

## RESPONSABILIDADE SOCIAL: UMA ANÁLISE DO INDICADOR DE CORPO FUNCIONAL DAS EMPRESAS DO SETOR ELÉTRICO POR MEIO DO BALANÇO SOCIAL

*SOCIAL RESPONSIBILITY: AN ANALYSIS OF THE INDICATOR OF EMPLOYEES OF THE ELECTRICITY SECTOR ENTERPRISES THROUGH THE SOCIAL REPORT*

Anastácia Rosa Portella<sup>1</sup>  
Monique Cristiane de Oliveira<sup>2</sup>  
Thayse Moraes Elias<sup>3</sup>  
Luiz Felipe Ferreira<sup>4</sup>  
Denize Demarche Minatti Ferreira<sup>5</sup>

**RESUMO:** O objetivo deste trabalho foi identificar qual a participação de estagiários e portadores de necessidades especiais na composição do corpo funcional das empresas do setor elétrico no ano de 2010 e 2011. Os dados foram coletados nos relatórios de sustentabilidade e no balanço social das empresas listadas na ANEEL por meio do acesso aos respectivos sítios eletrônicos. Das empresas listadas, 38 empresas divulgavam o balanço social, porém para o estudo limitou-se as 17 empresas de capital aberto, que negociam suas ações na BMF&BOVESPA. Sobre a pesquisa pode-se concluir que as empresas, em sua maioria, atenderam aos números exigidos em lei, o que é relevante não apenas para a padronização as normas legais, mas para um avanço nos meios organizacionais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Balanço Social. Empresas do Setor Elétrico. Corpo Funcional.

**ABSTRACT:** *The aim of this study was to identify what is the participation of trainees and those with special needs in the composition of the staff of the electricity companies in 2010 and 2011. Data were collected in sustainability reporting and social balance of the companies listed on ANEEL through electronic access to their sites. Listed companies, 38 companies shared the social, but the study was limited to the 17 publicly traded companies that trade their shares on the BM&FBOVESPA. About the research we concluded that companies mostly met the numbers required by law, which is relevant not only to standardize the laws, but for a breakthrough in organizational means.*

**KEYWORDS:** *Social Balance. Electric Companies. Workforce.*

---

## 1 INTRODUÇÃO

---

O cenário econômico atual tem se modificado devido às preocupações com os aspectos relacionados ao meio natural, o que vem desencadeando nas empresas inúmeras ações voltadas à responsabilidade socioambiental. Há estímulos legais que fazem com que as empresas atendam as exigências das partes envolvidas, que englobam sócios, acionistas e a comunidade na qual a empresa está inserida.

1 Graduação em Ciências Contábeis (UFSC). E-mail: anastacia\_portella@hotmail.com

2 Graduação em Ciências Contábeis (UFSC). E-mail: monique\_bona@hotmail.com

3 Graduação em Ciências Contábeis (UFSC). E-mail: thaysemooaraes@hotmail.com

4 Doutor em Engenharia Ambiental (UFSC). E-mail: luizff67@terra.com.br

5 Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento (UFSC). E-mail: dminatti@terra.com.br

Nesse contexto, surgem instrumentos para mensurar e evidenciar as práticas desenvolvidas pelas companhias. O balanço social vem a ser um dos instrumentos encontrados para demonstrar as relações entre a empresa e a sociedade que, num mesmo documento, evidencia tanto os aspectos econômicos quanto os aspectos sociais, inovando, com isso, pois, o enfoque usado até então, tinha como preocupação somente o capital (CUNHA E RIBEIRO, 2004).

O setor de energia elétrica está entre os que mais publicam o balanço social, o que segundo Oliveira (2005) é devido à resolução da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), que tornou obrigatória a publicação deste e ainda que as companhias desse segmento tenham se destacado na maioria dos aspectos evidenciados no balanço social, trazendo e disponibilizando um alto grau de evidenciação de suas informações (CUNHA; RIBEIRO, 2004; OLIVEIRA, 2005).

