



Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Faculdade de Administração e Finanças
Programa de Mestrado em Ciências Contábeis


Paulo André de Barros Corrêa

**O Balanço Social como instrumento de gestão da responsabilidade social:
O caso da Marinha do Brasil**

Rio de Janeiro
2008

Paulo André de Barros Corrêa

**O Balanço Social como instrumento de gestão da responsabilidade social:
O caso da Marinha do Brasil**



Dissertação apresentada no Programa de Mestrado em Ciências Contábeis - requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientador: Prof. Dr. Frederico Antônio Azevedo de Carvalho

Rio de Janeiro
2008

C824 Corrêa, Paulo André de Barros

O balanço social como instrumento de gestão da responsabilidade social: o caso da Marinha do Brasil/ Paulo André de Barros Corrêa. – 2008. 121f.

Orientador: Frederico Antônio Azevedo de Carvalho

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Finanças.

Bibliografia: f.85-91.

1. Responsabilidade Social – Dissertação. 2. Balanço financeiro-Aspectos sociais. I. Carvalho, Frederico Antonio de Azevedo. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Administração e Finanças. III. Título.

CDU 657.3

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Paulo André de Barros Corrêa

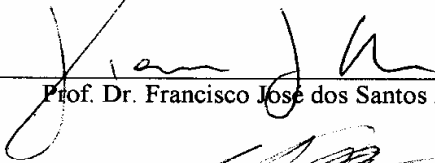
**O BALANÇO SOCIAL COMO INSTRUMENTO DE GESTÃO DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL: O CASO DA MARINHA DO BRASIL**

Dissertação apresentada no Programa de
Mestrado em Ciências Contábeis - requisito
parcial à obtenção do grau de Mestre em
Ciências Contábeis da Universidade do Estado
do Rio de Janeiro.

Aprovado em 26/03/2008 aprovado sem restrições
Banca Examinadora _____



Prof. Dr. Frederico Antônio Azevedo de Carvalho (Orientador)



Prof. Dr. Francisco José dos Santos Alves



Prof. Dr. Elyra Crivinel Ferreira Ventura

Rio de Janeiro

2008

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, inicialmente a Deus, a quem cabe todas as glórias por todas as conquistas de minha vida.

Posteriormente, a meus pais (Murilo e Inalda), por todo o sacrifício e dedicação no que tange à minha educação e formação do meu caráter, sendo diretamente responsáveis para que eu pudesse me tornar o que sou hoje.

Finalmente, aos meus irmãos Antonio e Gustavo, amigos e companheiros inseparáveis durante toda a minha vida.

AGRADECIMENTOS

À Giselle pelo amor, compreensão e auxílio nos momentos em que mais precisei de força durante esta jornada.

Aos professores Frederico e Francisco que acreditaram neste projeto e a todos os outros mestres que durante minha vida acadêmica contribuíram de alguma forma para esta vitória.

Ao Contra-Almirante (IM) Edesio, Diretor de Finanças da Marinha do Brasil, por ter me concedido a oportunidade de cursar este mestrado.

A todos os colegas, demais professores, funcionários da secretaria e biblioteca do mestrado, pelo companheirismo e apoio.

RESUMO

CORRÊA, Paulo André de Barros. *O Balanço Social como Instrumento de Gestão Da Responsabilidade Social: O Caso da Marinha do Brasil*. Brasil. 2008. 118f. Dissertação de Mestrado (Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

O balanço social se constitui num relatório de cunho financeiro e social que possibilita a evidencição dos recursos e das influências recebidas e transmitidas pelas entidades às comunidades com as quais interage. Esse instrumento é encarado hoje em dia como de suma importância para a melhoria da imagem das organizações, tanto junto ao público externo como interno. Contudo, a gestão da responsabilidade social ainda é incipiente no setor público, o que enseja o desenvolvimento de pesquisas nessa área. Deste modo, o propósito deste trabalho foi o de estudar os aspectos inerentes ao balanço social dentro de uma organização pública, no caso a Marinha do Brasil, desenvolvendo-se um modelo próprio para ser implantado nessa instituição secular brasileira, a partir do modelo do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, que é o mais utilizado no país. Os procedimentos metodológicos adotados partiram de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema balanço social. Posteriormente, foi realizado um estudo de caso, sendo a unidade de análise a Marinha do Brasil. Para coleta dos dados foram feitas entrevistas com dirigentes dessa Força. A abordagem do problema foi qualitativa, utilizando-se do método de análise de conteúdo para a análise dos dados. Ao final da pesquisa foram identificados os dados que podem ser coletados nos sistemas de informações hoje existentes na Força, tendo sido, inclusive, indicado onde cada um deles poderá ser buscado. O estudo se coaduna com a linha de pesquisa Controladoria em Entidades Públicas e Privadas do Programa de Mestrado em Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Palavras-Chave: Balanço Social, Gestão da Responsabilidade Social e Marinha do Brasil.

ABSTRACT

The social balance sheet is a financial and social report that enables the disclosure of resources and influences received and transmitted by entities to the communities that interact with. This instrument is seen today as of paramount importance to improving the image of the organizations, both to the public external as internal. However, the management of the social responsibility is still incipient in the public sector, which motivates the development of research in this area. Thus, the purpose of this study was to examine the issues inherent in the social balance sheet within an public organization, the Brazilian Navy, developing a model itself to be deployed in that secular institution from the model of the Brazilian Institute of Social and Economic Analysis, which is the most used in the country. The methodological procedures adopted departed from a literature research on the theme. Subsequently, was conducted a case study, whose unit of analysis was the Brazilian Navy. To collect the data, Interviews were conducted with officials of that Navy. The approach of the problem was qualitative, using the method of content analysis to analyse the data. At the end of the survey were identified data that can be collected in the systems of information now available in the that Force, and was even indicated where each one of them can be searched. The study is consistent with the line of search Controlling Public and Private Entities in the Programme for Master in Science Accounting at the University of the State of Rio de Janeiro.

Key Words: Social Balance Sheet, Social Responsibility Management and Brazilian Navy.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Especializações da contabilidade.....	24
Figura 2 – Evolução dos sistemas de gestão normalizados.....	33
Figura 3 – Principais motivações para o aumento da divulgação de informes de responsabilidade social.....	36
Quadro 1 – Definições mais relevantes de contabilidade social.....	23
Quadro 2 – Indicadores de balanço social.....	51

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 – Propostas selecionadas de modelagem de balanço social.....	112
Anexo 2 – Modelo de balanço social do IBASE.....	113
Anexo 3 – Quadro de Detalhamento de Ações do Plano Plurianual (PPA) da Marinha do Brasil 2006-2009.....	114

LISTA DE SIGLAS

ACDE	Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BOVESPA	Bolsa de Valores de São Paulo
BVS&A	Bolsa de Valores Sociais e Ambientais
CBDES	Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável
CCSM	Centro de Comunicação Social da Marinha
CRS	Certificado de Responsabilidade Social
CVM	Comissão de Valores Imobiliários
DAdM	Diretoria de Administração da Marinha
DASM	Diretoria de Assistência Social da Marinha
DFM	Diretoria de Finanças da Marinha
DGPM	Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha
DPC	Diretoria de Portos e Costas da Marinha
DPCvM	Diretoria de Pessoal Civil da Marinha
DPMM	Diretoria de Pessoal Militar da Marinha
FIDES	Fundação Instituto de Desenvolvimento Econômico e Social
FPB	Folha de Pagamento Bruta
GIFE	Grupo de Institutos, Fundações e Empresas
GEPEC	Sistema de Gerenciamento do Pessoal Civil da Marinha
GRI	Global Reporting Initiative
IA	Indicadores Ambientais
IBASE	Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISO	International Organization for Standardization
LAIR	Lucro Antes do Imposto de Renda
MB	Marinha do Brasil
NORTAM	Normas Técnicas Ambientais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OM	Organização Militar
ONG	Organização Não-Governamental
PAPEM	Pagadoria de Pessoal da Marinha
PPA	Plano Plurianual

RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RL	Receita Líquida
RO	Resultado Operacional
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
SBAC	Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SGA	Sistemas de Gestão Ambiental
SIAFI	Sistema Integrado de Administração Financeira
SIAPÉ	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SICAJ	Sistema de Cadastro de Ações Judiciais
SIGIM	Sistema de Gerenciamento de Identificação da Marinha
SISJUS	Sistema de Justiça
SISPAG	Sistema de Pagamento de Pessoal da Marinha
SISPES	Sistema Corporativo de Pessoal da DPMM
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1.1 O tema e sua relevância	13
1.2 Limitação	16
1.3 Viabilidade	16
1.4 Problema	17
1.5 Objetivos	18
1.5.1 Objetivo geral	18
1.5.2 Objetivos específicos.....	18
2 REVISÃO DA LITERATURA	19
2.1 Responsabilidade social	19
2.1.1 O conceito de contabilidade social	19
2.1.2 Responsabilidade social.....	22
2.1.3 A Responsabilidade social nas organizações.....	25
2.1.4 Responsabilidade social no Brasil	28
2.1.5 Gestão da responsabilidade social	30
2.1.6 A importância da divulgação das ações sociais para uma organização.....	34
2.2 O balanço social	37
2.2.1 O balanço social e sua origem	37
2.2.2 O balanço social, sua definição e objetivos.....	40
2.2.3 Obrigatoriedade e Padronização	41
2.2.5 Modelos de balanço social.....	45
2.2.6 O modelo IBASE.....	47
3.1 Método de pesquisa	52
3.2 Estudo de Caso	54
3.3 Unidade de Análise - A Marinha do Brasil	54
3.3.1 A Marinha do Brasil e sua missão constitucional.....	55
3.3.2 Finalidade da Marinha do Brasil	55
3.3.3 Competências da Marinha do Brasil.....	56
3.3.4 Estrutura organizacional do Comando da Marinha.....	57
3.4 Estratégia metodológica	58
3.4.1 Seleção do caso.....	58
3.4.2 Investigações preliminares	58
3.4.3 Estágio de dados - Coleta	59
3.4.4 Estágio de análise	61
3.4.5 Estágio de relatório.....	63
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	64
4.1 Fundamentação para o modelo de balanço social proposto	64
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	81
5.1 Considerações finais	81
5.2 Recomendações	83
6 REFERÊNCIA BIBLIOGRAFIA	85
APÊNDICES	92
APÊNDICE A – Modelo de Ofício de Apresentação do oficial aluno Paulo André de Barros Corrêa pela Diretoria de Finanças da Marinha às Organizações Militares pesquisadas	93

APÊNDICE B - Roteiro para entrevista.....	95
APÊNDICE C – Caracterização dos entrevistados pesquisados	96
APÊNDICE D - Indicadores do corpo funcional.....	97
APÊNDICE E – Tabela de verificação de disponibilidade na MB dos dados constantes do modelo IBASE.....	98
APÊNDICE F - Tabela de equivalências entre os modelos IBASE e MB.....	106
APÊNDICE G - Modelo de Balanço Social Sugerido para a MB.....	108
ANEXOS	111
ANEXO 1 - Propostas selecionadas de modelagem de balanço social.....	112
ANEXO 2 - Modelo de balanço social do IBASE.....	113
ANEXO 3 - Quadro Resumido de Detalhamento de Ações do Plano Plurianual (PPA) da Marinha do Brasil 2006-2009	114

INTRODUÇÃO

1.1 O tema e sua relevância

As entidades possuem uma grande parcela de responsabilidade social seja na criação de postos de trabalho, na geração de renda, no treinamento de mão-de-obra, ou, ainda, pela sua atuação no campo social, educacional, ambiental, habitacional, tanto no ambiente interno (com seus colaboradores) quanto no ambiente externo (com a sociedade).

O exercício dessa responsabilidade social organizacional está associado à noção de sustentabilidade, que visa a melhoria da qualidade de vida humana, conciliando as esferas econômica, ambiental e social na geração de um cenário compatível à continuidade e à expansão das atividades das instituições no presente e no futuro.

Especialmente nos países mais desenvolvidos, as organizações têm enfrentado novos desafios impostos pelas exigências dos consumidores, pela pressão de grupos da sociedade organizada e por imposição de novas legislações e regras sociais e comerciais que demandam proteção ambiental, produtos mais seguros e menos nocivos à natureza e o cumprimento de normas éticas e trabalhistas em todos os locais de produção.

Em virtude dos fatos acima expostos, as entidades são impulsionadas a adotar novas posturas diante de questões ligadas à ética e à qualidade no seu relacionamento com a sociedade. Estas questões vêm influenciando e, em muitos casos, impondo mudanças nas dinâmicas de mercado e no padrão de concorrência e de competitividade, a exemplo das preocupações ligadas ao meio ambiente. A identificação e avaliação de fatores relacionados à responsabilidade social corporativa vêm evoluindo em face da crescente demanda da sociedade por um bem-estar social coletivo.

Em um modelo de atuação globalizada, mecanismos de prestação de contas (*accountability*) e de transparência de informações ganham importância crescente, constituindo-se em tópico de relevância destacada nas agendas de discussões internacionais. Dentro deste contexto, emerge um relatório, elaborado dentro da chamada contabilidade social, que procura atender esses requisitos de transparência e *accountability*, que se denomina balanço social. Esse instrumento de gerência das ações sociais da entidade visa conferir maior transparência e visibilidade às informações que interessam não apenas aos donos e administradores das organizações, mas também a um número maior de atores que interagem com estes: empregados, fornecedores, investidores, parceiros, consumidores e comunidade.

Aos agentes externos às organizações, o balanço social visa dar conhecimento daquelas ações institucionais que têm impacto não apenas no desempenho financeiro, mas também na relação capital-trabalho e na geração ou não de riqueza e bem-estar para a sociedade.

No que tange ao público interno da organização, a gestão da responsabilidade social visa motivá-lo e assim obter um desempenho ótimo do mesmo, criando um ambiente agradável de trabalho e contribuindo para seu bem-estar. Com isso, a organização ganha a dedicação, empenho, lealdade e melhor produtividade de seus colaboradores.

Pelo que se pode observar, o balanço social representa um instrumento de gestão constituído por um processo que abrange planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das ações sociais das organizações. Complementando, este instrumento precisa ser, depois de finalizado, divulgado para a comunidade na qual a organização está inserida no intuito de que aquela tome conhecimento das ações sociais desenvolvidas por esta última.

Cabe ressaltar que, segundo os pesquisadores que tratam desse tema, a divulgação do balanço social proporciona maior publicidade e transparência a respeito da responsabilidade social desenvolvida pelas organizações, além de possibilitar a prestação de contas à sociedade pelo uso do patrimônio público, constituído dos recursos naturais, humanos e do direito de conviver e usufruir os benefícios da sociedade em que atua.

O balanço social, como instrumento de divulgação destes tipos de ações, pode, ainda, contribuir para reforçar a imagem de instituições, de marcas e de produtos a elas associados, na medida em que se apresenta não apenas como mais um atributo de marketing, mas como um demonstrativo da efetiva responsabilidade social assumida e praticada pela organização e, como tal, entendida e reconhecida pela sociedade.

Dentre as contribuições que o balanço social pode trazer às organizações, pode-se destacar também a solidificação de sua imagem perante a sociedade e o fortalecimento de seu relacionamento com os clientes. Tais fatos podem gerar um clima de confiança, admiração e simpatia, redução de eventuais impressões negativas que a entidade, porventura, tenha neles despertado, além do que cria um ambiente interno favorável, a partir do momento que seu público interno percebe os benefícios que a instituição lhe proporciona.

O fato é que o desenvolvimento deste tipo de relatório passa a ser fundamental para qualquer organização nos dias de hoje, quer seja do setor privado ou público. Neste aspecto, cabe salientar que a implantação de modelos de balanço social na área pública (principalmente nas autarquias e fundações) ainda é incipiente no Brasil, o que leva a crer que

há muito espaço para que os administradores públicos desenvolvam modelos específicos adequados às características e às ações realizadas pelas organizações nas quais trabalham.

Ademais, as principais referências teóricas e os movimentos que atualmente são vistos na sociedade civil, organizados ou não, em defesa da publicação do balanço social, não fazem qualquer menção aos organismos do setor público, ignorando a similitude das relações e das responsabilidades das ações que estas entidades têm desenvolvido.

De igual maneira, Albuquerque et al (2006) afirmam não perceberem uma preocupação nesse setor em mensurar e publicar um balanço social de suas atividades, quer seja nas esferas federal, estadual ou municipal, criando uma situação, no mínimo, incongruente frente à crescente cobrança por transparência na gestão pública.

Por outro lado, vale também ressaltar que algumas instituições públicas já vêm desenvolvendo há bastante tempo diversas ações sociais e que já ensejariam a criação de um modelo próprio de balanço social. Este é o caso da Marinha do Brasil (MB), a qual se destaca em face das inúmeras ações de cunho social que promove tanto dentro do território nacional como fora do país, sendo algumas até de conhecimento do grande público como é o exemplo do Programa Antártico Brasileiro.

A divulgação do balanço social por parte da MB proporcionaria a demonstração dos gastos e das influências (favoráveis e desfavoráveis) recebidas e transmitidas por esta entidade na promoção humana, social e ecológica. Tal iniciativa possibilitaria, de acordo com os relatos dos autores aqui pesquisados, um retorno social institucional, reforçando uma imagem positiva da MB junto à opinião pública nacional.

A partir do momento em que a sociedade tem exigido, cada vez mais, o posicionamento das organizações quanto às suas ações em relação ao meio-ambiente, com as condições de trabalho oferecidas aos seus empregados ou às suas contribuições espontâneas feitas à sua comunidade, torna-se relevante, para uma grande instituição pública, como a MB, divulgar o que tem realizado nesta área, prestando contas e dando transparência das tarefas que executa em prol da sociedade e de seus colaboradores, mediante um relatório financeiro-social, como o balanço social.

Acredita-se, desta maneira, que a divulgação das ações sociais desenvolvidas por uma determinada organização, dos planos internos voltados ao seu ativo humano, das políticas de investimentos direcionadas ao meio ambiente, da evidenciação da formação e distribuição da riqueza e contribuições a atividades assistenciais é de grande visibilidade não somente para o público externo, mas também para a própria organização que publica a promoção de tais ações. A divulgação do balanço social, neste caso, elaborado com informações fidedignas, é

um instrumento que propicia um relacionamento mais íntimo com o público da organização, tendo como consequência a melhoria de sua imagem, além de servir como instrumento de controle e avaliação aos gestores.

1.2 Limitação

As limitações iniciais do presente trabalho surgem do fato de que as características da organização em foco são bastante peculiares, não havendo uma base conceitual de modelo existente atualmente neste setor específico. Em face dessa questão, a presente pesquisa foi balizada em adaptações de modelos já existentes em outras áreas, o que pode gerar algum tipo de viés no final deste trabalho.

As limitações prosseguem no que diz respeito à amostra intencional dos órgãos e gestores escolhidos para a realização das entrevistas na entidade pesquisada. Ainda que haja o pressuposto de que os mesmos representam o pensamento da comunidade envolvida, podem não o fazer por inteiro.

Outro aspecto que pode ser mencionado como limitação do estudo é o fato de que, em se tratando de um estudo de caso específico, as suas conclusões e inferências não podem ser generalizadas e assumidas como um fenômeno social universal. Da mesma forma, não se objetiva com o trabalho propor uma definição conclusiva acerca do tema, sendo que as perspectivas a serem apresentadas são provenientes da literatura científica e terão como função descrever os aspectos pertinentes ao melhor entendimento sobre o assunto.

Assim, estando aqui o estudo limitado à construção teórica de um determinado modelo, a relevância conceitual dos pontos acima mencionados sugere um aprofundamento das pesquisas e a elaboração de novos trabalhos relacionados ao tema.

Apesar destas limitações, a pesquisa torna-se viável em razão de que existe a possibilidade de se conhecer o assunto no aspecto teórico, mediante estudo da literatura disponível sobre o tema, e prático através da coleta de dados junto às Organizações Militares da Marinha que teoricamente possuem as informações necessárias para a confecção do balanço social naquela Força.

1.3 Viabilidade

A presente pesquisa tornou-se viável, a partir do momento em que o autor teve autorização para o acesso aos dados sobre os programas de cunho social desenvolvidos pela

MB nos setores específicos onde os mesmos são gerados. Vale destacar, nesse sentido, que as Organizações Militares e respectivos oficiais que foram solicitados a prestar informações para esta pesquisa, mostraram-se dispostos a colaborar para que o trabalho produzido fosse o melhor possível.

1.4 Problema

As organizações são cada vez mais exigidas a contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável. Sua aceitabilidade no mercado e sociedade tem sido, gradativamente, condicionada à demonstração de que realiza efetivamente esta referida contribuição.

Contudo, os demonstrativos contábeis tradicionais não possuem o alcance suficiente para atender a essas questões pontuais, especificamente, tampouco para satisfazer a outros usuários interessados e à comunidade na qual a entidade está inserida.

Na ausência de um referencial adequado de como prestar informações relativas a tais contribuições efetuadas à sociedade, principalmente porque há diferentes necessidades de diversos usuários, observa-se uma variedade de dados e formatos entre os demonstrativos de cunho financeiro-social publicados pelas entidades. Tal variedade dificulta a análise e comparação dos dados, o que empobrece sua utilização. Em face dessa carência por uma padronização de demonstrativos, surge o balanço social para resolver esta questão, sendo, atualmente, segundo os autores pesquisados, o instrumento mais eficaz para divulgar este tipo de informação.

Dentro, ainda, deste aspecto, considerando as características peculiares da entidade aqui pesquisada, a Marinha do Brasil, pretende-se encontrar elementos para que se possa construir um modelo de balanço social específico para esta instituição. Este deve conter, de forma adequada, as informações que supram as necessidades da sociedade no que concerne à transparência e prestação de contas das ações sociais ali desenvolvidas. É desta forma, então, que nasce o problema de pesquisa deste estudo:

“Que modelo próprio de balanço social poderia ser utilizado pela Marinha do Brasil para que se constituísse num efetivo instrumento de gestão de sua responsabilidade social?”.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo geral

O objetivo geral do estudo consiste em desenvolver uma primeira aproximação para a formulação de um modelo específico de balanço social para a Marinha do Brasil, de modo a servir de instrumento de gestão de sua responsabilidade social.

1.5.2 Objetivos específicos

- Conceituar Contabilidade Social;
- Pesquisar conceitos de Responsabilidade Social existentes, atualmente, na literatura sobre o assunto;
- Caracterizar o balanço social como instrumento de gestão da responsabilidade social;
- Pesquisar modelos de balanço social que estão sendo utilizados pelas organizações no Brasil;
- Escolher o modelo de balanço social, dentre os existentes, que seja o mais adequado às necessidades da MB;
- Identificar os sistemas de informações existentes na MB que possam servir como fontes de dados para elaboração do balanço social daquela instituição; e
- Estruturar os dados coletados na MB de acordo com o modelo de balanço social escolhido como base para esta pesquisa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Responsabilidade social

2.1.1 O conceito de contabilidade social

A contabilidade, área do conhecimento do rol das ciências sociais aplicadas, tem como objeto de estudo o patrimônio particular e suas variações, os quais ocorrem a partir da ação do homem. A contabilidade, enquanto ciência, constrói um conhecimento a partir de métodos e abordagens que lhe são próprios. Em relação a seus processos de pesquisa, utiliza-se de uma metodologia para atingir seus fins, quer seja: explorar, descrever e/ou explicar o patrimônio e suas variações. Assim, a contabilidade se propõe a estudar “o efeito da ação do homem sobre o patrimônio das entidades” (OLIVEIRA, 2003, p. 53).

Enfocando uma nova abordagem, Hendriksen (1999) adverte de que a visão microeconômica da contabilidade não abrange, necessariamente, todos os efeitos que as organizações exercem na sociedade. Na avaliação do autor, há uma lacuna a ser preenchida com informações relativas a custos da poluição ambiental, do desemprego, de condições insalubres de trabalho, entre outros fatores de interesse da sociedade. Para Hendriksen, destaca-se que, nesse sentido, a contabilidade tradicional, com sua ênfase nos acionistas, pode ser considerada um subconjunto da contabilidade social, que objetiva alcançar interesses de um leque mais amplo de indivíduos.

Por este mesmo raciocínio, Belkaoui (2000) afirma que se espera que os dados contábeis possam contribuir para a promoção do bem-estar social. Esse autor destaca que tal expectativa presume a existência de valores sociais estabelecidos que sejam utilizados como critério na determinação da teoria contábil e que a sociedade como um todo poderia ser vista como usuário da informação contábil.

As entidades, compostas de bens e pessoas, estão voltadas aos mesmos fins, formando um sistema social. Assim, sendo uma ciência voltada à solução de problemas concretos observados nos relacionamentos entre pessoas e grupos de pessoas, pode-se considerar que “a contabilidade é socialmente aplicada” (OLIVEIRA, 2003, p. 53).

Iudícibus (2000) conceitua o aspecto social da contabilidade como uma abordagem do tipo bem-estar social. Segundo esse autor, os procedimentos contábeis e os relatórios emanados pela contabilidade deveriam atender a finalidades sociais mais amplas, inclusive

relatando informações de forma adequada ao público sobre a amplitude e a utilização dos poderes das grandes companhias.

Iudícibus ainda afirma que a abordagem sociológica é difícil instrumento de ser utilizada, principalmente em países com características semelhantes àquelas existentes no Brasil, por ser contrária aos interesses de grandes corporações multinacionais. Segundo ele, este enfoque é praticado de maneira parcial em alguns países, como a Inglaterra, onde é obrigatória a publicação de demonstrações contábeis de alguns tipos de entidades e companhias, evidenciando aspectos de impacto social.

Por outro lado, pode-se perceber, inclusive, considerando o grande poderio de empresas multinacionais em países como o Brasil, que a aplicação deste enfoque não só é possível, mas de extrema necessidade: a contabilidade deve evidenciar a partir de demonstrações próprias, os impactos positivo e negativo da entidade na sociedade e contribuir com informações, e novos métodos de obtê-las, que, ao mesmo tempo, possam ajudar no desenvolvimento social da nação (STARKE JUNIOR et al, 2006).

Neste sentido, colabora Kroetz (2000) quando afirma que o desenvolvimento da contabilidade na área social faz-se necessário, porquanto a sociedade parece exigir das organizações, por meio de seus gestores, maior clareza em suas ações, para que possam ser responsabilizados por seus atos, observando não apenas preço e qualidade, mas também a relação entre a entidade e o meio ambiente e a sociedade.

Vale salientar que a contabilidade social busca a verdade (impactos) sobre a circulação da riqueza entre a entidade e a sociedade - causa e efeito, visando criar um sistema capaz de inventariar, classificar, registrar, demonstrar, avaliar e explicar os dados sobre a atividade social e ambiental da entidade, de modo que, no final de cada exercício, ou a qualquer momento, se possa preparar informes, como o balanço social e as demonstrações de valor adicionado (LISBOA NETO, 2003).

Mathews e Perera (1996, p. 364) consideram a contabilidade social como “uma extensão da divulgação em áreas não tradicionais provendo informação sobre empregados, produtos, serviços à comunidade e prevenção ou redução da poluição”.

