

100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Responsabilidade Social: Análise do Corpo Funcional por meio do Balanço Social de Empresas do Setor de Água e Saneamento da [B]³

Luana Piotrowski

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

E-mail: piotrowski.luana@gmail.com

Denize Demarche Minatti Ferreira

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

E-mail: denize.minatti@ufsc.br

Alessandra Rodrigues Machado de Araújo

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

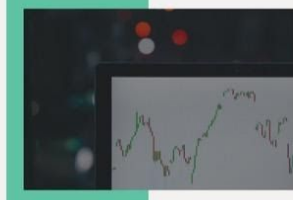
E-mail: alermdearaujo@hotmail.com

Resumo

O presente trabalho teve como objetivo analisar os indicadores de corpo funcional, conforme as legislações vigentes de contratação de estagiários, pessoas com deficiência e negros, em empresas do setor de água e saneamento no período de 2013 a 2019. Trata-se de uma pesquisa classificada como descritiva e, com procedimento técnico bibliográfico e documental, tendo sua abordagem de forma qualitativa, com a coleta de dados secundários a partir dos balanços sociais por meio dos *websites* eletrônicos das empresas do setor de água e saneamento listadas na Brasil, Bolsa Balcão [B]³, das quais, 4 compõem a amostra. Com os resultados encontrados, pode-se verificar que as empresas, em sua maioria, não atendem ao mínimo exigido em lei referente a contratação de funcionários com deficiência, enquanto, com relação aos estagiários, as organizações não se aproximam de atingir o máximo estipulado em lei. Já no que tange às cotas para negros, percebeu-se aumento nas contratações no período analisado, entretanto, apenas uma das empresas apresentou mais de 50% de colaboradores negros em um dos anos, sendo que na maioria das organizações a representatividade ainda é incipiente. Conclui-se ao final, que há a necessidade de ampliação de oportunidades no mercado de trabalho para os indivíduos que representam os indicadores analisados no balanço social neste estudo, de modo a diminuir as desigualdades sociais e raciais.

Palavras-chave: Balanço Social; Empresas do Setor de Água e Saneamento; Corpo Funcional.

Linha Temática: Balanço Social (Ambiental, Capital Intelectual)



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



1 INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, as organizações tiveram apenas a preocupação de atingir lucros maiores, obtendo da sociedade na qual estavam inseridas o que fosse possível para alcançar seu objetivo, mesmo que a contrapartida fosse nada ou quase nada (Dias & Siqueira, 2006). Porém, Macedo *et al.* (2007) atestam que o cenário dos negócios está sendo transformado, no qual a sociedade exige uma postura ética e plausível por parte das empresas e seus administradores. O crescimento de movimentos sociais por parte da sociedade em busca de melhores condições laborais, respeito ao meio ambiente, diminuição das desigualdades sociais e raciais, entre outros, fizeram com que as empresas dessem mais valor a esses aspectos outrora ignorados (Dias & Siqueira, 2006).

Assim, para manter uma boa imagem institucional e ser competitiva no mercado, as instituições precisam adaptar-se às mudanças, passando a evidenciar os investimentos e ações socioambientais para a sociedade, tendo como uma das possíveis ferramentas, o balanço social. Outrossim, é que a responsabilidade social das organizações é baseada na geração de emprego e renda, de modo a não permitir a exclusão social, particularmente no Brasil, que é um país que enfrenta crises de desenvolvimento e crescimento (Tinoco & Kraemer, 2004).

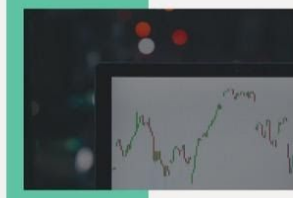
Luiz, Ferreira e Oliveira (2017) apontam que em 1988, quando a Constituição Federal passou a assegurar o direito à igualdade, houve aumento nas discussões sobre igualdade racial e de gênero, porém as desigualdades ainda perpetuaram no país. Todavia, no Brasil existem leis que promovem a inserção de alguns grupos no quadro funcional das empresas, como por exemplo, os estagiários e as pessoas com deficiência.

Neste contexto, se tem as organizações prestadoras de saneamento básico, as quais trabalham em projetos que proporcionam resultados socioambientais positivos, e suas atividades prestadas à sociedade são essenciais para a saúde e o bem-estar da população. Entretanto, os projetos desenvolvidos por este setor podem causar impactos negativos ao meio ambiente, por exemplo, a contaminação por cloro e demais produtos químicos lançados no meio ambiente e nos cursos d'água (Filho, Abreu & Fernandes, 2008).

Ademais, corroborando Filho, Abreu e Fernandes (2008), Rezende, Ribeiro e Nakao (2013) afirmam que a captação, tratamento e distribuição de água, bem como coleta e tratamento de esgoto e a sua disposição no meio ambiente, trazem impactos negativos e consequências diretas à dinâmica da flora e da fauna, na qual a organização e a comunidade estão inseridas. Logo, é perceptível que tal cenário prejudica o meio ambiente e a sociedade e, portanto, empresas do setor de água e saneamento possuem a necessidade de demonstrar zelo com o meio no qual estão inseridas.

Diante desta conjuntura, foi formulada a seguinte pergunta: Como ocorre o atendimento às legislações vigentes referentes ao corpo funcional em empresas do setor de água e saneamento? Para responder a esta questão, tem-se o objetivo de analisar, por meio dos balanços sociais, os indicadores de corpo funcional, conforme as legislações vigentes de contratação de estagiários, pessoas com deficiência e negros, em empresas do setor de água e saneamento listadas na [B]³ no período de 2013 a 2019.

