

Revista Contabilidade & Amazônia

Disponível em
<http://www.contabilidadeamazonia.com.br/>

Revista Contabilidade & Amazônia, Sinop, v. 2, n. 1,
art. 1, pp. 1-14, Jan./Dez. 2009

Evidenciação dos Recursos Humanos no Balanço Social: Um Estudo na Agro Baggio de Sorriso/MT

Joslaydy Viana da Silva Coelho

E-mail: joslaydy.viana@yahoo.com.br
Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Sinop, MT, Brasil

Valdiva Rossato de Souza*

E-mail: valdiva@terra.com.br
Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT
Sinop, MT, Brasil

* Endereço: Valdiva Rossato de Souza
Avenida dos Ingás, 3001, Centro, Sinop/MT, 78555-000.

Resumo

Este trabalho teve como objetivo realizar estudo sobre os investimentos em recursos humanos da empresa Agro Baggio, localizada no município de Sorriso, estado de Mato Grosso, a fim de evidenciar, através do balanço social, a responsabilidade social da empresa e sua contribuição para a melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores. Para tanto, realizou-se pesquisa bibliográfica e estudo empírico que foi elaborado por meio de coleta de dados na empresa objeto deste estudo, para aplicabilidade da pesquisa em relação aos indicadores sociais internos, que trazem informações sobre emprego, remuneração e benefícios, formação profissional e desenvolvimento de pessoal, medicina e segurança no trabalho e absenteísmo. Concluiu-se que o balanço de recursos humanos é útil como instrumento de evidenciação das informações sociais internas da empresa e, sua elaboração pode proporcionar grandes benefícios à organização, à medida que conscientiza os colaboradores acerca do desenvolvimento das políticas empresariais que estão sendo desenvolvidas.

Palavras-Chave: Responsabilidade Social. Balanço Social. Recursos Humanos.

1. Introdução

Cada vez mais a preocupação com a responsabilidade social fica evidenciada nas organizações de médio e grande porte. Percebe-se que é crescente a necessidade de que sejam permitidas boas condições de trabalho e benefícios para estimular os colaboradores das empresas, visando à otimização dos resultados.

Atualmente as empresas que querem ser socialmente responsáveis começam o seu processo de gestão social de dentro para fora. Suas práticas voltam-se, primeiramente, para os recursos humanos. Os colaboradores devem ser tratados com respeito, devem-lhes ser oferecidas boas condições de trabalho, capacitação, treinamento e desenvolvimento profissional, enfim, as empresas devem contribuir com o bem-estar e com a melhoria da qualidade de vida dos funcionários. Posteriormente, adotam-se práticas referentes a investimentos sociais e ambientais externos.

Entretanto, não basta que as empresas adotem essa nova postura, é preciso que tenham gestão socialmente responsável e divulguem suas práticas de responsabilidade social. Um dos instrumentos pelos quais podem evidenciar suas informações internas à sociedade é o balanço social. Trata-se de uma demonstração relativamente nova no Brasil. Muitas empresas ainda não o fazem, outras nem o conhecem. Porém, as maiores empresas brasileiras divulgam o seu balanço social junto às demais demonstrações contábeis. E o que se espera, em breve, é que as demais empresas tenham o mesmo comportamento.

Esse balanço evidencia informações contábeis, econômicas, financeiras, sociais e ambientais. Desse modo, pode ser elaborado sob as seguintes vertentes: o balanço ecológico, a demonstração do valor adicionado, os benefícios e contribuições à sociedade e o balanço de recursos humanos. Este último será o foco deste estudo.

1.1 Objetivos

Realizar estudo sobre os investimentos em recursos humanos da empresa Agro

Baggio, situada no município de Sorriso, estado de Mato Grosso, a fim de evidenciar, por meio do balanço social, a responsabilidade social da empresa e sua contribuição para a melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores.

1.2 Metodologia

De acordo com os métodos expostos por Collis e Hussey (2005), será utilizada neste estudo a pesquisa qualitativa, de natureza exploratória-descritiva, na qual se utilizará de revisão bibliográfica e estudo de caso em uma instituição privada que atua na comercialização e prestação de serviços em máquinas agrícolas, localizada no estado de Mato Grosso, município de Sorriso.

2. Referencial Teórico

A responsabilidade social é um grande e indispensável diferencial competitivo para as empresas. Melo Neto e Brennan (2004, p. 19), a consideram “essencial para alavancar a imagem da empresa junto à comunidade, aos consumidores e aos funcionários.”

Ressaltam que:

O gerenciamento da responsabilidade social interna é o principal fator de alavancagem da cidadania corporativa. Uma empresa começa o seu processo de responsabilidade social a partir da sua capacidade de gerenciar o seu relacionamento com os empregados (2004, p. 25).