Para melhor ilustrar as definições de contabilidade social existentes, Llena (2001) enumerou algumas instituições de contabilidade e autores mais renomados na matéria e suas visões sobre o assunto. O quadro 1 demonstra essas definições:

Autor/Organismo	Definição
American Accounting Association	Não estabelece uma definição própria de contabilidade social, utiliza a genérica da contabilidade, ou seja, ciência que mede e interpreta as atividades e fenômenos que são de natureza econômica e social essencialmente.
Seidler e Seidler	Modificação e aplicação das práticas, técnicas e disciplinas da contabilidade convencional a análises e solução dos problemas de natureza social.
Ramanathan	Processo de seleção de variáveis de acordo com os comportamentos sociais observados na empresa e sua evolução.
Gray, Owen e Maunders	A contabilidade social pode ter dois sentidos: a) Custos e benefícios do impacto de comportamento da empresa; e b) Apresentação periódica de um informe social da entidade.
Mathews e Perera	Propõe ampliar os objetivos da contabilidade tradicional e estendê-los a empregados, produtos e comunidades e prevenção da contaminação ou sua redução.

Quadro 1 – Definições mais relevantes de contabilidade social segundo alguns organismos ou autores.

Fonte: Llana (2001)

Assim, a efetivação e êxito desta especialização da contabilidade requerem que a organização adote uma gestão eminentemente participativa, envolvente e comprometida com todas as camadas que formam o sistema social e organizacional, demonstrando as mutações quantitativas e qualitativas por meio de demonstrações socioeconômicas como o balanço social, a demonstração do valor agregado, balanço ambiental etc, as quais têm função de complementar as demonstrações financeiras já tradicionalmente extraídas dos registros contábeis (KROETZ, 2000).

A Figura 1 evidencia algumas das especializações da ciência contábil, conforme Kroetz (2000), estando dentre elas, a contabilidade social. Importante notar que cada especialização aborda (estuda) o patrimônio de um modo particular. Isso deriva da diversidade de atividades desenvolvidas pelas entidades, o grau de interesse de cada grupo específico de usuários, a influência das normas governamentais, as políticas praticadas pela organização, a demanda social por informação e outros fatores endógenos e exógenos que provocam influência. A referida figura ainda descreve a estrutura da contabilidade social, destacando seu objeto de estudo, a demonstração principal, espécie de gestão e forma de controle.

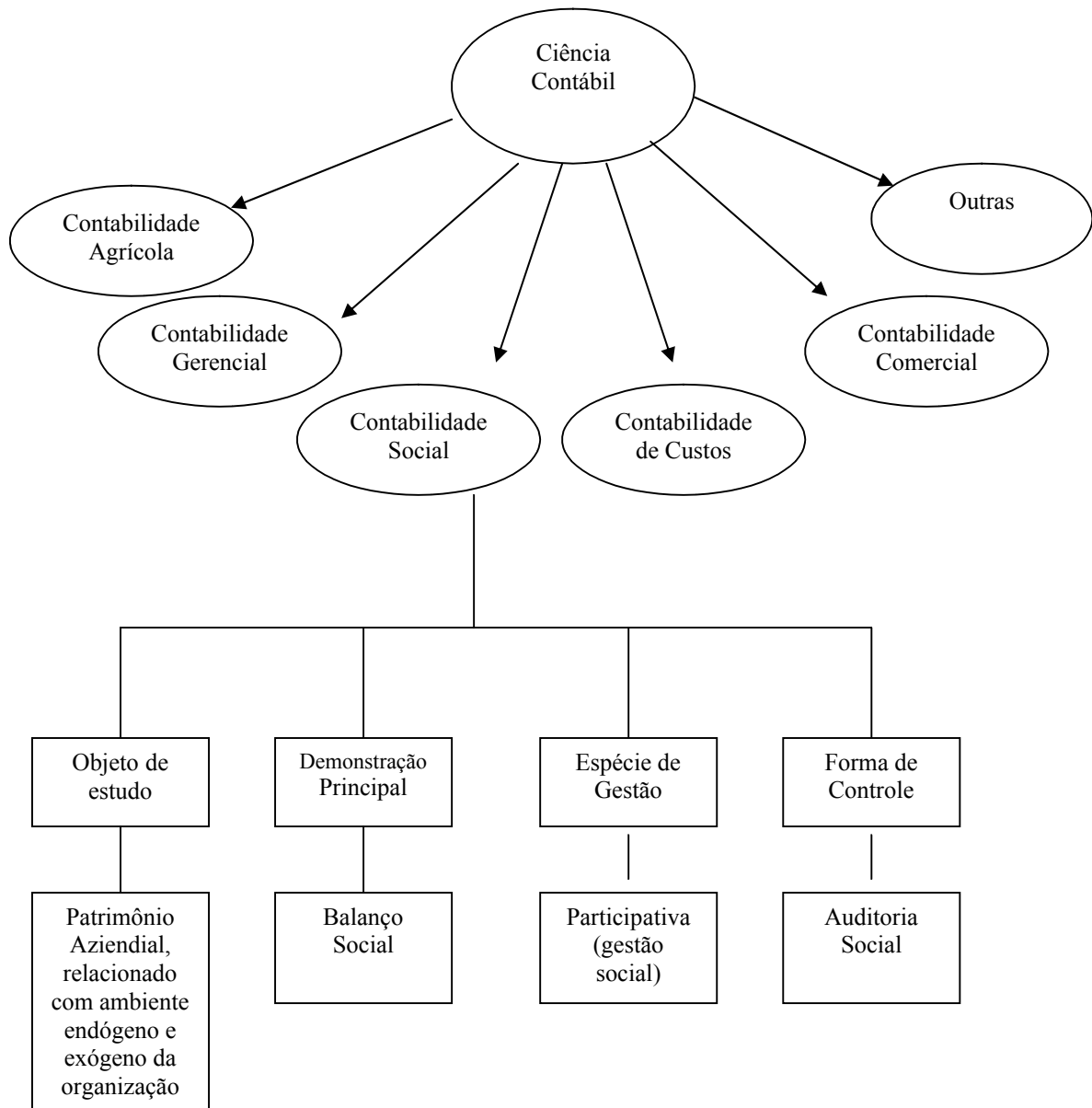


Figura 1: Especializações da Contabilidade

Fonte: Kroetz (2000, p.34).

2.1.2 Responsabilidade social

A essência do tema responsabilidade social teve sua origem na preocupação a respeito das conseqüências dos atos das pessoas e como isso poderia afetar os interesses de terceiros. Esta idéia sempre esteve presente na maioria das religiões e filosofias do mundo, mas freqüentemente há a tendência em limitar esta aplicação aos contatos pessoais (DAVIS; BLOMSTROM, 1975).

Contudo, somente na década de 1950, através do lançamento do livro *Social Responsibilities of the Businessman*, tem início o período moderno da literatura a respeito da responsabilidade social. Nesse livro, Howard Bowen (1953) discorre além do aspecto da responsabilidade social ligada aos contatos sociais, mas também propõe quais seriam as responsabilidades esperadas dos homens de negócios (*businessmen*) frente à sociedade.

De acordo com Bowen (1953, p.6), a responsabilidade social nas corporações se refere às “obrigações dos executivos em estabelecer políticas, tomar decisões, ou seguir aquelas linhas de ação desejáveis em termos de objetivos e valores da sociedade”.

Para Davis (1973), a responsabilidade social corporativa se refere às considerações e respostas a questões que vão além das questões econômicas, técnicas e legais da empresa. Para ele, a responsabilidade social se inicia onde a lei termina. Com isso, a empresa não seria socialmente responsável se simplesmente obedecesse às leis, pois segundo esse pesquisador, isso é o que qualquer bom cidadão faz.

Para Archie Carroll (1979), a responsabilidade social, atribuída às organizações pela sociedade em determinado momento, engloba as expectativas: econômica, legal, ética e discricionária. Carroll (1979) afirma que a sociedade tem expectativas que incluem, mas ultrapassam a expectativa econômica básica em relação às empresas: a orientação para o lucro.

Ao abordar o tema, Jones (1980) traz uma perspectiva segundo a qual a responsabilidade social corporativa deveria atender não somente aos *stockholders*, e que o comportamento socialmente responsável deveria ser realizado de maneira voluntária. Nesse sentido, Jones afirma que:

A responsabilidade social corporativa é a idéia de que as empresas têm uma obrigação para com os grupos que formam a sociedade, envolvendo assim, além dos *stockholders* e do que é estipulado por lei ou contrato sindical. Duas facetas dessa definição são críticas. Primeiro, a obrigação deve ser adotada voluntariamente, sendo que o comportamento influenciado pela força coercitiva da lei ou contrato sindical não é voluntário. Segundo, a obrigação é ampla, sendo ampliada para além dos tradicionais relacionamentos com os acionistas, para outros grupos da sociedade como os consumidores, empregados, fornecedores e comunidades vizinhas (p.59-60).

Na leitura de Megginson (1998), a responsabilidade social representa a obrigação da administração de estabelecer diretrizes, tomar decisões e seguir rumos de ação que são importantes em termos de valores e objetivos da sociedade. Ao incorporar às suas competências básicas um comportamento ético e socialmente responsável, as organizações

adquirem o respeito das pessoas e comunidades que sofrem os impactos das atividades por ela desenvolvidas.

Para Ashley (2003), a crescente complexidade dos negócios, em decorrência da velocidade das inovações tecnológicas e da transição das nações para um mundo globalizado, despertou no empresariado e nos governos uma nova maneira de agir, obrigando-os a desenvolver formatos diferenciados para o desenvolvimento econômico, social e ambiental. A partir de então, de acordo com este autor, o mundo empresarial e os governos passaram a enxergar um novo elemento que passa a fazer parte de uma estratégia inovadora para auxiliar no incremento de seus lucros e potencialização de seu desenvolvimento, a responsabilidade social.

Segundo Waddock (2004), existem diversas visões, por vezes controversas e até conflitantes, entre acadêmicos sobre o que seja “responsabilidade social (ou corporativa), e mais ainda entre acadêmicos e o chamado “mundo da prática” (p. 5). Para a autora, a considerável lista de termos (tabela 1, p. 6) empregados em referência ao conceito serve para ilustrar, de certa forma, uma confusão terminológica que, ao mesmo tempo, testemunha sobre a difusão e o progresso da idéia. Mesmo assim, argumenta, muitos fatores parecem levar a uma verdadeira responsabilidade corporativa, separada da simples dominância do interesse de acionistas e comprometida com o interesse de um grupo mais amplo de *stakeholders*, para além do estrito objetivo da lucratividade (ou, menos eufemisticamente, do lucro) (p. 31).

De acordo com o Instituto Ethos (2000), o conceito de responsabilidade social é amplo e se refere à ética como o princípio balizador das ações e das relações com todos os setores públicos com os quais a organização interage: acionistas, funcionários, consumidores, rede de fornecedores, meio-ambiente, governo, mercado e comunidade.

Neste sentido, a questão da responsabilidade social ultrapassa a postura legal da organização, da prática filantrópica ou do apoio à comunidade. Ela passa a significar mudança de atitude, numa perspectiva de gestão empresarial, com foco na qualidade das relações e na geração de valor para todos (Toldo, 2002).

Oliveira (2002, p.5) também possui uma visão própria sobre o tema:

“O conceito de Responsabilidade Social é amplo, referindo-se à ética como princípio balizador das ações e relações com todos os públicos com os quais a empresa interage: acionistas, empregados, consumidores, rede de fornecedores, meio ambiente, governo, mercado, comunidade. A questão da Responsabilidade Social vai, portanto, além da postura legal da empresa, da prática filantrópica ou do apoio à comunidade. Significa mudança de atitude, numa perspectiva de gestão empresarial com foco na responsabilidade social das relações e na geração de valor para todos”.

Neste sentido, segundo este mesmo autor, as organizações são gratificadas com o reconhecimento de seus clientes e maior engajamento dos seus colaboradores, fatores cruciais no que tange à consecução de vantagem competitiva e de sucesso. Ao mesmo tempo, de acordo com o Instituto Ethos (2000), a responsabilidade social organizacional, como estratégia de gestão, contribui para a construção de uma sociedade mais justa e mais próspera.

Para Ashley (2003), responsabilidade social pode ser definida como o compromisso que uma organização deve ter com a sociedade. Segundo Ashley, ela é expressa por meio de atos e atitudes que afetem a sociedade positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico.

2.1.3 A Responsabilidade social nas organizações

Cosenza e Kroetz (2006) afirmam que a gestão baseada na responsabilidade social e ambiental constitui a melhor forma de equilibrar as relações entre a sociedade e o sistema organizacional. Neste sentido, o conceito de responsabilidade social pressupõe que a organização não é somente um agente econômico produtor de riqueza e gerador de lucros, mas também um agente social. Assim, a responsabilidade social pressupõe que a organização implante um conjunto de atitudes voltadas para o desenvolvimento econômico, social e ambiental, de forma a alcançar o desenvolvimento sustentável.

As organizações que, por seu lado, incorporam a cultura de responsabilidade social acabam por transformá-la em uma espécie de ativo intangível, quase sempre oculto, cujo valor a contabilidade financeira, até o momento, tem sido incapaz de mensurar e registrar. Para Johnson e Scholes (2001), a responsabilidade social da organização se define nas práticas concretas com que ela supera as obrigações mínimas que dizem respeito a seus *stakeholders*. As organizações que são socialmente responsáveis possuem consciência de que seus compromissos devem ir além dos interesses financeiros ou estatutários

Esta preocupação das instituições em serem socialmente responsáveis se configura de modo a atender necessidades de seus colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, abrangendo, assim, o âmbito interno e o externo da responsabilidade social. É dentro deste enfoque que a responsabilidade social passa a ser percebida como um autêntico compromisso das organizações com a sociedade. Segundo Melo Neto (1999), se a organização obtém recursos da sociedade, é seu dever, também, restituí-los não apenas sob forma de produtos e serviços comercializados e disponibilizados, mas, principalmente, através

de ações sociais voltadas para a solução dos problemas sociais que afligem a comunidade onde a organização está inserida.

Compreende-se também, por outro lado, que a responsabilidade social é uma forma, uma filosofia de gestão das organizações, devendo, portanto ser vista com realizações de vontade própria, sempre calcada na ética, nos princípios e valores. Para fortalecer a dimensão social das organizações, existem certos vetores de responsabilidade social que auxiliam no direcionamento do processo de gestão que segundo Melo Neto (1999) são:

- apoio ao desenvolvimento da comunidade onde atua;
- preservação do investimento no bem-estar dos colaboradores e seus dependentes e num ambiente de trabalho agradável;
- comunicações transparentes;
- retorno aos acionistas;
- sinergia com os parceiros; e
- satisfação dos clientes.

A responsabilidade social das organizações, conforme Maximiano (2000) está entre as tendências mais importantes que influenciam a teoria da administração na passagem para o século XXI. O debate sobre a responsabilidade social acentuou-se recentemente, devido a problemas como poluição, desemprego e proteção dos consumidores, entre outros que envolvem as organizações.

Conforme sugerido por Ite (2004, p.1), a responsabilidade social das organizações "tem o potencial de tornar poderoso contribuições positivas para atender às necessidades de comunidades desfavorecidas nos países em desenvolvimento".

No ano de 2005, a empresa de consultoria KPMG realizou uma pesquisa entre as 250 maiores empresas globais (G250) e as 100 maiores em 16 países (N100), a fim de observar as tendências na elaboração de relatórios de Responsabilidade Corporativa (RC) e avaliar como esta questão evolui nas companhias. O dado mais importante é que o número de empresas que fazem os relatórios de RC tem crescido nos últimos anos. Nas G250, mais de 50% das empresas emitem relatórios, enquanto, nas N100, mais de um terço o fazem.

Kroetz (2000) afirma que toda empresa exerce funções de cidadania, as quais implicam deveres e direitos de natureza não muito diferentes aos que correspondem às pessoas (cidadãos) individualmente. A responsabilidade social de uma organização consiste

na sua decisão de participar mais diretamente das ações comunitárias na região em que está presente e minimizar possíveis danos decorrentes do tipo de atividade que exerce.

De acordo com Ashley (2003), verifica-se que múltiplos termos permeiam as discussões acerca da Responsabilidade Social Corporativa, tais como: retitude social corporativa, cidadania corporativa, cidadania participativa, investimento social, ação social, ação social empresarial, participação social ou comunitária da organização.

Porém, segundo Melo Neto e Froes (1999), apoiar o desenvolvimento da comunidade e preservar o meio ambiente não são suficientes para atribuir a determinada organização a condição de socialmente responsável. É necessário, ainda, investir no bem-estar de seus funcionários e dependentes, num ambiente de trabalho saudável, além de promover comunicações transparentes, dar retorno aos proprietários e administradores, assegurar sinergia com seus parceiros e garantir a satisfação dos seus clientes.

No que tange às tendências futuras, baseado no pensamento de Kreitlon (2004), pode-se dizer que as abordagens acerca da Responsabilidade Social estão adquirindo características prescritivas e normativas, por intermédio do aporte de ferramentas teóricas, modelos de análise, conceitos complementares e criação de indicadores de sustentabilidade. Nisso o autor converge com Waddock (2004) para quem a efetivação e a disseminação da RSC envolvem objetivos múltiplos e por isso mesmo demandam sistemas de mensuração mais abrangentes, tais como o *balanced scorecard*, as avaliações holísticas de desempenho e a auditoria social (p. 32).

Neste enfoque, Goulart (2006) afirma predominar os desígnios da racionalidade instrumental, a qual embasa uma abordagem estratégica que pode fornecer ferramentas práticas de gestão, que são capazes de melhorar o desempenho ético e social da organização, através da utilização de argumentos como:

- 1) A organização poder tirar proveito de oportunidades decorrentes de transformações ocorridas nos valores sociais;
- 2) O comportamento socialmente responsável poder garantir vantagem competitiva; e
- 3) A postura pró-ativa permitir antecipar-se, fazendo com que as ameaças referentes a novas legislações se transformem em oportunidades.

Neste mesmo diapasão, Perrini e Castaldo (2008) colocam que uma organização socialmente responsável e capaz de desenvolver novas formas de interação e engajamento com seus *stakeholders* pode ter reforçado por tais motivos a criação de valor sustentável e o aumento da confiança e dos vínculos com sua clientela.

Como se pode observar, a gestão da responsabilidade social deve ser analisada de forma estratégica para que a organização possa tirar o melhor proveito possível diante das oportunidades existentes, assim como se preparar para as ameaças que por ventura possam haver no ambiente no qual ela está inserida.

2.1.4 Responsabilidade social no Brasil

A responsabilidade social nas organizações brasileiras é um tema novo que tem conseguido um crescente envolvimento de significativa parcela do empresariado nacional com as questões e as práticas relacionadas à responsabilidade social. Esta prática vem sendo realizada de forma constante em grandes centros nacionais e sendo divulgada em importantes meios de comunicação (PASSADOR, 2002).

No Brasil, a idéia de Responsabilidade Social começou a ser debatida ainda nos anos 60 com a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE). Um dos princípios desta associação baseia-se na aceitação por seus membros de que a organização, além de produzir bens e serviços, possui uma função social voltada para o bem-estar dos trabalhadores e da comunidade. Embora a idéia já motivasse algumas discussões, apenas em 1977 mereceu destaque a ponto de ser tema central do 2º Encontro Nacional de Dirigentes Cristãos de Empresas.

Apesar dessas discussões ocorridas na ADCE no final da década de 1970, somente em 1984 foi publicado o primeiro balanço social de uma empresa brasileira, a Nitrofertil. Oito anos depois, o Banco do Estado de São Paulo publicou um relatório completo divulgando todas as suas ações sociais; e a partir de 1993, várias empresas de diferentes setores passaram a divulgar o balanço anualmente.

Em 1995, foi criado o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE), a primeira entidade que genuinamente se preocupou com o tema da filantropia, cidadania e responsabilidade empresarial, adotando, por assim dizer, o termo cidadania empresarial às atividades que as corporações realizassem com vista à melhoria e transformação da sociedade.

O tema responsabilidade social, então, ganhou maior importância na mídia e visibilidade nacional quando o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, lançou, em 16 de junho de 1997, uma campanha pela divulgação do balanço social. Com o apoio de lideranças empresariais, da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), do jornal Gazeta Mercantil, de várias empresas (Xerox, Banco do Brasil, Banco do Nordeste, Glaxo Wellcome, Usiminas, entre outras); e de suas instituições representativas (Firjan, Abrasca, Abamec, Febraban,

Associação Comercial do Rio de Janeiro), a campanha conquistou empresários e vem suscitando uma série de debates na mídia e em seminários, congressos e simpósios.

No mês de novembro de 1997, novamente em parceria com o jornal Gazeta Mercantil, o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) lançou o Selo Balanço Social para estimular a participação das empresas. O selo vem sendo oferecido a todas as empresas que divulguem o balanço social no modelo proposto pelo IBASE.

O Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CBDES) foi criado também no ano de 1997 e faz parte de uma rede de conselhos nacionais vinculados ao World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). O Conselho busca facilitar o entendimento entre o setor produtivo, o governo e a sociedade civil organizada em relação às questões sociais, ambientais e econômicas. O intuito é ampliar as discussões de temas relevantes para a viabilização do Desenvolvimento Sustentável, como a Responsabilidade Social Corporativa, por exemplo.

Em 1998, foi criado o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, constituindo-se de uma associação de empresas de todo tamanho e setor interessadas em desenvolver suas atividades de forma socialmente responsável num permanente processo de avaliação e aperfeiçoamento. Sua missão é promover e disseminar práticas empresariais socialmente responsáveis contribuindo para que empresas e sociedade alcancem um desenvolvimento sustentável em seus aspectos econômico, social e ambiental.

Na década atual, têm sido verificadas diversas ações de grandes organizações relacionadas à responsabilidade social no país. Um dos bons exemplos de empresas públicas empregadoras da responsabilidade social são a Petrobrás e o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). A Petrobrás possui vários projetos de cunho social, dentre eles o “Tamar”, na qual devolve ao mar milhares de tartarugas marinhas; o “Petrobrás Fome Zero” que através das ações Molhar a Terra (reativação de poços de água no Nordeste) e Mova Brasil (fortalecimento da cidadania e a redução do analfabetismo), promovem a inclusão social e contribuem para a melhora da qualidade de vida da população. Já o SERPRO, possuidor de um modelo próprio de gestão da responsabilidade social, instituiu o Comitê de Mobilização de Responsabilidade Social que visa avaliar a atuação do órgão no segmento responsabilidade social e definir projetos a serem desenvolvidos de maneira sistemática e institucional.

Na área privada, dentre várias organizações que desenvolvem ações nesse sentido pode-se destacar a empresa Natura e a Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA). A Natura desenhou um novo modelo de negócios com preocupações ambientais e sociais, através do

relacionamento ético e transparente com os diversos públicos e definição de metas compatíveis com o desenvolvimento sustentável. Já a BOVESPA lançou a Bolsa de Valores Sociais e Ambientais (BVS&A) para impulsionar projetos realizados por Organizações Não-Governamentais (ONG) brasileiras, visando acima de tudo promover melhorias nas perspectivas sociais e ambientais do país. O objetivo principal do projeto é estabelecer um ambiente de criação de valor que privilegie a crença em projetos socioambientais que mereçam ser apoiados, de forma transparente e confiável.

2.1.5 Gestão da responsabilidade social

De acordo com Young (2004), a gestão corporativa precisa ter em mente que seu objetivo é gerar valor em três dimensões: a econômica, a social e a ambiental. Ou seja, a organização socialmente responsável deve ser encarada sob um prisma holístico, isto é, sabendo-se que ela é parte de múltiplos processos interligados, complexos e multicausais. Conseqüentemente, as entidades têm uma nova função social, e os gestores devem conhecer o impacto agregado que a cadeia produtiva gera em todas essas esferas.

Segundo Cosenza e Kroetz (2006), uma gestão socialmente responsável também precisa ter sensibilidade para identificar de ativos e passivos ocultos, que, dentro do contexto contábil atual, dificilmente, são registrados pelos sistemas de informação contábeis. De acordo com esses autores, atualmente, são importantes questões como a valoração de uma relação de parceria com os fornecedores; o valor efetivo da carteira de clientes com os fornecedores; o valor efetivo do ônus para a organização por ficar vulnerável a ações de responsabilidade civil decorrida da poluição do meio ambiente; ou, então, o custo de desrespeitar os direitos dos funcionários e ser alvo de ações trabalhistas.

Contudo, muitas vezes esses passivos são omitidos ou minimizados. Diversas empresas quando colocam pontos negativos tendem a fazê-los de uma forma mais defensiva, tentando explicá-los (SIQUEIRA; VIDAL, 2002). Tal fato foi verificado por Oliveira (2005) em diversos balanços sociais das grandes corporações nacionais. Muitas vezes os balanços sociais podem refletir uma falsa realidade, mostrando aquilo que as entidades acham que iria agradar aos *stakeholders*. Seria usado como uma tentativa de legitimação frente aos *stakeholders* dando uma falsa realidade (HINES, 1988).

De acordo com Passador (2002), o objetivo da gestão da responsabilidade social interna é o de motivar o público interno (empregados e dependentes) para um desempenho ótimo, criar um ambiente agradável de trabalho e contribuir para seu bem-estar, ganhando a

organização na com a sua dedicação, empenho, produtividade e lealdade. Segundo ainda esta autora, a responsabilidade social externa tem como foco a comunidade mais próxima da entidade ou o local onde ela está situada.

Vários são os tipos sistemas de gestão organizacional e muitas são as normas nacionais e internacionais utilizadas como referência em processos de implementação e de certificação desses sistemas. Entretanto, ao se realizar uma análise histórica, percebe-se, conforme mostra a Figura 2 proposta por Soratto et al (2006), uma clara tendência na evolução e disseminação dos sistemas de gestão. Questões como sustentabilidade e responsabilidade social passam a receber mais atenção, principalmente, segundo estes autores, dentro de organizações mais competitivas.



Figura 2: Evolução dos sistemas de gestão normalizados
Fonte: Soratto et al (2006).

Acompanhando essa tendência, algumas normas conquistaram seu espaço, especificando diretrizes para a gestão da responsabilidade social nas organizações.

Uma das normas internacionais mais conhecidas é a SA 8000, publicada em 1997 pela entidade americana *Social Accountability International*. Seu foco está na responsabilidade das organizações e com as relações que estas mantêm com seus trabalhadores, com base nos direitos humanos postulados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Outra norma também bastante conhecida é a AA 1000, cuja primeira versão foi introduzida em 1999 pela entidade britânica *Institute of Social and Ethical AccountAbility*.

Essa norma não é certificável e busca o comprometimento das organizações para com as partes interessadas, vinculando as questões sociais e éticas à gestão estratégica e às operações da empresa.

De acordo, ainda, com Soratto et al (2006), a elaboração de normas para a gestão da responsabilidade social é uma tarefa complexa, pois envolve questões como ética e cultura, o que dificulta a obtenção do consenso dos requisitos, principalmente, em nível internacional.

Essa dificuldade vem sendo encontrada pela *International Organization for Standardization (ISO)* na elaboração da norma internacional ISO 26000, que proponha o estabelecimento de diretrizes para a responsabilidade social nas organizações dos países membros. Após alguns anos de estudo, a ISO optou por elaborar uma espécie de guia de referência para orientar as nações que desejam elaborar normas sobre Sistemas de Gestão de Responsabilidade Social (SGRS).