O presente estudo justifica-se pelo fato de promover a diminuição da desigualdade social na inclusão de indivíduos no corpo funcional das empresas. Como também, devido aos impactos socioambientais negativos que as empresas do setor de água e saneamento podem causar assim como, pela necessidade que estas possuem de evidenciar cuidado em relação aos indivíduos e ao meio ambiente, tornando-se mais transparentes por meio do balanço social.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é apresentado o referencial teórico que visa embasar o presente estudo. Sendo abordado balanço social, legislação referente aos indicadores do corpo funcional, e por fim, estudos anteriores relacionados ao tema, em busca de contextualizar o presente artigo.

2.1 Balanço Social

O balanço social surgiu em meados dos anos 60, devido a movimentos de contestação de grupos civis contrários ao engajamento dos Estados Unidos da América na Guerra do Vietnã, de modo que, eles propuseram, entre outras questões, o boicote à aquisição de ações e bens das companhias de capital aberto, que de certo modo, ao realizarem a venda de suas ações e produtos, contribuíam para a guerra (Filho & Forte, 2004). Como consequência, as empresas afetadas pelo boicote passaram a publicar relatórios abrangentes com todas as atividades sociais realizadas, em especial, as de caráter benéfico à sociedade, como atividades comunitárias e filantrópicas. Desse modo, as organizações em busca de manter uma boa imagem junto à sociedade, além de divulgar apenas demonstrativos econômicos, passaram a publicar relatórios de resultados sociais, e até mesmo ambientais (Filho & Forte, 2004).

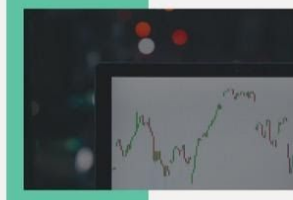
Oliveira (2005) pontua que “No Brasil, o balanço social ganhou força pela iniciativa na década de 1980 do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE), na época liderado pelo sociólogo Herbert de Souza (Betinho), para criar um movimento de transparência das organizações públicas e privadas” (p. 3). Em 1997, com a publicação do artigo “Empresa pública e cidadã” e em sequência uma campanha de fomentação a divulgação do balanço social por Betinho, muitas empresas passaram a aderir a esta ferramenta, com o intuito de mostrar sua responsabilidade socioambiental (Ibase, 2008).

Ademais, segundo Ibase (2008):

O modelo do Ibase é, essencialmente, um instrumento de prestação de contas e transparência: a empresa, ao divulgá-lo, deve fazê-lo como forma de apresentar periodicamente à sociedade suas ações e sua evolução no tratamento de temas relevantes ao contexto socioambiental brasileiro: educação, saúde, preservação do meio-ambiente, contribuições para a melhoria da qualidade de vida e de trabalho de funcionários e funcionárias, valorização da diversidade, desenvolvimento de projetos comunitários, combate à fome e criação de postos de trabalho (p. 25).

De acordo com Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014), tem-se o balanço social como um meio pelo qual as empresas demonstram suas práticas de responsabilidade socioambiental tanto de forma quantitativa como qualitativa, podendo ser considerado uma ferramenta de gestão estratégica. Além disso, a responsabilidade socioambiental é um assunto atual, o qual tem a atenção da mídia, de pesquisadores e da sociedade, além de demonstrar o modo como as empresas relacionam-se com o meio ambiente e seus *stakeholders* (Novelini & Krauter, 2011). Para Kroetz (2000), o balanço social é a representação dos gastos e da responsabilidade das organizações no que diz respeito à promoção humana e socioambiental, de utilidade tanto para gestores, colaboradores como para a sociedade, na extensão de passado, presente e futuro.

Dessa forma, se confirma a importância da publicação do balanço social pelas organizações e seu retorno positivo tanto para as empresas que o divulgam assim como, à sociedade e ao meio ambiente. Porém, segundo Silveira e Pfitscher (2013), no Brasil, o



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



balanço social ainda não é uma demonstração de publicação obrigatória, contudo, há uma crescente preocupação pelas organizações em demonstrar suas atividades relacionadas a projetos sociais e ambientais, sendo que para isto, utilizam o balanço social como ferramenta.

2.2 Legislação referente aos indicadores do corpo funcional: Estudos anteriores

No Brasil, existem leis que visam pela inserção de determinados grupos sociais no mercado de trabalho, de modo a promover a garantia da inclusão social para estes indivíduos, permitindo então, a diminuição de desigualdade social, bem como, a racial na sociedade.

Dentre a legislações brasileiras vigentes que regem a respeito das contratações, tem-se um resumo na Tabela 1, a qual demonstra brevemente as leis nº 11.788/2008, nº 8.213/1991 (âmbito privado), nº 8.112/1990 (âmbito público) e a Lei Federal nº 12.288/2010, que tratam sequencialmente sobre as contratações de estagiários, pessoas com deficiência e cotas para negros.

Tabela 1. Atendimento aos indicadores do corpo funcional

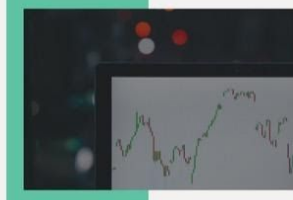
Decreto/ Lei	Descrição	Base para determinação de pessoas a empregar	Quantidade de pessoas a empregar
Lei 11.788/2008	Estagiários	De 1 a 5 empregados	1 estagiário
		De 6 a 10 empregados	2 estagiários
		De 11 a 25 empregados	5 estagiários
		Acima de 25 empregados	Até 20% de estagiários
		Portadores de deficiência	10 % das vagas concedidas pela concedente de estágio
Lei 8.213/1991 (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 1.000	4%
		De 1.001 em diante	5%
		Total das vagas oferecidas	20%
Lei Federal 12.288/2010	Cotas para negros nas empresas	Não há especificação	

Fonte: Adaptado de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014).

