renda), ou seja, antes das receitas e despesas não operacionais.
Folha de pagamento bruta	Somatório de remuneração (salários, gratificações, comissões e abonos), 13º salário, férias e encargos sociais compulsórios (INSS, FGTS e contribuição social).
2. Indicadores sociais internos	
Alimentação	Gastos com restaurante, vale-refeição, lanches, cestas básicas e outros relacionados à alimentação de empregados(as).
Previdência privada	Planos especiais de aposentadoria, fundações previdenciárias, complementações de benefícios a aposentados(as) e seus dependentes.
Saúde	Plano de saúde, assistência médica, programas de medicina preventiva, programas de qualidade de vida e outros gastos com saúde, inclusive de aposentados(as).
Educação	Gastos com ensino regular em todos os níveis, reembolso de educação, bolsas, assinaturas de revistas, gastos com biblioteca (excluído pessoal) e outros gastos com educação.
Cultura	Gastos com eventos e manifestações artísticas e culturais (música, teatro, cinema, literatura e outras artes).
Capacitação e desenvolvimento profissional	Recursos investidos em treinamentos, cursos, estágios (excluído os salários) e gastos voltados especificamente para capacitação relacionada com a atividade desenvolvida por empregados(as).
Creches ou auxílio-creche	Creche no local ou auxílio-creche a empregados(as).
Participação nos lucros ou resultados	Participações que não caracterizem complemento de salários.
Outros benefícios	Seguros (parcela paga pela empresa), empréstimos (só o custo), gastos com atividades recreativas, transportes, moradia e outros benefícios oferecidos a empregados(as) podem ser aqui enumerados.
3. Indicadores sociais externos	
Total das contribuições para a sociedade	Somatório dos investimentos na comunidade que aparecem discriminados. Os itens na tabela aparecem como <i>indicação</i> de setores importantes onde a empresa deve investir (como habitação, creche, lazer e diversão, por exemplo). Porém podem aparecer aqui somente os investimentos focais que a empresa realiza regularmente.
Tributos (excluídos encargos sociais)	Impostos, contribuições e taxas federais, estaduais e municipais.
4. Indicadores ambientais	
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	Investimentos, monitoramento da qualidade dos resíduos/efluentes, despoluição, gastos com a introdução de métodos não-poluente, auditorias ambientais, programas de educação ambiental para os(as) funcionários(as) e outros gastos com o objetivo de incrementar e buscar o melhoramento contínuo da qualidade ambiental na produção/operação da empresa.
Investimentos em programas/projetos externos	Despoluição, conservação de recursos ambientais, campanhas ecológicas e educação socioambiental para a comunidade externa e para a sociedade em geral.
Metas anuais	Resultado médio percentual alcançado pela empresa no cumprimento de metas ambientais estabelecidas pela própria corporação, por organizações da sociedade civil e/ou por parâmetros internacionais como o Global Reporting Initiative (GRI).
5. Indicadores do corpo funcional	
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	Considerar como trabalhadores(as) negros(as) o somatório de indivíduos classificados/autodeclarados como de pele preta e parda (conforme a RAIS).
6. Informações relevantes	
Relação entre a maior e a menor remuneração	Resultado absoluto da divisão da maior remuneração pela menor.
Número total de acidentes de trabalho	Todos os acidentes de trabalho registrados durante o ano.
Normas	Conforme as Convenções 87, 98, 135 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os itens da norma Social Accountability 8000 (SA 8000).
Valor adicionado	Mais informações: www.balancosocial.org.br .
7. Outras informações	Outras informações importantes quanto ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência. Declarações para as empresas que solicitaram o Selo Balanço Social Ibase/Betinho.

TABELA 1: Balanços Sociais no modelo Ibase no Brasil - Médias e Grandes empresas								
1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
21	38	57	125	173	174	211	212	200

Fonte: Base de Dados Balanço Social/Ibase - 2006 (sujeito a alterações até dezembro de 2007)

TABELA 2: Evolução da Concessão do "Selo Balanço Social Ibase/ Betinho						
1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
8	24	21	40	58	63	52

Fonte: Base de Dados Balanço Social/Ibase - 2006

7.2. BALANÇO SOCIAL COPEL

BALANÇO SOCIAL ANUAL - Modelo IBASE
Em 31 de dezembro de 2007 e de 2006
 (Valores expressos em milhares de reais)