Ante aos esforços de normatizar SGRS em todo o mundo, surge a ABNT NBR 16001:2004 com o potencial de alavancar a sistematização da gestão da responsabilidade social nas organizações brasileiras e possibilitar a certificação no âmbito do Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade (SBAC). Tal norma menciona em seu texto, de modo superficial, os objetivos, metas e programas que a organização deve contemplar na área de responsabilidade social, ressaltando que estes devem ser documentados, implantados e mantidos, tanto na organização, quanto em relação às partes interessadas.

De acordo com a ABNT NBR 16001:2004, os objetivos e metas devem ser quantificados sempre que exequíveis e que sejam compatíveis com a política da responsabilidade social, contemplando ações vinculadas às seguintes temáticas: a) boas práticas de governança; b) combate à pirataria, sonegação, fraude e corrupção; c) práticas leais de concorrência; d) direitos da criança e do adolescente, incluindo o combate ao trabalho infantil; e) direitos do trabalho, incluindo o de livre associação, de negociação, f) a remuneração justa e benefícios básicos, bem como o combate ao trabalho forçado; g) a promoção da diversidade e combate à discriminação (por exemplo: cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa com deficiência); h) promoção da saúde e segurança; i) promoção de padrões sustentáveis de desenvolvimento, produção, distribuição e consumo, contemplando fornecedores, prestadores de serviço, entre outros; j) proteção ao meio ambiente e aos direitos das gerações futuras; e l) ações sociais de interesse público.

Diante destes aspectos apresentados, cabe inserir a visão de Tinoco (2001) sobre o assunto. Segundo este autor, a responsabilidade social tem se relacionado com a gestão de organizações em situações cada vez mais complexas, nas quais questões como as ambientais e

sociais têm se tornado fundamentais para assegurar o sucesso e a sustentabilidade dos negócios.

Outra pesquisa interessante sobre o assunto foi desenvolvida pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) no ano de 2000 e que vislumbrou, num estudo setorial, que o desenvolvimento desses conceitos (e dos debates a eles vinculados) está inserido no contexto internacional da globalização dos mercados. A globalização, ao mesmo tempo em que amplia as possibilidades de trocas internacionais, impõe barreiras e desafios nos campos ético, cultural, político e comercial. Nesse contexto, o BNDES destaca:

a) o posicionamento mais consciente e exigente dos consumidores e organizações da sociedade civil, atentos ao padrão competitivo das organizações em todo o mundo, sobretudo quanto à exploração de inadequadas condições sociais e trabalhistas;

b) a questão do *dumping* social, que envolve tanto valores éticos quanto discurso de caráter protecionista não formais;

c) a questão de se procurar evitar choques culturais, no ambiente interno e externo às organizações, conquistar aceitação e credibilidade dos novos mercados, e as dificuldades decorrentes dos processos de fusões e aquisições também são assuntos que envolvem a globalização social.

Sendo assim, vale ressaltar que viver na sociedade, tanto para as pessoas como para as instituições, significa participar ativamente do seu tempo, estar atento e adiantar-se prontamente às transformações sociais, culturais, políticas e econômicas a que a sociedade está permanentemente sujeita, enfim ter responsabilidade social.

Ainda, segundo este estudo do BNDES, a responsabilidade social pressupõe o reconhecimento da comunidade e da sociedade como partes interessadas da organização, com necessidades que precisam ser atendidas. Para tal Banco, torna-se, então, de suma relevância a publicação de relatórios gerenciais que divulguem estas atividades, dando, assim publicidade a conexão da organização com a realidade social do país e dos seus recursos humanos.

Cosenza e Kroetz (2006) afirmam que o nível de apresentação desses relatórios sociais vem crescendo em quase todos os países do mundo, porém como um ato voluntário das organizações, já que primeiro elas buscam, em face de necessidades apresentadas, melhorar seus sistemas de gestão e depois ampliar a aproximação com os *stakeholders*. Na verdade, o processo de motivação das entidades, para estes autores, está baseado na tentativa de minimizar incertezas e ampliar a vantagem comparativa e oportunidades de negócios.

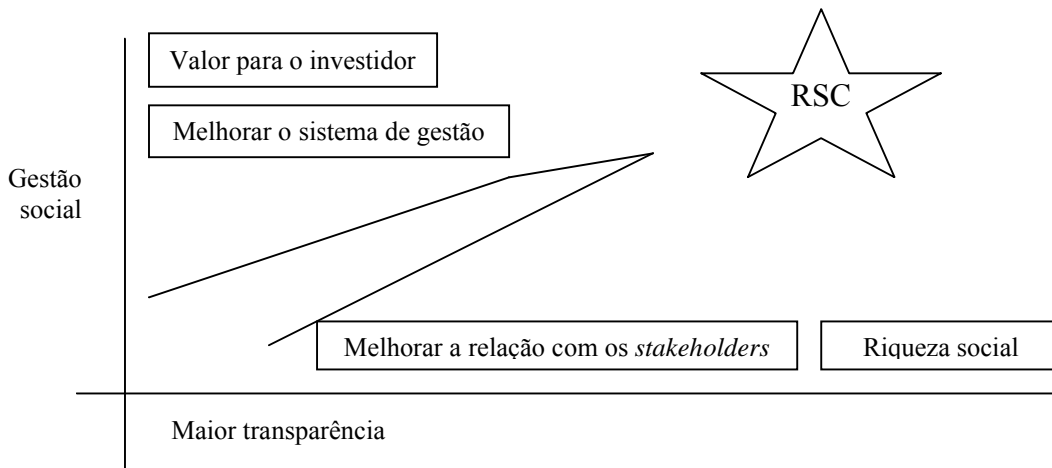


Figura 3: Principais motivações para o aumento da divulgação de informes de Responsabilidade Social Corporativa (RSC)

Fonte: Cosenza e Kroetz (2006).

Abordando empiricamente a questão e estudando ampla gama de informações ditas “sociais”, Adams, Hill e Roberts (1998) haviam notado que as tentativas de atrasar a legislação nessa área possivelmente indicam que a economia política deve ser o referencial adequado para identificar os diversos fatores que diferenciam os comportamentos organizacionais de evidenciação de informações de natureza social (p. 18).

Assumindo outro olhar, Thomson e Bebbington (2005) vão além, ao afirmarem que, tendo os relatórios corporativos- especialmente os de inspiração social ou ambiental – caráter pedagógico, a obra de Paulo Freire é relevante para avaliar tais relatórios na medida em que focaliza as possibilidades críticas e emancipatórias da educação (p. 511-515; 527-530). O relatório proposto neste estudo é o balanço social. Este instrumento possibilita, através da análise dos indicadores de Responsabilidade Social nele existentes, a avaliação da gestão da organização nesta área.

2.1.6 A importância da divulgação das ações sociais para uma organização

Existem organizações que orientam suas atividades de maneira ética, demonstrando responsabilidade para com o meio em que vivem. Essas orientações, em nível ético, encontram-se intrinsecamente ligadas às estratégias de sobrevivência e de competição na esfera dos negócios globalizados. Srour (2000, p.204) enfatiza que, “agregar valor à sociedade, fazendo o bem, é uma forma de conferir idoneidade à imagem da entidade enobrecer a marca e promover a reputação; de fortalecer a coesão corporativa, de gratificar e

trazer orgulho aos funcionários. Mas ainda, e de modo decisivo, é uma forma de contribuir para a perenidade da organização”.

Para Borger (2001, p.50), a ética tem sido um dos temas mais debatidos na história da civilização, é o estudo dos juízos de valor referentes à conduta humana suscetível de qualificação do bem e do mal, seja relativamente à determinada sociedade, seja de modo absoluto.

No que tange, ainda, ao conceito deste termo, Vazquez (1998, p. 12) o define como “a ciência do comportamento moral dos homens em sociedade”. Lisboa (1997), por sua vez, afirma que, como expressão única do pensamento correto, a ética pode conduzir a uma idéia da universalidade moral, ou ainda, a forma ideal universal do comportamento humano, a qual seria expressa em princípios válidos para todo pensamento normal e sadio.

No mundo organizacional, a ética é de suma importância. Para Teixeira (1991), o comportamento ético por parte de uma organização é esperado e exigido pela sociedade, devendo ser um compromisso a ser observado em todos seus relacionamentos, o que facilita e solidifica o relacionamento com seus *stakeholders*.

Para Ashley (2003), esse compromisso que a organização tem com a sociedade pode ser verificado através de sua responsabilidade social, expressa por meio das ações que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico.

Lewis e Unerman (1999) afirmam, no entanto, que essas ações sociais são desenvolvidas e divulgadas pelas organizações não só para o atendimento das demandas dos *stakeholders* por informações sócio-ambientais, mas também pela busca pela melhoria da imagem da organização junto ao seu público.

Neste ponto, cabe uma reflexão do que venha a ser ação social. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2005), ação social é qualquer atividade que as empresas realizam para atender às comunidades ou a seus empregados e familiares nas áreas de assistência social, alimentação, saúde e educação, entre outras.

Já para Ros (2003, p. 5.), ação social é

a junção de recursos econômicos, técnicos e humanos, destinados a projetos orientados para melhorar as condições de vida das pessoas ou de desfavorecidos, da comunidade onde as empresas operam ou de países em vias de desenvolvimento, de maneira direta ou através da cooperação de entidades sem fins lucrativos.

Dentro da visão de estratégia, Kotler e Lee (2005) definem que ação social responsável é aquela que conduz práticas de negócio e investimentos prudentes para apoiar uma causa social relacionada ao bem-estar da comunidade e proteção do meio ambiente. A diferença está no foco em atividades prudentes, não àquelas calcadas em lei ou por agências

reguladoras, que já são caracterizadas como obrigacionais, mas àquelas que se esperam realizar por meio de padrões éticos e morais.

Atualmente, é muito importante para a sobrevivência das organizações, a maneira com ela expõe sua imagem para a sociedade. Neste sentido, afirmam Petry, Caffarete e Venci (2005) que o tempo de memória do público varia em função do fato que põe em contato a instituição e seu público, pois, caso a organização realize uma ação positiva perdurará por cinco minutos, mas permanecerá viva na memória por cinquenta anos se transgredir a ética. Contudo, para Tinoco e Kraemer (2004), no Brasil, a divulgação dessas ações ainda carece de melhoria por não evidenciar claramente a situação das organizações e suas formas de relacionar-se com os seus *stakeholders*.

Corroboram ainda com o tema, Tinoco (2001) quando alega que uma postura pró-responsabilidade social parece indicar ganhos tangíveis para as organizações no que concerne à melhoria da imagem institucional, criação de ambiente interno e externo favoráveis e estímulo para inovações no processo de produção dentre outros e Camargo (2001) quando afirma que o investimento social agrega valor à imagem da organização, trazendo como consequência uma imagem positiva perante seus *stakeholders*.

Bateman (1998, p.174) é bem claro neste ponto, afirmando que as ações de responsabilidade social buscam a melhoria da qualidade de vida da população e, como consequência, a melhoria da imagem da organização promotora e a criação e manutenção de atitude favorável por parte dos diversos públicos que com ela se relacionam.

Deste modo, o retorno social institucional em função da divulgação das ações sociais da organização ocorreria pelo fato de que a maioria dos consumidores teria preferência por uma entidade que investe em ações sociais. Como consequência, “a organização vira notícia, potencializa sua marca e reforça sua imagem” (MELO NETO; FROES, 2001, p.166). Em função desse retorno, estes autores acreditam que a organização fortalece o seu relacionamento com os clientes (dentre outros elementos), o que pode gerar um clima de confiança, admiração e simpatia com os consumidores e eliminar eventuais impressões negativas que a organização, porventura, tenha neles despertado.

No que tange à preparação/divulgação dessas ações sociais desenvolvidas por uma entidade, Kroetz (2000) defende que o instrumento do balanço social serviria como uma fonte de marketing da organização, pois traria como benefício, o fortalecimento de sua imagem perante a sociedade.

2.2 O balanço social

2.2.1 O balanço social e sua origem

É bastante difícil precisar a origem do balanço social. Segundo Martins (1999), na verdade, este instrumento é fruto do aprimoramento de relatórios anteriores que continham dados e informações referentes ao corpo funcional e atividades sociais realizadas pelas organizações.

Kroetz (2000) argumenta que a sociedade sempre esperou da ciência contábil sua parcela de comprometimento com a busca do bem-estar social. Para ele, precisar a origem do balanço social também se torna difícil, havendo, porém, um consenso que se trata de uma demonstração estudada e desenvolvida a partir da primeira metade do século XX.

Nos Estados Unidos, na década de 60, surge a preocupação por parte das empresas em prestar informações ao público sobre suas atividades no campo social, tendo o repúdio da população à guerra do Vietnã dado início a um movimento de boicote à aquisição de produtos e ações de empresas que de alguma forma estavam ligadas a esse conflito armado. Tinoco (1993, p.22/23) esclarece que:

A Guerra do Vietnã, na década de 60, sob a administração de Nixon, gerou profunda insatisfação popular, fazendo com que a sociedade se manifestasse e repudiasse tal disputa. A utilização de armamentos sofisticados - bombas de fragmentação, gases paralisantes, napalm etc. - produzidos pelas empresas norte-americanas, que prejudicavam o homem e o meio ambiente (...) fazem com que numerosas organizações tomem uma nova posição moral.

Kroetz (2000) diz que este novo instrumento parece ter suas origens no EUA, no final dos anos 60, precisamente como resposta empresarial a um movimento progressivamente contestatório e imerso na escala de valores peculiar da vida norte-americana.

Na década de 70, conforme ainda Kroetz (2000), alguns pesquisadores, especificamente na França, propuseram-se a reunir e a comentar dados estatísticos correntes, uma vez que perceberam que com este trabalho a abordagem dos problemas sócio-econômicos da nação, como, por exemplo, a relação do emprego, a mobilidade social, a utilização do lucro, traduzia-se com mais propriedade. Assim, a contabilidade evoluiu sob a influência de pressões externas, cada vez mais intensas, o que significava uma pressão social a exigir uma revolução nos procedimentos.

De acordo com Tinoco (2001), na França, onde surgiu o balanço social, inicialmente, o seu objetivo era exclusivamente de revelar informações dos recursos humanos, que trabalhavam nas organizações.

Kroetz (2000) relata que, na Europa, as propostas do balanço social desenvolveram-se em direção à solidariedade econômica do bloco europeu em formação e enfatizaram os aspectos do planejamento humano e social na empresa, no sentido de que assumissem igualdade de competência e aceitação, comparativamente aos demais processos empresariais.

Todavia, segundo Kroetz (2000), a partir dos anos 70, também como resultado das pressões sociais, com o movimento estudantil de 1968, as empresas francesas deram início à publicação de quadros com dados relativos à gestão de pessoal, às condições sociais, juntamente com as tradicionais demonstrações financeiras.

Segundo Callenbach et al. (1995), antes da década de 80, a responsabilidade social era vista como uma questão marginal, custosa e muito indesejável. No entanto, nos anos 80, os gastos com esta começaram a ser vistos pelas organizações não primordialmente como custos, mas sim como investimentos no futuro e, paradoxalmente, como vantagem competitiva.

De acordo com Tinoco (2001), no Brasil, os primeiros ventos de mudança de mentalidade empresarial já podem ser notados desde meados da década de 60.

Nesse sentido, a Carta de Princípios do Dirigente Cristão de Empresas (ADCE), publicada em 1965, é um marco histórico incontestável do início da utilização explícita da expressão responsabilidade social diretamente associada às empresas e da própria relevância do tema relacionado à ação social das empresas no país.

Diversos autores consideram que a ADCE foi o berço do balanço social no Brasil. Entretanto, somente em 1974 é que efetivamente se encontra explicitamente menção a respeito do balanço social. Rioli (1997) afirma que a consolidação dos ideais propostos por aquela associação se deu com a declaração, em 1974, do Decálogo do Empresário Cristão, que bem ilustra o papel da empresa. Como já dito anteriormente, em 1984, a empresa Nitrofértil publica o primeiro balanço social no país.

Em 1980, a Fundação Instituto de Desenvolvimento Econômico e Social (FIDES) promoveu um grande evento, “Seminário Internacional sobre o Balanço social”, iniciando um intenso trabalho de divulgação e de incentivo à aplicação do balanço social, que duraria toda a década.

Porém, somente a partir do início dos anos 1990 é que algumas empresas - muito poucas - passaram a levar a sério esta questão e divulgar sistematicamente em balanços e relatórios sociais as ações realizadas em relação à comunidade, ao meio ambiente e ao seu próprio corpo de funcionários.

Tinoco lembra que a raiz histórica do Balanço Social no Brasil deriva da criação da RAIS-Relação Anual de Informações Sociais. Freire & Rebouças (2001, p. 102) também

corroboram esse entendimento e lembram que a RAIS, embora com limitações, é um importante passo na escalada do Balanço Social, pois, reúne informações que permitem caracterizar a “memória social” das empresas. “Seu conteúdo e destinação não atestam uma preocupação mais acentuada com aspectos sociais. No entanto, ainda se pode reconhecê-lo como um balanço social, embora incipiente”.

A relação anual de informações sociais (RAIS) foi um documento de cunho social, cuja preparação se tornou obrigatória a partir do Decreto Nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Destinada ao Ministério do Trabalho, a RAIS brasileira lista informações sobre as empresas (independente do número de empregados) e os empregados, descrevendo as relações trabalhistas.

Em junho do ano de 1997, o Centro Cultural Banco do Brasil (CCBB), no Rio de Janeiro, foi palco do lançamento de uma campanha pelo balanço social. Esta campanha teve o propósito de despertar o interesse do empresariado e da sociedade para a importância e a necessidade da implantação anual do balanço social em um modelo padronizado e simples. Torres (2001, p.26) destaca, quatro particularidades do modelo de Balanço Social, proposto pelo IBASE:

- 1) foi criado com base na iniciativa de uma ONG, que cobra transparência e efetividade nas ações sociais e ambientais das empresas;
- 2) separa as ações e os benefícios obrigatórios, dos realizados de forma voluntária pelas empresas;
- 3) é basicamente quantitativo; e
- 4) se for corretamente preenchido, pode permitir a comparação entre diferentes empresas e uma avaliação de uma mesma corporação, ao longo dos anos.

Ainda em 1997, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) colocou em audiência pública a obrigatoriedade da publicação de indicadores laborais pelas companhias abertas.

Essa mobilização crescente estimulou a participação de outros atores na luta pela disseminação desse relatório. Na esfera legal, ainda tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 32/99, de autoria do deputado Paulo Rocha, em substituição ao Projeto de Lei nº 3.116/97, arquivado. Esse projeto propõe a obrigatoriedade da publicação do Balanço Social para todas as entidades públicas e para as empresas privadas com mais de cem empregados. O projeto foi arquivado e desarquivado várias vezes, tendo recebido uma última emenda em maio de 2007.

No período de 1997 e 2000, outras iniciativas de cunho legal foram adotadas no país em prol da disseminação e publicação do balanço social. De acordo com um levantamento realizado no site do IBASE pode-se listar: Lei nº 8.118/98, de 09/01/98, cria o balanço social para empresas estabelecidas no Município de Porto Alegre-RS; Lei nº 7.672, de 18/06/98, o

Município de Santo André-SP cria o “Selo Empresa-Cidadã”; Resolução no 004/98, o Município de João Pessoa-PB institui o “Selo Herbert de Souza”; Resolução no 005/98, o Município de São Paulo-SP cria o “Dia e o selo da Empresa Cidadã”; a Câmara Municipal de Uberlândia-MG institui, em 1999, o “Selo Empresa-Cidadã; Lei nº 11.440, de 18/01/2000, institui o balanço social para empresas estabelecidas no Estado do Rio Grande do Sul”.

2.2.2 O balanço social, sua definição e objetivos

Na visão dos autores Perottoni e Cunha (1997, p.13), o balanço social representa “um conjunto de informações econômicas e sociais e que tem por finalidade a divulgação de informações sobre o desempenho econômico e financeiro das empresas, sendo a sua atuação em benefício da sociedade”.

De acordo com Iudícibus et al. (2000, p.31), o balanço social tem por objetivo demonstrar o grau de responsabilidade social assumido pela organização e assim prestar contas à sociedade pelo uso do patrimônio público, constituído dos recursos naturais, humanos e o direito de conviver e usufruir os benefícios da sociedade em que atua.

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”. Este autor também cita que os efeitos dessa interação dirigem-se aos gestores, aos empregados e à comunidade, no espaço temporal passado/presente/futuro, tornando-se parte integrante da chamada contabilidade social.

Assim, o balanço social deve cobrir as atividades relacionadas às suas responsabilidades sociais que, em uma relação não exaustiva estão assim enumeradas: “a preservação do meio ambiente, a qualidade dos produtos, a consequência da utilização destes pelo consumidor, o padrão dos serviços prestados e os efeitos diretos das atividades sobre o bem-estar da comunidade” (Arrigoni, 2000, p. 45).

Para Tinoco (2001), o balanço social é uma necessidade de gestão e resposta a uma demanda de informações. Tal autor afirma que este tipo de relatório possui um duplo objetivo: no plano legal, fornece um quadro de indicadores a um grupo social, que após ter sido apenas um simples fator de produção, encontra-se promovido como parceiro dos dirigentes da organização; no plano de funcionamento da organização, serve de instrumento de pilotagem no mesmo título que os relatórios financeiros.

Alguns autores destacam a utilidade dos balanços sociais para catalisar mudanças nas empresas (DIERKES; ANTAL, 1985). O impacto da publicação dos balanços sociais pode

acontecer via *stakeholders* externos ou internos, incluindo a própria gerência da entidade. *Stakeholders* internos (ex: empregados) e externos podem fazer demandas às empresas baseadas nas informações publicadas pelo balanço, ou até mesmo decisões de compra no caso dos consumidores. No lado da gerência, o balanço social serve para balizar o planejamento da empresa em termos de objetivos e metas na área sócio-ambiental. O próprio processo de confecção do balanço social pode ter um impacto positivo na organização, pois esta pode descobrir aspectos que antes não conhecia (DIERKES; ANTAL, 1985).

Kroetz (2000) afirma que o objetivo do balanço social é compreender a atuação social da entidade. Antes de ser uma obrigação, este autor afirma que ele é um instrumento de apoio à gestão, pelo qual se mostra a face interna e externa da organização, o que permite sua avaliação, sua análise e os ajustamentos necessários. Ele considera ainda que esta questão pode encantar os empresários a ponto de publicarem-no com o entendimento de que seja um novo instrumento de publicidade e não como sendo o processo algo maior.

Desta forma, pode-se inferir que o balanço social é um instrumento de gestão constituído por um processo que abrange planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das ações sociais das organizações e que tem como principal função mostrar a realidade econômica e social de uma empresa de maneira a possibilitar a mensuração de suas ações, auxiliar na gestão, e permitir a identificação de oportunidades e ameaças que possam conduzir ou inibir as atividades da organização.

2.2.3 Obrigatoriedade e Padronização

A publicação do balanço social não é compulsória em todos os países. A primeira nação que regulamentou a sua divulgação foi a França, através da Lei nº 77.769, de 12 de julho de 1977. Tal exemplo foi seguido por Portugal, em 1985, e posteriormente pela Bélgica, em 1996 (TINOCO, 2001, p. 27; FREIRE; REBOUÇAS, 2001, p.70).

No Brasil não há a obrigatoriedade de elaboração e divulgação desse instrumento como já foi relatado anteriormente neste estudo. Ainda não há um mandamento legal, a nível nacional, que determine que as organizações brasileiras publiquem o balanço social. Contudo, existe em parte de alguns setores do governo e da sociedade civil, a intenção de que isto venha a acontecer (SILVA; FREIRE, 2001, p. 70). De acordo com Kroetz (2000, p. 87), em face de não haver regulamentação relativa à demonstração do balanço social, as organizações “divulgam os dados que entendem relevantes e da forma que melhor convém”.

A preocupação com a comparabilidade aparece nos escritos de Silva e Freire (2001, p. 3), segundo os quais “algumas entidades, em especial o IBASE no Brasil, têm procurado estabelecer um BST [balanço social tradicional] padrão, de modo a permitir uma comparação da empresa com seus concorrentes. Entretanto, como o nível de divulgação do BST ainda encontra-se restrito (...), os modelos padrões de BST possuem um efeito limitado”.

Assim, exceto nos países onde a publicação é compulsória, a maioria dos balanços sociais não segue efetivamente uma estrutura básica.

Por outro lado, existem opiniões contra a obrigatoriedade. Segundo Diefenthaler (2000), o sociólogo Ciro Torres, coordenador do IBASE, acredita que “‘não se pode criar cidadania por decreto’. [...] ‘De que adianta obrigar se não houver o que mostrar?’”, ele questiona. ‘O balanço dá transparência às ações, mas a sua realização deve ser espontânea’”. Quairel (2004, p. 36) afirma que, “sendo a organização a favor ou contra a obrigatoriedade do balanço social, um consenso comum é que há necessidade de se padronizar essa demonstração”.

Pode-se dizer que a padronização do balanço social está diretamente relacionada à necessidade de comparação entre os relatórios de diferentes organizações e diferentes períodos. Siqueira e Vidal (2003) fizeram uma análise da qualidade informativa dos balanços sociais de 21 empresas brasileiras publicados em 2001 e concluíram que não havia uma padronização referente à elaboração desta demonstração.

Em pesquisa recente, Pinto e Ribeiro (2005) observam que os modelos de balanços sociais apresentados por empresas brasileiras são diferentes; os indicadores divulgados são os mais variados; algumas informações relevantes não são apresentadas; as informações fornecidas são apenas de poucos períodos, reduzindo a utilidade dessas demonstrações. Beets e Souther (1999, p. 129) comentam que “a ausência de um padrão para esses relatórios fez com que os mesmos tenham diferido significativamente, dificultando ou até inviabilizando a comparação entre diversas organizações”.

2.2.4 Usuários do balanço social

Pode-se entender que os usuários do balanço social sejam aquelas pessoas que estão ligadas direta ou indiretamente ao mesmo, sendo agentes e também beneficiários dele.

Kroetz (2000) destaca a importância na construção da proposta do balanço social deve observar os requisitos solicitados pelos mais diversos usuários, ou seja, servir como um instrumento capaz de agregar valor, causar surpresa e desencadear ações. O autor afirma que

se deve buscar no usuário final, por meio da coleta de suas necessidades, a seleção das informações úteis e relevantes a serem divulgadas.

a) Trabalhadores

As informações contidas na demonstração do balanço social podem proporcionar aos trabalhadores subsídios para negociações com a categoria patronal. Também são importantes por apresentar indicadores que revelam a influência que a entidade exerce sobre a sociedade e, principalmente, por divulgar as ações desenvolvidas em benefício do quadro funcional, além de construir um conjunto de características que representam o perfil de seus funcionários (faixa etária, nível de absenteísmo, faixas salariais, qualificações, escolaridade etc.).

b) Acionistas

Aos acionistas oferece um conjunto de informações que complementam as demonstrações contábeis, registrando ações na área social/ecológica, na base temporal passado/presente/futuro, permitindo maior segurança na tomada de decisão em relação a seus investimentos.

c) Diretores / Administradores

O balanço social contribui com os diretores/administradores por se constituir num instrumento de controle, de planejamento e de tomada de decisão, permitindo identificar tendências e oportunidades internas e externas, desencadeando, assim, ações capazes de melhorar os dois ambientes. O balanço social, na realidade, oferece subsídios para que sejam julgados os corpos diretivos, não apenas em função dos resultados econômicos, mas também dos resultados sociais e ecológicos.

d) Fornecedores

Aos fornecedores demonstra as políticas implantadas na área social e ecológica, aumentando sua confiabilidade em relação à entidade com a qual negociam.

e) Clientes

Aos clientes, o balanço social apresenta uma realidade diversa da comumente divulgada, em que eles terão a oportunidade de conhecer as políticas da entidade, suas ações que têm influência no ambiente social e ecológico, sua relação com os funcionários, etc,

permitindo ao cliente traçar um perfil da entidade, e possibilitar assim, maior tranquilidade na opção do produto e/ou serviço pretendido.