Desse modo, pelos impactos que as atividades desempenhadas pelo setor elétrico podem causar no meio social e ambiental, além da disponibilidade de informações publicadas nos balanços sociais das companhias desse segmento, o objetivo deste trabalho foi identificar qual a participação de estagiários e portadores de necessidades especiais na composição do corpo funcional das empresas do setor elétrico no ano de 2010 e 2011. Por conseguinte, busca-se identificar também, se essa inserção tem características sociais ou legais.

---

## 2 DESENVOLVIMENTO

---

### 2.1 REFERENCIAL TEÓRICO

---

Atualmente, o mercado de trabalho vem impondo exigências e, assim, passando por reestruturação, o que para Tachizawa (2011) é um novo modelo que gera reflexos no processo de responsabilidade social e também de gestão ambiental, que demanda novas necessidades em termos de higiene, segurança do trabalho, treinamento e desenvolvimento de pessoal.

Nas últimas décadas, as organizações passaram por grandes modificações no seu comportamento com relação à gestão socioambiental, as empresas procuraram atender demandas ambientais e sociais que, anteriormente, eram desconsideradas. A relação entre empresa e colaboradores passou de uma relação de dependência econômica, para aquela cujos valores éticos, costumes e políticas sociais passaram a ter influência nos vínculos estabelecidos.

Os colaboradores não deixam de fora da empresa os vínculos sociais com uma comunidade maior, por esse motivo obriga as companhias a trabalhar e entender a diversidade de todas as suas práticas, sobretudo as que estão relacionadas com as relações pessoais (TACHIZAWA E GARRETT, 2008). Logo, investimentos na capacitação de novos profissionais para o mercado e a abertura de oportunidades para o desenvolvimento de pessoal interno, são além de exigências da sociedade, estratégias corporativas para o desenvolvimento da entidade.

De acordo com os mesmos autores, a governança corporativa, no sentido amplo, refere-se à relação entre empresa e os acionistas e os mecanismos e os princípios que governam o processo decisório da gestão em relação aos acionistas, empregados, fornecedores, clientes e comunidade em geral. Ou seja, a empresa não pode mais apenas se preocupar com os resultados econômicos, ela deve se preocupar com todos os interessados e envolvidos com as práticas da empresa.

Para se avaliar e estabelecer uma métrica, que indique o estágio em que se encontra a organização em termos socioambientais em seu contexto interno, criou-se o Índice de Desenvolvimento Humano Organizacional (IDHO), que procura mensurar as práticas e estratégias de desenvolvimento social dentro de uma empresa, com o objetivo de quantificar e qualificar o seu público interno (TACHIZAWA E GARRETT, 2008).

Para se chegar ao um modelo de índice é preciso avaliar aspectos como as práticas corporativas, o capital humano, a governança corporativa, e a transparência da empresa, que se trata especialmente do balanço social e os manuais de conduta e ética da entidade. Logo, esse

índice permite ao pessoal e aos colaboradores da empresa acompanhar o próprio aprimoramento no que tange aos atos corporativos, para o desenvolvimento interno da organização. O IDHO possibilita, portanto, avaliar e interpretar a realidade humana da gestão empresarial, permitindo que a administração da empresa monitore e corrija suas decisões estratégicas que, corporativamente, alavancam melhores resultados econômicos. (TACHIZAWA; GARRETT, 2008).

---

## 2.2 BALANÇO SOCIAL

---

Questões relacionadas à responsabilidade social entraram em pauta na década de 1930, nos Estados Unidos da América, no entanto não houve nada mais que acrescesse o processo. Trinta anos mais tarde, segundo Kroetz (2000 *apud* D'OLIVEIRA, COSTA, 2011, p.2), ocorreram as primeiras exigências da população para uma divulgação sobre as práticas sociais nos EUA devido à insatisfação com guerra do Vietnã, já que a sociedade boicotou as empresas que estavam envolvidas no conflito. Na Europa, no início dos anos 70, também houve um crescente número de movimentos sociais, que reivindicavam a melhoria e divulgação das práticas de responsabilidade adotadas pelas empresas.