		2007			2006			
		% Sobre:			% Sobre:			
		FPB	RL	VAT	FPB	RL	VAT	
Consolidado								
1 - BASE DE CÁLCULO								
NE 29 e 30	Receita Líquida - RL	5.422.126			4.888.615			
	Resultado (ou Lucro) Operacional - RO	1.629.124			1.837.223			
NE 31-c	Folha de Pagamento Bruta - FPB	587.021			579.944			
	Valor Adicionado Total - VAT	5.235.899			5.638.463			
2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS								
		% Sobre:			% Sobre:			
		FPB	RL	VAT	FPB	RL	VAT	
	Alimentação (Auxílio alimentação e outros)	54.476	9,3	1,0	49.586	8,6	1,0	0,9
NE 31-c	Encargos sociais compulsórios	144.643	24,7	2,7	146.955	25,2	3,0	2,6
NE 31-d	Plano previdenciário	(64.348)	(11,0)	(1,2)	52.620	9,1	1,1	0,9
NE 31-d	Saúde (Plano assistencial)	57.076	9,7	1,1	26.501	4,6	0,5	0,5
	Segurança e medicina no trabalho	3.177	0,5	0,1	3.170	0,5	0,1	0,1
	Educação	2.296	0,4	-	2.130	0,4	-	-
	Cultura	916	0,2	-	654	0,1	-	-
	Capacitação e desenvolvimento profissional	7.848	1,3	0,1	8.824	1,5	0,2	0,2
	Auxílio creche	500	0,1	-	451	0,1	-	-
NE 31-c	Participação nos lucros e/ou resultados	54.254	9,2	1,0	52.028	9,0	1,1	0,9
(1)	Outros benefícios	10.128	1,8	0,2	9.710	1,7	0,2	0,2
	Total	270.966	46,2	5,0	352.629	60,8	7,2	6,3
NE - Nota Explicativa								

		2007			2006			
		% Sobre:			% Sobre:			
		RO	RL	VAT	RO	RL	VAT	
Consolidado								
3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS								
	Educação	6.615	0,4	0,1	19.020	1,0	0,4	0,3
(2)	Programa Paraná Digital	6.491	0,4	0,1	18.331	1,0	0,4	0,3
	Escolas nas Usinas e outros	124	-	-	689	-	-	-
	Cultura	5.510	0,3	0,1	9.207	0,6	0,2	0,2
NE 31-i	Projetos culturais diversos - lei 8313 Rouanet	5.401	0,3	0,1	8.989	0,5	0,2	0,2
	Incentivos culturais municipais	109	-	-	218	0,1	-	-
	Saúde e saneamento	28.646	1,8	0,5	80.195	4,4	1,6	1,4
	Programa Luz para Todos	27.421	1,6	0,5	79.254	4,3	1,6	1,4
	Outros programas	1.225	0,2	-	941	0,1	-	-
	Esporte	0	-	-	55	-	-	-
	Combate à fome e segurança alimentar	4	-	-	4	-	-	-
	Outros	4.376	0,3	0,1	5.245	0,3	0,1	0,1
NE 26	Indenização comunidade indígena Apucarantina	2.240	0,1	0,1	2.800	0,2	0,1	0,1
NE 31-i	Fundo dos direitos da criança e do adolescente	1.775	0,1	-	2.192	0,1	-	-
	Doações, contribuições e subvenções	312	0,1	-	122	-	-	-
	Implantação GRI/AA1000 e instituto Ethos	49	-	-	131	-	-	-
	Total das contribuições para a sociedade	45.151	2,8	0,8	113.726	6,3	2,3	2,0
	Tributos (excluídos encargos sociais)	3.133.308	192,3	57,8	3.209.136	174,7	65,6	66,9
	Total	3.178.459	195,1	58,6	3.322.862	181,0	67,9	68,9

4 - INDICADORES AMBIENTAIS		% Sobre:			% Sobre:				
		RO	RL	VAT	RO	RL	VAT		
	Investimentos relacionados com as operações da empresa	100.142	6,1	1,8	1,9	87.882	4,8	1,8	1,6
NE 30	Programas de Pesquisa e Desenvolvimento e Eficiência Energética	56.347	3,4	1,0	1,1	52.265	2,8	1,1	0,9
	Rede Compacta e Linha Verde	38.069	2,3	0,7	0,7	26.797	1,5	0,5	0,5
	Programas de proteção de Fauna e Flora	4.276	0,3	0,1	0,1	7.086	0,4	0,1	0,1
	Gestão de resíduos	1.450	0,1	-	-	1.734	0,1	0,1	0,1
	Investimentos em programas e/ou projetos externos	299	-	-	-	1.512	0,2	-	-
	Educação Ambiental	126	-	-	-	763	0,1	-	-
	Programa Tributo ao Iguaçu	109	-	-	-	722	0,1	-	-
(3)	Projeto créditos de carbono	64	-	-	-	27	0,1	-	-
	Total	100.441	6,1	1,8	1,9	89.394	5,0	1,8	1,6
	Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:								
						() não possui metas			() não possui metas
						() cumpre de 0 a 50%			() cumpre de 0 a 50%
						() cumpre de 51 a 75%			() cumpre de 51 a 75%
						(X) cumpre de 76 a 100%			(X) cumpre de 76 a 100%