Deste modo, para que haja adesão às legislações de contratação de estagiários, pessoas com deficiência e negros nas empresas, é significativa a realização de estudos que demonstrem para a sociedade assim como, para os *stakeholders*, no geral, como ocorre o atendimento da inserção destes indivíduos no mercado de trabalho.

Pelo crescimento dos estudos na temática e com o intuito de comparar os achados desta pesquisa a outras de conteúdos correlatos, expõe-se, sem detalhar, resumos de trabalhos precedentes. Juliana, Pfitscher e Uhlmann (2011) investigaram a evolução da responsabilidade social de uma instituição financeira privada no período de 2005 a 2009. Os resultados foram positivos em todos os âmbitos, a receita líquida da empresa aumentou, houve evolução nos indicadores sociais internos, externos e ambientais do balanço social e, percebeu-se também que a organização se preocupa em manter a diversidade na estruturação de seu corpo funcional. Ademais, constatou-se que o balanço social é um meio eficiente pelo qual é possível analisar as ações quanto à responsabilidade socioambiental.

Santa, Pfitscher e Uhlmann (2012) analisaram os indicadores sociais internos e externos dos balanços sociais de duas empresas do setor têxtil de Santa Catarina no período de



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



2008 a 2009. O resultado encontrado foi que as duas empresas investem em questões sociais e coincidem em alguns indicadores. Porém, ambas não cumpriram o mínimo de admissões de funcionários com deficiências exigido em lei. Ademais, uma das empresas utiliza o balanço social do modelo IBASE e, a outra, o seu próprio Balanço Social.

Portella *et al.* (2013) analisaram a participação de estagiários e pessoas com deficiência no corpo funcional em 17 empresas do ramo elétrico anos de 2010 e 2011, que negociavam ações na BM&FBOVESPA. Dentre os achados, pontuaram que, em relação aos estagiários, é atendida a legislação, porém, não ultrapassam o limite máximo. Quanto às pessoas com deficiências, embora as expectativas não estejam sendo atingidas, no geral, percebe-se que as empresas têm procurado inserir pessoas deste grupo social no mercado de trabalho

Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014) estudaram a evolução dos indicadores do quadro funcional de empresas do setor bancário no intervalo entre 2009 a 2012, a fim de verificar se houve atendimento às legislações referentes a contratação de estagiários, jovens aprendizes, pessoas com deficiência e cotas para negros. De acordo com os autores, as empresas não atenderam as leis que dizem respeito aos jovens aprendizes e pessoas com deficiência e, quanto aos estagiários, não ultrapassaram o número máximo de contratação estabelecido em lei, contudo, houve aumento nas admissões de funcionários negros na maioria das instituições bancárias analisadas.

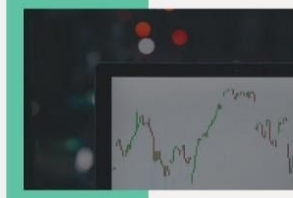
A pesquisa desenvolvida por Luiz, Ferreira e Oliveira (2017) analisou a evolução dos indicadores do corpo funcional da empresa Celesc no período entre 2010 a 2016. Os autores constataram que ocorreu uma oscilação na quantidade de colaboradores como também, há uma tendência da força laboral ser de pessoas acima de 45 anos de idade. Além disso, houve respeito ao limite máximo exposto em Lei sobre admissão de estagiários. Entretanto, não ocorreu atendimento da legislação referente a contratação de pessoas deficientes e, no período analisado ainda houve diminuição de funcionários negros bem como, em cargos de chefia, enquanto houve um aumento significativo na contratação de mulheres.

Maria, Ferreira e Araújo (2017) analisaram, por meio de Relatórios de Sustentabilidade, a participação de estagiários, menores aprendizes, portadores de necessidades especiais e mulheres na composição do quadro funcional de organizações do setor bancário no período de 2013 a 2016. Os autores pontuam que em todas as empresas analisadas, no que diz respeito aos menores aprendizes e portadores de necessidades especiais, não houve o cumprimento da legislação, porém, quanto aos estagiários, a obrigatoriedade prevista foi cumprida. Destacam ainda, que apesar do número considerável de mulheres, as contratações ainda são inferiores com relação aos homens.

3 METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa utilizada para este estudo foi descritiva, e em relação aos procedimentos técnicos, é considerada como bibliográfica e documental, sendo que o estudo tem abordagem da questão problema como qualitativa.

Para a realização deste estudo, primeiramente, foi identificado um setor relevante quanto algumas das necessidades básicas da sociedade, o setor de água e saneamento, que apesar de sua importância para a saúde e bem-estar dos indivíduos e ao meio ambiente, pode causar impactos negativos a estes.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Para a escolha da população, foi consultado o *website* da [B]³, no qual foram verificadas quais são as empresas brasileiras de capital aberto do setor de Água e Saneamento que negociam suas ações na Bolsa de Valores. Após delimitação da população, procedeu-se a escolha da amostra, a qual foi realizada por meio do acesso ao *website* eletrônico das organizações a fim de verificar quais delas publicaram o balanço social no período temporal delimitado entre 2013 a 2019.

Tabela 2. Empresas que publicam o balanço social

Empresas	Balanço Social						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CASAN	Não	Não	Não	Não	Sim	Sim	Sim
COPASA	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
SABESP	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
SANEPAR	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Sanesalto Saneamento S.A.	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Iguá Saneamento S.A.	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os dados apresentados na Tabela 2 apontam que as empresas a serem delimitadas como amostra deste estudo são: (i) Casan (com limitação), (ii) Copasa, (iii) Sabesp e, (iv) Sanepar por terem publicado o balanço social no espaço temporal definido. Todavia, destaca-se que há uma restrição, pois a Casan passou a publicar a partir de 2017 seus balanços sociais. Ademais, todos os balanços publicados pela Copasa são no modelo Ibase, enquanto a Sanepar passou a publicá-los no mesmo modelo a partir de 2016, ao passo que as empresas Casan e Sabesp utilizam seu próprio modelo de demonstrativo. Outrossim, observa-se que ambas empresas são sociedades de economia mista, ou seja, são constituídas por capital público e privado, sendo que a maior detenção de capital votante é pertencente ao Poder Público.