Nesse período, segundo Cunha e Ribeiro (2004), deu-se início a preparação de uma demonstração que tornasse público todas as práticas sociais de uma empresa, visando prestar contas com a sociedade que cobrava essas questões. Além de atender a essa exigência, as empresas buscavam melhorar sua imagem diante do consumidor, visto que a busca incansável pelo lucro já não era suficiente. Apesar de algumas empresas europeias terem publicado relatórios com as práticas sociais desenvolvidas, o primeiro balanço social da história foi produzido na França pela Singer em 1972 (TREVISAN, 2002).

O balanço social surgiu na década de 60, nos EUA, e no início dos anos 1970, na Europa impulsionado pelas pressões sociais devido aos fortes problemas enfrentados pela sociedade naquela época. Na mesma época, no Brasil, afloravam questões sociais, porém, a publicação do balanço social só ganhou relevância em 1980, quando Herbert de Souza (Betinho) por meio do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) elaborou e propôs um modelo de balanço, incentivando sua publicação por empresas públicas e privadas (OLIVEIRA, 2005). Porém, foi em 1984, que a empresa baiana Nitrofértil publicou o primeiro balanço social brasileiro, visando à publicidade das ações sociais praticadas por ela. De acordo com Cunha e Ribeiro (2004), a partir de 1993, empresas de diversos setores passaram a divulgar, de forma mais recorrente, relatórios com um perfil mais social e humano, tornando os balanços sociais uma realidade para um número cada vez maior de empresas. Desde então, a publicação de balanços sociais no Brasil começou a crescer e o IBASE tem grande influência nesse processo, pois tem incentivado as empresas a elaborarem e publicarem essa demonstração. Por isso, a presente pesquisa tem intuito de analisar os balanços sociais Modelo IBASE. No entanto, cabe ressaltar que existem dois outros modelos também comuns no Brasil, o Ethos e o GRI (*Global Reporting Initiative*).

O balanço social é um relatório que visa divulgar as informações das ações de uma empresa em prol de seus colaboradores e da comunidade em que está inserida. Por meio dele a companhia pode evidenciar monetariamente todos os recursos investidos em diversas áreas, visando cumprir com suas responsabilidades, neste caso, sociais e ambientais. É uma demonstração que se propõe a esclarecer possíveis questões que a sociedade busca, ou seja, é feito para ela como uma forma de prestar contas pelos impactos causados no exercício da atividade empresarial naquele meio. Segundo D'Oliveira e Costa (2011) pode ser definido também como uma demonstração financeira de cunho social, em que a organização expressa à sociedade e seus *stakeholders*, os recursos que emprega no bem-estar social, de seus colaboradores e da comunidade em que está inserida". Cunha e Ribeiro (2004) complementam, citando que o balanço social é um "conjunto de informações que tem como principal objetivo mostrar em que grau se encontra o envolvimento das empresas em relação à sociedade e comunidade que a acolheram". De certa forma, mostra a relação entre empresa e sociedade, o quanto a empresa devolve à comunidade por ter usufruído de seu espaço, de seus recursos.

Silva *et al.* (2009) citam que a empresa demonstra por meio do balanço social, o que faz por seus profissionais, dependentes, colaboradores e comunidade, dando transparência às atividades que buscam melhorar a qualidade de vida para todos, cuja função principal é tornar pública a responsabilidade social empresarial, construindo maiores vínculos entre a empresa, a sociedade e o meio ambiente.

Assim como o conjunto de demonstrações contábeis o balanço social visa dar transparência às ações empresariais, por isso os mesmos autores afirmam que é uma forma de dar conhecimento à sociedade das ações empresariais. Esse conhecimento pode ocorrer mediante a divulgação de informações em forma de indicadores, que evidenciem ações da empresa em prol dos empregados e da comunidade em geral. Para David (2003), o balanço social tem por finalidade conferir maior transparência e visibilidade às informações que interessam não apenas aos sócios e acionistas das companhias, mas também a um número maior de atores: empregados, fornecedores, investidores, parceiros, consumidores e comunidade.