Nesse sentido, uma empresa que quer ser socialmente responsável começa o seu processo de gestão social de dentro para fora. Primeiro investe no seu ambiente interno e, posteriormente, adota práticas externas de responsabilidade social corporativa.

A contabilidade tem seu desenvolvimento à medida que os usuários demandam por determinadas informações e controles. Desse modo, ela passa a ser estudada sob enfoques específicos para possibilitar análises profundas e satisfatórias. Assim, surge a contabilidade social como uma abordagem da contabilidade que se propõe a atender à demanda de informações relacionadas aos aspectos sociais que envolvem as organizações.

Kroetz (2000, p. 53), afirma que a contabilidade social “pode ser compreendida como uma parte da ciência contábil que procura estudar os impactos dos fenômenos patrimoniais nas entidades (especificamente em relação aos funcionários), na sociedade e no meio ambiente”.

O balanço social é uma demonstração contábil que apresenta aspectos econômicos, financeiros, sociais e ambientais da empresa, objetivando evidenciar informações neste sentido ao maior número possível de usuários.

Sobre essa questão, Ribeiro e Lisboa (1999, p. 3), afirmam que:

O Balanço Social na sua concepção mais ampla envolve a demonstração da interação da empresa com os elementos que a cercam ou que contribuem para sua existência, incluindo o meio ambiente natural, a comunidade e economia local e recursos humanos.

De acordo com a Fipecafi (2000), o balanço social pode ser elaborado sob as seguintes vertentes: balanço ambiental ou ecológico; O balanço de recursos humanos; demonstração do valor adicionado e benefícios e contribuições à sociedade em geral. Neste estudo, a ênfase se dará sobre o balanço de recursos humanos, no sentido de evidenciar sua aplicação na empresa a ser analisada nesta pesquisa de cunho empírico.

Tinoco (2001) explica que se constitui num dos pilares do balanço social informar as relações de trabalho existentes nas entidades. Assim, o autor afirma que, para sua elaboração, podem ser incluídas informações sobre: emprego; remuneração e benefícios; formação profissional e desenvolvimento de pessoal; condições de higiene e segurança no trabalho e absenteísmo.

No que tange à empregabilidade, Tinoco (2001) explica que várias informações sobre pessoal podem ser apresentadas no balanço social, tais como: idade, sexo, grau de instrução, estado civil, tempo de trabalho na empresa, número de funcionários da empresa, número de admissões e demissões durante o período, número de funcionários portadores de deficiência ou de necessidades especiais, dentre outras.

A remuneração é o retorno financeiro que os funcionários recebem em uma relação de trabalho. Segundo Tinoco (2001, p. 55) essa informação é divulgada no Balanço Social através da apresentação dos salários por:

- Pessoas ocupadas por instrução, segundo classes salariais;
- Pessoas ocupadas por sexo, segundo classes salariais;
- Pessoas ocupadas por sexo e instrução, segundo classes salariais;
- Pessoas ocupadas por categoria profissional, segundo classes salariais.

Os benefícios são características indiretas da remuneração total dos funcionários. São facultativos e incluem assistência médica e odontológica, seguro de vida, auxílio refeições, auxílio transporte, auxílio creche, planos de saúde, bolsas de estudo, moradia e habitação, dentre outros.

Segundo Ribeiro e Lisboa (1999 p. 12), “o conjunto destes fatores que remuneram o trabalho da mão-de-obra empregada resulta na satisfação, realização e valorização pessoal do trabalhador social, econômica e psicologicamente e, por conseguinte da sociedade como um todo”.

Os programas de formação profissional e desenvolvimento contínuo de pessoal são de grande importância e, conforme Tinoco (2001), constituem-se em atividades da gestão de recursos humanos das entidades.

Em relação à importância do investimento em formação e desenvolvimento profissional, Ribeiro e Lisboa (1999, p.12) mencionam que “os programas de treinamento profissional e de formação básica refletem na produtividade à medida que, mais esclarecidos, os funcionários incorrem em menor quantidade de erros”.

As informações sobre formação profissional e desenvolvimento de pessoal, de acordo com Tinoco (2001, p. 58), podem ser evidenciadas no balanço social por meio de especificações de:

- Tipo de formação (profissional ou geral);
- Número de pessoas envolvidas;
- Tempo destinado à formação;
- Modalidades da formação: escola, pessoal da empresa, instrutores, institutos de aprendizagem e formação;
- Despesas e investimento em treinamento e formação.

Além dessas informações, também podem ser especificados os cursos promovidos pela empresa etc. É de suma importância descrever também as condições de higiene e segurança no trabalho, apresentando os investimentos e descrevendo os programas existentes.

