

Responsabilidade Social: um estudo nos indicadores de corpo funcional da CELESC S.A.

THIAGO TOMAZ LUIZ

thiago_t.j@hotmail.com

DENIZE DEMARCHE MINATTI FERREIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

dminatti@terra.com.br

MONIQUE CRISTIANE DE OLIVEIRA

monique_bona@hotmail.com

RESPONSABILIDADE SOCIAL: UM ESTUDO NOS INDICADORES DE CORPO FUNCIONAL DA CELESC S.A.

Resumo: Como forma de evidenciar para a sociedade as políticas sustentáveis das empresas foi criado o Balanço Social. Este estudo tem como objetivo apresentar a evolução dos indicadores de corpo funcional da Celesc presente no Balanço Social dos anos de 2010 a 2016. A pesquisa caracteriza-se como descritiva e, em relação aos procedimentos utilizados, considera-se documental e bibliográfica, com coleta de dados secundários e de caráter predominantemente qualitativo. Dentre os principais resultados, observou-se uma oscilação no número de funcionários, assim como uma tendência de a força laboral ser composta por empregados acima de 45 anos. Houve, por parte da empresa, o respeito ao limite máximo de estagiários conforme previsto em lei, porém em relação aos portadores de necessidades especiais, o cumprimento da legislação não ocorreu. Assim como há um aumento no número de funcionárias, há um crescimento no número de cargos de chefias ocupados por mulheres, mesmo que mínimo. Constatou-se ainda que, durante o período pesquisado, houve uma diminuição no número de funcionários negros, assim como no número de cargos de chefia ocupados por eles. Pode-se concluir que o Balanço Social é uma ferramenta que auxilia na transparência organizacional e na demonstração do comprometimento social das organizações.

Palavras-chave: Balanço Social; Celesc; Indicadores do Corpo Funcional.

SOCIAL RESPONSIBILITY: A STUDY IN THE FUNCTIONAL BODY INDICATORS OF CELESC S.A.

Abstract: As a way of showing society the sustainable policies of companies, the Social Balance was created. This study aims to present the evolution of the indicators of staff of Celesc present in the Social Balance of the years 2010 to 2016. The research is characterized as descriptive, and in relation to the procedures used is documentary and bibliographical, with collection of mostly qualitative and secondary data. Among the main results, there was an oscillation in the number of employees, as well as a tendency for the labor force to be composed of employees over the age of 45. The company respected the maximum number of interns as set by law, but in relation to people with special needs, compliance with the legislation did not occur. As well as an increase in the number of female employees, there is a growth in the number of female in chief positions, even if they are minimum. It was also observed that, during the study period, there was a decrease in the number of black employees, as well as in the number of positions of leadership occupied by them. It can be concluded that the Social Balance is a tool that assists in the organizational transparency and the demonstration of the social commitment of the organizations.

Key words: Social Balance; Celesc; Indicators of Staff.

1 INTRODUÇÃO

Devido às constantes cobranças da sociedade em relação a práticas de responsabilidade social, cabe aos gestores empresariais implementar políticas de natureza sociais que influenciem tanto no ambiente interno da empresa, como no externo, para que possa ser possível que ocorra um aumento no cenário de inclusão social (Tinoco, 2010). Sendo assim, a sustentabilidade deixou de ser apenas uma produção maior com menos recursos e, com suas três dimensões (econômica, ambiental e social), tornou-se uma aliada para medir o progresso humano organizacional e o desenvolvimento sustentável (Tachizawa, 2015; Nascimento, 2012).

Desde 1988, quando a Constituição Federal passou a garantir o direito à igualdade, ocorreu um aumento nas discussões sobre igualdade de gênero e igualdade racial, apesar disso as desvantagens ainda continuam sendo um problema globalizado. Segundo o Instituto Ethos (2016), apesar dos gestores terem o discernimento da importância, é tratado com desdém, por algumas das organizações, a criação de políticas sustentáveis que busquem promover a equidade entre homens e mulheres e também a igualdade de oportunidade entre negros e brancos, tanto no mercado de trabalho quanto no ambiente organizacional.

No Brasil existem alguns estímulos legais que procuram fazer a inserção de alguns grupos no mercado de trabalho, caso dos estagiários e dos portadores de necessidades especiais. Cada qual tem sua legislação específica que verifica e estabelece sua presença no corpo funcional das empresas.

Então, acaba se tornando necessária a utilização de instrumentos que sejam capazes de evidenciar essas políticas sociais. Assim, o Balanço Social é uma demonstração contábil não obrigatória com essa finalidade, onde ocorre a divulgação não apenas de informações econômicas, mas também sociais e ambientais (Cunha & Ribeiro, 2004; Luca, Assunção & Costa, 2013).

Existem inúmeras maneiras para a elaboração do Balanço Social, contudo, no Brasil são comumente utilizados o do Instituto Ethos, o modelo internacional *Global Reporting Initiative* (GRI) e o do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, conhecido também como IBASE (Silva & Krauter, 2013).