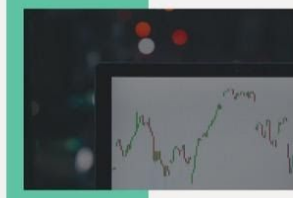
Em sequência, procedeu-se a coleta de dados secundários, por meio do *website* eletrônico das empresas, sendo fragmentada em duas etapas: (i) levantamento de informações que as organizações divulgam quanto ao cuidado em relação ao seu corpo funcional, por meio de Relatórios de Sustentabilidade/Administração, e (ii) obtenção dos balanços sociais referentes ao período de 2013 a 2019, a fim de analisar a composição do corpo funcional das instituições pesquisadas conforme legislações concernentes a contratação de colaboradores.

Posteriormente, foram delimitados os indicadores para análise do corpo funcional presente no Balanço Social das organizações, sendo eles: estagiários, pessoas com deficiência e negros, visto que no Brasil há necessidade de inserção de determinados grupos de indivíduos no mercado de trabalho, como também, a oportunidade de desenvolvimento profissional.

3.1 Caracterização das empresas da amostra

3.1.1 Casan

A Companhia Catarinense de Águas e Saneamento (CASAN) é uma sociedade de economia mista, fundada em Santa Catarina no dia 31 de dezembro de 1970 por meio da Lei



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



nº 4.547, sendo constituída na data de 02 de julho de 1971. Tem como missão, o fornecimento de água tratada, a coleta e o tratamento de esgotos sanitários a fim de promover saúde, qualidade de vida etc. de forma sustentável. Já em sua visão, almeja ser reconhecida pelo trabalho realizado com excelência, sustentabilidade, competitividade e inovação de modo a transparecer o foco no consumidor e na saúde pública. Quanto aos valores, alguns deles são: Integridade e ética; Profissionalismo e Competência; Impessoalidade (Casan, 2018).

Quanto ao seu “cuidado” para com seus colaboradores, observou-se que no ano de 2018, a empresa investiu o montante de R\$78.000,00 na capacitação e desenvolvimento de seus funcionários, de modo que 1.806 cursos de diversos conteúdos e modalidades diferentes foram ofertados, totalizando 2.023 colaboradores beneficiados pelos treinamentos (Casan, 2019). Ademais, o ano 2018 foi marcado com a introdução de um eminente projeto para o desenvolvimento profissional dos funcionários da área operacional, os quais atuam nos cargos de Instalador Hidráulico-Sanitário e Agente Administrativo Operacional (Casan, 2019).

Além do mais, vale ressaltar que a empresa teve participação representativa na comissão organizadora do Congresso Catarinense de Saneamento (CONCASAN), o qual contou com a presença de 315 colaboradores como também, profissionais da área, empresas prestadoras de serviços, fabricantes e estudantes que, durante dois dias debateram e aprofundaram seus conhecimentos acerca do saneamento básico. Concomitantemente, foi oportunizado tanto para os colaboradores da Casan como para os de outras empresas de saneamento do país, a participação no 9º Encontro Técnico da Casan, no qual puderam apresentar seus trabalhos técnicos e suas pesquisas científicas (Casan, 2019).

Outrossim, destaca-se que em 2019, dentre seus 48 anos de existência, pela primeira vez, a companhia foi liderada por uma mulher, a qual já era servidora, além do mais, no mesmo ano, a empresa promoveu cerca de 1.130 cursos/treinamentos para seus colaboradores e, forneceu capacitação também para instaladores e pedreiros que atuam nas instalações (Casan, 2019).

3.1.2 Copasa

No ano de 1963, foi criada pelo Estado de Minas Gerais, a Companhia Mineira de Água e Esgoto (COMAG) com o intuito de realizar serviços de abastecimento de água e tratamento de esgoto às cidades do Estado, a qual mais tarde, obteve eminente crescimento devido incorporações municipais, onde em 1974, teve seu nome social alterado para Companhia de Saneamento de Minas Gerais (COPASA) (Copasa, 2020).

Ademais, observa-se que em 2016, a empresa aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a fim de promover o combate à discriminação e incentivar a valorização da inclusão e da diversidade em sua cultura organizacional, de modo a compactuar com o Estado de Minas Gerais na diminuição das desigualdades (Copasa, 2018).

Outrossim, destaca-se que em 2018, a empresa foi premiada pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-MG), com o prêmio denominado: “Prêmio Ser Humano” que visa divulgar exemplos empresariais capazes de inspirar outras organizações, isto devido a elaboração de um projeto chamado “Planejamento de sucessão para cargos de confiança: uma quebra de paradigma em uma empresa pública” (Copasa, 2018).

No mesmo ano, também foi realizado um Concurso Literário que teve como tema a “Identidade Negra”, com o objetivo de promover o pensamento de igualdade racial no ambiente laboral, além de incentivar a valorização, o respeito, a autoestima e cidadania dos indivíduos negros. Sendo que, essa realização teve o envolvimento de 101 pessoas, dentre

colaboradores da Copasa e da Associação de Assistência à Saúde dos Empregados da Copasa (Copasa, 2018).