Conforme Kroetz (2000), as informações sobre os investimentos em higiene e segurança no trabalho incluem programas de limpeza, de treinamento e aquisição de equipamentos de segurança, entre outros. Já, para Tinoco (2001), elas podem ser apresentadas em tabelas, incluindo informações sobre número de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

As informações sobre condições de higiene e segurança no trabalho permitem visualizar as necessidades de investimentos para diminuir os riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

De acordo com Tinoco (2001, p. 62) o absenteísmo “se constitui em produção não realizada, e, portanto, custos maiores nas organizações, implicando seriamente a perda de competitividade das organizações”.

O autor ainda afirma que ele pode ser revelado aos usuários da informação através de tabelas e gráficos, com informações sobre: dias de ausência com retribuição, dias de ausência sem retribuição e taxas de absenteísmo por doença, por assistência à família, remunerada e não remunerada. Essas informações permitem visualizar as causas do absenteísmo para tomar as medidas e ações devidas, buscando minimizá-lo.

Enfim, todos esses dados sobre os recursos humanos evidenciam a responsabilidade social interna de uma empresa. Além disso, podem servir como instrumento de auxílio no processo de redirecionamento das atenções às necessidades detectadas.

3. Desenvolvimento do Estudo Empírico

3.1 Caracterização da Empresa

A Agro Baggio Máquinas Agrícolas Ltda, está localizada no município de Sorriso, estado de Mato Grosso. A empresa comercializa máquinas agrícolas e presta serviços de assistência técnica neste segmento há 22 anos e desenvolve suas atividades em diversas cidades da região norte do Estad. No momento deste estudo contava com um grupo de 68 colaboradores.

A empresa possui como lema: “soluções diferenciadas para o agronegócio”. A sua missão é: “oferecer soluções seguras e diferenciadas para o agronegócio, buscando a satisfação dos nossos clientes, contribuindo para o desenvolvimento da região”. A visão é ser uma das cinco melhores empresas de máquinas agrícolas do país até 2010. Possui como princípios: 1) A satisfação do cliente é a nossa busca constante; 2) A equipe é o diferencial do nosso sucesso; 3) A razão de nossa existência é a rentabilidade e; 4) Na segurança do cliente nasce a nossa credibilidade.

3.2 Levantamento e análise dos dados

Para realização da pesquisa foram coletados para análise os dados pertinentes aos

recursos humanos da empresa em questão, dos anos de 2005, 2006 e 2007.

3.2.1 Emprego

As informações pertinentes aos indicadores do corpo funcional da empresa pesquisada estão expostas no Quadro 1, a seguir:

QUADRO 1 – Indicadores do corpo funcional

Indicadores do corpo funcional	2005	2006	2007
nº de colaboradores ao final do período	63	52	62
nº de contratações do período	17	12	28
nº de desligamentos do período	17	23	12
nº de chefes homens	5	5	5
nº de chefes mulheres	2	2	2
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	28,57	28,57	28,57
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)	14,29	14,29	14,29
nº de brancos (as)	21	20	27
nº de amarelos (as)	11	9	7
nº de pardos (as)	26	19	20
nº de negros (as)	5	4	8
nº de portadores (as) de deficiência ou de necessidades especiais	0	0	0
nº de menor aprendiz	3	3	3
nº de colaboradores terceirizados	4	5	5

Fonte: adaptado pelas autoras do modelo IBASE de Balanço Social (2008)

No que tange à evolução do quadro funcional da empresa nos últimos três anos, percebeu-se que o número de colaboradores diminuiu em 17,46% de 2005 para 2006 (de 63 para 52), e em 2007, a empresa superou essa queda aumentando em 19,23% (de 52 para 62) o seu quadro funcional em relação ao período anterior, aproximando-se do nível de 2005.

Ao analisarmos os contratações e desligamentos do período, tivemos um índice de rotatividade anual¹ de pessoal de 26,98% em 2005; 44,23% em 2006 e 19,35% em 2007.

Um índice de rotatividade para ser considerado bom ou ruim, depende de uma análise aprofundada, levando em conta o ramo de negócio da empresa e vários outros fatores. Todavia, conforme Santos (2007), quanto menor for o índice, melhor é para a empresa.

Neste sentido, o índice de rotatividade da empresa aumentou em 17,25 pontos percentuais de 2005 para 2006 e em 2007 diminuiu em 24,88 pontos percentuais e a empresa conseguiu atingir um índice ainda menor em relação ao ano de 2005. Essa situação, a princípio pareceu-nos ter sido satisfatória.

Em relação ao sexo dos colaboradores que ocuparam cargos de chefia na empresa nos períodos analisados, percebeu-se que 71,43% foram representados por homens e 28,57% por mulheres. Isso significa que a empresa manteve a mesma filosofia para estes cargos durante os três períodos analisados, destacando-se o percentual masculino nestes postos de trabalho.

No que tange à cor de pele, a maioria (57,14%) dos cargos de chefia estavam ocupados por pardos, 28,57% representavam os chefes de cor branca e 14,29% os de cor negra. Essa situação se manteve durante os três períodos analisados.