A Celesc, Centrais Elétricas de Santa Catarina S. A., é uma sociedade de economia mista que atua na geração, transmissão e distribuição de energia no estado de Santa Catarina. A empresa é estruturada na forma de *holding*, com duas subsidiárias integrais: A Celesc Geração S.A. e a Celesc Distribuição S.A.. Tem na responsabilidade social uma de suas missões, onde procura retornar para a sociedade seus investimentos de forma que ocorra o prevailecimento do bem-estar econômico, social e ambiental, e dessa forma, divulga juntamente com suas demonstrações financeiras o Balanço Social modelo IBASE.

Com base nessa conjuntura, surge a seguinte indagação: Qual a evolução dos indicadores do corpo funcional apresentado nos Balanços Sociais da Celesc? O objetivo é apresentar o comportamento dos indicadores de corpo funcional entre 2010 e 2016, assim como identificar o perfil da força de trabalho e verificar se ocorre atendimento da legislação específica passível de aplicação no quadro funcional.

Este estudo justifica-se com o intuito de promover a igualdade de oportunidades e inserção de todos no mercado de trabalho. Um diferencial proposto por esta pesquisa é ter como amostra, uma única empresa, sendo esta, causadora de significantes impactos na vida de grande parte da população catarinense. Esta alegação é justificada por Oliveira (2011) através do argumento da idiosincrasia empresarial, onde afirma que cada empresa é dotada de personalidade exclusiva, sendo assim, é necessário o seu estudo individual, pois cada organização é moldada pelos integrantes do seu quadro funcional, se comportando então de maneira única. Lee, Lim e Lim (2003) acrescentam que o uso de duas ou mais empresas para uma pesquisa pode causar distorções nas investigações, justamente pois perderia a

singularidade de avaliação do objeto de estudo, ou seja, perdendo assim seu valor idiossincrático.

Além disso, se percebe que no contexto estadual catarinense, ainda é pouco explorada no setor elétrico a temática sobre os indicadores utilizados neste estudo. Borges (2015) justifica que é de grande relevância o estudo de empresas deste setor, visto que são instituições as quais a sociedade impõe vastos desafios, levando assim, a uma necessidade de criação de metas e práticas para o atendimento dos padrões do que se é considerável sustentavelmente apropriado.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Responsabilidade Socioambiental

Conceitualmente a responsabilidade social pode ser definida como a prática voluntária de comportamentos e ações que uma empresa aplica com intuito de gerar benefícios, tanto internamente como externamente (Eon, 2015). Amorim (2009, p.131) argumenta que:

Torna-se fundamental que as organizações assumam não só o papel de produtoras de bens e serviços, como também de responsáveis pelo bem-estar de seus funcionários e da sociedade. [...] A sociedade também passou a ter mais consciência em relação à clara necessidade de o mundo praticar um desenvolvimento sustentável.

Em 2012, a Associação Brasileira de Normas Técnicas, a ABNT, por meio da Norma Brasileira (NBR) 16001, definiu responsabilidade social como o reconhecimento dos impactos causados por uma empresa à sociedade e ao meio ambiente, estabelecendo quais os comportamentos necessários para o alcance dessa responsabilidade, sendo eles: (a) contribuir para o desenvolvimento sustentável, inclusive à saúde e ao bem-estar da sociedade; (b) levar em consideração as expectativas das partes interessadas; (c) estar em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento; e, (d) estar integrada em toda a organização e praticá-la em suas relações.

Van Bellen (2006) argumenta que existem divergências entre autores sobre o seu conceito, porém é possível definir que desenvolvimento sustentável é aquele “que satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades” (*World Commission on Environment and Development*, 1987).

Na visão de Fritz e Faria (2011), a concepção de desenvolvimento sustentável tem uma conotação positiva, pois é a combinação de eficiência econômica com justiça social e prudência ecológica. Esse tema tem sido debatido com frequência nas últimas décadas, tanto que em 1986, na Conferência de *Ottawa*, foi estabelecido que um dos requisitos para atingir o desenvolvimento sustentável é o alcance de equidade e justiça social (Carta de *Ottawa*, 1986).

2.2 Balanço Social modelo IBASE

Em 1997, o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE), em parceria com profissionais de diversas áreas e com o aval da Comissão de Valores Mobiliários (CMV), criou o Balanço Social modelo IBASE, uma demonstração contábil simples e objetiva com o intuito de estimular as organizações a divulgar informações de caráter social de forma qualitativa e quantitativa (Tinoco, 2010).

Mazzioni (2005) acrescenta que o Balanço Social “permite aos usuários conhecer a atuação social da empresa, seu posicionamento perante a comunidade e o meio ambiente, bem como o seu relacionamento com os empregados” (p. 44). Porém, Portella et al. (2013) afirma que por ser uma demonstração de modelo simplificado, esse tipo de balanço não dá amparo à uma análise mais aprofundada.

Esse modelo de balanço é formado por sete grupos, cada qual com suas especificações. Os quatro primeiros grupos evidenciam critérios monetários da organização, enquanto os

últimos três evidenciam critérios qualitativos. O Quadro 1 procura sintetizar os componentes da demonstração.