No entanto, apesar de todas as questões positivas levantadas pelos autores em relação a esta demonstração, Cunha e Ribeiro (2004) apresentam, além de aspectos favoráveis, uma crítica ao balanço social, na qual o documento restringe-se a evidenciar os gastos e as contribuições da empresa com a sociedade e a comunidade em que ela está inserida, sem considerar o quanto esta cedeu em prol disso, ou seja, trata-se de um relatório que demonstra o conjunto de ações consideradas ecologicamente corretas e socialmente responsáveis.

---

### 2.2.1 Modelo IBASE e sua relação com a legislação vigente

---

A publicação do balanço social não é obrigatória, logo, sua forma de apresentação não é definida e não há uma decisão geral sobre aspectos e informações que devam ser evidenciadas. O IBASE elaborou um modelo de balanço social com a intenção de torná-lo um padrão no país, viabilizando as futuras análises conjuntas, assim como o entendimento das informações ali inseridas. No entanto, deve ser ressaltado que esse modelo é simplificado e, uma análise mais profunda não cabe em seus aspectos, a finalidade maior é o incentivo à publicação dessa demonstração e a transparência das ações nela contidas.

O modelo proposto pelo IBASE é composto por sete grupos, sendo quatro deles indicadores com o intuito de demonstrar, por meio dos mesmos, as aplicações e os resultados dos recursos financeiros (FREY; MARCUZZO; OLIVEIRA, 2008):

1. Base de cálculo: Bases que possibilitam evidenciar o parâmetro dos indicadores, ou seja, valendo-se delas, é possível verificar a aplicação dos recursos financeiros e, por consequência, comprovar seus resultados. É composta por dados referentes às receitas, resultado operacional e folha de pagamento bruta.
2. Indicadores sociais internos: São as informações referentes aos investimentos feitos para o público interno, para os colaboradores da organização, por exemplo, gastos com alimentação, saúde, educação.
3. Indicadores sociais externos: Referem-se aos custos da empresa em favor da comunidade e com os tributos.
4. Indicadores ambientais: Contabilizam os investimentos feitos em prol do meio ambiente, a fim de devolver os recursos utilizados, pelas ações visando despoluição e a educação ambiental.
5. Indicadores de corpo funcional: Esse grupo indica o quadro funcional da empresa em números ou porcentagens, a fim de mostrar como este quadro é composto e como variou de um ano para o outro.
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial: Evidencia informações que são importantes para atestar o cumprimento das questões de responsabilidade

empresarial, podendo estar contidas questões relativas à segurança do trabalho, entre outros.

7. Outras informações: Este grupo é utilizado para apresentação de informações que a organização achar necessária e que não estavam classificadas em nenhum dos outros grupos.

O presente artigo tem como finalidade analisar o grupo de indicadores de corpo funcional, ou seja, avaliar os dados sobre a composição do quadro de empregados e colaboradores da organização destaca-se, portanto, que no Brasil há duas leis que regem tais questões, a Lei 8.213/91 e a Lei 11.788/08, respectivamente Lei de Cotas e Lei de Estágio.

Com relação à quantidade dos estagiários presentes nas empresas, observa-se na Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008, que:

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

- I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;
- II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;
- III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;
- IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Ao que se refere aos portadores de deficiência física, a matéria está mencionada na Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, na qual estão estabelecidas as seguintes orientações:

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

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

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Assim, para que haja uma equilibrada inserção no mercado de trabalho dos estagiários e portadores de deficiência física, é fundamental observar as normas vigentes que direcionam e orientam para a ideal alocação dessas pessoas.