¹ Índice de Rotatividade Anual: (nº total de colaboradores desligados / nº total de colaboradores da empresa) x 100; mede o grau de rotatividade da mão-de-obra.

O quadro funcional da empresa por cor de pele no ano de 2005 foi composto em sua maioria por colaboradores de cor parda (41,27%), em segundo lugar ficaram os brancos com 33,33%, os de cor amarela ficaram em terceiro lugar com 17,46% e os de pele negra foram a minoria com 7,94%.

No ano de 2006, houve uma pequena inversão neste quadro, ocasião em que os colaboradores de cor de pele branca passaram a representar a primeira colocação (38,46%), seguidos dos pardos com 36,54%, amarelos com 17,31% e negros com 7,69%.

Já no ano de 2007, observou-se que o percentual de colaboradores brancos aumentou ainda mais em relação aos anos anteriores (43,55%), representando a maioria do quadro funcional da empresa, seguidos dos colaboradores de cor de pele parda com 32,26%, negros com 12,90% e amarelos com 11,29% dos colaboradores, sendo este o único período em que os negros aumentaram sua representatividade na empresa.

A empresa não empregou portadores de deficiência ou de necessidades especiais durante os períodos analisados. Segundo informações disponibilizadas por funcionários responsáveis, tal situação ocorreu pelo fato de não haver tido procura de emprego por parte dessas pessoas na empresa.

Em 2005, quatro colaboradores eram terceirizados, ou seja, trabalharam na empresa como prestadores de serviços. Em 2006, a empresa contratou mais um colaborador como prestador de serviços. E em 2007, manteve o mesmo padrão do ano anterior.

A empresa contribuiu com a inclusão social, reservando três vagas do seu quadro funcional para menores aprendizes inscritos no SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial). Dentre eles, um foi contratado em 2006 e dois em 2007, quando do término da vigência do CAC (Contrato de Aprendizagem Comercial).

O Quadro 2, a seguir, expõe informações sobre o perfil dos colaboradores em relação ao sexo, grau de instrução, estado civil, idade e tempo de serviço na empresa.

QUADRO 2 – Perfil dos colaboradores

Perfil dos colaboradores	2005	2006	2007
nº de homens que possuem nível fundamental incompleto	4	4	4
nº de homens que possuem nível fundamental completo	9	7	8
nº de homens que possuem nível médio incompleto	12	10	12
nº de homens que possuem nível médio completo	18	17	20
nº de homens que possuem nível superior incompleto	4	4	4
nº de homens que possuem nível superior completo	4	2	6
nº de mulheres que possuem nível fundamental incompleto	1	1	1
nº de mulheres que possuem nível fundamental completo	0	0	0
nº de mulheres que possuem nível médio incompleto	4	2	1
nº de mulheres que possuem nível médio completo	4	2	3
nº de mulheres que possuem nível superior incompleto	1	1	0
nº de mulheres que possuem nível superior completo	2	2	3
nº de homens solteiros	21	17	21
nº de homens casados	30	27	33
nº de mulheres solteiras	8	4	3
nº de mulheres casadas	4	4	5
nº de homens com até 20 anos de idade	3	6	8
nº de homens que possuem de 21 a 30 anos de idade	24	17	23
nº de homens que possuem de 31 a 40 anos de idade	12	8	10
nº de homens que possuem de 41 a 50 anos de idade	10	9	8
nº de homens que possuem mais de 50 anos de idade	2	4	5

nº de mulheres com até 20 anos de idade	4	1	1
nº de mulheres que possuem de 21 a 30 anos de idade	4	2	2
nº de mulheres que possuem de 31 a 40 anos de idade	4	4	4
Nº de mulheres que possuem de 41 a 50 anos de idade	0	1	1
nº de mulheres que possuem mais de 50 anos de idade	0	0	0
nº de colaboradores com até 1 ano de tempo de serviço	22	15	21
nº de colaboradores que possuem de 2 a 5 anos de tempo de serviço	27	23	25
nº de colaboradores que possuem de 6 a 10 anos de tempo de serviço	12	11	13
nº de colaboradores que possuem de 11 a 15 anos de tempo de serviço	2	3	3

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados disponibilizados pela empresa.

Pode-se verificar que a maioria dos colaboradores da empresa, nos três períodos analisados (80,95% em 2005, 84,62% em 2006 e 87,10% em 2007), são homens. Houve uma variação percentual mínima durante os períodos, porém a empresa manteve o seu quadro funcional composto em sua maioria pelo sexo masculino. Pode-se afirmar que tal fato é atribuído ao ramo de negócios da empresa.

No que tange ao grau de instrução dos colaboradores, percebeu-se que durante os três anos analisados, a maioria do sexo masculino possuía ensino médio completo. Em 2005 e 2006, quatro homens tinham ensino superior incompleto. Conforme dados levantados, eles estavam estudando e concluíram o curso em 2007. Essa situação pode ser confirmada tendo em vista que em 2007 seis homens possuíam ensino superior completo.