Quadro 1: Estrutura do Balanço Social

Grupo	O que é evidenciado
Base de cálculo	Evidência os parâmetros que são utilizados para comparação dos indicadores. Fazem parte desse grupo a Receita Líquida, o Resultado Operacional Bruto e a Folha de Pagamento
Indicadores Sociais Internos	São as informações relacionadas aos investimentos com os funcionários da empresa. É composto por gastos relacionados à Alimentação, Encargos Sociais Compulsórios, Previdência Privada, Saúde, Segurança e Medicina no Trabalho, Educação, Cultura, Capacitação e Desenvolvimento Profissional, Creches ou Auxílio Creche, Participação nos Lucros ou Resultados e Outros.
Indicadores Sociais Externos	Referem-se aos investimentos externos, destinados à comunidade. Evidência gastos com Educação, Cultura, Saúde e Saneamento, Habitação, Lazer e Diversão, Creches, Alimentação, Combate à Fome e Segurança Alimentar e Outros.
Indicadores Ambientais	Trata dos investimentos ao meio ambiente. É separado entre os investimentos relacionados às atividades de produção e operação da empresa e dos programas externos.
Indicadores do Corpo Funcional	Evidência o quadro funcional da empresa. Procura descrever em números e porcentagens como é composta a força de trabalho e a sua variação ao longo dos anos.
Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	Apresenta informações que podem comprovar a efetivação de ações relacionadas à responsabilidade empresarial, por exemplo, a diferença entre a maior e a menor remuneração, o número de acidentes de trabalho, o número total de reclamações e crítica dos consumidores, quais os funcionários contemplados no plano de previdência privada, quais funcionários recebem participações no lucro, o valor adicionado total a distribuir, a distribuição do valor adicionado.
Outras Informações	É formado por informações que não contidas em outros grupos e a empresa julgou necessária à divulgação.

Fonte: Adaptado de Soares, Lanzarin e Casagrande (2010)

É possível perceber com base no Quadro 1, que apesar de ser uma demonstração simplificada, o balanço é rico em trazer informações para o usuário, pois trata-se de uma ferramenta que busca a transparência das políticas sociais empresariais. Também busca apresentar dados que se referem não apenas ao ambiente interno, como no ambiente externo na empresa.

2.3 Estudos Anteriores

Estudos têm buscado investigar os indicadores presentes no Balanço social. O Quadro 2 apresenta algumas dessas pesquisas que visaram de um modo geral evidenciar de que forma as empresas contribuíram para a sociedade e para o meio ambiente de modo a garantir o desenvolvimento sustentável.

Quadro 2: Pesquisas Correlatas

Autor/Ano	Pesquisa
Soares et al. (2010)	Analisaram os investimentos sociais e ambientais de uma empresa do setor siderúrgico, verificando a correlação entre o faturamento da empresa e os investimentos sociais e ambientais, no período de 1998 a 2007. Como resultados, concluíram que a correlação entre a receita líquida e os indicadores sociais internos era muito forte, assim como entre a receita líquida e os indicadores sociais externos, diferentemente do que aconteceu entre a receita líquida e os indicadores ambientais, considerada como moderada.
Arantes, Souza, Souza, Marques e Magalhães (2011)	Estudaram os investimentos sociais do sistema Eletrobrás a partir dos balanços sociais referentes ao período de 2006 e 2008. Identificaram que a categoria para a qual mais se destinava recursos era “encargos sociais e compulsórios”, e a com maior aumento ao longo

	dos anos foi a de “cultura”. Nos indicadores sociais externos, a categoria de maior destaque foi a de “tributos”. Já nos indicadores ambientais, houve aumento de mais de 200% de investimentos ao longo dos anos.
Magro, Domenico, Utzig, Lavarda, Mazzioni (2012)	Analisaram o balanço social em 2010 de 18 empresas de diversos setores listadas na BM&FBOVESPA. Para os investimentos em indicadores sociais internos o Banco do Brasil foi o que mais designou recursos em relação a receita líquida e, em contrapartida, a empresa Comgas foi a que menos empenhou. Em relação os indicadores sociais externos, a Copel foi a que mais alocou recursos em relação à receita líquida e a que menos destinou foi a Duratex. Em relação aos indicadores ambientais, a Sanepar foi a que mais investiu, enquanto todas as outras empresas, ainda em relação ao mesmo indicador, aplicaram valores inferiores a 3%.
Portela, Oliveira, Elias, Ferreira e Ferreira (2013)	Estudaram a participação dos portadores de necessidades especiais e dos estagiários nos anos de 2010 e 2011 em 17 empresas do setor elétrico que negociavam suas ações na BM&FBOVESPA. Em relação aos estagiários, as empresas atendiam ao exigido na lei que estabelece um limite máximo de 20%. Já em relação aos portadores de necessidades especiais, as empresas respeitaram os números exigidos em lei que é de 2% a 5%.
Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014)	Avaliaram a evolução dos indicadores do corpo funcional de quatro bancos no período de 2009 a 2012. Concluíram que, em relação aos jovens aprendizes e as pessoas com deficiência, não há o cumprimento de legislação. Em relação aos estagiários as empresas não superaram os números máximos estabelecidos. Verificou-se que em três dos bancos ocorreu um aumento na contratação de negros.
Brás (2015)	Analisaram os balanços sociais do Banco do Brasil no período de 2010 a 2014. Em relação aos indicadores de corpo funcional, em 2012 foi o ano que apresentou discrepância entre gêneros, sendo 64,8% dos funcionários homens. Em relação à diversidade étnica, em 2010 os funcionários negros, pardos e índios representavam 19,1% e, em 2014, esse número era de 21,6%, um aumento de 13,1% ao longo dos anos. Em relação aos cargos de chefias, a ocupação por mulheres era cerca de 35%. Houve um aumento de 49,5% do número de funcionários com necessidades especiais.
Souza (2016)	Analisou os balanços sociais do Bradesco do período de 2010 a 2014. O grupo de indicadores sociais internos foi o que apresentou o maior volume de investimento. Durante o período os indicadores sofreram muitas oscilações. Em relação aos indicadores ambientais, os investimentos se mantiveram abaixo de 1% em relação à receita líquida. Foi relatado que, em relação aos indicadores de corpo funcional, houve uma redução no número de empregados, ocorreram quedas na quantidade de admissões, e houve diminuição no número de mulheres e negros na empresa.