---

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

---

Para a realização deste trabalho, identificou-se primeiramente um segmento causador de relevante impacto socioambiental e que as empresas desse setor publicassem os balanços sociais modelo IBASE. Optou-se pelo setor elétrico pela sua relevância e repercussão social e ainda por tais empresas serem obrigadas, por uma resolução da ANEEL, publicarem seus demonstrativos.

Os indicadores analisados foram intencionalmente escolhidos, em especial, pela necessidade de inserção da comunidade no mercado de trabalho, como a abertura de oportunidade de desenvolvimento profissional. No caso dos estudantes, por exemplo, essa oportunidade se dá pelos estágios disponibilizados e para os portadores de necessidades especiais quando são ofertadas chances no mercado de trabalho. Ambas as inserções são exigidas por Lei, respectivamente, a Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008, e Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

Os dados foram coletados nos relatórios de sustentabilidade e no balanço social das empresas listadas na ANEEL pelo acesso aos respectivos sítios eletrônicos. Das empresas listadas, 38 empresas divulgavam o balanço social, porém para o estudo limitou-se as 17 empresas de capital aberto que negociam suas ações na BMF&BOVESPA.

Após a coleta de dados foram elaboradas duas tabelas, nas quais se destacam o número de funcionários e de estagiários e a porcentagem de estagiários que foi estimada em relação ao número de funcionários, o número máximo de estagiários foi indicado pela porcentagem aplicada de 20%, estabelecida pela lei, e ainda porcentagem de estagiários da empresa em estudo com relação ao número máximo permitido.

---

### 4 RESULTADOS

---

Os dados coletados e disponibilizados nas tabelas de 1 a 4 referem-se ao número de estagiários e/ou funcionários com necessidades especiais e ao total de funcionários nos anos de 2010 e 2011. As duas primeiras colunas contêm dados retirados do balanço social das empresas nos respectivos anos, enquanto a terceira se refere à relação entre o número de funcionários total e o número de portadores de deficiência. A coluna que apresenta as porcentagens é relacionada à Lei, em que faixa a empresa se encontra e qual o percentual aplicado, e a última coluna é a aplicação da alíquota estabelecida na lei sobre o número de funcionários total.

Dentre as 17 empresas pesquisadas duas delas não disponibilizaram dados suficientes em seus balanços sociais. A Cemat apresenta o balanço social referente ao ano de 2011, porém, as informações dos indicadores de corpo funcional são relativas a 2009 e 2010. Já em relação à Copel, o balanço apresentado é de uma de suas subsidiárias, a Copel Telecomunicações.

Detectou-se que as empresas atendem às exigências da Lei quanto ao número de estagiários dentro dos limites legais que é de 20%. No entanto, não há especificação do limite mínimo para atendimento.

Os dados das tabelas 1 e 2 mostram que uma das empresas listadas não possuía estagiários ao fim de 2010, no entanto, em 2011, ela havia crescido em seu quadro três estagiários. Das empresas observadas, apenas duas possuem mais de 40% do total lícito, nas demais empresas as porcentagens são inferiores. Não obstante, percebeu-se uma média de 3,60% de estagiários com relação ao total de empregados para o ano de 2011, e para o ano de 2010, a média encontrada foi de 3,63%.

Ao analisar cada empresa, notou-se que dez empresas tiveram um aumento no seu quadro de funcionários, enquanto cinco empresas tiveram uma redução e duas delas não apresentaram informações acerca do número de funcionários. Em relação ao aumento do número de funcionários, destaca-se a Elektro com 354 funcionários a mais, porém, em percentual relativo ao número de funcionários em 2010, merece destaque a Enresul com um aumento de 15,72% no quadro de empregados.