Quanto às mulheres, em 2005, a maioria tinha ensino médio incompleto ou completo. Durante os períodos analisados, uma mulher tinha ensino fundamental incompleto. Nos anos de 2005 e 2006 havia uma mulher com ensino superior incompleto, porém cursando-o e concluiu em 2007.

Quanto ao estado civil, classificamos os colaboradores em solteiros e casados (considerando também os amasiados como casados). Desta forma, em 2005 a maioria dos homens era casada, representando 58,82%. Em 2006 e 2007, este percentual aumentou e os casados passaram a representar, respectivamente, 61,36% e 61,11% do total de homens que trabalhavam na empresa.

No primeiro ano em análise, a maioria das mulheres era solteira (66,67%). Já no ano de 2006, a quantidade de mulheres solteiras e casadas se igualava em 50% e a situação inicial se reverteu em 2007, sendo que, naquele ano, a maioria das mulheres era casada, representando 62,5% do total de mulheres que trabalhavam na empresa.

A quantidade de colaboradores do sexo masculino que estavam na faixa etária de 21 a 30 anos diminuiu em 2006 em relação ao ano anterior, passando de 24 em 2005 para 17 em 2006, e em 2007 voltou a aumentar (23), porém durante os três períodos analisados representavam a grande maioria dos colaboradores da empresa.

A quantidade de homens com até 20 anos de idade, bem como os com mais de 50 anos, aumentou a cada ano, o que significa que a empresa priorizava a contratação de pessoas mais jovens e, também mantinham os postos de trabalho ocupados por pessoas que já trabalhavam há vários anos em suas instalações.

A participação do sexo feminino no quadro de colaboradores da empresa contemplava mulheres de 20 até 40 anos de idade em 2005. Em 2006 e 2007, somente uma mulher tinha até 20 anos e a maioria delas estava entre 31 e 40 anos.

É importante expor informações sobre o tempo de serviço dos colaboradores na empresa, pois isso representa um fator de segurança para os novos colaboradores ingressantes no seu corpo funcional. O tempo de serviço dos colaboradores é um dos pontos em que a

comunidade, ou até mesmo os que pleiteiam vaga na empresa, avaliam de modo geral sua imagem, buscando saber se é ou não uma boa empresa para se trabalhar.

Assim, durante os três períodos analisados, a maioria dos colaboradores tinha de 2 a 5 anos de tempo de serviço. Em segundo lugar, estavam os que tinham até 1 ano e em terceiro os que tinham de 6 a 10 anos de tempo de serviço na empresa.

Em 2005, dois colaboradores já contabilizavam mais de 10 anos na empresa. Em 2006 e 2007 a empresa passou a ter três de seus colaboradores trabalhando há mais de 10 anos.

3.2.2 Remuneração e benefícios

As informações relativas à remuneração e benefícios da empresa em análise estão expostas no Quadro 3, a seguir:

QUADRO 3 – Informações sobre remuneração e benefícios

Informações sobre remuneração e benefícios	2005	2006	2007
Valor da folha de pagamento (mês de dezembro em R\$)	84.171,02	66.790,28	79.584,50
Média de remuneração por colaborador (R\$)	1.336,05	1.284,43	1.283,62
nº de colaboradores beneficiados por assistência médica (Unimed)	30	16	27
nº de colaboradores beneficiados por auxílio educação	5	5	8
nº de colaboradores que participam dos lucros e dos resultados	4	4	4

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados disponibilizados pela empresa.

O valor da folha de pagamento, em 2006, diminuiu em 20,65% com relação ao ano anterior. Entretanto, em 2006 o quadro de pessoal da empresa era menor do que o de 2005, conforme já exposto.

De 2006 para 2007, o valor da folha de pagamento aumentou em 19,16%, no mesmo ritmo em que aumentou o quadro de colaboradores da empresa, sendo este um aumento de 19,23%.

Para fazermos a média da remuneração por colaborador, incluímos os valores de salários, complemento de salários, comissão, prêmio, plano de saúde unimed e auxílio educação. Assim, a média da remuneração por colaborador diminuiu em 3,86% em 2006 com relação ao ano anterior e se manteve em 2007, sendo de R\$ 1.283,62 por colaborador.

Além da remuneração mensal, os colaboradores da empresa possuíam incentivo para auxílio educação e auxílio unimed (plano de saúde).

A empresa adotava o programa de auxílio educação, um benefício e incentivo aos colaboradores que tivessem interesse em fazer cursos superiores ou profissionalizantes. O auxílio educação objetivava custear 30% dos valores que seriam desembolsados pelo colaborador que pretendesse estudar.