Fonte: Elaborado pelos autores

Nota-se que a atenção com a responsabilidade social não se mantém apenas no mundo empresarial, mas no mundo também tem crescido, e por isso, já existem diversas pesquisas que investigam essa área (Machado, Nascimento & Murcia, 2009).

Os estudos apresentados no Quadro 2, na maior parte dos casos, pretenderam perceber os investimentos e as evoluções dos indicadores do Balanço Social. A presente pesquisa se difere, pois pretende estudar apenas o indicador de corpo funcional como forma de fazer uma apresentação mais profunda das informações nele contidas, bem como o respeito aos limites impostos pela legislação vigente a qual a Celesc está submetida.

3 METODOLOGIA

O estudo fundamenta-se em apresentar os indicadores de corpo funcional ao longo do tempo, através de uma pesquisa descritiva que, segundo Michel (2009), tem como objetivo descrever as características de determinado grupo com o máximo de exatidão possível. Em relação aos procedimentos técnicos utilizados, a pesquisa é classificada como documental. Também se pode classificar a pesquisa como bibliográfica, pois conforme relata Gil (2010), o autor procura destacar os temas mais relevantes para que ocorra uma familiarização do tema.

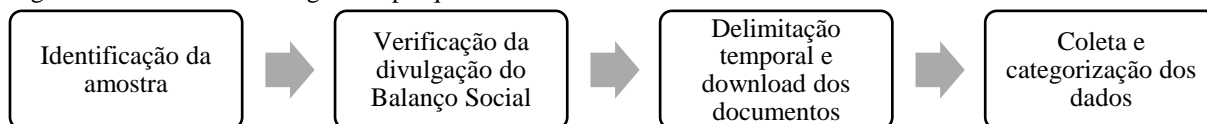
No que se refere à abordagem do problema, a pesquisa é classificada como predominantemente qualitativa, a qual Richardson (2008) destaca como “uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social (...) compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais” (p. 79). Michel (2009) acrescenta que nesse tipo de pesquisa ocorre a participação, a compreensão e a interpretação por parte do pesquisador. Em relação à fonte de pesquisa caracterizam-se como dados secundários, pois foram utilizadas informações já existentes para o estudo.

A amostra da pesquisa é composta pela Celesc que é uma das maiores empresas do setor elétrico brasileiro desde 1955, sendo reconhecida internacionalmente por sua atuação nos campos econômico, ambiental e social. Foi escolhida por ser a maior empresa do segmento em Santa Catarina, por causa dos impactos causados diretamente na vida da maioria dos catarinenses, e por ter em suas políticas socioambientais, diretrizes específicas sobre a redução da desigualdade social.

Após a escolha da amostra, foi verificado se existe a divulgação por parte da empresa do Balanço Social. Ao constatar que sim, foi feita a escolha do período temporal do estudo, que ficou delimitado entre os anos de 2010 a 2016, seguido do *download* dos documentos presentes no sítio eletrônico da empresa na parte de relação com investidores. Por conseguinte, finalizou-se com a coleta e a categorização dos dados.

Esta categorização, aconteceu com a divisão em agrupamentos de indivíduos com características semelhantes, resultando em quatro grupos, sendo eles: (i) colaboradores com maior número de representatividade na empresa, (ii) estudantes, (iii) colaboradores de menor participação e (iv) empregados com necessidade especiais. A Figura 1 apresenta uma síntese da trajetória metodológica.

Figura 1: Resumo metodológico da pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores

Foram utilizados os dados referentes aos indicadores do corpo funcional, sendo estes descritos no Quadro 3. O estudo foi feito através de comparação entre os anos, e assim, descrevendo qual foi o comportamento dos indicadores através do tempo. Em conjunto, foi realizado a análise descritiva, por meio da média, mínimo, máximo e desvio padrão.