3.1.3 Sabesp

A Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo (SABESP) é uma sociedade anônima de economia mista que foi fundada em 1973 pelo Estado de São Paulo, a fim de aderir e cumprir as diretrizes do Plano Nacional de Saneamento (PLANASA), programa criado pelo Governo brasileiro, que financiou empresas estaduais do setor de água e saneamento. Sendo que ao passar dos anos, demais empresas do mesmo ramo foram incorporadas à Sabesp, promovendo a expansão da mesma e, atualmente tem a responsabilidade de fornecer, coletar e tratar esgotos de 372 cidades do Estado de São Paulo (Sabesp, 2020).

Dentre suas diretrizes estratégicas, a companhia tem a Valorização das Pessoas como algo essencial para atingir a visão empresarial de ser referenciada mundialmente por sua prestação de serviços de saneamento, de modo que para alcançar esse objetivo, visa a promoção do desenvolvimento de seus colaboradores, tanto na questão profissional como, pessoal (Sabesp, 2020).

Outrossim, é que a organização utiliza um modelo de Gestão de Pessoas por Competências, o qual visa aumentar o desempenho e engajamento dos funcionários com relação aos objetivos empresariais a fim de cumprir com os seus valores organizacionais, tendo como proposta de valor aos funcionários, três pilares: valorização dos indivíduos, administração da carreira e aperfeiçoamento de competências (Sabesp, 2020).

Ademais, no ano de 2018, a fim de incentivar seus funcionários à inovação e a criação de ideias para projetos, foi implantado o Prêmio Empreendedor Sabesp, pelo qual os colaboradores inscreveram-se para submeterem seus projetos, tendo ao final, 12 premiações que beneficiaram 28 funcionários. Em 2019, houve ainda, a 2ª edição, a qual contou com a participação de aprendizes e estagiários que tiveram a oportunidade de participar com a submissão de 693 projetos, dos quais 48 foram submetidos para apresentação final, sendo 15 prêmios entregues, que juntos totalizam R\$78.000,00 por meio do Programa Jovem Empreendedor (Sabesp, 2020).

3.1.4 Sanepar

Na década de 1960, foi fundada a Companhia de Saneamento do Paraná (SANEPAR), a qual está sediada na capital Curitiba/PR, sendo uma sociedade de economia mista e capital aberto. Além do mais, a organização possui como competência, prestar serviços de saneamento básico para 345 cidades do Paraná e a Porto União, cidade catarinense, e para 299 locais menores (Sanepar, 2020).

Destaca-se que em 2019, a Sanepar teve a oportunidade de ser a primeira empresa brasileira de seu ramo a ser premiada com o *Women Empowerment Principles* (WEPS), prêmio que permite demonstrá-la por seus feitos com relação à equidade de gênero, conforme os princípios de empoderamento da Organização das Nações Unidas (ONU), com a qual, a Sanepar possui compromisso desde 2017 (Sanepar, 2019). Além do mais, este reconhecimento se deu, devido a sua política institucional que transparece a igualdade e transparência quanto a divulgação de seus indicadores do corpo funcional por gênero, benefícios oferecidos aos funcionários (Sanepar, 2019).



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



Outrossim, é com relação à política adotada pela empresa em 2016, a qual possui o fim de estimular a diversidade no quadro funcional, de modo que, desde seu início, a organização passou a averiguar a participação laboral de negros e pessoas com deficiência em seu corpo funcional (Sanepar, 2019).

Ademais, além de possuir compromisso para com a sociedade, a organização também possui engajamento junto aos seus funcionários no quesito de realizar a promoção do conhecimento e da aplicabilidade da sustentabilidade com relação ao saneamento e a dimensão socioambiental como um todo, estando disponível para os colaboradores que participam dos programas, por exemplo, visitas técnicas em ambientes educativos, estações de tratamento de água e de esgoto, além de ônibus EcoExpresso (Sanepar, 2019).

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

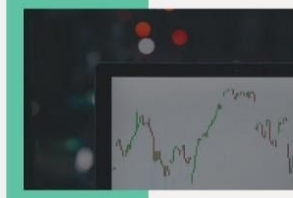
A análise dos resultados parte do que diz respeito ao atendimento referente ao artigo 17º da Lei 11.788, o qual normatiza a quantidade de estagiários a serem contratados pelas empresas (Tabela 3). Observa-se que as empresas deste estudo possuem a obrigatoriedade de ter a representatividade de até 20% de seu corpo funcional composta por estagiários, pelo fato de ambas possuírem mais de 25 colaboradores.

Tabela 3. Relação de estagiários

Empresa	Ano	Nº de Funcionários	Nº de Estagiários	% de Estagiários	Máximo de 20%	Legislação
CASAN	2017	2.650	145	5,47%	530	Atende
	2018	2.555	161	6,30%	511	Atende
	2019	2.611	178	6,82%	522	Atende
COPASA	2013	11.864	103	0,87%	2373	Atende
	2014	12.540	228	1,82%	2508	Atende
	2015	11.986	35	0,29%	2397	Atende
	2016	11.325	66	0,58%	2265	Atende
	2017	11.262	75	0,67%	2252	Atende
	2018	11.547	112	0,97%	2309	Atende
	2019	11.525	94	0,82%	2305	Atende
SABESP	2013	15.015	924	6,15%	3003	Atende
	2014	14.753	942	6,39%	2951	Atende
	2015	14.223	859	6,04%	2845	Atende
	2016	14.137	690	4,88%	2827	Atende
	2017	13.672	910	6,66%	2734	Atende
	2018	14.449	956	6,62%	2890	Atende
	2019	13.945	1.049	7,52%	2789	Atende
SANEPAR	2013	7.273	323	4,44%	1455	Atende
	2014	7.431	327	4,40%	1486	Atende
	2015	7.473	321	4,29%	1495	Atende
	2016	7.344	222	3,02%	1469	Atende
	2017	7.165	179	2,50%	1433	Atende
	2018	7.022	170	2,42%	1404	Atende
	2019	6.985	145	2,08%	1397	Atende

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Conforme a Tabela 3, é possível perceber que ambas empresas do setor de água e saneamento atendem a legislação referente a contratação de estagiários, corroborando com um



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



dos resultados de Maria, Ferreira e Araújo (2017), no qual, o resultado apontou que as empresas do setor bancário cumprem com a obrigatoriedade de terem até 20% de seu corpo funcional representado por estagiários. Contudo, observa-se que as empresas não ultrapassam o limite máximo exigido em lei. Por fim, destaca-se que a Casan e a Sabesp obtiveram maior representatividade de estagiários em seu quadro funcional, alcançando em 2019 a composição de 6,82% e 7,52%, respectivamente.