Esse procedimento consistia em o colaborador fazer uma solicitação de auxílio educação junto ao departamento de recursos humanos, devendo ser aprovada pelo seu superior imediato que analisava quais as vantagens que o curso pretendido traria para o colaborador e para a empresa.

Em relação ao auxílio Unimed, a empresa concedia 50% do valor do plano de saúde como benefício ao colaborador. Assim, verificou-se que, em 2005, 47,62% dos colaboradores foram beneficiados por auxílio unimed. Em 2006, o percentual de colaboradores que adquiriram o benefício diminuiu significativamente, caindo para 30,77% e em 2007 teve um

aumento considerável chegando a 43,55%.

O percentual de colaboradores beneficiados por auxílio educação se manteve estável nos anos de 2005 e 2006, tendo aumentado em 2007, chegando a 12,9% do total. A princípio, esse percentual é um índice relativamente baixo em relação ao número de colaboradores da empresa, o que demonstrava a necessidade de serem realizados trabalhos de conscientização no sentido de se aumentar a demanda pela escolarização dos colaboradores.

Os valores investidos em auxílio educação foram de R\$12.981,06 em 2005 e R\$7.753,35 em 2006. Em relação ao ano de 2007, não conseguimos acesso ao valor investido.

Quanto à participação nos lucros e nos resultados, identificamos que todos os supervisores da empresa tinham participação nos seus lucros e resultados.

3.2.3 Formação profissional e desenvolvimento de pessoal

A formação profissional e o desenvolvimento de pessoal constavam como prioridades para a empresa, uma vez que pretendia, conforme a missão da empresa, manter elevados padrões de competitividade no mercado.

Neste sentido, a empresa valorizava a formação profissional e considerava um dos pontos mais importantes para o seu diferencial de sucesso, oferecendo cursos e treinamentos, objetivando o desenvolvimento constante de seus colaboradores.

Em relação ao ano de 2005, conseguimos somente o valor investido em treinamento. Dessa forma, as informações sobre os cursos realizados em 2006 e 2007 estão expostas nos Quadros 4 e 5, a seguir:

QUADRO 4 – Cursos e palestras realizadas em 2006

Cursos e palestras realizadas em 2006					
Nome do Curso	Carga horária	Depto Vendas	Depto Peças	Depto Serviços	Dpto Adm
Alta performance em vendas de consórcio	12 Hs	3	0	0	0
Dale Carnegie	48 Hs	1	0	0	1
Palestra motivacional	2 Hs	5	4	5	5
II SIPAT	5 Hs	8	7	22	15
Treinamento Banco JD	13 Hs	1	0	0	0
Entrega téc. e rev. na garantia de 1450 e 1550	40 Hs	0	0	1	0
Especialização em elétrica de colhetadeira	40 Hs	0	0	1	0
Instalação e configuração de AMS	40 Hs	0	0	1	0
Revisão de pré-entrega técnica de plantadeiras	40 Hs	0	0	2	0
ICMS – atividade rural e legislação	16 Hs	0	0	0	1
Relacionamento interpessoal	4 Hs	0	0	0	1
Total de Cursos	11	Valor Investido em Treinamento (em R\$)			13.066,63

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados disponibilizados pela empresa.

QUADRO 5 – Cursos e palestras realizadas em 2007

Cursos e palestras realizadas em 2007					
Nome do Curso	Carga horária	Depto Vendas	Depto Peças	Depto Serviços	Dpto Adm
O que é vender no mundo de hoje	9 Hs	1	0	0	0
Seminário 17 leis do trabalho em equipe	16 Hs	1	0	0	0
Alta performance em vendas de consórcio	8 Hs	3	0	0	0

Alta performance em vendas de consórcio II	8 Hs	4	0	0	0
Oratória	20 Hs	1	0	0	0
II Conferência reg. sobre o meio ambiente	12 Hs	1	0	0	0
Instalação e configuração de AMS JD	40 Hs	3	0	2	0
Processo de financiamento	12 Hs	1	0	0	0
Plataforma para colhedeira de milho Stara	32 Hs	1	0	0	0
III SIPAT	5 Hs	10	10	26	13
Convenção pós-venda	24 Hs	0	1	1	1
Word; Excel; Power Point; System clim	50 Hs	4	0	0	0
Word; Excel; Power Point;	40 Hs	1	4	0	0
Excel;HP	20 Hs	1	0	0	0
Excel	10 Hs	1	0	0	0
Semeador	32 Hs	2	0	0	0
Conhecimento técnico de produtos	40 Hs	4	0	0	0
Informática	50 Hs	2	0	0	0
Comportamental	8 Hs	3	0	0	0
Matemática financeira	20 Hs	1	0	0	0
Excel avançado	20 Hs	1	1	0	0
Dale Carnegie	42 Hs	0	1	0	2
Treinamento de baterias	2 Hs	0	6	3	0
Treinamento em vendas	16 Hs	0	2	0	0
Gestão de estoque	20 Hs	0	2	0	0
Relações humanas	8 Hs	0	1	0	0
Revisão de pré-entrega de pulverizador	40 Hs	0	0	1	0
Instalação e configuração de AMS	40 Hs	0	0	2	0
Espec. em motores JD série 450 INJ ELE	40 Hs	0	0	1	0
Especialização em eletro hidráulica de tratores	40 Hs	0	0	1	0
Especialização em transmissão de colhedeira	40 Hs	0	0	2	0
Revisão de pré-entrega de tratores	40 Hs	0	0	1	0
Especialização em hidráulica de 1450 e 1550	40 Hs	0	0	2	0
Entrega técnica de STS	40 Hs	0	0	2	0
Especialização em elétrica de STS	40 Hs	0	0	1	0
Entrega técnica de trator 7815	40 hs	0	0	1	0
Total de Cursos		36	Valor Investido em Treinamento (em RS)		35.116,86