Quadro 3: Apresentação dos Indicadores

Indicadores do Corpo Funcional
Número de empregados (as) ao final do período
Número de admissões durante o período
Número de empregados (as) terceirizados (as)
Número de estagiários (as)
Número de empregados (as) acima de 45 anos
Número de mulheres que trabalham na empresa
% de cargos de chefia ocupados por mulheres
Número de negros (as) que trabalham na empresa
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)
Número de pessoas com deficiência ou necessidades especiais

Fonte: Adaptado dos Balanços Sociais

Para a estudar dos indicadores do corpo funcional, é necessário observar que a legislação brasileira, com intuito de promover a inclusão de todos no mercado de trabalho, criou algumas

leis que regem tal questão. Esse é o caso dos estagiários, dos portadores de deficiência e dos negros. Como forma de propiciar um melhor entendimento, no Quadro 4 consta uma síntese dessas legislações.

Quadro 4: Atendimento aos indicadores do Corpo Funcional

Decreto/Lei	Descrição	Base para determinação de pessoas a empregar	Quantidade de pessoas a empregar
Lei 11.788/2008	Estagiários	De 1 a 5 empregados	1 estagiário
		De 6 a 10 empregados	2 estagiários
		De 11 a 25 empregados	5 estagiários
		Acima de 25 empregados	Até 20% de estagiários
		Portadores de deficiência	10% das vagas concedidas pelo concedente de estágio
Lei 8.213 (Âmbito privado) e a Lei 8.112/1990 (Âmbito público)	Pessoas com deficiência	Até 200 empregados	2%
		De 201 a 500	3%
		De 501 a 1000	4%
		De 1001 em diante	5%
		Total das Vagas Oferecidas	20%
Lei Federal 12.288/2010	Cotas para negros	Não há especificação	

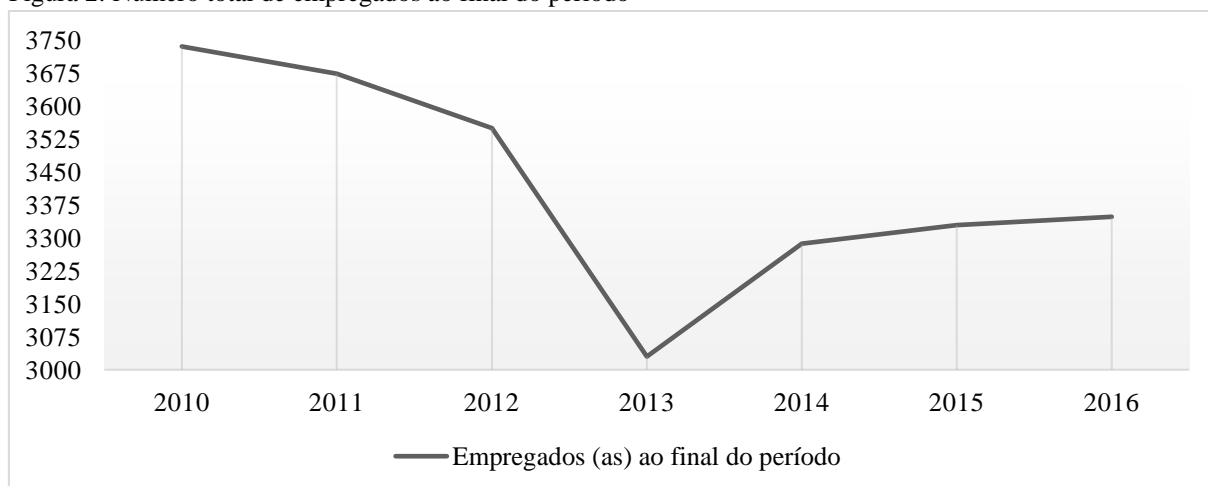
Fonte: Adaptado de Nascimento et al. (2014)

Acrescenta-se que ainda que não exista uma legislação específica sobre igualdade de gênero, é relevante ressaltar que a Constituição Federal de 1988 afirma que é importante promover o bem de todos sem o preconceito em relação a gênero, e ainda acrescenta que homens e mulheres são iguais em relação a direitos e deveres.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Na Figura 2 é apresentado o comportamento do número de empregados ao final do período da Celesc. Nota-se que não há uma estabilidade nos números expostos, que sofrem oscilações consideráveis no período.

Figura 2: Número total de empregados ao final do período



Fontes: Dados da Pesquisa.