Na realidade, o balanço social apresenta a entidade a seus clientes, demonstrando a qualidade interna e externa da organização, servindo como um instrumento informativo.

f) Sociedade

A sociedade, por meio dos órgãos legais, concede a possibilidade às entidades de exercer suas atividades, tendo a obrigação e o direito de fiscalizar as ações desenvolvidas por tais organizações, com o intuito de identificar possíveis danos e abusos praticados contra a própria sociedade e contra o meio ambiente. O balanço social desenvolve-se com a intenção de suprir tal necessidade informativa, deixando a comunidade a par dos acontecimentos, favoráveis e desfavoráveis, internos e externos, decorrentes da atividade desenvolvida.

g) Governos

Com base no balanço social o poder público poderá preparar um vasto banco de dados, confiável, possibilitando a geração de informações preciosas por segmentos sociais, por atividades, por região etc., permitindo o desenvolvimento de planos estratégicos (plano plurianual, orçamento etc.) consubstanciados na realidade. Também poderá verificar os tributos recolhidos, bem como o potencial de arrecadação dos mais variados segmentos, principalmente se tomar como base a demonstração do valor adicionado (DVA). Assim, o balanço social surge com um instrumento de apoio para o planejamento e a tomada de decisão governamental, apresentando a realidade e as tendências, em termos de ações sociais e ambientais, podendo inclusive controlar e incentivar as entidades, as quais influenciam diretamente na sociedade e no meio ambiente.

h) Estudiosos

A agregação dos diversos balanços sociais irá gerar um gigantesco banco de dados, o qual servirá de subsídios para a melhor compreensão da realidade, desencadeando o estudo e desenvolvimento de novas pesquisas, sejam na área econômica, na ecológica, na contábil, na administrativa, na social etc.

i) Concorrentes

Também são considerados usuários das informações do balanço social, pois aproveitam tais dados para investigar a vida da entidade divulgadora, projetando o nível de

competitividade, novas tendências, distribuição do mercado, formas de financiamento, outras ações desenvolvidas em termos de responsabilidade social e ambiental.

j) Sindicatos

Os sindicatos podem aproveitar as informações oriundas do balanço social para aprimorar o processo de negociação com a classe empresarial, bem como para verificar as ações implementadas na área social, que dizem respeito ao quadro de associados.

Os usuários, sob o ponto de vista ético, social e comportamental, são, de um lado, as organizações inseridas no contexto sócio-econômico, que recolhem os impostos, as contribuições e prestam contas aos governos. De outro, todo cidadão contribuinte que paga tributos, taxas e contribuições e, em contrapartida, não recebe retorno, com a devida demonstração do *quantum* arrecadado, da origem e da aplicação dos recursos aos clientes externos.

Carvalho (1990) ressalta que a entidade, sistema dependente da envolvente social, vê-se, portanto obrigada, cada vez mais, a fornecer informações a estratos sociais progressivamente mais amplos sobre a administração dos recursos que têm confiados.

Parece igualmente relevante que o conteúdo da informação organizacional não poderá limitar-se ao caráter econômico-financeiro que racionalmente apresenta. Pelo contrário, tenderá a contemplar gradativamente outras áreas que modernamente vêm constituindo motivo de especial preocupação social.

2.2.5 Modelos de balanço social

Kroetz (2000) destaca algumas informações que o balanço social deve conter:

- a) geração de novos postos de trabalho;
- b) atividades realizadas no desenvolvimento profissional e bem-estar dos seus funcionários através de investimentos em:
 - Relações profissionais;
 - Formação/treinamento;
 - Segurança e medicina no trabalho;
 - Alimentação e transporte de empregados;
 - Assistência social a empregados e seus dependentes; e
 - Benefícios sociais concedidos etc.

- c) demonstraco da distribuico da riqueza gerada pela empresa (salários, impostos, lucros etc.); e
- d) política de protecco ao meio ambiente.

A maneira como estas informacões são dispostas depende do modelo de balanço social adotado pela organizao. Os benefícios sociais espontâneos, aqueles de cunho social efetivo, cujas atividades não estão ligadas  atividade operacional da entidade, também devem ser parte integrante desse relatório.

Devem ser evidenciados eventos filantrópicos, contratos de suporte a ONG, contribuices e doaces para entidades assistenciais, construico de creches para os filhos dos funcionários, construico e suporte para centros de convivência. Enfim, fazer constar as inúmeras atividades de caráter eminentemente social, sem fins lucrativos.

Dentre os modelos mais utilizados no Brasil, destacam-se três: o do IBASE, um modelo reduzido, 100% nacional e simplificado que prima pela divulgao dos resultados a todos os públicos interessados, principalmente os colaboradores da empresa; o do GRI (*Global Reporting Initiative* - organizao internacional, *multistakeholder*, que conta com mais de mil membros em sua rede) e que propõe um padrão internacional de relatório de sustentabilidade, baseado no *triple bottom line* (termo utilizado para refletir todo um conjunto de valores, objetivos e processos que uma companhia deveria focar com o objetivo); e o do Instituto Ethos, baseado nas diretrizes do GRI e adaptado ao cenário brasileiro. O modelo do Instituto Ethos e as diretrizes do GRI são modelos analíticos, aos quais pode ser incorporado o modelo do IBASE, geralmente como anexos. Desta forma, em funcco de ser o mais completo, totalmente nacional e o mais utilizado pelas grandes organizaes nacionais, escolheu-se o modelo IBASE para servir de base  formulao do modelo aqui pesquisado.

Além de tais modelos, existem outros, não menos relevantes, propostos por organizaes privadas. Contudo, somente têm uma aplicao restrita, por serem propostos especificamente para determinados segmentos ou empresas. Também são encontrados modelos derivados de pesquisas acadmicas e/ou elaborados por empresas de consultoria. No Anexo 1, evidencia-se, a título de exemplificao, diversas propostas de modelos de balanço social desenvolvidos por vários países. Cabe ressaltar que todos estes modelos foram e são importantes para as novas pesquisas relacionadas com a gerao de relatórios sociais.

A seguir, apresenta-se o modelo IBASE, que  sugerido para implantao na Marinha do Brasil.

2.2.6 O modelo IBASE

No Brasil, como já salientado, a divulgação do balanço social por parte das organizações não é obrigatória (em vários países já existe este aspecto compulsório, como é o caso da França, da Bélgica e de Portugal). Assim, não existe um modelo específico utilizado pelas instituições e muito menos um criado especialmente para um órgão público.

O modelo mais utilizado no Brasil é aquele disponibilizado pelo IBASE (ver Anexo 2) e que já foi publicado com sucesso, inclusive, por grandes organizações nacionais, como Banco do Brasil, CEF, Itaú Petrobrás, TAM, Usiminas, Furnas, Telemar, Grupo Pão de Açúcar, Votorantim etc. Trata-se de um modelo simples e objetivo, que atende aos principais requisitos descritos pelos autores pesquisados, tendo sido desenvolvido com a colaboração de empresas públicas e privadas. Sua simplicidade serve como estímulo para que muitas entidades passem a publicar o balanço social, independentemente do tamanho e setor econômico a que pertencem.

O IBASE foi criado em 1981, tendo como principal fundador o Sociólogo Herbert de Souza, o Betinho. O principal objetivo da criação desse instituto foi incentivar as empresas, no Brasil, a apresentarem o seu balanço social.

Este instituto promove a divulgação de balanços sociais pelas entidades, inclusive disponibilizando este modelo que alia as vantagens da simplicidade, objetividade a possibilidade de permitir comparações, sendo de fácil manuseio pelas organizações e que se tornou referência nacional. Além disso, como incentivo à publicação, quem o utilizar recebe um selo que pode ser exposto em todos os documentos oficiais da instituição. Desta forma, a sociedade torna-se conhecedora de que a organização possui informações de cunho social disponíveis de acesso.

Por tais motivos, sugere-se a utilização do modelo IBASE de balanço social, com algumas adaptações, em função das características de um organismo ligado à esfera pública, assim como em virtude das atividades peculiares desenvolvidas pela MB.

O modelo proposto pelo IBASE dispõe da seguinte estrutura, a qual está dividida em sete partes (vide Quadro 2):

1. Informações acerca da base de cálculo, com os valores referentes à receita líquida, lucro operacional e folha de pagamento bruta;
2. Informações acerca dos indicadores sociais internos, especificamente sobre alimentação, educação, cultura, previdência, saúde, e outros;

3. Informações acerca dos indicadores sociais externos, apresentando-se dentre outros, os investimentos feitos em educação, saúde, cultura e esportes, além dos tributos pagos ao Governo;

4. Informações acerca dos indicadores ambientais;

5. Informações acerca dos indicadores do corpo funcional;

6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial.

7. Outras informações quão ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência.

O IBASE também propõe indicadores para construção do modelo, como se evidencia no quadro 2, apresentado a seguir.

INDICADORES	ITENS INCLUÍDOS
1. Base de Cálculo	
1.1. Receita Líquida	Receita bruta excluída dos impostos e contribuições, devoluções, abatimentos e descontos comerciais.
1.2. Resultado Operacional	Este se encontra entre o Lucro Bruto e o LAIR (Lucro Antes do Imposto de Renda), ou seja, antes das receitas e despesas não operacionais.
1.3. 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	
2.1. Alimentação	Gastos com restaurante, vale-refeição, lanches, cestas básicas e outros gastos com alimentação dos empregados (as).
2.2. Encargos sociais compulsórios	Gastos obrigatórios com encargos sociais dos empregados (as).
2.3. Previdência Privada	Planos especiais de aposentadorias, fundações previdenciárias, complementações de benefícios a aposentados (as) e seus dependentes.
2.4. Saúde	Plano de Saúde, assistência médica, programas de medicina preventiva, programas de qualidade de vida e outros gastos com saúde, inclusive aposentados (as).
2.5. Saúde e segurança no trabalho	Gastos com saúde e segurança no trabalho com os empregados (as).

2.6. 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.
2.7. Cultura	Gastos com eventos e manifestações artísticas e culturais (música, teatro, cinema, literatura e outras artes).
2.8. 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).
2.9. Creches e Auxílio Creche	Creche no local ou auxílio-creche a empregados (as).
2.10. Participação nos lucros ou resultados	Participações que não caracterizem complemento de salários.
2.11. 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	
3.1. Educação	Somatório dos investimentos na comunidade que aparecem discriminados. Os itens no quadro aparecem como indicação 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.
3.2. Cultura	
3.3. Saúde e Saneamento	
3.4. Esporte	
3.5. Combate à fome e segurança alimentar	
3.6. Outros	
3.7. Tributos (excluídos encargos sociais)	Impostos, contribuições e taxas federais, estaduais e municipais.
4. Indicadores ambientais	
4.1. Relacionados com a operação da empresa	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.
4.2. Em Programas e/ou projetos externos	Despoluição, conservação de recursos ambientais, campanhas ecológicas e educação socioambiental para a comunidade externa e para a sociedade em geral.
4.3. 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 a <i>Global Reporting Initiative</i> (GRI).
5. Indicadores do corpo funcional	
5.1. Nº de empregados ao final do período	Informar o número total de empregados ao final do ano.
5.2. Nº de admissões durante o período	Informar o número total de admissões durante o ano.
5.3. Nº de empregados terceirizados	Informar o número total de empregados terceirizados ao final do ano.

5.4. N° de estagiários(as)	Informar o número total de estagiários(as) ao final do ano.
5.5. N° de empregados acima de 45 anos	Informar o número total de empregados acima de 45 anos ao final do ano.
5.6. N° de mulheres que trabalha na empresa	Informar o número total de mulheres que trabalha na empresa ao final do ano.
5.7. % de cargos de chefia ocupados por mulheres	Informar o % de cargos de chefia ocupados por mulheres na empresa ao final do ano.
5.8. N° de negros que trabalha na empresa	Informar o número de negros que trabalha na empresa ao final do ano.
5.9. % de cargos de chefia ocupados por negros	Informar % de cargos de chefia ocupados por negros na empresa ao final do ano.
5.10. N° de empregados portadores de deficiência	Informar o número de empregados portadores de deficiência na empresa ao final do ano.
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	
6.1. Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	Resultado absoluto da divisão da maior remuneração pela menor.
6.2. Número total de acidentes de trabalho	Resultado absoluto do número total de acidentes de trabalho.
6.3. Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos:	Informar se esses projetos foram desenvolvidos pela direção, direção e gerências ou por todos (as) empregados (as).
6.4. Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos:	Informar se esses padrões foram desenvolvidos pela direção, direção e gerências ou por todos (as) empregados (as).
6.5. A previdência privada contempla:	Informar se a previdência privada contempla direção, direção e gerências ou por todos (as) empregados (as).
6.6. A participação nos lucros ou resultados contempla:	Informar se a participação nos lucros ou resultados contempla direção, direção e gerências ou por todos (as) empregados (as).
6.7. Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	Informar se na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa são considerados, são sugeridos ou são exigidos.
6.8. Quanto à participação dos empregados em programas de trabalho voluntário, a empresa:	Informar se a empresa se envolve, apóia ou organiza e incentiva a participação dos empregados em programas de trabalho voluntário.
6.9. Número de total de reclamações e críticas de	Informar número total de reclamação e críticas dos consumidores apurados na empresa, no Procon e na Justiça.

consumidores (as):	
6.10. % de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	Informar % de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas em relação ao número total de reclamação e críticas dos consumidores apurados na empresa, no Procon e na Justiça.
6.11. Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Informar valor adicionado (em reais) a ser distribuído no ano.
6.12. Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	Informar qual percentual do valor adicionado é relativo ao governo, aos colaboradores, a terceiros e qual percentual é retido.
7. Outras informações	
Outras informações importantes quão ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência.	

Quadro 2: Indicadores do balanço social

Fonte: IBASE

Observa-se, ainda, que os dados devem ser expressos em unidades monetárias, correspondentes aos gastos realizados no período considerado, devendo ser também comparados com os dados do ano anterior e, se possível, comparados por sua vez com os dados obtidos por organizações do mesmo ramo de atividade e porte.

Por fim, cabe novamente ressaltar que o modelo do balanço social do IBASE servirá, no presente estudo, para servir de instrumento de referência para a formulação de um modelo próprio para a instituição pesquisada, havendo a possibilidade de serem introduzidos ou retirados determinadas informações.

A seguir, será descrita a metodologia utilizada para a consecução do trabalho.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos e as técnicas adotadas na pesquisa, descritas e abordadas a seguir.

3.1 Método de pesquisa

Para Vergara (2003, p. 46), “o leitor deve ser informado sobre o tipo de pesquisa que será realizada, sua conceituação e justificativa à luz da investigação específica”.

De acordo com Collis e Hussey (2005), os diversos tipos de pesquisa podem ser classificados de acordo com:

- O **objetivo** da pesquisa – motivos da realização da pesquisa;
- O **processo** de pesquisa – maneira pela qual os dados são coletados e analisados;
- A **lógica** da pesquisa – se a pesquisa se move do geral para o específico ou vice-versa; e
- O **resultado** da pesquisa – se está se tentando resolver um determinado problema ou fazer uma contribuição geral para o conhecimento.

Assim, a presente pesquisa se caracteriza conforme descrito a seguir:

- a) Quanto ao objetivo: pesquisa exploratória;
- b) Quanto ao processo: pesquisa qualitativa;
- c) Quanto à lógica: dedutiva; e
- d) Quanto ao resultado: aplicada.

Esta pesquisa pode ser classificada quanto ao seu objetivo como exploratória, pois busca um padrão de balanço social que possa ser aplicado na Marinha do Brasil. Segundo Collis e Hussey (2005, p. 24), este tipo de estudo busca padrões, idéias ou hipóteses, ao invés de testar ou confirmar uma hipótese.

Pode-se ainda afirmar que este estudo é exploratório. Gil (2002) afirma que as pesquisas exploratórias têm como objetivo propiciar maior familiaridade com o problema, para torná-lo mais explícito ou constituir hipóteses, tendo planejamento bastante flexível e assumindo a forma de pesquisa bibliográfica. Nesse sentido, pode-se dizer que é preciso, inicialmente, “conhecer as características de um fenômeno para procurar, posteriormente, explicações das causas e conseqüências de dito fenômeno” (RICHARDSON, 1999, p.326).

Para Cooper e Schindler (2003, p.132), o primeiro passo em um estudo exploratório é a busca de literatura secundária, sendo que os estudos feitos por terceiros, com objetivos próprios, representam dados secundários. Assim, o primeiro estágio da pesquisa foi um exame da literatura existente sobre a responsabilidade social, balanço social e a Marinha do Brasil.

Foi realizada pesquisa bibliográfica em revistas especializadas, livros, artigos, dissertações, teses, trabalhos apresentados em congressos e disponíveis na rede mundial de computadores (internet) e, ainda, nas normas internas da MB como fonte para o desenvolvimento das idéias centrais e como referência às principais informações utilizadas ao longo deste estudo, uma vez que a pesquisa bibliográfica se caracteriza por ser um “estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas” (VERGARA, 2003, p.48).

O exame da literatura concentrou-se em diversas áreas – em primeiro lugar, a Responsabilidade Social, seu conceito, sua visão dentro das organizações, seu estágio atual no país, sua gestão e a importância da divulgação das ações sociais desenvolvidas por uma organização; em segundo, o balanço social, sua origem, definição, objetivo, seus usuários e o modelo IBASE; e, em terceiro, a Marinha do Brasil, sua missão constitucional, finalidade, competências, estrutura organizacional e as ações sociais que desenvolve.

Quanto à abordagem qualitativa, Richardson (1999, p. 79) considera que “além de ser uma opção do investigador, justifica-se, sobretudo, por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social”.

Já Collis e Hussey (2005, p. 26) citam que este método “é mais subjetivo e envolve examinar e refletir as percepções para obter um entendimento de atividades sociais e humanas”. No caso da presente pesquisa, procurou-se entender o balanço social para aplicá-lo como instrumento de gestão da responsabilidade social na MB.

Na análise qualitativa, houve alguns momentos que foram feitas quantificações, fato que pode ser compreendido como uma complementação da abordagem, sem que isso implique em análises estatísticas mais profundas.

A lógica desta pesquisa é dedutiva, pois há a necessidade de se desenvolver a estrutura conceitual para posteriormente se testar o modelo proposto (COLLIS; HUSSEY, 2005).

No que concerne ao resultado, esta pesquisa é aplicada, pois como afirmam Collis e Hussey (2005, p. 27), “a pesquisa aplicada é aquela que foi projetada para aplicar suas descobertas a um problema específico existente”. Neste caso, formular um modelo de balanço social para a MB que sirva como instrumento de gestão da responsabilidade social.

3.2 Estudo de Caso

O estudo de caso é definido por Collis e Hussey (2005, p. 72 e 73) como um exame extensivo de um único exemplo de um fenômeno de interesse. Seu objetivo é o de verificar a adequação do modelo preliminar (definido a partir de análise teórica, baseada neste caso concreto no modelo IBASE, possibilitando revisões e alterações no mesmo).

De acordo com Gil (1995) “o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir conhecimento amplo e detalhado do mesmo”.

Lüdke e André (1986, p. 18) citam as características ou princípios freqüentemente associados ao estudo de caso:

- Os estudos de caso visam à descoberta;
- Os estudos de caso enfatizam a “interpretação do contexto”;
- Os estudos de caso buscam retratar a realidade de forma completa e profunda;
- Os estudos de caso usam uma variedade de fontes de informação;
- Os estudos de caso revelam experiência vicária e permitem generalizações;
- Estudos de caso procuram representar os diferentes e, às vezes, conflitantes pontos de vista presentes numa situação social; e
- Os relatos do estudo de caso utilizam uma linguagem e uma forma mais acessível do que os outros relatórios de pesquisa.

Quanto ao método de coleta de dados num estudo de caso, podem ser verificadas a análise documentária, as entrevistas e a observação (COLLIS; HUSSEY, 2005). Na presente pesquisa, foram utilizadas todas estas três técnicas.

3.3 Unidade de Análise - A Marinha do Brasil

“Uma unidade de análise é o tipo de caso ao qual as variáveis ou fenômenos estão sendo estudados e o problema da pesquisa se refere, e sobre o qual se coletam e analisam dados” (COLLIS; HUSSEY, 2005, p. 73). Segundo estes autores, numa abordagem de estudo de caso há somente uma unidade de análise, como por exemplo, uma organização.

A unidade de análise escolhida foi a Marinha do Brasil, em função da sua representatividade para a sociedade nacional, bem como pela disposição em fornecer os dados necessários para o desenvolvimento da pesquisa. Outro motivo relevante foi o fato do pesquisador trabalhar na mesma, tendo assim maior facilidade para coletar dados.

3.3.1 A Marinha do Brasil e sua missão constitucional

Segundo o Art. 142 da Constituição Federal (CF), cabe à Marinha, em conjunto com as demais Forças Armadas, a defesa da Pátria, a garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

De acordo com o Art. 17, da Lei Complementar nº 97, de 9/06/99, que dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas, essas têm como atribuição subsidiária, de caráter geral, cooperar com o desenvolvimento nacional e a defesa civil, na forma determinada pelo Presidente da República.

Cabe, ainda, à Marinha as seguintes atribuições subsidiárias particulares:

- Orientar e controlar a Marinha Mercante e suas atividades correlatas, no que interessa à defesa nacional; prover a segurança da navegação aquaviária;
- Contribuir para a formulação e condução de políticas nacionais que digam respeito ao mar; e
- Implementar e fiscalizar o cumprimento de leis e regulamentos, no mar e nas águas interiores, em coordenação com outros órgãos do poder executivo, Federal ou Estadual, quando se fizer necessária, em razão de competências específicas.

Como pode ser observado, a Marinha possui atribuições subsidiárias, de caráter geral e particular. Assim, a missão da Marinha do Brasil consiste em "preparar e aplicar o Poder Naval, a fim de contribuir para a Defesa da Pátria". Em sua expressão mais objetiva, o preparo do Poder Naval visa capacitá-lo para, na paz ou em situações de crise ou de conflito armado, executar tarefas básicas clássicas, a saber: controlar áreas marítimas, negar o uso do mar ao inimigo, projetar poder sobre terra e contribuir para a dissuasão.

3.3.2 Finalidade da Marinha do Brasil

De acordo com o Decreto 5.417/2005, a Marinha do Brasil, instituição nacional permanente e regular, organizada com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, destina-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

Considerando a extensão da costa litorânea brasileira e a existência e amplitude de diversas bacias hidrográficas em território brasileiro, aliadas à desigual distribuição demográfica e de recursos de várias naturezas ao longo desse território, não é difícil reconhecer que, em adição e para além de suas responsabilidades constitucionais e

estritamente militares, a MB se defronta permanentemente com questões cujo caráter social é inegável e se soma a todas aquelas responsabilidades específicas. Em outras palavras, a simples presença da MB no território nacional faz com que ela se defronte com uma enorme gama de problemas de cunho social que ela precisa ajudar a enfrentar com uma perspectiva igualmente aberta e ultramilitar.

3.3.3 Competências da Marinha do Brasil

De acordo com o Decreto 5.417/2005, compete ao Comando da Marinha, como órgão integrante da Estrutura Regimental do Ministério da Defesa e subordinado diretamente ao Ministro de Estado da Defesa, e que tem por propósito preparar a Marinha para o cumprimento da sua destinação constitucional e atribuições subsidiárias:

- I - formular a política naval e a doutrina militar naval;
- II - propor a constituição, a organização e os efetivos, bem como executar o aprestamento das Forças Navais;
- III - formular o planejamento estratégico e executar o emprego das Forças Navais na defesa do País;
- IV - contribuir para a formulação e condução de políticas nacionais que digam respeito ao mar;
- V - orientar e controlar a Marinha Mercante e suas atividades correlatas, no que interessa à defesa nacional;
- VI - prover segurança da navegação aquaviária e salvaguarda da vida humana no mar;
- VII - produzir material bélico de seu interesse;
- VIII - realizar adestramento militar e a supervisão de adestramento civil no interesse da segurança da navegação nacional;
- IX - executar a inspeção naval; e
- X - implementar e fiscalizar o cumprimento de leis e regulamentos, no mar e nas águas interiores, em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo, federal ou estadual, quando se fizer necessário, em razão de competências específicas.

3.3.4 Estrutura organizacional do Comando da Marinha

O Comando da Marinha, segundo o Decreto 5.417/2005, tem a seguinte estrutura organizacional:

I - órgão de direção geral: Estado-Maior da Armada;

II - órgão de assessoramento superior: Almirantado;

III - órgãos de assistência direta e imediata ao Comandante da Marinha:

a) Gabinete do Comandante da Marinha;

b) Centro de Inteligência da Marinha;

c) Procuradoria Especial da Marinha; e

d) Secretaria da Comissão Interministerial para os Recursos do Mar;

IV - órgãos de direção setorial:

a) Comando de Operações Navais;

b) Comando-Geral do Corpo de Fuzileiros Navais;

c) Diretoria-Geral de Navegação;

d) Diretoria-Geral do Material da Marinha;

e) Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha; e

f) Secretaria-Geral da Marinha;

V - organizações militares da Marinha;

VI - órgãos colegiados:

a) Conselho de Almirantes;

b) Conselho de Ciência e Tecnologia da Marinha;

c) Conselho do Planejamento de Pessoal;

d) Conselho do Plano Diretor;

e) Conselho Financeiro e Administrativo da Marinha;

f) Comissão de Promoções de Oficiais; e

g) Comissão para Estudos dos Uniformes da Marinha;

VII - entidades vinculadas:

a) Caixa de Construções de Casas para o Pessoal da Marinha; e

b) Empresa Gerencial de Projetos Navais – EMGEPRON.

VIII - órgão autônomo vinculado: Tribunal Marítimo.

3.4 Estratégia metodológica

Para se delinear a melhor estratégia metodológica, procurou-se o balizamento nos estágios sugeridos por Collis e Hussey (2005) para a pesquisa de estudo de caso:

- Seleção do caso (selecionar um caso crítico que englobe as questões nas quais o pesquisador tenha mais interesse);
- Investigações preliminares (processo de conhecer o contexto na qual o pesquisador realizará a pesquisa);
- Estágio de dados (determinar como, onde e quando coletar os dados, combinando métodos de coleta, tais como busca em arquivos, entrevistas, questionários e observações);
- Estágio de análise (efetuar, dentro do caso, descrições separadas dos eventos, opiniões e fenômenos que podem ser usados para identificar padrões); e
- Estágio de relatório (redigir o material do estudo de caso, determinando a estrutura adequada para demonstrar a ligação entre os dados coletados, a análise e as conclusões).