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados disponibilizados pela empresa.

Os Quadros 4 e 5 evidenciam os cursos realizados bem como a carga horária de cada um e a quantidade de assistentes separados por departamento.

Nota-se que vários cursos abrangiam participantes de somente um departamento. Essa situação ocorre porque a maioria dos cursos era específica para as funções que o colaborador exercia na empresa.

Vale ressaltar, ainda, que a maioria dos cursos foi realizada em localidades fora do município onde a empresa está instalada, o que impossibilitava o deslocamento de muitos colaboradores de uma só vez, tendo em vista que tal fato poderia prejudicar o andamento das atividades profissionais na empresa.

De modo geral, colaboradores de todos os departamentos da empresa recebiam formação profissional. E uma vez mais instruídos incorrem em menos erros, melhoram a produtividade e o desempenho, na execução de suas atividades profissionais.

Percebeu-se que, no entanto, o valor investido em treinamento em 2006 diminuiu em 23,80% em relação ao ano anterior. O inverso ocorreu em 2007 quando houve aumento

relevante em 168,76%. Essa variação decorreu da quantidade de cursos oferecidos aos colaboradores em cada ano. Em 2006, foram oferecidos 11 cursos e, em 2007 36 cursos durante o ano. Esse aumento representa um acréscimo percentual de 227,27%.

Em 2006 foram realizadas em média 7,89 horas de treinamento por colaborador² e em 2007 cada colaborador recebeu em média 17,25 horas de treinamento.

Neste sentido, a empresa evoluiu conseguindo oferecer, em 2007, quase 10 horas a mais de treinamento para cada colaborador, do que a média de horas oferecidas no ano anterior. Essa situação foi relevante e satisfatória para a empresa, pois com tais investimentos melhora sua rentabilidade e otimiza seus recursos.

3.2.4 Medicina e segurança no trabalho

Todo colaborador recebia no momento de sua admissão, um manual de segurança no trabalho, um manual de segurança no trânsito e EPI's inerentes à sua função.

Além destes dispositivos, os colaboradores possuíam uma “Farmacinha” (como eles chamavam) disponível nas dependências da empresa.

No manual de segurança no trabalho constam orientações que visavam proporcionar a todos os colaboradores da Agro Baggio, um ambiente de trabalho seguro, em que todos podiam aproveitar ao máximo suas habilidades profissionais sem risco à integridade física, mantendo qualidade de serviços em sintonia com a comunidade e meio ambiente.

O manual de segurança no trânsito objetivava demonstrar ao colaborador a maneira correta de utilização dos veículos da empresa, evitando, assim, futuros reparos por imprudência e situações desagradáveis, como acidentes.

Os EPI's proporcionavam a execução das atividades mantendo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A “Farmacinha” era um armário onde continham medicamentos e kit de primeiros socorros e visava atender os casos mais leves como dores, cortes etc.

Os serviços de consultoria em medicina e segurança no trabalho eram prestados por empresa terceirizada especializada.

A Agro Baggio realizava eventos em atendimento ao PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e ao PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional).

A empresa possuía Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) constituída. A CIPA dedicava especial atenção aos problemas de saúde e segurança no trabalho, preocupada com questões sobre prevenção de acidentes e melhoria da qualidade de vida no trabalho.

A CIPA na empresa foi constituída em 2005. Naquele ano foi realizada a I SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho) divulgando a expressão “onde há segurança, há vida”. Foram realizadas palestras sobre “alimentação saudável”, “qualidade de vida e cardiologia”, “ginástica laboral”, “ergonomia”, “direção defensiva”, “EPI's” e “combate a incêndios”. Desde 2005 a SIPAT vem sendo realizada anualmente na empresa, sempre enfatizando questões referentes à qualidade de vida e segurança no trabalho.