2010					
Empresas	Nº Funcionários	Nº Estagiários	% Estagiários	Nº Máximo	%
AES Tietê	313	11	3,51%	63	17,57%
Celesc	3621	159	4,39%	724	21,96%
Celpe	1676	98	5,85%	335	29,24%
Cemat	*	47			
Cemig	6807	299	4,39%	1361	21,96%
Cesp	1463	26	1,78%	293	8,89%
Coelba	2541	224	8,82%	508	44,08%
Copel	**	**			
Cosrn	746	15	2,01%	149	10,05%
Elektro	3525	20	0,57%	705	2,84%
Eletróbrás	2536	100	3,94%	507	19,72%
Eletropaulo	5663	68	1,20%	1133	6,00%
Enersul	859	40	4,66%	172	23,28%
Escelsa	966	92	9,52%	193	47,62%
Light	211	0	0,00%	42	0,00%
Rge	1457	52	3,57%	291	17,84%
Tractebel	1033	77	7,45%	207	37,27%

Tabela 1 – Relação de estagiários do ano de 2010.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Como consequência do aumento no número de funcionários, das dez empresas que tiveram esse acréscimo, apenas seis aumentou o número de estagiários. Das empresas que apresentaram redução no quadro total, quatro delas também aumentou o número de estagiários. Uma das empresas que não apresentou o número total de funcionários teve um acréscimo no número de estagiários. Um fato que chama a atenção é que a Cemig, que apresentou uma grande redução no número total de funcionários e também no número de estagiários.

2011					
Empresas	Nº Funcionários	Nº Estagiários	% Estagiários	Nº Máximo	%
AES Tietê	355	8	2,25%	71	11,27%
Celesc	3.634	164	4,51%	727	22,56%
Celpe	1.661	105	6,32%	332	31,61%
Cemat	*	57			
Cemig	6.675	241	3,61%	1335	18,05%
Cesp	1.330	30	2,26%	266	11,28%
Coelba	2.533	226	8,92%	507	44,61%
Copel	**	**			
Cosrn	733	38	5,18%	147	25,92%
Elektro	3.879	28	0,72%	776	3,61%
Eletróbrás	2.576	117	4,54%	515	22,71%
Eletropaulo	5.668	19	0,34%	1134	1,68%
Enersul	994	42	4,23%	199	21,13%
Escelsa	987	95	9,63%	197	48,13%
Light	216	3	1,39%	43	6,94%
Rge	1.479	33	2,23%	296	11,16%
Tractebel	1.089	54	4,96%	218	24,79%

Tabela 2 - Relação de estagiários do ano de 2011.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Cabe destacar que esses dois extremos não ressaltam a real situação verificada, pois, embora a grande maioria das empresas tenha apresentado aumentos no número de estagiários, as

que apresentaram reduções foram de modo bastante significativo. No entanto, como não há número mínimo estabelecido, não se pode dizer que elas não apresentam consonância com a Lei, pois estão dentro do número máximo permitido.

Os dados disponibilizados nas tabelas 3 e 4 referem-se ao número de funcionários portadores de alguma deficiência nas 17 empresas estudadas em que se verificou que apenas seis delas apresentaram em seus quadros aproximadamente 36% de pessoas com alguma deficiência. Além disso, quatro das empresas mantiveram os números de 2010, enquanto outras seis empresas tiveram redução no número de funcionários com algum tipo de necessidade especial, e uma das empresas não apresentou informações.

Deve ser salientado que das cinco empresas que apresentaram redução no quadro geral de funcionários, todas elas apresentaram redução no número de empregados portadores de alguma deficiência. De maneira geral, a média de empregados portadores de deficiência é de 1,96%, desconsiderando duas empresas do total em estudo, como mencionado, por falta de evidenciação dos aspectos necessários ao cálculo.

Assim como em relação ao número de estagiários, também no caso de portadores de necessidades especiais, as empresas igualmente estiveram nos extremos. Enquanto a Celesc teve um aumento no número de 10 para 30 funcionários com alguma necessidade especial, acompanhado do aumento no quadro geral de empregados, a Celpe teve a maior redução entre as empresas, passando de 60 para 50 funcionários. A redução na Celpe também aconteceu no seu quadro de empregados.