3.4.1 Seleção do caso

O caso selecionado foi traçar um modelo de balanço social para a MB que sirva de instrumento de gestão de sua responsabilidade social. Os motivos da escolha do caso, assim como as vantagens e desvantagens por tal, já foram relatadas anteriormente nas seções alusivas à introdução e delimitação da pesquisa.

3.4.2 Investigações preliminares

Após a seleção, nas investigações preliminares, houve a necessidade de se conhecer o contexto do caso, a instituição escolhida (no caso, a MB) e quais de suas Organizações Militares poderiam possuir os dados necessários à pesquisa, definir um quadro de conceitos referenciais sobre o tema e considerar os objetivos do presente trabalho.

3.4.3 Estágio de dados - Coleta

Logo após a revisão bibliográfica, aconteceu a fase de coleta estruturada dos dados que serve de base para a montagem do modelo de balanço social proposto para a Marinha do Brasil. A busca se deu por meio de pesquisa documental em atos normativos, normas, documentos administrativos e legislação específica sobre o assunto em vigor atualmente na MB, mais especificamente nos setores da Diretoria Geral de Navegação, Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha, Secretaria-Geral da Marinha e do Gabinete do Comandante da Marinha. Esta busca prosseguiu através da realização, no período de outubro de 2007 a janeiro de 2008, de oito entrevistas estruturadas com oficiais lotados em organizações militares subordinadas aos setores acima citados responsáveis pelo gerenciamento das informações que interessam ao presente estudo.

A coleta de dados primários, por meio de entrevistas, foi realizada nos meses de outubro e novembro de 2007, tendo-se optado pela não identificação dos entrevistados, a fim de garantir a espontaneidade das respostas, assegurar maior veracidade às informações fornecidas e preservação funcional.

O pesquisador, em função de seu conhecimento do funcionamento da estrutura organizacional da MB e com base em pesquisas realizadas pelo mesmo nas normas que disciplinam as competências dos principais órgãos componentes da estrutura administrativa da Força, e, ainda, através de observação, escolheu as Organizações Militares que, em teoria, seriam responsáveis por gerar os dados necessários à execução da pesquisa. Dentro destas Organizações Militares, foram pesquisados quais seriam os oficiais/servidores civis chefes de departamentos que seriam os responsáveis por prestar as supracitadas informações. Assim, foram realizados contatos prévios, através de telefone, com estas pessoas para explicar a questão e solicitar a colaboração das mesmas, o que em todos os casos foi conseguido. Nestes contatos, o entrevistador apresentou-se como aluno do curso de Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ e oficial da MB, estando em fase de elaboração de dissertação, cuja temática abordava o balanço social, e salientando a importância do levantamento de dados para fundamentar a proposição de um modelo específico desse relatório para a Marinha do Brasil.

Agendadas as datas para execução das entrevistas, foram transmitidos ofícios do Exmo. Sr. Diretor de Finanças, diretor da Organização Militar onde serve o pesquisador, aos Comandantes das Organizações Militares onde estavam lotados os oficiais/servidores civis que seriam entrevistados, para formalizar o pedido. Nestes expedientes, foi solicitada a

colaboração desses Comandantes para que autorizasse a realização de entrevista nesses órgãos, com objetivo de que fossem fornecidas as informações necessárias à elaboração do presente trabalho.

Ato contínuo, foram, ainda, enviados, por e-mail, o roteiro da entrevista e o modelo do balanço social do IBASE, para que os entrevistados pudessem se familiarizar com o relatório, e, assim facilitar a resposta dos questionamentos que seriam realizados posteriormente.

No momento da entrevista propriamente dita, o pesquisador explicou novamente o objetivo, a natureza do trabalho, assim como foi explanada a atualidade do tema e importância do mesmo para a Marinha do Brasil. Em seguida, foram mostrados alguns casos de sucesso de balanços sociais já publicados em grandes corporações nacionais.

Inicialmente, solicitou-se a permissão para o preenchimento do formulário específico para a caracterização do entrevistado, o qual serviu para arquivo do entrevistador, já que se optou, como já dito, pelo sigilo da identificação dos mesmos quando da publicação desta dissertação. Em seguida, foi apresentado novamente o roteiro contendo as questões abordadas na entrevista juntamente com o modelo de balanço social do IBASE.

As perguntas foram feitas de acordo com a seqüência pré-estabelecida. A duração das mesmas variou de 15 a 30 minutos. O tempo gasto foi relativamente curto, em virtude de que o entrevistador já havia feito um contato prévio com os respondentes e explicando o teor do trabalho e os objetivos.

Inicialmente, foi explicado aos entrevistados no que se constitui o balanço social, a relevância e atualidade do tema e mostrando os casos de sucesso de implantação deste relatório, inclusive em empresas públicas. Posteriormente, foi mostrado o modelo IBASE para que o entrevistado tivesse conhecimento dos itens constantes do mesmo.

A seguir foi aplicado um questionário com cinco perguntas abertas. A primeira questão perguntou se o sistema de informações existente na estrutura administrativa atual em que o entrevistado trabalha disponibiliza algum tipo de dado listado no modelo de balanço social do IBASE. Caso a resposta fosse afirmativa, o entrevistador passaria para a pergunta seguinte. Caso negativo, iria para a quarta pergunta.

A segunda pergunta questionou o que seria necessário fazer para que o (s) dado (s) já disponível (is) pudesse (m) ser utilizado (s) em um modelo específico de balanço social para ser implantado e posteriormente divulgado pela MB.

A terceira pergunta indagou se o entrevistado acredita que a apresentação do (s) dado (s) já disponível (is) devia ser modificada de alguma maneira para melhor se adequar a um modelo específico de balanço social da MB. Se a resposta fosse afirmativa, perguntava-se

ainda se haveria alguma sugestão de como seria (m) apresentado (s) este (s) dados (s) no modelo de balanço social da MB.

O quarto questionamento perguntava se, fazendo uma análise dentro da área de competência do entrevistado, ele vislumbrava a existência de outros dados que não foram listados no modelo de balanço social apresentado, mas que seriam adequados para serem introduzidos num modelo específico de balanço social da Marinha. Em caso de resposta afirmativa, foi solicitado citar quais.

A quinta e última pergunta procurou saber se, após o entrevistado fazer uma análise dentro da área de competência do mesmo, ele acreditaria na existência de dados listados no modelo de balanço social apresentado que não seriam adequados para serem introduzidos num modelo específico de balanço social da Marinha? Em caso de resposta afirmativa, foi solicitado que citasse quais.

3.4.4 Estágio de análise

Para a análise dos dados deste estudo, utilizou-se o método de análise de conteúdo. Para Roesch (1999, p.156 e 157), a técnica de análise de conteúdo procura seguir os padrões da análise quantitativa e tem como “propósito contar a frequência de um fenômeno e procurar identificar relações entre os fenômenos, sendo que a interpretação dos dados se socorre de modelos conceituados definidos a priori”.

A análise de conteúdo para Collis e Hussey (2005) é uma maneira de converter sistematicamente texto em variáveis numéricas para a análise quantitativa de dados. Assim, segundo estes autores, o material que está sendo analisado é qualificado em várias unidades de código que em geral são pré-construídas pelo pesquisador.

De acordo com Chizzotti (2001, p.98) a análise de conteúdo é

[...] um método de tratamento e análise de informações colhidas por meio de técnicas de coleta de dados, consubstanciadas em um documento. A técnica se aplica à análise de textos escritos ou de qualquer comunicação (oral, visual, gestual) reduzida a um texto ou documento.

A organização da análise de conteúdo envolve dois estágios segundo Collis e Hussey (2005 p. 240), “amostragem, onde se estabelece um princípio lógico para extrair esta amostra e a determinação das unidades de código, onde se estabelecem palavras, caracteres, itens ou temas que são encontrados no material pesquisado”. A partir daí, surge uma moldura de codificação, cuja estrutura é formada por linhas e colunas que contêm informações correlacionadas.

Bardin (1977) também descreveu a análise de conteúdo. Com o resultado da coleta de dados, isto é, com as informações obtidas nas entrevistas, nos documentos e nas anotações resultado das observações, o pesquisador inicia o processo de análise com uma leitura geral que Bardin (1977, p. 98) chama de “leitura flutuante”. Dessa leitura, emergem as unidades de registro ou categorias de análise, que são palavras ou expressões, temas ou mesmo um acontecimento. Identificadas as unidades de registro, o pesquisador passa a localizá-las no texto, iniciando assim a segunda fase: exploração do material ou descrição analítica do conteúdo. Codificação, classificação e categorização são as atividades básicas dessa fase. Por último, há a interpretação dos resultados, em que se correlaciona o conteúdo do material analisado com a base teórica referencial.

Neste estudo, foram coletados os dados atinentes às ações sociais desenvolvidas atualmente na Marinha do Brasil. Nesse caso, também se procurou indicar em que sistemas de informações, existentes atualmente na MB, os dados que estão disponíveis podem ser coletados. O Apêndice E demonstra, através de tabelas, quais os dados que estão disponíveis para consulta na Marinha do Brasil, em que Organização Militar eles podem ser coletados e quais os sistemas de informação os disponibilizam. As referidas tabelas ainda demonstram se haverá necessidade ou não de mudar a nomenclatura dos dados. A confecção destas tabelas auxiliará o processo de obtenção de dados caso a MB deseje implantar de fato o balanço social.

A análise consistiu na tentativa de correlacionar os dados coletados nos citados sistemas de informações com aqueles constantes dos diversos indicadores dispostos no modelo de balanço social escolhido para esta pesquisa, no caso o modelo do IBASE. A idéia foi manter para o modelo de balanço social da MB a mesma nomenclatura dos indicadores existentes no modelo IBASE, adaptando os nomes dos campos de acordo com os dados coletados naquela instituição.

A análise de conteúdo foi iniciada através da codificação dos campos existentes no modelo de balanço social do IBASE, conforme consta no quadro 2. Aos indicadores ali existentes foi dada a mesma numeração já existente. Assim, o indicador denominado Base de cálculo ficou com o número 1, o indicador denominado Indicadores sociais internos ficou com o número 2 e assim por diante até o indicador denominado Outras informações que ficou com o número 7.

A partir daí foram numerados os campos que constituem cada um desses indicadores da seguinte maneira. Dentro do indicador denominado Base de Cálculo (número 1), foi designado para o campo Receita Líquida o código 1.1, para o campo Resultado Operacional

foi designado o código 1.2 e a para o campo Folha de Pagamento foi designado o código 1.3. Para os campos listados nos demais indicadores, foram estabelecidos códigos numéricos com o mesmo sentido lógico. Desta forma, por exemplo, aos campos existentes dentro do item denominado Indicadores do corpo funcional (número 5) foram designados os códigos 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.8, 5.9, 5.10.

Em seguida, cada dado coletado durante as entrevistas foi correlacionado a um campo existente no modelo do balanço social do IBASE, recebendo para isso, o mesmo código numérico designado previamente ao campo, conforme já explicitado nos parágrafos acima.

Ao final da análise de todos os dados, ordenaram-se os mesmos, de acordo com a codificação obtida, para que pudessem ser dispostos numa ordenação semelhante à do balanço social do IBASE. Isso proporcionou a construção de um modelo específico desse relatório para a Marinha do Brasil (Apêndice F).

3.4.5 Estágio de relatório

Para finalizar a estratégia, após a análise dos dados, seguiu a etapa da produção do relatório final do estudo de caso. Esta conteve a redação propriamente dita dos dados que esta pesquisa revelou serem exeqüíveis de serem coletados dentro dos sistemas de informações disponíveis hoje na MB e sua localização dentro do modelo proposto. No fim desta fase, surgiu o balanço social proposto para a referida instituição.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Fundamentação para o modelo de balanço social proposto

O modelo de balanço social proposto neste estudo consiste basicamente da adaptação do modelo sugerido pelo IBASE, considerando-se o anteparo teórico e as contribuições dos sujeitos sociais pesquisados. Assim, tentou-se demonstrar os aspectos que melhor representem a consonância com as atividades desenvolvidas pela entidade pesquisada, objetivando minimizar falhas na proposta.

Tomando-se por base o modelo de balanço social do IBASE (Anexo 2), apresentou-se a sugestão das oito seções que serviriam de base para a construção do modelo aqui proposto para a Marinha do Brasil:

- 1^a) Mensagem de apresentação;
- 2^a) Base de cálculo;
- 3^a) Indicadores sociais internos;
- 4^a) Indicadores sociais externos
- 5^a) Indicadores ambientais;
- 6^a) Indicadores do corpo funcional;
- 7^a) Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania organizacional; e
- 8^a) Outras informações.

A mensagem de apresentação

Conforme sugere Mariano (2003), o ideal é que haja uma introdução contendo palavras do dirigente máximo da organização sobre a atuação social da mesma para que o relatório ganhe importância e seja valorizado. De acordo com o Guia de Elaboração do Balanço Social, publicado pelo Instituto Ethos (2006), nesta mensagem, a entidade se posiciona perante suas partes interessadas, informando a perspectiva a partir da qual se desenvolveu todo o processo que resultou no relatório e introduzindo os principais aspectos do documento. Esse Instituto ainda recomenda a inclusão dos seguintes elementos:

- Pontos altos do conteúdo e compromissos a serem atingidos;
- Declaração de comprometimento em relação a objetivos ambientais, econômicos e sociais a que a organização se propõe;
- Reconhecimento de sucessos e insucessos obtidos ao longo do processo; e

- Desafios mais significativos para a organização e para o respectivo setor no sentido de integrar a responsabilização pelo desempenho financeiro, econômico social e ambiental, bem como as implicações desses fatos nas estratégias futuras.

Base de Cálculo

A primeira parte do balanço social propriamente dito é composta pelo indicador denominado Base de Cálculo. No modelo proposto pelo IBASE, são apresentados três campos conforme descrito a seguir:

- A Receita líquida (RL);
- O Resultado operacional (RO); e
- A Folha de pagamento bruta (FPB).

Cabe aqui salientar que no modelo IBASE, os campos constantes dos itens denominados indicadores sociais externos, indicadores sociais internos e indicadores ambientais são relacionados, em termos percentuais, com os valores encontrados para RL, RO e FPB.

As informações atinentes aos dados alusivos a estes campos foram conseguidas junto a Organizações Militares ligadas às áreas financeiras e orçamentárias da MB, no caso, a Diretoria de Administração da Marinha (DAAdM), a Diretoria de Finanças da Marinha (DFM) e a Pagadoria de Pessoal da Marinha (PAPEM).

De acordo com as instruções para preenchimento do modelo IBASE, a RL, aqui listada, e presente da demonstração do resultado do exercício, é calculada apurando-se a receita bruta e excluindo-se os impostos, contribuições, devoluções, abatimentos e descontos comerciais.

Tendo em vista que entidade em foco é órgão integrando da administração pública federal, sugeriu-se estabelecer, por analogia, que o termo Receita Líquida seja representado pelo Limite de Movimentação e Empenho de despesas para o ano em estudo.

De acordo ainda com o modelo IBASE, o RO deve ser encontrado entre o Lucro Bruto e o LAIR (Lucro Antes do Imposto de Renda), ou seja, antes das receitas e despesas operacionais. Neste ponto, sugeriu-se a supressão do campo Resultado Operacional, já que as demonstrações contábeis de uma entidade pública não prevêm tal conta.

Quanto à FPB, conforme modelo IBASE, trata-se do somatório de remuneração (salários, gratificações, comissões e abonos), 13º salário, férias e encargos sociais compulsórios (INSS, FGTS e contribuição social). A Marinha do Brasil possui, em seu setor de Finanças, um órgão, a Pagadoria de Pessoal da Marinha, que é responsável por administrar

os sistemas de pagamento atinentes ao pessoal da Força, no país e no exterior. Esta Organização Militar possui os dados da folha de pagamentos da instituição e que devem ser inseridos neste campo através de dados extraídos do Sistema de Pagamento de Pessoal da Marinha (SISPAG), que é um Sistema elaborado e gerenciado pela própria MB e que contém os dados relativos ao pagamento do pessoal militar da Força e do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), que é um sistema gerenciado pelo SERPRO e que contém os dados relativos ao pagamento do pessoal civil da Força.

Indicadores sociais internos

A Segunda parte do balanço social representa o total de recursos investidos pela organização no público interno, seus empregados e dependentes. As informações constantes deste tópico foram conseguidas quase que em sua totalidade junto à DAdM. Foi sugerido que os dados alusivos aos campos constantes dos Indicadores sociais internos fossem obtidos a partir de consulta ao Sistema de Acompanhamento do Plano Diretor (SIPLAD). Este Sistema, criado e gerenciado na própria DAdM, extrai dados financeiros, disponíveis no Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI), relativos aos gastos efetuados pela MB nos seus diversos Programas de Trabalho, previstos no Plano Plurianual (PPA) da Marinha do Brasil .

Tendo em vista que os dados alusivos a este indicador são de caráter financeiro, procurou-se estabelecer uma relação entre cada campo presente no modelo IBASE e aqueles existentes no Quadro de Detalhamento de Ações do Plano Plurianual (PPA) da MB, divulgado pela Coordenadoria do Orçamento da Marinha no ano de 2007, que abrangeu o período de 2006-2009. Um modelo resumido desse quadro encontra-se disposto no Anexo 5.

Para os Indicadores sociais internos, o modelo proposto pelo IBASE apresenta os seguintes campos a serem preenchidos:

- Alimentação: gastos com restaurante, vale-refeição, lanches, cestas básicas e outros relacionados à alimentação dos empregados;
- Encargos sociais compulsórios;
- Previdência privada: planos especiais de aposentadoria, fundações Previdenciárias, complementações de benefícios a aposentados e seus dependentes;
- Saúde: plano de saúde, assistência médica, programa de medicina preventiva, programas de qualidade de vida e outros gastos com saúde, inclusive dos aposentados;
- Segurança e saúde no trabalho;

- Educação: gastos com ensino regular de todos os níveis, reembolso de educação, bolsas de estudos, 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 treinamento, cursos, estágios (Excluídos os salários) e gastos voltados especificamente para capacitação relacionada com a atividade desenvolvida por empregados;
- Creche ou auxílio-creche: creche no local de trabalho ou auxílio-creche pago aos empregados;
- Participações nos lucros ou resultados: participações que não caracterizem complementos de salários;
- Outros benefícios: seguros (parcela paga pela empresa), empréstimos (capital), gastos com atividades recreativas, transporte, moradia e outros benefícios oferecidos aos empregados.

Neste ponto, é sugerido o seguinte procedimento. No campo Alimentação, a MB possui um controle específico das despesas efetuadas com o municiação de seu pessoal. Municiação, segundo as Normas sobre Municiação na Marinha do Brasil (SGM-305), constitui-se numa conta de gestão por intermédio da qual são processadas as atividades ligadas ao setor de alimentação desenvolvidas pelas Organizações Militares na MB. Os valores atinentes a esta conta podem ser visualizados no Programa Adestramento e Operações Militares da Marinha (622), Ação Alimentação de Pessoal (2864), e, ainda, no Programa Apoio Administrativo (750), Ação Auxílio Alimentação aos Servidores e Empregados (2012). Sugiro, ainda, que o nome deste campo seja alterado para Municiação ao invés de Alimentação.

Quanto ao campo Previdência Privada, considerou-se que o mesmo não se aplica a esta pesquisa, em virtude de que os militares e servidores civis possuem sistemas próprios de previdência, não sendo previsto auxílio de previdência privada para ambos.

O campo Saúde pode ser preenchido com as despesas executadas pelo Sistema de Saúde da Marinha do Brasil, cujos valores estão disponíveis no Programa Serviço de Saúde das Forças Armadas (637), nas Ações Atendimento Médico-Hospitalar/Fator Custo (2059), Manutenção dos Serviços Médico-Hospitalar e Odontológico (2887) e Adequação de

Instalações Médicas, Hospitalares e Odontológicas (5140); e, ainda, no Programa Apoio Administrativo (750), Ação Assistência Médica e Odontológica aos Servidores, Empregados e seus Dependentes (2004).

Quanto ao campo relativo à Segurança e saúde no trabalho, não será utilizado no estudo, pois não há programa com fim específico na MB para este fim. Sugere-se inclusive a criação de um programa destinado exclusivamente para prever dotação orçamentária específica para segurança e saúde no trabalho.

As despesas referentes ao campo Educação, que seja voltada ao público interno, tais como realização de cursos de aperfeiçoamento, especialização, pós-graduação etc, são apresentadas no programa Ensino Profissional da Marinha (633), o qual é destinado à capacitação de oficiais. Por tal motivo, os gastos relativos a estas atividades foram incluídas no indicador denominado Capacitação e desenvolvimento profissional.

No campo Cultura, devem aparecer os valores constantes do Programa Brasil Patrimônio Cultural (167) que prevê, dentre outras coisas, a preservação de bens imóveis do patrimônio histórico e cultural, Ação Preservação de Acervos Culturais (2630) que prevê, dentre outras coisas, a preservação de bens móveis por meio de ações de conservação preventiva.

Já os gastos com Capacitação e desenvolvimento profissional podem ser vislumbrados no Programa Ensino Profissional da Marinha (633), na Ação Capacitação de Oficiais da Marinha (2A70) que prevê, dentre outras coisas, o desenvolvimento de habilidades dos oficiais, e na Ação Capacitação de Praças (2A73) que prevê, dentre outras coisas, a formação de praças para diferentes cargos e funções na MB.

Para o campo Creche ou auxílio-creche, podem ser incluídos os valores alusivos ao Programa Apoio Administrativo (750), na Ação Assistência Pré-Escolar aos Dependentes dos Servidores e Empregados (2010) que prevê, dentre outras coisas, a concessão de benefício da assistência pré-escolar a filhos de militares e servidores civis.

O campo Participação nos lucros ou resultados não se aplica em virtude da MB não ser uma organização com fins lucrativos.

A existência de um campo Outros é recomendada em virtude da existência de ações sociais (auxílio-transporte e programa de auxílio para obtenção e construção de moradia) voltadas ao público interno não previstas nas listadas anteriormente. No caso da MB, foi verificada a existência no Programa Apoio Administrativo (750), a Ação Auxílio Transporte aos Servidores e Empregados (2011) que prevê, dentre outras coisas, o pagamento de auxílio-transporte em pecúnia para militares e servidores civis e no Programa Reparcelamento e

Adequação da Marinha do Brasil (626), a Ação Obtenção de Próprios Nacionais Residenciais para a Marinha (1485) que prevê, dentre outras coisas, da obtenção e construção de unidades habitacionais para os militares e servidores civis.

Dentro ainda do enfoque dos campos atinentes aos Indicadores Sociais Internos, em face dos resultados da entrevista realizada na DASM (Diretoria de Assistência Social da Marinha), sugere-se a criação de um novo campo que se chamaria Assistência Integrada.

Esse novo campo seria criado inicialmente em função de alguns serviços específicos que são prestados pela MB na área de assistência social ao seu pessoal e dependentes, constituindo o Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha, com uma estrutura toda montada na instituição para atender as demandas do mesmo.

Outro fator que corrobora com a criação do campo Assistência Integrada é o fato de que os créditos orçamentários alocados para que sejam realizadas as despesas com os serviços que o compõem estão inseridas no Programa Apoio Administrativo (750), na Ação Administração da Unidade (2000). Esta Ação, além dos gastos com os programas sociais da MB, contempla ainda as despesas administrativas das diversas unidades da instituição. Tal fato acarretará em dificuldade para mapear exatamente o que foi gasto.

Para resolver este problema, a sugestão é se extrair do SIPLAD, o que foi gasto no Plano Básico November, nos Projetos N-01.2056 – SERVIÇOS AUXILIARES e N-01.2051 – APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL. Plano Básico é o documento que reúne as informações e considerações a respeito das necessidades de uma determinada área de atuação e orienta as ações a empreender nos Programas e Projetos, para a realização das diversas atividades naquela área. Esses Projetos se destinam justamente a contemplar as despesas decorrentes da prestação da assistência jurídica, psicológica, psiquiátrica, de serviço social e religiosa, assim como o aperfeiçoamento profissional, ao pessoal civil e militar da Marinha do Brasil (MB), ativo e inativo, pensionistas e a seus dependentes. Cabe salientar que o planejamento e supervisão técnica desses programas assistenciais são realizados pela DASM, estando os mesmos previstos nas Normas DGPM-501. Os recursos orçamentários contemplam os seguintes programas:

- Programa de Apoio às Atividades Culturais - É um Programa dirigido a todas as faixas etárias e tem a finalidade de promover a reflexão crítica sobre o significado da cultura na realidade brasileira, visando a formação e preservação de hábitos culturais, bem como o estímulo da freqüência a teatros, salas de concertos, exposições e outras manifestações da cultura nacional e mundial.

- Programa de Atendimento Especial - Visa proporcionar aos militares e servidores civis, ativos e inativos, e seus dependentes, condições de apoio e esclarecimento quanto ao processo de integração do usuário portador de deficiência física, mental ou sensorial, que possa resultar em um comprometimento total ou parcial de suas funções ou que limite de forma significativa ou impeça o desempenho satisfatório de atividades essenciais a sua autopreservação ou a sua adaptação ao meio físico e social.

- Programa de Atendimento Educacional - Promove condições para acesso ao Sistema Educacional Brasileiro, proporcionando aos dependentes de militares e servidores civis a gradativa ascensão aos níveis sucessivos de escolaridade, refletindo a importância da educação para o grupo familiar e para a formação social dos indivíduos. Prevê, ainda, com base em estudo e avaliação social realizados por um assistente social da MB, a doação de material didático, uniforme e outras necessidades para a realização da atividade escolar.

- Programa de Atendimento às Necessidades Financeiras - Este programa consiste em promover a análise crítica da realidade social dos usuários, das suas necessidades financeiras e da capacidade de desenvolver estratégias para atendê-las. Prevê, ainda, a doação de itens indispensáveis à solução de problemas decorrentes de situações emergenciais ou crônicas, mediante criteriosa avaliação social.

- Programa de Atendimento à Recreação e ao Desporto - O objetivo deste programa é proporcionar o bem-estar físico e psicossocial para toda a família naval, por intermédio da promoção de atividades recreativas e desportivas diversas.

- Programa de Avaliação e Apoio aos Militares e Servidores Civis em Missões Especiais - Este Programa tem a finalidade de minimizar as interferências de situações sociais adversas, causadas pela necessidade de afastamento para desempenho profissional, prestando também apoio aos familiares durante o período das comissões.

- Programa de Carteira de Empréstimo Financeiro e Funeral - É um Programa que visa apoiar, por meio de empréstimo financeiro ou funeral, as necessidades financeiras decorrentes de situações imprevistas. O empréstimo é ressarcido em até 24 vezes, com

desconto em Bilhete de Pagamento, ou seja, o usuário não recebe dinheiro em espécie. A concessão de empréstimo financeiro está condicionada a um estudo social da solicitação. A concessão de empréstimo funeral é feita por razão de falecimento de dependentes não-instituídos de militares, dependentes instituídos de servidores civis e demais parentes e afins, que vivam sob sua dependência econômica.

- Programa de Orientação Social - Tem o propósito de favorecer o desenvolvimento de um processo reflexivo sobre as questões inerentes ao convívio social, notadamente aquelas ligadas às relações familiares e de trabalho, a fim de possibilitar escolhas conscientes. Neste Programa, são realizadas atividades diversas, tais como: Orientação Vocacional, Planejamento Familiar e Campanhas de Qualidade de Vida, entre outras.