² Horas de Treinamento por Colaborador: (total de horas dos cursos oferecidos durante o ano / n° total de assistentes)

3.2.5 Absenteísmo

Em relação ao absenteísmo, foram levantados somente os dados de 2007, tendo em vista que o banco de dados da empresa não apresentava os referentes aos demais períodos.

As ausências foram classificadas em ausência por acidente no trabalho, por doença, por doença no trabalho e outras ausências justificadas. Vejamos o Quadro 6:

QUADRO 6 – Informações sobre absenteísmo em 2007

Informações sobre absenteísmo em 2007		
Ausência:	nº funcionários	nº de dias
- Por acidente no trabalho	1	9
- Por doença	4	11
- Por doença no trabalho	1	237
- Outras justificadas	3	130
Total		387

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados disponibilizados pela empresa

Conforme o Quadro 6, apenas um colaborador foi responsável pelas ausências por acidente no trabalho, outros quatro colaboradores foram responsáveis pelas ausências por doença. Três colaboradores foram responsáveis pelas ausências classificadas em outras justificadas e um colaborador foi responsável pelas ausências por doença no trabalho, sendo esta a principal causa do absenteísmo em 2007.

De acordo com informações levantadas junto ao departamento de recursos humanos, um colaborador que esteve ausente no trabalho por doença, também se ausentou por outro motivo classificado, no quadro 6, como outras ausências justificadas. Desse modo, apenas oito colaboradores foram responsáveis pelos trezentos e oitenta e sete dias de ausência no trabalho.

Considerando o total de ausências no trabalho, a taxa de absenteísmo³ da empresa em 2007 foi de 2,5%. Isso significa que de cada 100 horas, duas horas e meia de trabalho foram perdidas por conta das ausências de colaboradores durante o ano. A princípio, é um índice baixo. Porém, seria necessário fazer uma comparação com outras empresas do mesmo ramo para poder afirmar com certeza esse dado.

4. Considerações Finais

A evidenciação dos recursos humanos através do balanço social pode ser considerada como uma ferramenta de divulgação da responsabilidade social interna da empresa, uma vez que abrange informações sobre os recursos humanos nos aspectos quantitativos e qualitativos, bem como as ações desenvolvidas pela empresa no sentido de qualificá-los e contribuir com a melhoria da qualidade de suas vidas profissional e pessoal.

Com a realização do estudo empírico foi possível comprovar que o balanço social, através da abordagem de recursos humanos, pôde servir como instrumento de evidenciação e divulgação das informações sociais internas da empresa, desde que haja banco de dados suficientes, referentes aos principais indicadores dos recursos humanos.

³ Taxa de Absenteísmo: (total de dias de ausências / nº de dias úteis x nº total de colaboradores) x 100; Mede a taxa de horas produtivas perdidas por ausência no trabalho.

Tais informações, mesmo não sendo divulgadas aos usuários externos, (como é o caso da empresa analisada), se evidenciadas internamente, irão proporcionar benefícios à organização, pois os colaboradores ficarão conscientes das políticas empresariais desenvolvidas no sentido de aperfeiçoar seu desempenho profissional sem deixar de lado sua qualidade de vida.

A empresa analisada empregou, durante os períodos estudados, desde menores aprendizes até pessoas acima de 45 anos, sem distinção de sexo e cor. Entretanto, não empregou portadores de deficiência ou de necessidades especiais, fato este que poderia ser sanado caso fosse divulgada com mais precisão a possibilidade de ingresso dessas pessoas na empresa.

Em relação à segurança no trabalho, a empresa tem oferecido subsídios aos colaboradores para que tenham um ambiente de trabalho seguro e saudável podendo aproveitar ao máximo suas habilidades profissionais e minimizar os riscos de acidentes.

Os colaboradores da empresa têm incentivos aos auxílios educação saúde. Além disso, a quantidade de cursos e treinamentos oferecidos tem aumentado significativamente. Dessa forma, a empresa incentiva o desenvolvimento profissional e pessoal e contribui para a melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores.

Referências

AGRO BAGGIO. **Diversos documentos**. Disponível em: <<http://www.agrobaggio.com.br>> Acesso em: 10 set. 2008.

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

FIPECAFI – Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras. **Manual de contabilidade das sociedades por ações**: aplicável às demais sociedades. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas. **Modelo de Balanço Social**. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br>>. Acesso em: 06 set. 2008.

KROETZ, C. E. S. **Balanço social**: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2000.

MELO NETO, F. P. de; BRENNAND, J. M. **Empresas socialmente sustentáveis**: o novo desafio da gestão moderna. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

RIBEIRO, M. S.; LISBOA, L. P. Balanço Social. In: **Revista Brasileira de Contabilidade**, nº 115, jan/fev/1999, Brasília-DF, pp. 01-22.

SANTOS, A. **Demonstração do Valor Adicionado**: como elaborar e analisar a DVA. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

TINOCO, J. E. P. **Balanço social**: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações. São Paulo: Atlas, 2001.