2010					
Empresas	Nº Funcionários	Nº Deficientes	% Deficientes	%	Nº Exigido
AES Tietê	313	3	0,96%	3,00%	9
Celesc	3.621	10	0,28%	5,00%	181
Celpe	1.676	60	3,58%	5,00%	84
Cemat	*	74			
Cemig	6.807	41	0,60%	5,00%	340
Cesp	1.463	15	1,03%	5,00%	73
Coelba	2.541	67	2,64%	5,00%	127
Copel	**	**			
Cosrn	746	29	3,89%	4,00%	30
Elektro	3.525	47	1,33%	5,00%	176
Eletróbrás	2.536	0	0,00%	5,00%	127
Eletropaulo	5.663	62	1,09%	5,00%	283
Enersul	859	32	3,73%	4,00%	34
Escelsa	966	37	3,83%	4,00%	39
Light	211	0	0,00%	3,00%	6
Rge	1.457	58	3,98%	5,00%	73
Tractebel	1.033	9	0,87%	5,00%	52

Tabela 3 - Relação de portadores de necessidades especiais do ano de 2011.

Fonte: Dados da Pesquisa.

É importante ressaltar que a Cosrn também teve redução no seu número de portadores de necessidades e a sua redução foi muito significativa em números, por representar um grande decréscimo. Ainda assim, cabe informar que a Cemat também teve um aumento significativo com 16 novos funcionários portadores de necessidades, passando seu quadro para 90 empregados.

2011					
Empresas	Nº Funcionários	Nº Deficientes	% Deficientes	%	Nº Exigido
AES Tietê	355	3	0,85%	3,00%	11
Celesc	3.634	30	0,83%	5,00%	182
Celpe	1.661	50	3,01%	5,00%	83
Cemat	*	90			
Cemig	6.675	36	0,54%	5,00%	334
Cesp	1.330	13	0,98%	5,00%	67
Coelba	2.533	65	2,57%	5,00%	127
Copel	**	**			
Cosrn	733	23	3,14%	4,00%	29
Elektro	3.879	48	1,24%	5,00%	194
Eletrobrás	2.576	0	0,00%	5,00%	129
Eletropaulo	5.668	71	1,25%	5,00%	283
Enersul	994	31	3,12%	4,00%	40
Escelsa	987	38	3,85%	4,00%	39
Light	216	7	3,24%	3,00%	6
Rge	1.479	58	3,92%	5,00%	74
Tractebel	1.089	9	0,83%	5,00%	54

Tabela 4 - Relação de portadores de necessidades especiais do ano de 2011.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Observou-se que boa parte das empresas mantém um número relativamente elevado, embora comparado com o número total de funcionários seja baixíssimo. Embora ainda não se atinja as expectativas, é de fácil percepção que algumas empresas têm procurado inserir pessoas com alguma deficiência no mercado de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelos resultados pôde-se concluir que as empresas pesquisadas procuraram atender às exigências legais tanto na inserção de estagiários quanto aos portadores de deficiências especiais. Pôde-se verificar que as organizações analisadas têm mostrado intenção em relação ao desenvolvimento humano, o que se nota, por exemplo, quando a empresa contrata estudantes que, assim, tem a possibilidade de se inserir no meio de atuação de sua futura profissão. Esse ganho não é apenas dos estagiários que têm a chance de agregar conhecimento e experiência, mas uma oportunidade das empresas de mantê-los como futuros funcionários já habituados com suas técnicas e os padrões.

Quanto aos portadores de deficiências, as empresas têm procurado atender nos limites legais o número de funcionários com tais características, seria necessária aprofundar a pesquisa nas organizações avaliadas para se identificar quais seriam os projetos e programas utilizados para inserção dos deficientes na companhia, além do mais, em que cargos tais portadores estão inseridos.