- Programa de Qualidade de Vida em Idade Madura e Avançada - Visa estimular a participação plena da pessoa em idade madura e avançada no convívio social e sua conseqüente integração, valorizando experiência por ela acumulada. Consta deste Programa a realização de várias atividades, como: visitas às instalações da Marinha, publicação de artigos sobre envelhecimento saudável em boletins internos e palestras, entre outras atividades.

- Programa de Educação, Prevenção, Detecção Precoce e Orientação para a Dependência Química - Tem o objetivo de minimizar as circunstâncias que originam a dependência química e os problemas dela decorrentes. Além disso, uma vez detectada a necessidade, o militar ou servidor civil é encaminhado para tratamento na rede de Saúde da Marinha ou para o Sistema Único de Saúde (SUS). Neste programa, também é prestado apoio à família.

Indicadores sociais externos

A terceira parte do balanço social discrimina o total de investimentos realizados pela organização na sociedade. Os itens constantes na demonstração aparecem como indicações de setores importantes nos quais a entidade deve investir (como: habitação, creche, lazer e diversão, por exemplo). Consideram-se, ainda, como integrantes dos indicadores sociais externos os tributos (excluídos os encargos sociais) recolhidos pela instituição ao erário.

O modelo proposto pelo IBASE apresenta os seguintes campos a serem preenchidos na estrutura deste indicador:

- Educação;

- Cultura;
- Saúde e saneamento;
- Esporte;
- Combate à fome e segurança alimentar; e
- Outros.

As informações constantes deste tópico foram conseguidas junto à DAdM. Foi sugerido que os dados alusivos aos campos constantes dos Indicadores sociais externos fossem obtidos a partir de consulta ao SIPLAD, a exemplo dos Indicadores sociais internos.

No campo Educação, foi proposto que se considere os gastos efetuados no Programa Segurança da Navegação Aquaviária (639), na Ação Ensino Profissional Marítimo de Nível Médio (2510) que prevê, dentre outras coisas, a realização de cursos de ensino técnico-profissional de nível médio para pessoal da Marinha Mercante, na Ação Ensino Profissional Marítimo de Nível Superior (2511) que prevê, dentre outras coisas, a realização de cursos de ensino técnico-profissional de nível superior para pessoal da Marinha Mercante, assim como no Programa Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis (52), Ação Capacitação de Recursos Humanos para a Prevenção e Controle Ambiental nas Áreas Marítima e Portuárias (4232) que prevê, dentre outras coisas, a obtenção de materiais e serviços para elaboração de cursos e treinamento para pessoas que atuam nas áreas costeiras, oceânicas e portuárias.

No que se refere ao campo Cultura, devem aparecer os valores constantes do Programa Brasil Patrimônio Cultural (167), Ação Preservação de Bens Imóveis do Patrimônio Histórico e Cultural (2521).

Dentro dos sistemas de informações pesquisados, não foi verificado que haja produção de dados para o preenchimento dos campos Saúde e saneamento, Combate à fome e segurança alimentar e Esporte. Pelo que foi verificado, não há programas específicos na MB que contemplem dotação orçamentária para gastos nestas atividades. Assim, sugere-se a criação de três programas que recebam verba própria, sendo um destinado ao combate à fome e segurança alimentar, outro destinado à saúde e saneamento e um terceiro ao Esporte. Contudo, a sugestão é que existam estes campos no modelo da MB, já que são atividades que podem ser facilmente implantadas no futuro. Há de se ressaltar que até já pode existir ações na Força voltadas à execução de tais atividades e que não foram identificadas na presente pesquisa.

A existência de um campo Outros é recomendada em virtude da existência de ações sociais (compra/ construção e modernização de meios e equipamentos empregados em ações de assistência social) voltadas ao público externo não previstas nas listadas anteriormente. No

caso em pauta, verifica-se o Programa de Reparcelamento e Adequação da Marinha do Brasil (626), na Ação Obtenção e Modernização de Meios Assistenciais (3212) prevê, dentre outras coisas, a obtenção de meios operativos e equipamentos a serem empregados em ações de assistência social realizadas junto à sociedade civil.

Quanto ao valor alusivo ao campo Tributos, segundo informações oriundas da entrevista realizada na Diretoria de Finanças da Marinha (DFM), o mesmo pode ser obtido a partir de consulta ao Plano de Contas do SIAFI, órgão Marinha do Brasil, através da transação CONCONTA. Nesta transação, deve ser efetuada pesquisa pelos Termos TRIBUTOS, IMPOSTOS, TAXAS e CONTRIBUIÇÕES DE MELHORIA, buscando-se os lançamentos efetuados no órgão Marinha do Brasil. O somatório de todos os lançamentos será o valor do referido campo. Cabe aqui ressaltar que em função de imunidade recíproca entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, prevista na Constituição Federal, há imunidade e isenção de impostos federais a serem pagos pela MB.

Indicadores ambientais

A quarta seção do balanço social discrimina o total de investimentos realizados pela organização no meio ambiente.

Os investimentos relacionados com a produção/operação da organização são gastos que visam a melhoria contínua da qualidade ambiental neste setor da entidade. Estes investimentos podem ser representados por programas de auditoria ambiental, educação ambiental para empregados, monitoramento da qualidade dos resíduos criados pela produção, etc.

Os investimentos em programas/projetos externos dizem respeito aos gastos da organização com despoluição, conservação de recursos ambientais, reflorestamento, campanhas ecológicas, etc.

A entidade deverá sinalizar, também, o percentual alcançado no cumprimento de metas ambientais por ela estabelecidas, por organizações da sociedade civil ou parâmetros internacionais, como a *Global Reporting Inicitaive* (GRI).

O modelo proposto pelo IBASE apresenta os seguintes campos a serem preenchidos na estrutura deste indicador:

- Investimentos relacionados com a produção/operação da organização; e
- Investimentos em programas e/ou projetos externos.

A Portaria Nº 218/MB, de 28 de agosto de 2002, do Comandante da Marinha designou a Diretoria de Portos e Costas (DPC) como Diretoria Técnica Especializada em Gestão

Ambiental na Marinha, devendo, para tanto, realizar as atividades técnicas normativas e de supervisão relacionadas com a implantação e o acompanhamento do Sistema de Gestão Ambiental (SGA) das Organizações Militares da MB.

Em entrevista junto à DPC, foi verificado que aquela Diretoria não possui um sistema de informações específico que possa disponibilizar os dados alusivos aos campos constantes nestes Indicadores. Contudo, no intuito de estabelecer as normas e procedimentos para a implantação e acompanhamento dos SGA nas Organizações Militares da MB, a DPC expediu as Normas Técnicas Ambientais (NORTAM).

A NORTAM 02 prevê como as Organizações Militares de terra devem elaborar seus SGA, incluindo ainda suas políticas ambientais. A política ambiental de cada órgão é a declaração de intenção da sua direção/comando, segundo diretrizes e determinações relacionadas com as questões ambientais, sendo a base para constituição de seus SGA.

Com base no resultado da avaliação que cada Organização Militar elabora sobre os impactos ambientais e suas peculiaridades, é estabelecido o Programa de Gestão Ambiental que considera os objetivos, metas e projetos ambientais, citando setores responsáveis, prazos e recursos necessários para sua execução.

Cada Organização Militar deve ainda, segundo estas Normas, monitorar suas operações e impactos significativos sobre o meio ambiente, bem como medir periodicamente os indicadores de desempenho ambiental.

Tendo em vista que os Programas desenvolvidos pela MB nesta área tanto visam o cumprimento de sua missão constitucional quando beneficiam o público externo, foi sugerido o estabelecimento de um campo único neste indicador denominado Investimentos em Programas Ambientais.

Existe também nas NORTAM, a previsão de que cada Organização Militar controle, através de planilha específica para tal, os gastos com seus programas ambientais. Contudo, tais dados não são compilados, não sendo exequível a consolidação do quanto é realmente gasto pela instituição com investimentos ambientais.

Por outro lado, de acordo com dados existentes no Quadro de Detalhamento de Ações do Plano Plurianual (PPA) da MB, é possível serem identificados alguns programas que podem ser apontados como de cunho ambiental que são desenvolvidos pela Força.

Os dados alusivos a este campo podem ser obtidos através dos valores listados no Programa PROANTAR (472), na Ação Missão Antártica (2345) que prevê, dentre outras coisas, o apoio logístico às atividades científicas desenvolvidas na Antártica, no Programa Recursos do Mar (474), na Ação Integração dos Sistemas de Informações Relativas ao Mar

(1A70), que prevê, dentre outras coisas, a identificação dos bancos de dados oceanográficos existentes no país, na Ação Pesquisa e Monitoramento Oceanográfico (2518) que prevê, dentre outras coisas, a obtenção de materiais, equipamentos e serviços destinados a implantar e a coleta, análise e transmissão de dados na área oceânica sob responsabilidade do Brasil e na Ação Manutenção da Estação Científica do arquipélago de São Pedro e São Paulo (2520) que prevê, dentre outras coisas, a manutenção das instalações e equipamentos dessa Estação Científica.

Ao final da seção, existe um campo onde a organização deve indicar se possui metas anuais (e em caso afirmativo em que percentual) para minimizar resíduos e consumo geral na produção/operação, assim como metas para aumentar a eficácia na utilização dos recursos naturais. Como já relatado anteriormente, cada Organização Militar que executar projetos ambientais, através de seu Programa de Gestão Ambiental, indicará os objetivos e metas a serem alcançados.

Indicadores do corpo funcional

A quinta parte do balanço social discrimina informações relacionadas ao corpo funcional da organização. O modelo proposto pelo IBASE apresenta os campos listados abaixo, sendo que alguns deles podem ser incluídos no balanço social da Marinha, em função de que certas informações podem ser disponibilizadas através de consultas específicas aos bancos de dados dos órgãos do setor de pessoal da instituição.

A Marinha, em seu organograma, apresenta um setor de pessoal no qual a Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha (DGPM) é o órgão principal da estrutura. Subordinados a ela, estão a Diretoria de Pessoal Militar da Marinha (DPMM), a qual tem por finalidade planejar, dirigir, coordenar e controlar as atividades relacionadas com o pessoal militar da MB e a Diretoria de Pessoal Civil da Marinha (DPCvM), que dentre suas atribuições é responsável por supervisionar as atividades relacionadas com a determinação de necessidades, o ingresso, o controle da lotação, a capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores civis da MB.

Em entrevista nestas duas Diretorias, foi verificado que cada uma delas possui um sistema de gerencial de informações do pessoal. A DPMM possui o SisPes (Sistema corporativo de pessoal da DPMM), que guarda dados relativos ao pessoal militar e a DPCvM possui o sistema de gerenciamento do pessoal civil da marinha (GEPEC), que guarda dados relativos ao pessoal civil. Há também um outro sistema, denominado Sistema de Gerenciamento de Identificação da Marinha (SIGIM) que congrega dados do pessoal da

Marinha que são utilizados quando de sua identificação, tais como filiação, data de nascimento, altura, cor da pele, CPF, estado civil, naturalidade, tipo sanguíneo, etc...

Desta forma, os dados que compõe os campos atinentes a esta seção do balanço social poderiam ser coletados nas Organizações Militares e sistemas, conforme demonstrado no Apêndice D.

Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial

O modelo IBASE também apresenta um indicador relativo a Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial. Contudo, muitos dos campos existentes neste indicador não se aplicam a uma organização pública, no caso específico uma instituição militar. Cabe salientar, neste ponto do estudo, que o termo cidadania empresarial não é adequado para ser utilizado na entidade pesquisada. Melhor seria a utilização do termo Cidadania Organizacional, que de acordo com Organ e Konovsky (1989), representa comportamentos que espelham gestos cooperativos que não são prescritos pelo papel nem diretamente retribuídos pelo sistema de recompensa formal da organização. A seguir, serão explicitadas as informações coletadas alusivas a cada um dos campos que compõem este tópico:

- 1) A relação entre a maior e menor remuneração na organização.

Este questionamento foi feito diretamente à Pagadoria de Pessoal da Marinha, órgão que executa o pagamento de pessoal na MB. Foi informado que estes dados podem ser obtidos através de consultas ao SISPAG e ao SIAPE.

- 2) Número total de acidentes no trabalho.

Através das entrevistas realizadas na DPMM e DPCvM, verificou-se que estas Diretorias possuem em seus registros, os dados relativos aos Atestados de Origem. O Atestado de Origem é um documento administrativo-militar destinado à comprovação de acidentes ocorridos em consequência de ato de serviço, em tempo de paz, que, por sua natureza, possam dar origem à incapacidade física temporária ou definitiva dos militares. Não existe, contudo, uma contabilização desses números, o que seria necessário, caso se queira implantar o balanço social na Marinha nos moldes do modelo IBASE.

- 3) Indicar responsáveis (comando, direções ou militares/servidores) por definir os projetos sociais e ambientais desenvolvidos.

Durante a entrevista realizada na DASM (Órgão de planejamento e supervisão técnica das atividades do Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha), ficou evidenciado que esta Diretoria é responsável por propor os projetos sociais em vigor na MB, submetendo-os à aprovação do seu Comando Superior, no caso a DGPM. Através das Normas DGPM-501, esta Diretoria divulga os procedimentos para execução dos projetos destinados à prestação, de forma descentralizada e integrada, de assistência jurídica, psicológica, psiquiátrica, de serviço social e religioso, ao pessoal civil e militar da MB, ativo e inativo, pensionistas e a seus dependentes.

Durante a entrevista realizada na DPC, foi verificado que aquela Diretoria é a responsável pelo gerenciamento do sistema de gestão ambiental e da política ambiental na Marinha.

4) Indicar responsáveis (comando, direções ou militares/servidores) por definir os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho.

Não houve dentro das entrevistas realizadas resposta que indicasse que Organização Militar da Marinha define tais padrões.

5) Liberdade sindical.

Quanto às informações relacionadas a este campo, não se aplica para os militares, pois estes são proibidos de sindicalizar-se e de participar de greves de qualquer movimento reivindicatório.

O impedimento de sindicalização e de participação em greve decorre dos princípios da hierarquia e disciplina e fundamenta-se na concepção de que o militar jamais deve contrapor-se à instituição a que pertence e ao próprio Estado, devendo-lhes fidelidade irrestrita. No que concerne aos servidores civis, o inciso VI, do artigo 37 da Constituição Federal garantiu aos mesmos o direito à livre associação sindical. No inciso VII do mesmo artigo 37, ficou assegurado o direito de greve do servidor civil, nos limites definidos em lei, que até hoje não foi editada. Contudo, decidiu o Supremo Tribunal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 492-DF, que o servidor público civil não pode negociar por meio de uma convenção coletiva. Cabe salientar que o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho admite a limitação ou a vedação do direito de greve, em funções públicas ou em serviços essenciais, mas neste caso, devem ser criados mecanismos eficazes, para que, rapidamente, as pretensões dos trabalhadores sejam solucionadas (Verbetes 526, 531, 533, 536 e 547 do mencionado comitê).

6) Previdência privada.

Não se aplica a uma instituição militar em função dos regimes previdenciários próprios dos militares e servidores civis. Cabe salientar que o militar não se aposenta. O mesmo quando deixa o serviço ativo passa para a condição de militar na reserva, podendo ser reconvocato para o serviço ativo, conforme a necessidade e o interesse do país, permanecendo, sob essa condição até completar a idade limite. Essa condição o diferencia do aposentado da iniciativa privada. Por outro lado, os servidores civis da MB não estão vinculados ao Regime Geral de Previdência Social, sendo submetidos às regras do Regime Próprio de Previdência Social, cuja administração pertence à União, conforme art. 40 e 149 § 1º da Constituição Federal. Quando este passa para a inatividade, percebe proventos integrais que correspondam à totalidade da remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria;

7) Participação nos lucros ou resultados.

Este item também não se aplica, tendo em vista que a Marinha do Brasil é uma entidade sem fins lucrativos.

8) Informar se a entidade exige, sugere ou considera os padrões éticos e de responsabilidade social na seleção dos fornecedores.

A lei 8666/1993, lei de licitações, em seu artigo 3º, § 1º veda a inserção de qualquer cláusula ou condição que restrinja o caráter competitivo do certame licitatório ou que estabeleça tratamento diferenciado entre as empresas concorrentes, conforme descrito a seguir *in verbis*:

§ 1º É vedado aos agentes públicos:

I - admitir, prever, incluir ou tolerar, nos atos de convocação, cláusulas ou condições que comprometam, restrinjam ou frustrem o seu caráter competitivo e estabeleçam preferências ou distinções em razão da naturalidade, da sede ou domicílio dos licitantes ou de qualquer outra circunstância impertinente ou irrelevante para o específico objeto do contrato;

II - estabelecer tratamento diferenciado de natureza comercial, legal, trabalhista, previdenciária ou qualquer outra, entre empresas brasileiras e estrangeiras, inclusive no que se refere a moeda, modalidade e local de pagamentos, mesmo quando envolvidos financiamentos de agências internacionais, ressalvado o disposto no parágrafo seguinte e no art. 3º da Lei no 8.248, de 23 de outubro de 1991.

Assim, os padrões éticos e de responsabilidade social que a MB pode exigir são apenas aqueles presentes na referida Lei. A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia e a selecionar a proposta mais vantajosa para a Administração e será processada e julgada obedecendo aos princípios básicos, previstos no art. 3º da Lei de Licitações, dentre eles, o Princípio da Moralidade, que significa que o procedimento licitatório terá de se desenrolar na conformidade de padrões éticos prezáveis, o

que impõe, para Administração e licitantes, um comportamento escorreito, liso, honesto, de parte a parte.

9) Qual o nível de apoio para a participação de empregados em programas de trabalho voluntário.

Durante a entrevista realizada na DASM, foi verificado que a MB ainda não possui um programa específico de trabalho voluntário. Esta idéia já chegou a ser pensada naquela Diretoria, contudo até hoje não foi implantado um plano que contemplasse esta tarefa.

10) Número total de reclamações e críticas de consumidores na organização, no Procon e na Justiça e % de reclamações e críticas atendidas e solucionadas na organização, no Procon e na Justiça.

O Centro de Comunicação Social da Marinha (CCSM) possui no site da Marinha do Brasil (MB) na internet, uma Caixa Postal (CCSM@gcm.mar.mil.br) que funciona como ouvidoria. Além disso, o CCSM recebe, por meio de carta, reclamações e sugestões sobre assuntos diversos relacionados à Marinha. Essas cartas e e-mails são respondidos ou encaminhados para os setores competentes da Marinha para que estes se reportem diretamente ao interessado, mantendo o Centro informado. Os assuntos voltados à prestação de serviços são, de um modo geral, serviço de saúde da Marinha, tráfego aquaviário, como ingressar na MB, assuntos afetos às Capitânicas dos Portos etc. O acompanhamento destes dados é basicamente quantitativo, ao longo do tempo.

Esses dados poderiam ser encaminhados, no formato adequado, de forma periódica, para o órgão responsável pela consolidação do citado balanço, após a construção dos indicadores adequados as informações necessárias.

Quanto às reclamações efetuadas no PROCON, não se aplica à MB, pois aquele órgão se destina a proteger os que fazem compras ou contratam algum serviço. O Art. 3º da Lei 8.078 de 11/09/1990 (Código de Defesa do Consumidor) conceitua que fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços. A Marinha do Brasil, como órgão da Administração Direta e de cunho militar, prestando como serviço a Defesa Nacional no mar, além de outras atribuições subsidiárias, faz com que o elenco de seus consumidores seja diversificado e diferente do

conceito mercadológico, não podendo ser enquadrada como fornecedor, conforme conceitua o citado Código.

No que concerne às reclamações emanadas pela Justiça, há na Diretoria de Pessoal Civil da Marinha, o Sistema de Cadastro de Ações Judiciais (SICAJ), que cadastra toda ação judicial existente envolvendo os servidores civis da Força. Além deste sistema, existe também o Sistema de Justiça (SISJUS), que é gerenciado pela DPMM e que cadastra todas as ações judiciais nas quais os militares fazem parte.

O modelo IBASE ainda apresenta nesta seção, para preenchimento, os campos de Valor Adicionado e Distribuição do Valor Adicionado. Segundo De Luca (1998, p. 28), “a Demonstração do Valor Adicionado é um conjunto de informações de natureza econômica. É um relatório contábil que visa demonstrar o valor da riqueza gerada pela empresa e a distribuição para os elementos que contribuíram para sua geração”.

Para Cosenza (2003, p. 11), “o valor adicionado é obtido mediante a diferença entre as vendas ou produção dessa empresa e o total de aquisições ou compras feitas para esse mesmo fim, representando a soma de toda a remuneração de esforços consumidos nas atividades da companhia. Para a determinação do valor adicionado e a elaboração da demonstração correspondente, é fundamental que se conheça o lucro obtido no período – DRE – e a destinação atribuída aos sócios ou acionistas, por conta de tal lucro: proposta de distribuição de dividendos e juros sobre o capital próprio”.

Cosenza e Kroetz (2006) sugerem que a Demonstração do Valor Adicionado seja apresentada de forma separada do balanço social, em função de que esta possui características mais econômicas que sociais, uma vez que sua ênfase está focada no conceito de riqueza criada pela entidade e na correspondente distribuição dessa riqueza entre os respectivos agentes econômicos que contribuíram para a sua geração.

Tendo em vista que a organização pública em estudo não objetiva lucro, muito menos possui sócios ou acionistas, que são condições essenciais segundo os autores acima citados para cálculo do Valor Adicionado, não há, como se elaborar tal demonstrativo na MB. Assim, foi considerado que este campo não se aplica à pesquisa em pauta.

Ao final, o modelo IBASE disponibiliza o item Outras informações, onde podem ser inseridos dados importantes quanto ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência, o qual pode congrega quaisquer outras ações que a MB fizer nesse sentido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

A partir dos objetivos propostos, da análise da bibliografia pesquisada e do estudo de campo realizado, apresentam-se as considerações finais e recomendações.

5.1 Considerações finais

O propósito desta pesquisa foi de desenvolver uma primeira aproximação à formulação de um modelo específico de balanço social para a Marinha do Brasil de modo que este passe a se constituir num instrumento de gerência da responsabilidade social da instituição. Como já citado, o estudo foi desenvolvido, mesmo percebendo-se que algumas limitações estariam presentes, tais como o fato de não haver pesquisas específicas na área pública, das peculiaridades da Marinha do Brasil e da amostra intencional dos órgãos e gestores pesquisados.

Tendo em vista ser uma primeira idéia sobre o tema na MB, não se pretende esgotar aqui o assunto, havendo espaço para a continuação do presente estudo, caso seja de interesse daquela instituição.

A partir do estudo realizado, observou-se que:

- A responsabilidade social se constitui num compromisso que uma organização tem com a sociedade, visto através de atos e atitudes que afetem esta sociedade positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico;
- As organizações que são socialmente responsáveis possuem consciência de que seus compromissos devem ir além dos seus interesses financeiros ou estatutários;
- No Brasil, esta prática vem sendo realizada de forma constante em grandes centros urbanos nacionais e sendo divulgada em importantes meios de comunicação;
- Uma gestão socialmente responsável também necessita possuir sensibilidade para identificar ativos e passivos ocultos, que, dentro do contexto contábil de hoje em dia, dificilmente, são registrados pelos sistemas de informação contábeis.
- A demonstração do balanço Social, sob o prisma das ciências contábeis, necessita ser compreendida como resultado do processo de evolução dos sistemas de informações atuais. Desta forma, configura-se como resposta que advém da contabilidade para a sociedade, que está em permanente demanda por mais e melhores informações sobre a performance das entidades;
- O instrumento do balanço social complementa um conjunto de informações produzido pela contabilidade e que atende a uma quantidade maior de usuários do que os

relatórios tradicionais produzidos por essa ciência, em função da natureza das informações nele contidas;

- Embora haja a possibilidade de se transformar em instrumento de propaganda das ações sociais desenvolvidas, esse não deve ser o principal alvo da entidade quando da decisão de implantar e divulgar o balanço social. A idéia é que ele seja concebido como uma ferramenta de gestão organizacional que relata as condições laborais ofertadas, a atuação social da entidade, seu posicionamento perante a comunidade e o meio ambiente;

- A visibilidade propiciada pela divulgação do Balanço Social permite demonstrar à sociedade em geral, influências favoráveis decorrentes da atuação da entidade junto à sua comunidade. Tal procedimento permite valorizar a importância a marca institucional junto ao público-alvo;

- A implantação do balanço social produz benefícios de cunho gerencial, a partir do momento que disponibiliza informações que dão suporte ao processo de decisão organizacional;

- A organização, através do balanço social, também fortalece o seu relacionamento com os clientes, o que pode criar um clima de confiança, admiração e simpatia com os consumidores, além de eliminar eventuais impressões negativas porventura existam; e

- O balanço social ajuda a compreender a atuação social da entidade, objetivando uma melhora contínua da mesma e não simplesmente transformá-lo em mais um serviço de divulgação.

Pode-se dizer ainda que os objetivos propostos foram plenamente alcançados, tendo como resultado principal a proposição de um modelo de Balanço Social para ser utilizado pela Marinha do Brasil como instrumento de gestão da responsabilidade social daquela Força.

Ao longo do trabalho, buscou-se como objetivo maior encontrar respostas para o seguinte problema:

“Que modelo próprio de balanço social poderia ser utilizado pela Marinha do Brasil para que se constituísse num efetivo instrumento de gestão de sua responsabilidade social?”

Em face de tudo que foi exposto, pode-se responder, de forma resumida, o presente questionamento, da seguinte maneira:

Inicialmente, observou-se que o modelo de balanço social a ser proposto precisaria de amplitude suficiente para que possa agregar um conjunto abrangente de informações sobre recursos humanos, geração e distribuição de riquezas (no caso de entidades privadas), meio ambiente e responsabilidade social. Ele também deveria abordar as expectativas dos diversos

elementos que possuem interação com a organização e demonstrar à sua comunidade que ações e projetos têm sido desenvolvidos em busca do bem-estar social sustentável.

Ademais, tendo em vista as características peculiares da entidade pesquisada e sendo este trabalho uma primeira aproximação ao delineamento de um modelo definitivo, partiu-se da premissa que a adaptação de um modelo que já tivesse uma experiência de sucesso em sua utilização e atendesse aos requisitos acima citados poderia melhor servir ao propósito buscado.

Diante dessas conclusões, foi escolhido o modelo IBASE, que hoje é o mais utilizado pelas entidades brasileiras e que prevê a divulgação de indicadores sociais internos, externos, ambientais e do corpo funcional, além de informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial, o que atenderia à demanda de informações dos diversos *stakeholders*.

Daí, buscou-se verificar que dados constantes desse modelo poderiam ser coletados nos sistemas de informações da MB, que outras informações seriam relevantes para serem divulgadas por aquela instituição e aquelas que não se aplicariam à instituição em função de suas características (entidade pública militar). Desta forma, surgiu o modelo proposto, o qual está disposto no Apêndice G desta dissertação.

O presente estudo está relacionado com a linha de pesquisa “Controladoria em Entidades Públicas e Privadas” do Programa de Mestrado de Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Cabe aqui ressaltar que esta pesquisa não tem a pretensão de esgotar a discussão nem encerrar em si mesmo, sendo uma contribuição à implantação e à divulgação da idéia do balanço social nas entidades públicas, mais especificamente na Marinha do Brasil.