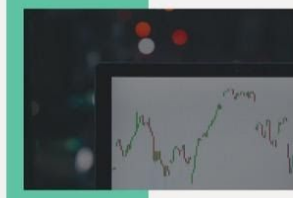
No que diz respeito a contratação de pessoas com deficiências, as Leis 8.213/1991 (âmbito privado) e 8.112/1990 (âmbito público) estipulam um percentual de 2 a 5% do total de colaboradores. Destaca-se que as empresas deste estudo se enquadram no percentual mínimo de 5%, pelo fato de possuírem a partir de 1.001 colaboradores em seu quadro funcional (Tabela 4).

Tabela 4. Relação de empregados com deficiência

Empresa	Ano	Nº de Funcionários	Nº de Deficientes	Nº Exigido	Legislação
CASAN	2017	2.650	47	132	Não atende
	2018	2.555	53	128	Não atende
	2019	2.611	68	130	Não atende
COPASA	2013	11.864	469	593	Não atende
	2014	12.540	547	627	Não atende
	2015	11.986	539	599	Não atende
	2016	11.325	518	566	Não atende
	2017	11.262	539	563	Não atende
	2018	11.547	544	577	Não atende
	2019	11.525	580	576	Atende
SABESP	2013	15.015	174	751	Não atende
	2014	14.753	219	738	Não atende
	2015	14.223	180	711	Não atende
	2016	14.137	194	707	Não atende
	2017	13.672	192	684	Não atende
	2018	14.449	269	722	Não atende
	2019	13.945	155	697	Não atende
SANEPAR	2013	7.273	71	364	Não atende
	2014	7.431	75	371	Não atende
	2015	7.473	76	374	Não atende
	2016	7.344	82	367	Não atende
	2017	7.165	98	358	Não atende
	2018	7.022	93	351	Não atende
	2019	6.985	91	349	Não atende

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

A Tabela 4 mostra que apenas em 2019 foi atendido o percentual de 5% de colaboradores deficientes, pela empresa Copasa, sendo que durante os anos de 2013 a 2018, foi a única que chegou a ter em seu quadro funcional uma quantidade próxima de funcionários com deficiência exigida por Lei, além de demonstrar o aumento de 23,67% nas contratações de pessoas com deficiência de 2013 a 2019. Enquanto a Sanepar, por sua vez, não atingiu o percentual exigido de funcionários, porém, demonstrou interesse na contratação destes, por apresentar o aumento de 28,17% de colaboradores com deficiência no espaço temporal analisado de 2013 a 2019. Enquanto as demais, Casan e Sabesp não estiveram tão próximas



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



de atender a composição mínima de 5% de funcionários com deficiência, o que é percebido também no estudo de Santa, Pfitscher e Uhlmann (2012), em que as empresas do setor têxtil analisadas não chegam a cumprir o mínimo exigido em lei referente a admissão de pessoas com deficiência.

Contudo, apesar do resultado encontrado não ser tão satisfatório, ambas empresas demonstram que realizam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, portanto, os resultados corroboram Portela *et al.* (2013), onde verificaram que embora as expectativas de contratação de pessoas com deficiência não sejam atingidas, é visto que as empresas têm buscado inseri-las no mercado de trabalho.

Verificou-se também, o atendimento para com a Lei Federal 12.288/2010, a qual tem como um de seus objetivos garantir a oportunidade de igualdade aos cidadãos negros, que apesar de não determinar um percentual mínimo para contratação, diz respeito à obrigatoriedade de ocorrer a promoção da inclusão social da população negra (Tabela 5).

Tabela 5. Relação de empregados negros

Empresa	Ano	Nº Funcionários	Nº de Negros (as)	% de Negros (as)
CASAN	2017	2.650	51	1,92%
	2018	2.555	48	1,88%
	2019	2.611	48	1,84%
COPASA	2013	11.864	5.031	42,41%
	2014	12.540	5.503	43,88%
	2015	11.986	5.297	44,19%
	2016	11.325	5.079	44,85%
	2017	11.262	5.054	44,88%
	2018	11.547	6.169	53,43%
	2019	11.525	6.183	53,65%
SABESP	2013	15.015	2.307	15,36%
	2014	14.753	2.261	15,33%
	2015	14.223	2.263	15,91%
	2016	14.137	2.330	16,48%
	2017	13.672	2.304	16,85%
	2018	14.449	2.464	17,05%
	2019	13.945	2.398	17,20%
SANEPAR	2013	7.273	288	3,96%
	2014	7.431	306	4,12%
	2015	7.473	312	4,17%
	2016	7.344	326	4,44%
	2017	7.165	338	4,72%
	2018	7.022	335	4,77%
	2019	6.985	332	4,75%

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

A Tabela 5 aponta que, Casan e Sanepar foram as que menos apresentaram a participação da população negra em seu quadro funcional, sendo que o maior percentual da Casan foi no ano de 2017, com 1,92%, enquanto a Sanepar foi em 2019, com 4,75%, se comparado ao total de funcionários de cada uma delas.