NE - Nota Explicativa

(continuação)		Consolidado					
		2007			2006		
	5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL (inclui controladas)						
(4)	Empregados no final do período	8.441			8.204		
	Escolaridade dos empregados(as):	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Total Superior e extensão universitária	3.223	2.333	890	3.000	2.162	838
	Total 2º Grau	4.721	4.138	583	4.694	4.106	588
	Total 1º Grau	497	463	34	510	478	32
	Faixa etária dos empregados(as):						
	Abaixo de 30 anos	1.904			1.843		
	De 30 até 45 anos (exclusive)	3.799			3.923		
	Acima de 45 anos	2.738			2.438		
	Admissões durante o período	665			946		
	Mulheres que trabalham na empresa	1.507			1.458		
	% Mulheres em cargos gerenciais:						
	em relação ao nº total de mulheres	2,9			3,1		
	em relação ao nº total de gerentes	11,2			12,2		
	Negros(as) que trabalham na empresa	792			734		
	% Negros(as) em cargos gerenciais:						
	em relação ao nº total de negros(as)	2,4			1,9		
	em relação ao nº total de gerentes	5,0			3,9		
	Portadores(as) de necessidades especiais	54			52		
	Dependentes	19.367			14.680		
	Estagiários(as)	943			953		
	Terceirizados	2.244			2.238		

		Consolidado
		Metas 2008
6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	29	29
Número total de Acidentes de Trabalho (inclui acidentes com contratados)	208	164
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	direção e gerências	direção e gerências
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	todos(as) + Cipa	todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	incentiva e segue a OIT	incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	todos(as) empregados(as)	todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	todos(as) empregados(as)	todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	são sugeridos	serão exigidos
Quanto à participação dos empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	organiza e incentiva	organizará e incentivará

		Consolidado
(continuação)		Metas 2008
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	2007	Metas 2008
na empresa	102.334	100.058
no Procon	282	276
na Justiça	958	937
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:		
na empresa	100,0%	100,0%
no Procon	74,5%	78,0%
na Justiça	33,6%	37,0%
% da representatividade das reclamações e críticas de consumidores(as) em relação ao total de unidades consumidoras:		
na empresa	2,98%	2,83%
no Procon	0,01%	0,01%
na Justiça	0,03%	0,03%

		Consolidado
		2006
Distribuição do Valor Adicionado (DVA) :	2007	2006
Financiadores	6,3%	8,1%
Pessoal	10,0%	10,7%
Governo	62,0%	58,9%
Acionistas	5,1%	5,0%
Retido	16,6%	17,3%

7 - OUTRAS INFORMAÇÕES

(1) O item Outros benefícios é composto por: Indenizações trabalhistas, Auxílio doença complementar, Seguros, Vale transporte excedente e Auxílio invalidez e morte acidental.

(2) O Programa Paraná Digital promove a inclusão digital no ensino público conectando escolas estaduais à Internet. Sendo este um convênio com o governo estadual, a Companhia participa provendo a rede com instalações dos pontos até as escolas, enquanto o Estado fornece os equipamentos de informática. Desde o início do programa já foram instalados 4.450 km de cabos possibilitando o acesso de 2.027 escolas, o que ainda gera receita para a Copel com a ampliação do atendimento a clientes corporativos no Estado do Paraná através da maior capilaridade da rede.

(3) Estes valores referem-se aos gastos do Contrato de Validação dos Créditos de Carbono efetuados pela controlada Elejor.

(4) No computo da força de trabalho estão incluídos 82 menores aprendizes em 2007, e 75 em 2006.

• As notas explicativas - NE são parte integrante das demonstrações contábeis.

• Este Balanço Social contempla dados das controladas Compagas, Elejor, UEG Araucária, Copel Empreendimentos Ltda e Centrais Eólicas do Paraná Ltda - CEOLPAR (a partir de 06.09.2007), em virtude da consolidação de seus resultados com a Copel.

• A Copel é uma companhia pertencente ao Setor Energético, atuante no Estado do Paraná com CNPJ nº 76.483.817/0001-20.

• A Copel não utiliza mão-de-obra infantil (exceção para o programa de inserção do menor aprendiz, Lei 10.097/00) ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção.

• Nossa companhia valoriza e respeita a diversidade interna e externamente.

• Para maiores esclarecimentos sobre as informações declaradas:

Superintendência de Gestão Contábil - Enio Cesar Pieczarka - tel 41-3331-2160 e-mail: enio@copel.com