5.2 Recomendações

Ao se encerrar o presente estudo, recomenda-se:

- Que este estudo realizado seja retomado, ampliando-se as Organizações Militares pesquisadas e testando-se o modelo proposto. Sugere-se também uma pesquisa similar nas demais Forças, ou seja, Exército e Aeronáutica. Nesse sentido, a pesquisa realizada teria uma continuidade e haveria uma validação maior dos achados, conservando o assunto inicial e percorrendo metodicamente as etapas da pesquisa científica;

- Disseminar a idéia do balanço social dentro da MB, realizando, ao mesmo tempo, pesquisas internas com o intuito de verificar o nível de satisfação do quadro funcional;

- Desenvolver estudos para aprimoramento dos sistemas de informações da MB listados neste estudo, no intuito de aprimorar as informações de cunho social e ambiental por eles disponibilizados; e

- Desenvolver um sistema próprio a ser utilizado na preparação do balanço social, onde houvesse previsão do fluxo de informações, responsabilidades e cronograma para facilitar a implantação do relatório na Força.

Quanto às entidades públicas de maneira em geral, entende-se pertinente a divulgação compulsória da demonstração do balanço social, até para atender aos princípios da administração pública, em especial o princípio da publicidade e o princípio da transparência dos atos da gestão.

6 REFERÊNCIA BIBLIOGRAFIA

- ADAMS, C. A.; HILL, W.; ROBERTS, C.B. Corporate Social Reporting Practices in Western Europe: legitimating corporate behaviour, **British Accounting Review**, v. 30, n. 1, p. 1-21, 1998.
- ALBUQUERQUE, M. G.; FERREIRA, A. M.; MACHADO, M. V. V. Balanço Social para o setor público. In: ENAPG-ANPAD, 2., São Paulo, 2006. **Anais...** São Paulo: Enapg-Anpad, 2006.
- ARRIGONI, F. J. **Disclosure das Aplicações Sociais da Sociedade Cooperativa e sua Contribuição à Elaboração do Balanço Social**. Mestrado. 2000. Dissertação – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.
- ASHLEY, P. A. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1985.
- BATEMAN, T. S. **Construindo Vantagem Competitiva** – São Paulo: Atlas 1998.
- BEETS, D.; SOUTHER, C. C. Corporate Environmental Reports: The Need for Standards and an Environmental Assurance Service. **Accounting Horizons**. Sarasota: Vol.13, Num. 2; pg. 129-145, Jun, 1999.
- BELKAOUI, A. R. **Accounting theory**. 4.ed. London: Business Press, Thomson Learning, 2000.
- BNDES. **Balanço Social e outros aspectos da responsabilidade social corporativa**. Relatório Setorial n. 2, da AS/GESET, Rio de Janeiro, 2000.
- BORGER, F. G. **Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial**. 2001. 254 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) –Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo, 2001.
- BOWEN, H.R. **Social Responsibilities of the Businessmen**. New York: Harper & Row, 1953.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 12 set. 1990.
- BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da **Constituição Federal**. Institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e

dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 22 Jun. 1993.

BRASIL. Decreto nº 5.417, de 13 de abril de 2005. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Comando da Marinha, do Ministério da Defesa, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 abr. 2005.

BRASIL. Decreto-lei nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. Institui a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília**, DF, 24 dez. 1975.

BRASIL. Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999. Dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 10 Jun. 1999.

CALLEMBACH, E.; CAPRA, F.; GOLDMAN, L.; LUTZ, R.; MARBURG, S. **Gerenciamento Ecológico: Ecomanagement**. Editora Cultrix, São Paulo. 1993.

CAMARGO, M. F.; SUZUKI, F. M.; UEDA, M., SAKIMA, R. Y., GHOBRIEL A. N. **Gestão do Terceiro Setor no Brasil**. 2.ed. São Paulo: Futura, 2001.

CARROLL, A. B. A Three-dimensional conceptual model of corporate performance. **Academy of Management Review**. v.4, p.497-505, 1979.

CARVALHO, J. E. **O Balanço Social da empresa: uma abordagem sistêmica**. Lisboa: Editorial Minerva, 1990.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 5.ed. São Paulo: Cortez. 2001.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COSENZA, J. P. A eficácia informativa da demonstração do valor adicionado. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, São Paulo, Edição Comemorativa, p.7–29, outubro/2003.

COSENZA, J. P.; KROETZ, C. E. S. Formas de apresentação da informação social e ambiental. **Pensar Contábil**, v. VIII p. 05-16, 2006.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Tradução: Luciana de Oliveira da Rocha. 7.ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

DAVIS, K. The Case for and against Business Assumptions of Social Responsibility. **Academy of Management Journal**, 16: 312-322. 1973.

DAVIS, K.; BLOMSTROM, R.L. **Business and Society: Environment and Responsibility**, 3rd ed., New York: McGraw-Hill Book Company, 1975.

- DE LUCA, M.M.M. **Demonstração do valor adicionado**: do cálculo da riqueza criada pela empresa ao valor do PIB. São Paulo: Atlas, 1998.
- DIEFENTHAELER, G. **A Estratégia da Cidadania**. Amanhã. Porto Alegre: Plural, jun. 2000. Reportagem Especial, p. 58-64. Disponível em: <http://amanha.terra.com.br/edicoes/155/especial_01_b.htm>. Acesso em: 22 de novembro de 2006.
- DIERKES, M.; ANTAL, Ariane Berthoin The usefulness and use of social reporting information. **Accounting, Organizations and Society**, v. 10, n. 1, p. 29-34. 1985.
- ETHOS, Instituto. **Guia de Elaboração do Balanço Social**. São Paulo: Ethos, 2006.
- _____. **Responsabilidade social das empresas**. São Paulo: Ethos, 2000.
- FREIRE, F. S.; REBOUÇAS, Tereza Raquel da Silva. **Uma descrição sucinta do Balanço Social Francês, Português, Belga e Brasileiro**. In. SILVA, César Augusto e FREIRE, Fátima de Souza. **Balanço Social: Teoria e Prática**. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- _____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- GODOY, A. S. Pesquisa Qualitativa. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo. v. 35, n.º 3, 1995, p.20-29.
- GOULART, F. A. S. **O conceito de Responsabilidade Social no Brasil**: A visão da Revista Guia de Boa Cidadania Corporativa. 2006. 95 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Rio de Janeiro: Ibmec, 2006.
- HENDRIKSEN, E. S.; BREDAS, M. F. V. **Teoria da contabilidade**. Trad. De Antônio Zoratto Sanvicente. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- HINES, R. D. **Financial Accounting**: In Communicating Reality, We Construct Reality. **Accounting, Organizations and Society**, vol. 13, n. 3, p. 251-261, 1988.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA-IPEA. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em de 15 novembro de 2006.
- ITE UE. 2004. **Multinationals and corporate social responsibility in developing countries**: a case study of Nigeria. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management** 11: 1-11.
- IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E.; GELBCKE, E. R. **Manual de contabilidade das sociedades por ações**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- JOHNSON, G.; SCHOLLES, K. **Dirección Estratégica**. Madri: Prentice Hall, 5.ed. 2001.
- JONES, T. M. Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined. **California Management Review**. v. 22 (3), p. 59-67. 1980.

- KOTLER, P.; LEE, N. **Corporate Social Responsibility: doing the most good for your company and your cause.** United States: John Wiley, 2005.
- KREITLON, Maria Priscila. A ética nas relações entre empresas e sociedade: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28, 2004, Curitiba. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2004. 1 CD-ROM.
- KROETZ, C. E. S. **Balanco Social: Teoria e Prática.** São Paulo Atlas, 2000.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- LEWIS, L.; UNERMAN, J. Ethical Relativism: A Reason for differences in corporate social reporting. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 10, n. 4, , 1999.
- LISBOA, L. P. (Coord.). **Ética geral e profissional em contabilidade.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- LISBOA NETO, H. **Organização das informações do balanço social em instituição financeira como instrumento de gestão de sua responsabilidade social.** 2003. 145f. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.
- LLENA, F. **La información sobre la responsabilidad social: la Contabilidad Social.** 2001. Disponível em <<http://ciberconta.unizar.es/LECCION/medio21/INICIO.HTML>> Acesso em 30 de abril de 2007.
- LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. **Pesquisa em Educação: abordagem qualitativa.** São Paulo: Editora Pedagógica Universitária, 1986.
- MARIANO, R. P. **Modelo para a evidenciação da responsabilidade social – o caso eletrobrás.** 2003. 107 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Finanças. Rio de Janeiro, 2003.
- MARTINS, V. A. **Contabilidade social – da origem à prática atual (2ª parte).** Temática Contabilidade e Balanços – IOB, nº 11, abr./1999, p.1-11.
- MATHEWS, M. e PERERA, M. **Accounting theory & development**, 3rs ed., Thomas Nelson Melbourne, Australia, 1996.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MEGGINSON, L. C., MOSLEY, D. C., PIETRI Jr, P. H. **Administração – conceitos e aplicações.** 4.ed. São Paulo: Harbra, 1998.
- MELO NETO, F. P.; FROES, C. **Responsabilidade social & cidadania empresarial.** Rio de Janeiro: Qualymark, 1999.

- MELO NETO, F. P.; FROES, C. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- MONTORO FILHO, A. F. **Contabilidade Social: uma introdução à macroeconomia**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- OLIVEIRA, A. B. S. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Contabilidade**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- OLIVEIRA, A. L. **SA8000: O Modelo ISSO-9000 aplicado à Responsabilidade Social**. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2002.
- OLIVEIRA, J. A. P. Uma Avaliação dos Balanços Sociais das 500 Maiores. **RAE Eletrônica**, v. 4, n. 1, Art. 2, jan./jul. 2005.
- ORGAN, D. W.; KONOVSKY, M. Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. **Journal of Applied Psychology**, 74, p.157-164. 1989.
- PASSADOR, C. S. **A Responsabilidade social no Brasil: Uma questão em andamento**. Disponível em: <<http://soltec.poli.ufrj.br/ec05/ARTIGOS/Painel/P07>>. Acesso em: 20 de abril de 2007.
- PEROTTONI, M.A.; CUNHA, A.S.. “Balanço Social”. **Revista Brasileira de Contabilidade**, 26 (104): 12-20, mar-apr 1997.
- PERRINI, F. e CASTALDO, S. Editorial introduction: corporate social responsibility and trust. **Business Ethics: A European Review**. V. 17 n. 1, Jan 2008.
- PETRY, D.; CAFFARETE, S.; VENCI, C.R. **Ética na Empresa**. 2005. Disponível em <http://www.suigeneris.pro.br/filo_socied25.htm>. Acesso em: 03 de abril de 2005.
- PINTO, Anacleto Laurino; RIBEIRO, Maisa de Souza. O Balanço Social como instrumento de evidenciação da responsabilidade social: um estudo no Estado de Santa Catarina. In: CONGRESSO USP DE CONTABILIDADE, 3, 2003, FEA-USP. **Anais...** São Paulo, 01-02 de Outubro, 2003. p.01-15.
- QUAIREL, F. Responsable mais pas comptable: analyse de la normalisation dès rapports environnementaux et sociaux. **Comptabilité Contrôle Audit**. Paris: v. 1, p. 7-36, Jun 2004.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- ROS, M. B. Acción Social. In: Euro-Encuentro sobre responsabilidad social de las empresas, 2003, Valencia. **Anais...**Valencia: Fundación de la solidaridad y el de la comunidade valenciana, 2003.
- ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, C.A.T.; FREIRE, F.S. (orgs). **Balanco Social**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2001.

SIQUEIRA, J. R. M.; VIDAL, M. C. R. Mensuração do impacto social das empresas: Uma abordagem qualitativa aos balanços sociais brasileiros. Congresso Latino-americano de Escolas de Administração (Cladea), 38, Porto Alegre, **Anais...** Porto Alegre. 22-25 de outubro de 2002.

SIQUEIRA, J. R. M.; VIDAL, M. C. R. Balanços Sociais Brasileiros: Uma Análise de seu Estágio Atual. In: **Congresso USP de Controladoria e Contabilidade**, 3, 2003, São Paulo. Anais eletrônicos. Disponível em: <http://www.eac.fea.usp.br/congressosp/congresso3/an_resumo.asp?cod_trabalho=166>.

Acesso em: 09 de janeiro de 2007.

SORATTO, A. N.; MORINI, A.A.; ALMEIDA, M. A. S.; KNABBEN, P.S.; VARVAKIS, G. Sistema da Gestão da Responsabilidade Social: Desafios para a Certificação NBR 16001. Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, Campus Ponta Grossa – Paraná – Brasil. **Revista Gestão Industrial**, v. 02, n. 04: p. 13-25, 2006.

SROUR, R.H.; **Ética empresarial**: postura responsável nos negócios, na política e nas relações pessoais. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

STARKE JUNIOR, P.C.. FREITAG, V.C. CROZATTI, Jaime. A função social da pesquisa em contabilidade. Seminário de Ciências Contábeis, 2, 2006, Blumenau, **Anais...** Blumenau/SC. Agosto de 2006.

TEIXEIRA, N.G.. **A ética no mundo da empresa**. São Paulo: Pioneira, 1991.

THOMSON, I.; BEBBINGTON, J. Social and Environmental Reporting in the UK: a pedagogic evaluation. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 16, n. 5, p. 507-533, 2005.

TINOCO, J.E.P.; KRAEMER, M.E.P. **Contabilidade e Gestão Ambiental**. São Paulo: Atlas, 2004.

TINOCO, J.E.P. **Balanco Social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. Balanco Social e a Contabilidade no Brasil. **Caderno de Estudos FIPECAFI**. São Paulo: n. 09, p.67 –73, out/1993.

TOLDO, M. **Responsabilidade social empresarial**. Prêmio Ethos Valor. Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades. São Paulo: Peirópolis, 2002.

TORRES, C. **Responsabilidade Social das Empresas (RSE) e Balanco Social no Brasil**. In: SILVA, C.A.T.; FREIRE, F.S. (Organizadores.). **Balanco social**: teoria e prática: inclui o novo modelo do IBASE. São Paulo: Atlas, 2001.

VASQUEZ, A.S. **Ética**. 18^a ed. Rio de Janeiro: BCD união de editores, 1998.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

WADDOCK, S. Paralell Universes: companies, academics, and the pgress of corporate citizenship, **Business and Society Review**, v. 109, n. 1, p. 5-42, 2004.

YOUNG, R. Quem é o gestor socialmente responsável. **Harvard /Business Review**, especial Foco na América Latina: Responsabilidade Social Empresarial, Dez. 2004. Disponível em: <<http://www.uniethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3921&Alias=Uniethos&Lang=pt-BR>>. Acesso em 17 de maio de 2007.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Modelo de Ofício de Apresentação do oficial aluno Paulo André de Barros Corrêa pela Diretoria de Finanças da Marinha às Organizações Militares pesquisadas.

O tema Responsabilidade Social tem suscitado uma ampla discussão hoje em dia, sendo noticiário constante na mídia, principalmente em países como o Brasil, onde esta questão é de suma importância em virtude de vários aspectos, dentre eles a desigualdade social e a busca por melhoria do bem-estar da população.

Em virtude desses motivos, uma vasta produção de estudos e pesquisas têm sido realizados nesta área, os quais têm gerado conclusões importantes e que precisam ser levadas em consideração pelas instituições públicas e privadas.

O Capitão-de-Corveta (T) Paulo André de Barros Corrêa, atualmente lotado nesta Diretoria e cursando o mestrado de Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ, está desenvolvendo atualmente uma pesquisa na área da gestão da responsabilidade social, através da formulação de um modelo de Balanço Social para a Marinha do Brasil.

O Balanço Social se constitui num relatório de cunho financeiro e social, o qual demonstra, através de indicadores, o grau de responsabilidade social assumido pela organização, prestando contas à sociedade pelo uso do patrimônio público.

Esta ferramenta de gestão é considerada de grande importância dentro do meio acadêmico, em função de indicar ganhos tangíveis para as organizações no que concerne à melhoria da imagem institucional, criação de ambiente interno e externo favoráveis e estímulo para inovações no processo de produção, dentre outros. Algumas dessas considerações puderam ser testadas, inclusive, por uma pesquisa de campo elaborada pelo oficial aluno supracitado, através do artigo científico que o mesmo escreveu, denominado “A EVIDENCIAÇÃO DAS AÇÕES SOCIAIS DESENVOLVIDAS PELA MARINHA DO BRASIL COMO INSTRUMENTO PARA MELHORAR SUA IMAGEM JUNTO À SOCIEDADE BRASILEIRA”.

O modelo de Balanço Social que servirá de referência para o mencionado estudo é o do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE. Esse modelo é o mais utilizado no Brasil, tendo grandes organizações nacionais, como Banco do Brasil, CEF, Itaú Petrobrás, TAM, Usiminas, Furnas, Telemar, Grupo Pão de Açúcar e Votorantim, adotado o mesmo.

Apesar de já ser um instrumento usado pelas grandes corporações nacionais e internacionais, a divulgação do Balanço Social dentro da área pública, principalmente em autarquias e fundações, é incipiente. Atualmente, não há um trabalho específico que proponha a construção de um modelo desse relatório para um órgão público da área federal, o que por si só demonstra a necessidade de estudos nessa área.

Como já citado anteriormente, o Balanço Social é composto por diversos indicadores (Base de Cálculo, Indicadores Sociais Internos, Indicadores Sociais Externos, Indicadores Ambientais, Indicadores do Corpo Funcional e Informações Relevantes quanto ao Exercício da Cidadania Empresarial). Estes indicadores são constituídos por dados, os quais em sua grande maioria, a Marinha já produz, através dos vários sistemas de informações utilizados por algumas Organizações Militares desta Força, sendo uma delas a Diretoria de Finanças da Marinha, órgão onde este pesquisador está lotado.

Em face de todo o exposto, solicito a colaboração de V.Exa. para o estudo do CC(T) Paulo André de Barros Corrêa no sentido de conceder acesso às informações necessárias para a elaboração de sua dissertação através de entrevista pessoal com militar ou servidor civil, designado por Organização Militar, preferencialmente do Departamento de _____, a qual terá por base o roteiro para entrevista em anexo, sendo estimada duração de 30 minutos. O intuito da entrevista será verificar que dados ostensivos atualmente estão sendo produzidos por essa Diretoria, de modo a permitir a identificação de quais poderiam ser inseridos no modelo de Balanço Social que será proposto.

Diretor de Finanças da Marinha

APÊNDICE B - Roteiro para entrevista

SETOR: XXXXX

ÓRGÃO PESQUISADO: XXXXXX

1ª Etapa - Explicar ao entrevistado no que se constitui o balanço social, mencionando atualidade do tema e exemplos de casos de sucesso de implantação desse relatório em grandes organizações.

2ª Etapa – Mostrar ao entrevistado no que se constitui o modelo de balanço social do IBASE, mencionando aplicações desse modelo em outras instituições públicas.

3ª Etapa – Aplicação do questionário

- 1) O sistema de informações existente na estrutura administrativa na qual V.Sa. trabalha disponibiliza algum tipo de dado listado no modelo de balanço social acima apresentado ? Caso afirmativo, por favor, cite quais (ir posteriormente para pergunta 2). Caso negativo, ir para pergunta 4.
- 2) O que seria necessário fazer para que aquele (s) dado (s) já disponível (is) possa (m) ser utilizado (s) em um modelo específico de balanço social para ser implantado e posteriormente divulgado pela MB?
- 3) V.Sa. acredita que a apresentação do (s) dado (s) já disponível (is) deva ser modificada de alguma maneira para melhor se adequar a um modelo específico de balanço social da MB? Caso afirmativo, V.Sa. pode sugerir como seria (m) apresentado (s) este (s) dados (s) no modelo de balanço social da MB?
- 4) Fazendo uma análise dentro de sua área de competência, V.Sa. acredita que existam outros dados que não foram listados no modelo de balanço social aqui apresentado, mas que seriam adequados para serem introduzidos num modelo específico de balanço social da Marinha? Caso afirmativo, por favor, cite quais.
- 5) Fazendo uma análise dentro de sua área de competência, V.Sa. acredita que existam dados listados no modelo de balanço social aqui apresentado que não seriam adequados para serem introduzidos num modelo específico de balanço social da Marinha? Caso afirmativo, por favor, cite quais.

APÊNDICE C – Caracterização dos entrevistados pesquisados

Posto	Corpo/ Quadro	Organização Militar	Qualificação Acadêmica	Setor
Capitão-de-Fragata	Intendência	Diretoria de Finanças da Marinha	Mestre em Contabilidade	Departamento de Finanças
Capitão-de-Corveta	Intendência	Pagadoria de Pessoal da Marinha	Mestre em Contabilidade	Departamento de Finanças
Capitão-de-Fragata	Técnico	Diretoria de Pessoal Militar da Marinha	Graduação em Informática	Departamento de Informática
Servidor Civil	Marinha do Brasil	Diretoria de Pessoal Civil da Marinha	Graduação em Informática	Departamento de Recursos Humanos
Capitão-de-Fragata	Engenharia Naval	Diretoria de Portos e Costas	Graduação em Engenharia	Gerência de Meio Ambiente
Capitão-de-Fragata	Técnico	Diretoria de Assistência Social da Marinha	Bacharel em Psicologia	Departamento de Planejamento e Controle
Capitão-de-Corveta	Intendência	Diretoria de Administração da Marinha	Bacharel em Ciências do Mar	Departamento de Orçamento
Capitão-de-Corveta	Intendência	Centro de Comunicação Social da Marinha	Bacharel em Ciências do Mar	Centro de Comunicação Social da Marinha

APÊNDICE D - Indicadores do corpo funcional

Dados	Organização Militar	Sistema
Número de empregado (as) ao final do período	DPMM e DPCvM	SisPes/GEPEC
Número de admissões durante o período	DPMM e DPCvM	SisPes/GEPEC
Número de empregados (as) terceirizados (as)	DPCvM	GEPEC*
Número de estagiários (as)	DPCvM	GEPEC*
Número de empregados (as) acima de 45 anos	DPMM e DPCvM	SisPes/GEPEC
Número de mulheres que trabalham na organização	DPMM e DPCvM	SisPes/GEPEC
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	DPMM e DPCvM	SisPes/GEPEC
Número de negros (as) que trabalham na organização	DPMM e DPCvM	SisPes/GEPEC/SIGIM
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)	DPMM e DPCvM	SisPes/GEPEC/SIGIM
Número de portadores (as) de deficiência ou necessidades especiais	DPMM e DPCvM	SisPes/GEPEC/SIGIM

* Estes dados existem somente no GEPEC da DPCvM quanto ao pessoal civil. Não existem militares terceirizados ou estagiários.

APÊNDICE E – TABELA DE VERIFICAÇÃO DE DISPONIBILIDADE NA MB DOS DADOS CONSTANTES DO MODELO IBASE

Seções do Modelo de Balanço Social proposto

- 1ª) Mensagem de apresentação;
- 2ª) Base de cálculo;
- 3ª) Indicadores sociais internos;
- 4ª) Indicadores sociais externos,
- 5ª) Indicadores ambientais;
- 6ª) Indicadores do corpo funcional;
- 7ª) Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania organizacional; e
- 8ª) Outras informações.

1ª Seção: **Mensagem de apresentação**

Elaborada pelo próprio Comandante da Marinha.

2ª Seção: **Base de Cálculo**

Dados	Disponível?	OM de coleta	Sistema de Informações	Modificação em relação ao modelo IBASE?	Natureza da modificação	Nome final
RL	Sim	DAdM	SIPLAD	Sim	Alteração de nome	Limite de movimentação e empenho
RO	Não	-	-	-	-	-
FPB	Sim	PAPEM	SISPAG/ SIAPE	Não	-	FPB

3ª Seção: Indicadores Sociais Internos

Dados	Disponível?	OM de coleta	Sistema de Informações	Modificação em relação ao modelo IBASE?	Natureza da modificação	Nome final
Alimentação	Sim	DAdM	SIPLAD	Sim	Alteração do nome	Municiamento
Encargos sociais compulsórios	Sim	PAPEM	SIAFI	Não	-	Encargos sociais compulsórios
Previdência privada	Não se aplica	-	-	-	-	-
Saúde	Sim	DAdM	SIPLAD	Não	-	Saúde
Segurança e saúde no trabalho	Não existe	-	-	-	-	Segurança e saúde no trabalho
Educação	Sim	DAdM	SIPLAD	Não	-	Educação
Cultura	Sim	DAdM	SIPLAD	Não	-	Cultura
Capacitação e desenvolvimento profissional	Sim	DAdM	SIPLAD	Não	-	Capacitação e desenvolvimento profissional
Creche ou auxílio-creche	Sim	DAdM	SIPLAD	Não	-	Creche ou auxílio-creche
Participações nos lucros ou resultados	Não se aplica	-	-	-	-	-
Outros	Sim	DAdM	PPA	Não	-	Outros
-	Sim	DAdM	SIAFI	Sim	Inclusão de campo	Assistência Integrada

4ª Seção: **Indicadores Sociais Externos**

Dados	Disponível?	OM de coleta	Sistema de Informações	Modificação em relação ao modelo IBASE?	Natureza da modificação	Nome final
Educação	Sim	DAdM	SIPLAD	Não	-	Educação
Cultura	Sim	DAdM	SIPLAD	Não	-	Cultura
Saúde e saneamento	Não existe	-	-	-	-	Saúde e saneamento
Esporte	Não existe	-	-	-	-	Esporte
Combate à fome e segurança alimentar	Não existe	-	-	-	-	Combate à fome e segurança alimentar
Outros	Sim	DAdM	SIPLAD	Não	-	Outros
Tributos	Sim	DFM	SIAFI	Não	-	Tributos

5ª Seção: **Indicadores Ambientais**

Dados	Disponível?	OM de coleta	Sistema de Informações	Modificação em relação ao modelo IBASE?	Natureza da modificação	Nome final
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	Sim*	DAdM	SIPLAD	Sim	Alteração do nome	Investimentos em Programas Ambientais
Investimentos em programas/projetos externos						
Percentual alcançado no cumprimento de metas ambientais	Sim	Cada OM que possui um SGA	SGA de cada OM	Não	-	Percentual alcançado no cumprimento de metas ambientais

* Na verdade, somente os dados de programas listados no Quadro de Detalhamento de Ações do Plano Plurianual (PPA) da MB é que estão disponíveis. Contudo, há uma série de gastos relativos a ações realizadas particularmente por cada Organização Militar que não são registradas como despesas ambientais, não se podendo aferir atualmente o total de gastos consolidado na instituição.