Contudo, é perceptível que houve maior representatividade de colaboradores negros nas empresas Copasa e Sabesp. Sendo que, na Copasa a maior participação foi em 2019, com



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



53,65%, além do aumento de 22,90% nas contratações de 2013 a 2019. Enquanto a Sabesp, destacou-se também em 2019, com representação de 17,20%, entretanto, obteve apenas 3,94% de aumento entre 2013 a 2019 em suas contratações.

Ademais, observou-se que durante o período analisado houve aumento na quantidade de funcionários negros em ambas as empresas analisadas, excluindo-se a Casan pela diminuição dos cargos. Fato que corrobora com a pesquisa de Nascimento, Ferreira e Ferreira (2014), na qual detectaram aumento nas admissões de colaboradores negros na maioria das instituições bancárias analisadas.

Desse modo, constata-se que a maioria das empresas apesar de possuírem funcionários negros, ainda demonstram baixa representatividade destes que por sua vez, necessitam da igualdade de inserção no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo constitui-se em analisar por meio do balanço social, os indicadores de corpo funcional, conforme as legislações vigentes de admissão de estagiários, pessoas com deficiência e negros, em empresas do setor de água e saneamento listadas na [B]³ no período de 2013 a 2019.

Constatou-se que o balanço social possui significativa importância perante às empresas, por ser um meio de divulgação de dados que evidenciem a responsabilidade socioambiental destas no que tange às suas incumbências como, por exemplo, a composição de seu quadro funcional, de modo a promover a inclusão social de diversos indivíduos bem como, divulgar demais indicadores presentes no demonstrativo, de modo a prestar contas à sociedade e demais usuários.

Por meio dos achados, pode-se concluir que as empresas buscaram atender a legislação referente a inserção de estagiários no mercado de trabalho, porém sem ultrapassar o limite máximo exigido em lei. Contudo, ainda é uma ação importante não só para os estagiários por adquirirem conhecimentos práticos de sua futura profissão, mas também para as organizações que os contratam, pois esses estagiários tornam-se acostumados às metodologias e processos de sua área específica dentro das empresas, de modo que futuramente tornar-se-ão profissionais com o perfil necessário aos padrões das organizações que outrora os contrataram como estagiários.

Quanto aos empregados com deficiência, chegou-se ao resultado de que as organizações se preocupam em demonstrar que colaboradores com algum tipo de deficiência fazem parte de seu corpo funcional, sendo que ambas demonstraram aumento nas contratações no período estudado. Contudo, apenas recentemente, no ano de 2019, houve a efetividade do percentual exigido de 5%, mas apenas por uma das instituições sendo que, esta empresa também foi a única que entre os anos de 2013 a 2018 esteve próxima de ter em seu corpo funcional o mínimo exigido por lei referente a funcionários com deficiência.

A respeito do atendimento às cotas para colaboradores negros, percebeu-se que durante o período analisado duas das empresas destacaram-se pela participação de colaboradores negros em seu corpo funcional. Entretanto, apenas uma delas teve mais de 50% de representatividade de negros, fato perceptível no ano de 2019. Verificou-se também, que ocorreu aumento nas admissões de funcionários negros em ambas as empresas, excluindo-se apenas uma. Contudo, é notório que na maioria das organizações a participação de negros foi consideravelmente baixa, se comparada ao número total de funcionários.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

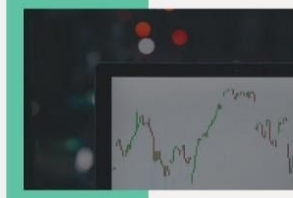
7 a 9 de setembro



Devido às duas principais limitações deste estudo, que foram: a abordagem de apenas quatro empresas, sendo ambas estatais, cujos resultados não podem ser generalizados e, o espaço temporal de análise com restrição a uma delas, sugere-se a realização de trabalhos futuros que ampliem a amostra de organizações do ramo de água e saneamento, como também, realizem a comparação dos resultados de empresas estatais e privadas, além da análise de outros indicadores presentes no corpo funcional do balanço social das instituições.

REFERÊNCIAS

- Casan. (2018). *Código de Conduta e Integridade*. Recuperado em 08 maio, 2020, de <https://www.casan.com.br/menu-conteudo/index/url/codigo-de-conduta-e-integridade>.
- Casan. (2019). *Relatório da Administração*. Recuperado em 8 maio, 2020, de <https://www.casan.com.br/menu-conteudo/index/url/relatorios-anuais>.
- Copasa. (2020). *A Empresa*. Recuperado em 14 maio, 2020, de <http://www.copasa.com.br/wps/portal/internet/a-copasa/a-empresa>.
- Copasa. (2018). *Relatório de Sustentabilidade 2018*. Recuperado em 14 maio, 2020, de http://www.copasa.com.br/wps/wcm/connect/5e215380-0c4c-4a65-a9f5-896913c62823/Relatorio_Sustentabilidade_18_06_19.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-5e215380-0c4c-4a65-a9f5-896913c62823-mJLBJUn.
- Copasa. (2020). *Responsabilidade Social*. Recuperado em 24 abril, 2020, de <http://www.copasa.com.br/wps/portal/internet/a-copasa/responsabilidade-social>.
- Dias, L. N. S., & Siqueira, J. R. M. (2006). Análise da evolução qualitativa dos balanços sociais da PETROBRAS do período de 2000 a 2004. Anais do XXI Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo. Recuperado em 23 junho, 2020, de <https://congressousp.fipecafi.org/anais/artigos62006/348.pdf>.
- Filho, F. F. D. S., & Forte, S. H. A. C. (2004). A busca por uma nova metodologia para balanço social de prefeituras. Anais do ANPAD - Encontro de Administração Pública e Governança, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Recuperado em 04 maio, 2019, de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enapg2004-291.pdf>.
- Filho, J. C. L. S., Abreu, M. C. S., & Fernandes, R. M. C. (2008). Análise da gestão ambiental nas companhias estaduais de saneamento básico. *Revista Alcance*, 15(3), 322-342. Recuperado em 04 maio 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/4777/477748629004.pdf>.
- Juliana, A., Pfitscher, E. D., & Uhlmann, V. O. (2011). Análise dos Indicadores do Balanço Social de uma Instituição Financeira no Período de 2005 a 2009. Anais do 4º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado em 13 abril, 2019, de <http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/anais/4CCF/20101208221003.pdf>.
- Kroetz, C. E. S. (2000). *Balanço social: teoria e prática*. Atlas.