Apesar de não divulgar os dados referentes aos desligamentos, é possível concluir que apesar de haver admissões, elas não foram suficientes para compensar os desmembramentos que ocorreram na empresa durante os anos. Observa-se que no período pesquisado a força de trabalho da amostra era composta sempre por mais da metade dos funcionários com idade acima

de 45 anos. Ainda que possua um número elevado de empregados, foi necessário recorrer a mão de obra externa, visto o número elevado de funcionários terceirizados. A Tabela 1 mostra a estatística descritiva de um grupo do corpo funcional da Celesc

Tabela 1: Estatística descritiva dos funcionários da Celesc

Indicadores do Corpo Funcional	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
Nº de empregados (as) ao final do período	3.422	3.030	3.736	228
Nº de admissões durante o período	110	5	352	115
Nº de empregados (as) terceirizados (as)	1.927	1.371	2.861	441
Nº de empregados (as) acima de 45 anos	1.958	1.574	2.280	243

Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto aos estagiários, pelo fato da Celesc ter um corpo funcional maior que 1.000 empregados, a legislação não determina um número mínimo, e sim um percentual máximo de 20% do total de colaboradores. A lei também determina que do total dos estudantes vinculados à empresa, 10% sejam portadores de deficiência, porém não é possível verificar se ocorre um atendimento a esse percentual, pois a empresa não divulga tal informação. No que tange a contratação de portadores de deficiência física, a Celesc por conta de seu número de funcionários, se enquadra no limite de 5% conforme determina a legislação.

Conforme apresentado na Tabela 2, pode-se considerar que a variação no total de funcionários não afeta a quantidade de estagiários, pois apesar de em alguns anos terem ocorrido aumento de funcionários, o número de estagiários seguiu a tendência oposta e diminuiu. Destaca-se que durante todo o período observado a Celesc respeitou a quantidade máxima de estagiários em relação ao total de empregados, conforme é estabelecido na Lei 11.788/08. De uma maneira geral, a média de estagiários é 6,50% durante os anos.

Tabela 2: Relação de estagiários da Celesc referente aos anos de 2010 a 2016

Ano	Nº de Funcionários	Estagiários	% Estagiários	Nº Máximo de Estagiário	Legislação
2010	3.436	136	4,74%	687	Atende
2011	3.674	172	4,68%	735	Atende
2012	3.550	157	4,42%	710	Atende
2013	3.030	276	9,11%	606	Atende
2014	3.287	255	7,76%	657	Atende
2015	3.329	218	6,55%	666	Atende
2016	3.348	276	8,24%	670	Atende

Fonte: Dados da Pesquisa.

No que diz respeito à questão gênero, nos últimos três anos estudados foi mais constante a inserção das mulheres no corpo funcional da empresa, conforme consta na Figura 3. Porém, em nenhum dos anos estudados ocorre uma grande representatividade das mulheres no ambiente laboral, que nunca ultrapassaram a marca de 20% do total dos funcionários.

Em relação aos funcionários negros, repara-se que ao longo do tempo foram diminuindo sua participação na força de trabalho da Celesc. Em números totais, verifica-se que entre 2012 e 2016 houve uma diminuição em mais da metade. Constata-se que no período descrito, não ocorreu uma representatividade superior a 4% de negros em relação ao total de funcionários. Apresenta-se, na Tabela 3, a estatística descritiva de mulheres e negros.

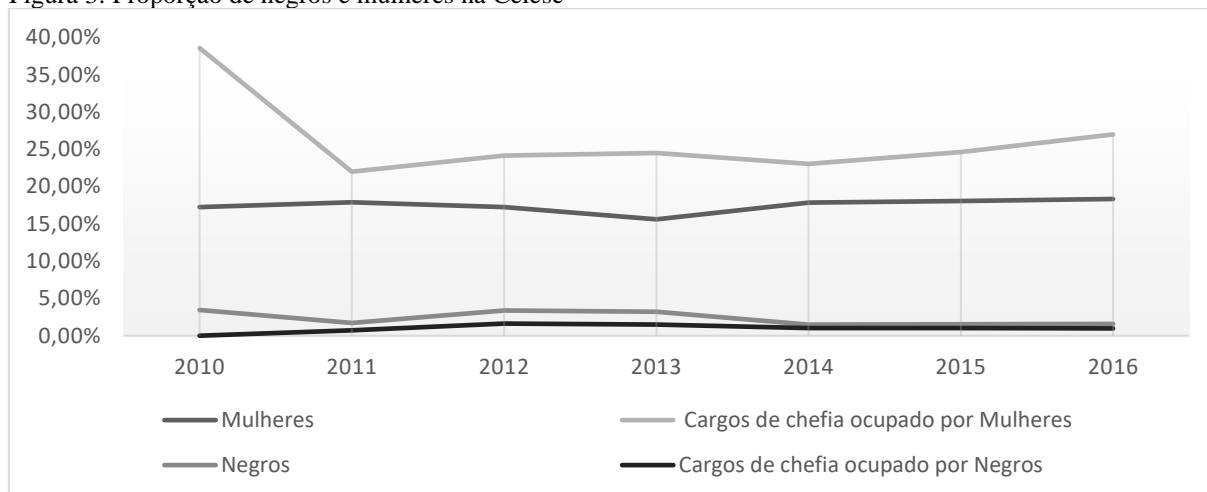
Tabela 3: Estatística descritiva das mulheres e dos negros

Indicadores do Corpo Funcional	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
Nº de mulheres que trabalham na empresa	599	473	657	56
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	80	49	129	32

Fonte: Dados da Pesquisa.