6ª Seção: Indicadores do Corpo Funcional

Dados	Disponível?	OM de coleta	Sistema de Informações	Modificação em relação ao modelo IBASE?	Natureza da modificação	Nome final
Número de empregado (as) ao final do período	Sim	DPMM/ DPCvM	SisPes/ GEPEC	Não	-	Número de empregado (as) ao final do período
Número de admissões durante o período	Sim	DPMM/ DPCvM	SisPes/ GEPEC	Não	-	Número de admissões durante o período
Número de empregados (as) terceirizados (as) **	Sim	DPCvM	GEPEC	Não	-	Número de empregados (as) terceirizados (as)
Número de estagiários (as) **		DPCvM	GEPEC	Não	-	Número de estagiários (as)
Número de empregados (as) acima de 45 anos	Sim	DPMM/ DPCvM	SisPes/ GEPEC	Não	-	Número de empregados (as) acima de 45 anos
Número de	Sim	DPMM/ DPCvM	SisPes/ GEPEC	Sim	Atlação de nome	Número de mulheres que

mulheres que trabalham na empresa						trabalham na organização
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	Sim	DPMM/ DPCvM/ SIM	SisPes/ GEPEC	Não	-	% de cargos de chefia ocupados por mulheres
Número de negros (as) que trabalham na organização	Sim	DPMM/ DPCvM/ SIM	SisPes/ GEPEC/ SIGIM	Não	-	Número de negros (as) que trabalham na organização
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)	Sim	DPMM/ DPCvM/ SIM	SisPes/ GEPEC/ SIGIM	Não	-	% de cargos de chefia ocupados por negros (as),
Número de portadores (as) de deficiência ou necessidades especiais	Sim	DPMM/ DPCvM/ SIM	SisPes/ GEPEC/ SIGIM	Não	-	Número de portadores (as) de deficiência ou necessidades especiais

** Estes dados existem somente no GEPEC da DPCvM quanto ao pessoal civil. Não existem militares terceirizados ou estagiários.

7ª Seção: **Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania organizacional*****

Dados	Disponível?	OM de coleta	Sistema de Informações	Modificação em relação ao modelo IBASE?	Natureza da modificação	Nome final
Relação entre a maior e menor remuneração na empresa	Sim	PAPEM	SISPAG/ SIAPE	Sim	Alteração de nome	Relação entre a maior e menor remuneração na organização
Número total de acidentes no trabalho	Sim	DGPM/ DPCvM	****	Não	-	Número total de acidentes no trabalho
Responsáveis por definir os projetos sociais e ambientais desenvolvidos na empresa	Sim	DASM	Normas DGPM-501	Sim	Alteração de nome e desmembramento do campo atual em dois	Responsáveis por definir os projetos sociais
Responsáveis por definir os projetos sociais e ambientais desenvolvidos na empresa	Sim	DPC	Normas NORTAM	Sim	Alteração de nome e desmembramento dos dois campos	O sistema de gestão ambiental e a política ambiental foram definidos por
Responsáveis por	Não existe	-	-	-	-	Responsáveis por definir os padrões de

definir os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho						segurança e salubridade no ambiente de trabalho
Liberdade sindical	Não se aplica	-	-	-	-	-
Previdência privada	Não se aplica	-	-	-	-	-
Participação nos lucros	Não se aplica	-	-	-	-	-
Exigência de padrões éticos/resp social para fornecedores	Em parte	-	Lei 8666/93 Lei de Licitações	Não	-	Exigência de padrões éticos/resp. social para fornecedores
Participação de empregados em trabalhos voluntários	Não existe	-	-	-	-	Participação de empregados em trabalhos voluntários
Número total de reclamações e críticas de consumidores na organização, no Procon e	Sim	CCSM/ DPCvM/ DPMM	Caixa Postal do CCSM SICAJ SISJUS	Sim	Supressão de termo	Número total de reclamações e críticas de consumidores na organização e na Justiça

na Justiça						
% de reclamações e críticas atendidas e solucionadas na organização, no Procon e na Justiça	Sim	CCSM/ DPCvM/ DPMM	Caixa Postal do CCSM SICAJ SISJUS	Sim	Supressão de termo	% de reclamações e críticas atendidas e solucionadas na organização na Justiça

*** O termo Cidadania Organizacional é mais adequado à entidade estudada do que o termo que consta no modelo IBASE que é Cidadania Empresarial. Durante todo estudo, procurou-se também trocar o termo empresa por organização, sempre que possível. Assim, vários campos constantes nos Indicadores do modelo IBASE que possuíam a palavra empresa foram trocados para que constasse a palavra organização.

**** Os dados atinentes aos acidentes de trabalho são enviadas pelas Organizações Militares através de um documento chamado Atestado de Origem. Tal documento segue para a DPMM, no caso dos militares e DPCvM, no caso dos servidores civis. Contudo, não existe um sistema de informações que quantifique e qualifique tais dados.

OBS: No preenchimento da coluna “Disponível”, para os dados que por sua natureza não podem ser encontrados na MB, foi inserida informação “Não se aplica”. Já para aqueles dados que a MB poderia disponibilizar, mas não o faz, preencheu-se com a informação “Não existe”.

8ª Seção: **Outras informações**

Outras informações importantes quão ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência. Não há alteração em relação ao item constante no modelo IBASE.

APÊNDICE F - Tabela de equivalências entre os modelos IBASE e MB

INDICADORES IBASE	INDICADORES MB
1. Base de Cálculo	
1.1. Receita Líquida	Limite de Movimentação e Empenho
1.2. Resultado Operacional	-
1.3. Folha de Pagamento Bruta	Folha de Pagamento Bruta
2. Indicadores Sociais Internos	
2.1. Alimentação	Municiamento
2.2. Encargos sociais compulsórios	Encargos sociais compulsórios
2.3. Previdência Privada	-
2.4. Saúde	Saúde
2.5. Saúde e segurança no trabalho	-
2.6. Educação	Educação
2.7. Cultura	Cultura
2.8. Capacitação e desenvolvimento profissional	Capacitação e desenvolvimento profissional
2.9. Creches e Auxílio Creche	Creche ou auxílio-creche
2.10. Participação nos lucros ou resultados	-
2.11. Outros benefícios	Outros
-	Assistência Integrada
3. Indicadores Sociais Externos	
3.1. Educação	Educação
3.2. Cultura	Cultura
3.3. Saúde e Saneamento	Não Existe
3.4. Esporte	Não Existe
3.5. Combate à fome e segurança alimentar	Não existe
3.6. Outros	Outros
3.7. Tributos	Tributos
4. Indicadores ambientais	
4.1. Relacionados com a operação da empresa	Investimentos em Programas Ambientais
4.2. Em Programas e/ou projetos externos	
4.3. Metas anuais	Metas anuais
5. Indicadores do corpo funcional	
5.1. Nº de empregados ao final do período	Nº de empregados ao final do período
5.2. Nº de admissões durante o período	Nº de admissões durante o período

5.3. N° de empregados terceirizados	N° de empregados terceirizados
5.4. N° de estagiários (as)	N° de estagiários(as)
5.5. N° de empregados acima de 45 anos	N° de empregados acima de 45 anos
5.6. N° de mulheres que trabalha na empresa	N° de mulheres que trabalha na organização
5.7. % de cargos de chefia ocupados por mulheres	% de cargos de chefia ocupados por mulheres
5.8. N° de negros que trabalha na empresa	N° de negros que trabalha na organização
5.9. % de cargos de chefia ocupados por negros	% de cargos de chefia ocupados por negros
5.10. N° de empregados portadores de deficiência	N° de empregados portadores de deficiência
6. Informações relevantes	
6.1. Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	Relação entre a maior e a menor remuneração na organização
6.2. Número total de acidentes de trabalho	Número total de acidentes de trabalho
6.3. Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos:	Os projetos sociais foram definidos:
	O sistema de gestão ambiental e a política ambiental foram definidos:
6.4. Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos:	Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos:
6.5. A previdência privada contempla:	Não se aplica
6.6. A participação nos lucros ou resultados contempla:	Não se aplica
6.7. Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:
6.8. Quanto à participação dos empregados em programas de trabalho voluntário, a empresa:	Quanto à participação dos empregados em programas de trabalho voluntário, a organização:
6.9. Número de total de reclamações e críticas de consumidores (as):	Número de total de reclamações e críticas de consumidores (as):
6.10. % de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:
6.11. Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Não se aplica
6.12. Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	Não se aplica
7. Outras informações	
Outras informações importantes quão ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência.	Outras informações importantes quão ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência.

APÊNDICE G - Modelo de Balanço Social Sugerido para a Marinha do Brasil

Mensagem de Apresentação

1. Base de Cálculo	2008			2007		
	Valor (Mil Reais)			Valor (Mil Reais)		
Limite de Movimentação e Empenho (LME)						
Folha de Pagamento Bruta (FPB)						
2. Indicadores Sociais Internos	Valor (Mil R\$)	% Sobre FPB	% Sobre LME	Valor (Mil R\$)	% Sobre FPB	% Sobre LME
Municiamento						
Encargos Sociais Compulsórios						
Saúde						
Segurança e Saúde no trabalho						
Educação						
Cultura						
Capacitação e desenvolvimento profissional						
Creche ou auxílio-creche						
Outros						
Assistência Integrada						
Total - Indicadores Sociais Internos						
3. Indicadores Sociais Externos	Valor (Mil R\$)	% Sobre FPB	% Sobre LME	Valor (Mil R\$)	% Sobre FPB	% Sobre LME
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 FPB	% Sobre LME	Valor (Mil R\$)	% Sobre FPB	% Sobre LME

Investimentos em programas ambientais						
Total dos Investimentos em Meio Ambiente						
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 organização:	<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%			<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%		
5. Indicadores do Corpo Funcional						
Nº de empregados ao final do período						
Nº de admissões durante o período						
Nº de empregados terceirizados						
Nº de estagiários(as)						
Nº de empregados acima de 45 anos						
Nº de mulheres que trabalham na organização						
% de cargos de chefia ocupados por mulheres						
Nº de negros que trabalham na organização						
% de cargos de chefia ocupados por negros						
Nº de empregados portadores de deficiência ou necessidades especiais						
6. Informações Relevantes quanto ao Exercício da Cidadania Organizacional	2008			Metas 2009		
Relação entre a maior e a menor remuneração na organização						
Número total de acidentes de trabalho						
Os projetos sociais foram definidos:	<input type="checkbox"/> pela direção <input type="checkbox"/> direção e gerências <input type="checkbox"/> todos os empregados			<input type="checkbox"/> pela direção <input type="checkbox"/> direção e gerências <input type="checkbox"/> todos os empregados		
O Sistema de Gestão Ambiental e a Política Ambiental foram definidos:	<input type="checkbox"/> pela direção <input type="checkbox"/> direção e gerências <input type="checkbox"/> todos os empregados			<input type="checkbox"/> pela direção <input type="checkbox"/> direção e gerências <input type="checkbox"/> todos os empregados		
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos:	<input type="checkbox"/> pela direção <input type="checkbox"/> direção e gerências <input type="checkbox"/> todos os empregados			<input type="checkbox"/> pela direção <input type="checkbox"/> direção e gerências <input type="checkbox"/> todos os empregados		
Na seleção dos fornecedores, os padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela organização:	São definidos pela Lei 8666/93 (Lei de Licitações)			São definidos pela Lei 8666/93 (Lei de Licitações)		

Quanto à participação dos empregados em programas de trabalho voluntário, a organização:	() não se envolve () apóia () organiza e incentiva	() não se envolve () apóia () organiza e incentiva
Número de total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na organização na Justiça	na organização na Justiça
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na organização: na Justiça:	na organização: na Justiça:
7. Outras informações (Outras informações importantes quanto ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência).	2008	2007

ANEXOS

ANEXO 1 - Propostas selecionadas de modelagem de balanço social

MODELO	PAÍS	OBJETIVO
Linowes	Estados Unidos	É uma proposta que introduz contas de exploração social, englobando informações econômicas, sociais e ambientais. Em cada tópico se apresentam os benefícios e prejuízos, relacionando em contas os fatos com pessoal, com o meio ambiente e com os produtos, e encontrando ao final um saldo neste sentido.
Matriz	Reino Unido	É um modelo proposto pela empresa de consultoria Matriz, que relaciona fatos econômicos e sociais, apresentando três grandes grupos de contas: ambiental, financeiro e social.
Danish Ethical Accounting System	Reino Unido	É um modelo proposto pela Copenhagen Business School, que pressupõe a produção de balanços éticos que implicassem todos os <i>stakeholders</i> envolvidos no processo de formação do balanço. O EAS é uma maneira para contribuir com o processo político, em que os valores começam ser parte da organização.
New Economic Foundation - NEF	Reino Unido	Para esta proposta, o Balanço Social (<i>social auditing</i>) é um processo por meio do qual uma organização pode se dar conta de sua performance social melhorando-a. Este método avalia o impacto social e o comportamento ético de uma organização em relação a seus objetivos e aos de seus <i>stakeholders</i> .
Steag	Alemanha	É um modelo basicamente monetário que apresenta informações de caráter social, ambiental e econômico.
Business Administration	Suécia	Proposto pela Universidade de Estocolmo, tem sua estrutura dirigida para os distintos grupos de interesses (empregados, acionistas, governos, comunidades locais, meio ambiente e clientes).
SMAER	Itália	Para este modelo, o Balanço Social é, em primeiro lugar, um instrumento para a gestão de confiança dirigida a todos os que recebam os produtos e/ou serviços oferecidos pela empresa. Em segundo lugar, o Balanço Social é um instrumento para a gestão da confiança do pessoal da empresa, sendo uma maneira de pôr em evidência as boas práticas e regras na gestão dos recursos humanos. Além disso, parte da premissa de que o Balanço Social não é só uma forma para comunicar ao exterior o que a empresa faz internamente, mas também é um instrumento para medir e comprovar a execução dos objetivos planejados. O modelo italiano se inspira no modelo NEF.
INI	Espanha	Representa o modelo que foi proposto pelo antigo Instituto Nacional de Indústrias e parte da lógica de relacionar os fatos com os agentes sociais e econômicos, trabalhando com variáveis qualitativas e quantitativas.
IBASE	Brasil	Este modelo foi desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas e é um dos mais utilizados neste país. Sua estrutura busca relacionar mais os dados econômicos, sociais e ambientais, sendo de simples aplicação.
ABT Associates Inc.	Estados Unidos	Composto por duas grandes partes independentes, sendo que na primeira se encontra o resultado monetário com pessoal, chamado de contas de exploração; e na segunda, que se divide em três grupos, apresenta os ativos sociais, as responsabilidades, as obrigações e o capital social e a situação social líquida.

Fonte: Cosenza e Kroetz (2006)

ANEXO 2 – Modelo de balanço social do IBASE

Balanco Social Anual / 2007		iBase			BALANÇO SOCIAL IBase		
1. Base de cálculo		2007 Valor (mil reais)			2006 Valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)							
Resultado operacional (RO)							
Folha de pagamento bruta (FPB)							
2. Indicadores sociais internos		Valor (mil R\$)	% Sobre FPB	% Sobre RL	Valor (mil R\$)	% Sobre FPB	% Sobre RL
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	% Sobre RL	Valor (mil R\$)	% Sobre RO	% Sobre RL
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	% Sobre RL	Valor (mil R\$)	% Sobre RO	% Sobre RL
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 anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia 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	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<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)	<input type="checkbox"/> todos(as) + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> todos(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"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:		<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:		<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<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"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input type="checkbox"/> serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:		<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apoia	<input type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input type="checkbox"/> organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):		na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
% de reclamações e críticas solucionadas:		na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):		Em 2007:			Em 2006:		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):		_____ % governo	_____ % colaboradores(as)	_____ % acionistas	_____ % governo	_____ % colaboradores(as)	_____ % acionistas
		_____ % terceiros	_____ % retido		_____ % terceiros	_____ % retido	
7. Outras informações							

Fonte: IBASE

ANEXO 3 - Quadro Resumido de Detalhamento de Ações do Plano Plurianual (PPA) da Marinha do Brasil 2006-2009

PROGRAMA	TÍTULO PROGRAMA	AÇÃO	TÍTULO AÇÃO	FINALIDADE	DESCRIÇÃO
52	Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis	4232	Capacitação de Recursos Humanos para a Prevenção e Controle Ambiental nas Áreas Marítima e Portuárias	Contribuir para o aprimoramento das capacidades já existentes na área de prevenção e controle ambiental, tanto de instituições como de indivíduos, com responsabilidade pelo gerenciamento das áreas marítimas - costeiras e oceânicas – e portuárias, em atendimento ao Plano de Ação Federal para a Zona Costeira, decorrente do Plano Nacional de Gerenciamento Costeiro, instituído pela Lei 7661/88, e à Agenda Ambiental Portuária.	Obtenção de materiais, equipamentos e serviços destinados à elaboração e realização de cursos e treinamento para capacitação e aprimoramento de instituições e indivíduos que atuam nas áreas costeiras, oceânicas e portuárias, onde forem identificados problemas ambientais que possam ser solucionados mediante qualificação de pessoal.
167	Brasil Patrimônio Cultural	2521	Preservação de Bens Imóveis do Patrimônio Histórico e Cultural	Proporcionar a preservação de bens imóveis do patrimônio histórico e cultural no âmbito do Comando do Exército.	Permitir a guarda e conservação de prédios, fortificações, museus e espaços culturais, objetivando a preservação da memória do patrimônio histórico e cultural militar.
167	Brasil Patrimônio Cultural	2630	Preservação de Acervos Culturais	Preservar bens móveis e integrados do Patrimônio Cultural, por meio de ações de conservação preventiva, restauração e promoção, visando sua integridade, permanência e divulgação.	Aquisição de equipamentos e materiais; realização de oficinas de conservação e restauro; pesquisas de procedimentos específicos para publicação de manuais técnicos; reciclagem técnica das equipes de laboratórios; tratamento técnico, restauração, preservação, identificação e classificação dos bens móveis e integrados do Patrimônio Cultural; microfilmagem e digitalização de acervos, registro e tratamento técnico de acervos bibliográficos e documentais; e registro e divulgação de informações.
472	PROANTAR	2345	Missão Antártica	Desenvolver as missões de apoio logístico às atividades científicas brasileiras na Antártica.	Apoio logístico às atividades científicas desenvolvidas na Antártica, por via aérea e marítima, abastecimento de materiais necessários às atividades científicas, transporte de

					pesquisadores e de equipes de manutenção e guarnecimento da Estação Antártica.
474	Recursos do Mar	1A70	Integração dos Sistemas de Informações Relativas ao Mar	Integrar os bancos de dados oceanográficos existentes, visando a estabelecer rede de informações sobre pesquisa em ciências do Mar no País, com fácil acesso para o público usuário.	Identificação dos bancos de dados oceanográficos existentes no País e suas estruturas; estabelecimento de parâmetros necessários à integração dos bancos de dados; e consolidação da integração dos bancos de dados por meio de sistema gerencial de informação.
474	Recursos do Mar	2518	Pesquisa e Monitoramento Oceanográfico	Coletar dados oceanográficos, climatológicos e meteorológicos, a fim de produzir conhecimento e fornecer previsões oceanográficas e meteorológicas para as áreas marinhas sob jurisdição e de interesse nacional indispensáveis aos processos decisórios sobre a utilização eficaz dos recursos do mar.	Obtenção de materiais, equipamentos e serviços destinados a implementar, sistematizar e tornar plenamente operacional a coleta, análise e a transmissão de dados na área oceânica sob responsabilidade do Brasil.
474	Recursos do Mar	2520	Manutenção da Estação Científica do arquipélago de São Pedro e São Paulo	Permitir a ocupação permanente e a realização de pesquisas no Arquipélago de São Pedro e São Paulo, de forma a consolidar o direito do Brasil sobre a Zona Econômica Exclusiva ao redor do Arquipélago, incorporando cerca de 450.000 Km ² a nossa área marítima, para exploração e aproveitamento, conservação e gestão dos recursos naturais lá existentes.	Manutenção das instalações e equipamentos da Estação Científica e provimento dos meios e apoio necessários à permanência e à subsistência dos pesquisadores que guarnecem a Estação.
622	Adestramento e Operações Militares da Marinha	2864	Alimentação de Pessoal	Prover a alimentação das Forças Armadas.	Aquisição de gêneros alimentícios, estocagem, preparo e distribuição das refeições, bem como a manutenção e conservação dos Serviços de Subsistência (instalações, equipamentos e utensílios).
625	Gestão da Política de Defesa Nacional	4461	Publicidade de Utilidade Pública	Informar, orientar, avisar, prevenir ou alertar a população ou segmento da população para adotar comportamentos que lhe tragam benefícios sociais reais, visando melhorar a sua qualidade de vida.	Coordenação, supervisão e classificação das informações de interesse do governo a serem veiculadas, bem como a contratação de realização de pesquisas de opinião, campanhas e ações publicitárias das ações governamentais, voltadas para a publicidade de utilidade pública.
626	Reaparelhamento e Adequação da Marinha	1485	Obtenção de Próprios Nacionais Residenciais	Atender às necessidades habitacionais dos militares e dos servidores civis das Forças Armadas.	Obtenção e construção de unidades habitacionais dos militares e dos

	do Brasil		para a Marinha		servidores civis das Forças Armadas.
626	Reaparelhamento e Adequação da Marinha do Brasil	3212	Obtenção e Modernização de Meios Assistenciais	Dotar a Marinha do Brasil de meios prontos capacitados para executar ações junto à sociedade.	Obtenção - por compra ou construção - e modernização, abrangendo os estudos técnicos prévios que se fazem necessários, de navios, helicópteros, viaturas, equipamentos e equipagens empregados em ações de assistência social realizadas pela Marinha do Brasil junto à sociedade civil.
633	Ensino Profissional da Marinha	2A70	Capacitação de Oficiais da Marinha	Desenvolver habilidades e competências em Oficiais das Forças Armadas e civis para o desempenho de atividades na alta administração militar, de pesquisa, produção e desenvolvimento de projetos e de conhecimentos de interesse militar; Preparar os Recursos Humanos para o ingresso na Academia responsável pela formação de oficiais no âmbito de cada Força; Atualizar e melhorar a qualificação profissional dos oficiais da Marinha, possibilitando melhor desempenho de suas atividades; e Formar oficiais para os diferentes cargos e funções nas Forças Armadas.	Promoção da habilitação de profissionais para o exercício de funções de Estado-Maior, cargos de Comando, Direção, Chefia e Assessorias da alta administração militar; Realização de cursos de pós-graduação nas diversas áreas de ensino relacionadas ao desenvolvimento de estudos, projetos e atividades de interesse militar; Realização de curso para formação básica militar e intelectual de Recursos Humanos, com destino à Academia responsável pela formação de oficiais no âmbito de cada Força; Especialização e aperfeiçoamento profissional dos oficiais da Marinha, por meio de promoção de cursos específicos; e Realização de cursos voltados para os ensinos militar e técnico-profissional para o exercício do oficialato nas Forças Armadas.
633	Ensino Profissional da Marinha	2A73	Capacitação de Praças	Formar praças para diferentes cargos e funções na Marinha do Brasil; e atualizar e melhorar a qualificação profissional de praças da Marinha, possibilitando melhor desempenho de suas atividades.	Ensino militar e técnico-profissional para o exercício de atividades operacionais e administrativas afins; e especialização e aperfeiçoamento profissional de praças da Marinha, por meio de promoção de cursos Específicos.
637	Serviço de Saúde das Forças Armadas	2059	Atendimento Médico-Hospitalar / Fator de Custo	Garantir o atendimento médico-hospitalar aos militares da ativa e aos inativos, bem como a seus dependentes e pensionistas, em níveis satisfatórios.	Atendimento médico-hospitalar aos militares da ativa e da inatividade, bem como aos seus dependentes e

					pensionistas prestados nas organizações integrantes do Serviço de Saúde da Força, incluindo a obtenção de materiais, serviços e equipamentos necessários à adequada operação do Serviço e, também, atendimento prestado em organizações civis de saúde e por profissionais de saúde autônomos.
637	Serviço de Saúde das Forças Armadas	2887	Manutenção dos Serviços Médico-Hospitalar e Odontológico	Proporcionar a manutenção dos serviços médico - hospitalares.	Manutenção das instalações dos equipamentos e aquisição de medicamentos necessários ao atendimento nos hospitais.
637	Serviço de Saúde das Forças Armadas	5140	Adequação de Instalações Médicas, Hospitalares e Odontológicas	Prover meios para a recuperação, reforma e ampliação das instalações médicas, hospitalares e odontológicas das Organizações da Marinha.	Instalações médicas, hospitalares e odontológicas da Marinha recuperadas, reformadas e/ou ampliadas.
639	Segurança da Navegação Aquaviária	2510	Ensino Profissional Marítimo de Nível Médio	Preparar recursos humanos para o desempenho de cargos e o exercício de funções e ocupações peculiares às categorias de aquaviários, portuários e trabalhadores em atividades correlatas de nível médio.	Realização de cursos de ensino técnico-profissional para formação de recursos humanos da Marinha Mercante - marítimos, fluviários, portuários e outras categorias, em nível médio.
639	Segurança da Navegação Aquaviária	2511	Ensino Profissional Marítimo de Nível Superior	Preparar recursos humanos para o desempenho de cargos e o exercício de funções e ocupações peculiares às categorias de aquaviários, portuários e trabalhadores em atividades correlatas no ensino de nível superior.	Realização de cursos de ensino técnico-profissional para formação de recursos humanos da Marinha Mercante - marítimos, fluviários, portuários e outras categorias correlatas - em nível superior.
681	Gestão da Participação em Organismos Internacionais	801	Contribuição ao Conselho de Gerentes de Programas Antárticos Nacionais – COMNAP	Promover a presença do Brasil junto ao Secretariado dos Conselhos de Gerentes de Programas Antárticos Nacionais - COMNAP, destinado à promoção da cooperação internacional para a pesquisa científica na Antártida.	Transferência de recursos financeiros (anuidade) correspondentes à participação brasileira no custeio da Organização.
750	Apoio Administrativo	2004	Assistência Médica e Odontológica aos Servidores, Empregados e seus Dependentes	Proporcionar aos servidores, empregados, seus dependentes e pensionistas condições para manutenção da saúde física e mental.	Concessão do benefício de assistência médica-hospitalar e odontológica aos servidores e empregados, ativos e inativos, dependentes e pensionistas.
750	Apoio Administrativo	2010	Assistência Pré-Escolar	Oferecer aos servidores, durante a jornada de trabalho,	Concessão do benefício de assistência

			aos Dependentes dos Servidores e Empregados	condições adequadas de atendimento aos seus dependentes, conforme art. 3º do Decreto 977, de 10/11/93.	pré-escolar pago diretamente no contracheque, a partir de requerimento, aos servidores e empregados que tenham filhos em idade pré-escolar conforme dispõe o Decreto 977/93.
750	Apoio Administrativo	2011	Auxílio Transporte aos Servidores e Empregados	Assegurar aos servidores e empregados o benefício do auxílio-transporte para deslocamentos entre a residência e o local de trabalho e vice-versa, de acordo com a Lei nº 7.418/85 e alterações.	Pagamento de Auxílio-Transporte em pecúnia, pela União, de natureza jurídica indenizatória, destinado ao custeio parcial das despesas realizadas com transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual pelos militares, servidores e empregados públicos da Administração Federal direta, autárquica e fundacional da União, nos deslocamentos de suas residências para os locais de trabalho e vice-versa.
750	Apoio Administrativo	2012	Auxílio Alimentação aos Servidores e Empregados	Conceder em caráter indenizatório e sob forma de pecúnia o auxílio-alimentação aos servidores e empregados ativos, de acordo com a Lei 9527/97.	Concessão do auxílio-alimentação, sob forma de pecúnia, pago na proporção dos dias trabalhados e custeado com recursos do órgão ou entidade de lotação ou exercício do servidor ou empregado.

Fonte: Circular 2/2007 da Secretaria-Geral da Marinha