As empresas deixam transparecer que atuam de forma positiva em relação às duas características pesquisadas no indicador de corpo funcional. Porém, é importante ressaltar que para se afirmar o real desenvolvimento corporativo da empresa no âmbito do desenvolvimento do humano, é preciso pesquisas mais aprofundadas nas características de cada empresa, o que poderia ser feito ao se observarem as práticas utilizadas pelas organizações, tais como: quais são os processos e/ou projetos que a empresa tem desenvolvido para acolher além dos estagiários e deficientes.

Por fim, cabe destacar que as empresas, em sua maioria, atenderam aos números exigidos por lei, e que tal atendimento é importante não apenas para a situação de padronização as normas legais, mas para um avanço nos meios organizacionais, uma vez que já é possível identificar ações que indicam o desenvolvimento social das empresas, buscando ser além de politicamente justas, ser também responsáveis pelo desenvolvimento da sociedade que as cercam.

## REFERÊNCIAS

Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros - BM&FBOVESPA. **Empresas Listadas**. Disponível em: <<http://www.bmfbovespa.com.br/cias-listadas/empresas-listadas/BuscaEmpresaListada.aspx?idioma=pt-br>> Acesso em: dez.2012.

BRASIL. **Leis e Decretos**. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: dez.2012.

\_\_\_\_\_. **Leis e Decretos**. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm)>. Acesso em: dez. 2012.

CUNHA, J. V. A.; RIBEIRO, M. S. Evolução e diagnóstico atual do balanço social. In: Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, 4., 2004, São Paulo. **Anais...** Disponível em: <<http://www.congressousp.fipecafi.org/artigos42004/281.pdf>>. Acesso em: Nov.2012.

DAVID, A. R. Balanço Social: uma análise das informações evidenciadas pelas empresas. In: Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul, 9., 2003, Gramado. **Anais ...** Disponível em: <<http://ccontabeis.com.br/conv/t30.pdf>>. Acesso em: dez.2012.

D'OLIVEIRA, D. M.; COSTA, M.F. Balanço social como ferramenta de marketing: uma contribuição da contabilidade para a imagem organizacional. In: Congresso UFSC de Controladoria e Finanças e Iniciação Científica em Contabilidade, 4., 2011, Florianópolis. **Anais ...** Disponível em: <<http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/anais/4CCF/20101217215301.pdf>>. Acesso em: dez.2012.

FREY, M. R.; MARCUZZO, J. L.; OLIVEIRA, C. O balanço social como ferramenta de transparência para o setor público municipal. Revista Universo Contábil, Santa Cruz do Sul, v. 4, n. 2, p.75-92, abr-jun. 2008. Trimestral. Disponível em: <<http://proxy.furb.br/ojs/index.php/universocontabil/article/view/909/688>>. Acesso em: dez. 2012.

OLIVEIRA, J. A. P. Uma avaliação dos balanços sociais das 500 maiores. In: RAE - Eletrônica, São Paulo, v. 4, n. 1, jan-jul. 2005. Semestral. Disponível em: <[http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S1676-56482005000100003.pdf](http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482005000100003.pdf)>. Acesso em: dez. 2012.

SILVA, C. E. et al. O balanço social e sua importância no contexto das organizações. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 6., 2009, Resende, 2009. **Anais...** Disponível em: <[http://www.aedb.br/seget/artigos09/332\\_RESPONSABILIDADE\\_SOCIAL.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos09/332_RESPONSABILIDADE_SOCIAL.pdf)>. Acesso em: Nov. 2012.

TACHIZAWA, T.; GARRETT, A. **Indicador de Desenvolvimento Humano Organizacional**: novas dimensões da cultura corporativa. São Paulo, SP: Editora de Cultura, 2008. 239 p.

TACHIZAWA, T. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa**: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira. 7. ed São Paulo (SP): Atlas, 2011. 450 p.

TREVISAN, F. A. Balanço Social como instrumento de marketing. RAE-eletrônica, São Paulo, v. 1, n. 2, ago-dez. 2002. Semestral. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v1n2/v1n2a17.pdf>>. Acesso em: Nov. 2012.