Observando as colaboradoras de níveis hierárquicos mais altos, é possível concluir (Figura 3) que ao longo do tempo (exceto em 2011) ocorreu um aumento de cargos de chefia ocupados por mulheres, todavia nada de uma forma expressiva. Em relação aos cargos de chefia ocupados por negros, apenas em 2011 e 2012 foi que houve um aumento, sendo que em todos os anos subsequentes ocorrem quedas. A Figura 3 apresenta os percentuais de negros e mulheres na empresa, assim como os percentuais de cargos de chefia que eles ocupavam.

Figura 3: Proporção de negros e mulheres na Celesc



Fonte: Dados da Pesquisa

Na Tabela 4 é apresentado o comportamento no número de funcionários portadores de deficiência, assim como uma síntese sobre a aplicação da lei no corpo funcional da empresa.

Tabela 4: Empregados com deficiência na Celesc nos anos de 2010 a 2016

Ano	Nº de Funcionários	Nº de Deficientes	% de Deficientes	%	Nº Exigido	Legislação
2010	3.736	40	1,07%	5,00%	187	Não atende
2011	3.674	30	0,82%	5,00%	184	Não atende
2012	3.550	31	0,87%	5,00%	178	Não atende
2013	3.030	32	1,06%	5,00%	152	Não atende
2014	3.287	15	0,46%	5,00%	164	Não atende
2015	3.329	17	0,51%	5,00%	166	Não atende
2016	3.348	17	0,51%	5,00%	167	Não atende

Fonte: Dados da Pesquisa.

Em nenhum dos anos estudados a companhia respeitou o que estava disposto na legislação vigente em relação a pessoas com necessidades especiais. É possível notar que não existem políticas para a inserção desse grupo no quadro funcional da entidade. Identifica-se que em 2010 foi o ano em que mais ocorreu o emprego de portadores de deficiência física. Deve ser salientado que em todos os anos examinados há uma defasagem entre o número de deficientes que a empresa deveria empregar com o número efetivamente empregado, sendo aproximadamente de 150 funcionários a menos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como forma de demonstrar para os usuários externos as políticas sustentáveis das empresas, foi criado o Balanço Social, que através de seus indicadores, evidencia qual o grau de comprometimento com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável. Fazem parte do Balanço Social os indicadores do corpo funcional, que através de suas categorias, buscam descrever qual o perfil da força de trabalho das entidades.

Esta pesquisa apresentou os indicadores do corpo funcional da Celesc, com o objetivo de avaliar qual foi a evolução desses indicadores durante o período de 2010 e 2016. Juntamente, foi observado se houve, por parte da empresa, um respeito à legislação que possa ser aplicada nestes indicadores.

Verifica-se que durante todo o período ocorre uma oscilação nos indicadores, ora para mais, ora para menos. Situação semelhante é encontrada no estudo de Neves, Menezes e Komatsu (2016) que concluiu que, assim como na Celesc, não existe estabilidade no comportamento do mercado de trabalho brasileiro.

Com relação ao cumprimento dos requisitos exigido em lei, é possível observar que durante todo o período observado a Celesc respeitou o número máximo de estagiários em relação ao total de empregados. O mesmo não pode ser dito sobre os portadores de deficiência física, que durante todo o período verificado não houve respeito a legislação. Essa conjuntura é semelhante a pesquisa de Portella et al. (2013), onde nenhuma das 17 empresas ultrapassou esse percentual e não houve respeito a legislação em relação ao grupo.

Quanto à participação das mulheres no ambiente de trabalho, percebe-se uma baixa presença delas no ambiente laboral, assim como ocorre em alguns anos uma estagnação, e em outros um pequeno aumento no número de empregadas na empresa e nos cargos de chefia que ocupam. Já em relação aos negros, observa-se que durante o período estudado houve uma forte diminuição no número de vagas ocupadas, e isso se aplica também aos cargos de chefia. Pode-se destacar também que a participação deles em relação ao número total de funcionários é baixa. Essa conjuntura é diferente da pesquisa de Nascimento et al. (2014) onde ocorreu um aumento na inserção tanto de negros como de mulheres.

Para futuros trabalhos sugere-se aplicar a proposta a outras empresas e na sequência realizar um estudo comparativo entre elas, além do uso de outros indicadores presentes no Balanço Social, como os sociais internos ou externos ou os ambientais. Também se recomenda fazer uma análise sobre as informações contidas no penúltimo grupo do Balanço, como o valor adicionado a distribuir, assim como sua distribuição.

REFERÊNCIAS

ABNT NBR 16001, de julho de 2012. Responsabilidade social – Sistema da gestão – Requisitos. São Paulo: Associação Brasileira de Normas Técnicas.

Amorim, T. N. (2009). Responsabilidade Social Corporativa. In: J. d. Albuquerque, *Gestão Ambiental e Responsabilidade Social* (pp. 130-151). São Paulo: Atlas.

Arantes, E. C., Souza, L. S., Souza, R. B. L., Marques, A. O., & Magalhães, K. S. (2011, abril). Análise da evolução dos indicadores do balanço social do sistema Eletrobrás de 2006 a 2008. *Anais do 4º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças, Florianópolis, SC, Brasil*, 4.

Borges, F. Q. (2015). Sustentabilidade institucional no setor elétrico brasileiro. *Revista Pretexto*, 16(1), 23-35.

Bras, R. R. (2015). *Análise do Balanço Social do Banco do Brasil entre 2010 e 2014*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/1149>.

Carta de Ottawa. *Primeira Conferência Internacional sobre a Promoção da Saúde, Ottawa, 1986*. Recuperado em 07 maio, 2017 de <http://www.opas.org.br/carta-de-ottawa/>.

Celesc. (s.d.). Recuperado 21 maio, 2017, de <http://celesc.firbweb.com.br/outras-informaes/central-de-downloads/>

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
Cunha, J. V. A., & Ribeiro, M. S. (2004, outubro). Evolução e diagnóstico atual do balanço social. *Anais do Congresso USP de Controladoria e Contabilidade*, São Paulo, SP, Brasil, 4.

Eon, F. (2016). O que é responsabilidade social. Recuperado 7 maio, 2017, de <http://www.responsabilidadesocial.com/o-que-e-responsabilidade-social/>.

Ethos, I. (2016). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. Recuperado em 10 julho, 2016, de <http://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-socialracial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoesafirmativas/#.V4KOZbgrLIV>.

Fritz, K. B., & Faria, J. P. (2014). Do desenvolvimento sustentável: análise reflexiva relações sociais e de poder. *Revista Justiça do Direito*, 42-59.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.

Lee, K., Lim, G., & Lim, W. (2003). Family Business Sucesion: Appropriation Risk and choice of sucesor. *Academy of Management Review*, pp. 657-666.

Lei n. 11788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Brasília, DF. Recuperado em 14 maio, 2017 de http://portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2013/04/diretrizes_2013_PT.pdf

Luca, M. M. M., Assunção, R. R., & Costa, J. A. (2013, dezembro). Fatores determinantes do disclosure voluntário de empresas do Brasil e de Países Desenvolvidos, sob enfoque da sustentabilidade. *Anais do Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente*, São Paulo, SP, Brasil, 15.

Machado, M. R., Nascimento, A. R., & Murcia, F. D. (2009, julho). Análise crítica - epistemológica da produção científica em contabilidade social e ambiental no Brasil. *Anais do Congresso USP de Contabilidade e Controladoria*, São Paulo, SP, Brasil, 9.

Magro, C. B., Domenico, D. D., Utzig, M. J., Lavarda, C. E., & Mazzioni, S. (2012). Responsabilidade social nas empresas listadas na BM&FBOVESPA. *Gestão e Planejamento*, 746-765.

Mazzioni, S. (2005). *Delineamento de um modelo de balanço social para uma fundação universitária*. Dissertação de mestrado, Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, SC, Brasil. Recuperado de http://www.bc.furb.br/docs/TE/2005/299130_1_1.pdf

Michel, M. H. (2009). *Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos*. São Paulo: Atlas.

Nascimento, E. P. (2012). Trajetória da sustentabilidade: do ambiental ao social, do social ao econômico. *Estudos Avançados* , 51-64.

Nascimento, M. W., Ferreira, L. F., & Ferreira, D. D. (2014). Análise dos indicadores do corpo funcional no setor bancário a partir dos relatórios de sustentabilidade. *Revista Ibero Americana de Ciência Ambientais* , 73-85.

Neves, D. U., Menezes-Filho, N. A. & Komatsu, B. K. (2016). Probabilidades de admissão e desligamento no mercado de trabalho brasileiro. *Estudos Econômicos*, 46(2).

Oliveira, R. d. (2011, junho). *Idiosincrasia Empresarial*. Manaus, Amazonas, Brasil.

Portella, A. R., Oliveira, M. C., Elias, T. M., Ferreira, L. F., & Ferreira, D. D. M. (2013). Responsabilidade Social: uma análise do indicador de corpo funcional das empresas do setor elétrico por meio do balanço social. *Revista da UNIFEBE* , 205-215.

Richardson, R. J. (2008). *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*. São Paulo: Atlas..

Silva, B. M., & Krauter E. (2013, dezembro). Responsabilidade Social Empresarial: um estudo com empresas brasileiras do setor de energia que utilizam o modelo IBASE. *Anais do Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente*, São Paulo, SP, Brasil, 15.

Soares, S. V., Lanzarin, J., & Casagrande, M. D. (2010). Análise estatística do modelo IBASE de balanço social de uma empresa do setor de siderurgia. *Enfoque: Reflexão Contábil* , 27-39.

Souza, N. R. (2016). Responsabilidade Social: uma análise dos balanços sociais do banco Bradesco S.A. *Formadores: Vivências e Estudos* , 48-67.

Tachizawa, T. (2015). *Gestão Ambiental e Resposanbilidade Social Corporativa*. São Paulo: Atlas.

Tinoco, J. E. (2010). *Balanço Social e o Relatório da Sustentabilidade*. São Paulo: Atlas.

Van Bellen, H. M. (2006). *Indicadores de Sustentabilidade: uma análise comparativa*. Rio de Janeiro: FGV.

World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future*. Oxford: Oxford University Press. Recuperado 7 maio, 2017, de <http://www.un-documents.net/ocf-02.htm#l>.