100% ON-LINE

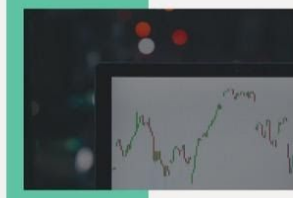
A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



- Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. (1990). Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado em 29 de junho de 2020 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.
- Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. (1991). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Recuperado em 29 de junho de 2020 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm.
- Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008. (2008). Dispõe sobre o estágio de estudantes. Recuperado em 28 de abril de 2020 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm.
- Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010. (2010). Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Recuperado em 28 de abril de 2020 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm.
- Luiz, T. T., Ferreira, D. D. M., & Oliveira, M. C. (2017, dezembro). Responsabilidade Social: um estudo nos indicadores de corpo funcional da CELESC S.A. Anais do Congresso ENGEMA - Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente, São Paulo, SP, Brasil, 19. Recuperado em 13, abril, 2019, de <http://engemasp.submissao.com.br/19/anais/arquivos/288.pdf>.
- Macedo, M. A. S., Sousa, A. C., Sousa, A. C. C., & Cípola, F. C. (2007). Desempenho de empresas socialmente responsáveis: uma análise por índices contábil-financeiros. *Revista Produção Online*, 7(4). Recuperado em 23 junho, 2020, de <https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/59/59>.
- Maria, S. B., Ferreira, D. D. M., & Araujo, A. R. M. (2017, dezembro). Corpo Funcional dos Bancos Brasileiros: Um Olhar Sobre as Contratações. Anais do Congresso ENGEMA - Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente, São Paulo, SP, Brasil, 19. Recuperado em 13 abril, 2019, de <http://engemasp.submissao.com.br/19/anais/arquivos/220.pdf>.
- Nascimento, M. W. D., Ferreira, L. F. & Ferreira, D. D. M. (2014). Análise dos indicadores do corpo funcional no setor bancário a partir dos relatórios de sustentabilidade. *Revista Ibero-Americana de Ciências Ambientais*, 5(2), 73-85. Recuperado em 10 maio, 2019, de <http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/anais/5CCF/20140425110857.pdf>.
- Novelini, C. P., & Krauter, E. (2011). Uma Análise dos Balanços Sociais de Companhias Abertas Listadas no Índice de Sustentabilidade Social (ISE). Anais do 4º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado em 29 junho, 2020, de <http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso/anais/4CCF/20101216230643.pdf>.



100% ON-LINE

A Contabilidade e as
Novas Tecnologias

10º Congresso UFSC de Controladoria e Finanças
10º Congresso UFSC de Iniciação Científica em Contabilidade
3º UFSC International Accounting Congress

7 a 9 de setembro



- Oliveira, J. A. P. (2005). Uma avaliação dos balanços sociais das 500 maiores. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 4(1). Recuperado em 12 maio, 2019, de <https://www.scielo.br/pdf/raeel/v4n1/v4n1a02.pdf>.
- 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*, (1)12, 205-215. Recuperado em 29 junho, 2020, de <https://periodicos.unifebe.edu.br/index.php/revistaeletronicadaunifebe/article/view/213/10>.
- Rezende, A. J., Ribeiro, M. S., & Nakao, S. H. (2013). Mensuração de benefícios e impactos ambientais: uma aplicação no setor saneamento brasileiro. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 6(3), 294-320. Recuperado em 28 abril, 2020, de <http://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/92/92>.
- Sabesp. (2020). *Histórico*. Recuperado em 15 maio, 2020, de <http://www.sabesp.com.br/CalandraWeb/CalandraRedirect/?temp=4&proj=investidoresnovo&pub=T&db=&docid=124CE9965E00F497832576BD00604D3A&docidPai=1698C08F24239E5A8325768C00517EF8&pai=filho1>.
- Sabesp. (2020) *Relações com Investidores*. Recuperado em 28 abril, 2020, de <http://www.sabesp.com.br/Calandraweb/CalandraRedirect/?temp=0&proj=investidoresnovo&pub=T&db=>.
- Sabesp. (2019) *Relatório de Sustentabilidade 2019*. Recuperado em 15 maio, 2020, de http://site.sabesp.com.br/site/uploads/file/relatorios_sustentabilidade/Relatorio_Sustentabilidade_2019_port.pdf.
- Sanepar. (2020) *Perfil*. Recuperado em 19 maio, 2020, de <http://site.sanepar.com.br/a-sanepar/perfil>.
- Sanepar. (2020). *Relatórios Anuais*. Recuperado em 24 abril, 2020, de <http://ri.sanepar.com.br/divulgacao-e-resultados/central-de-resultados/>.
- Santa, S. L. B., Pfitscher, E. D., & Uhlmann, V. O. (2012). Análise dos Balanços Sociais de Duas Empresas do Setor Têxtil de Santa Catarina. *Revista de Contabilidade da UFBA*, 6(1), 66-79. Recuperado em 13 abril, 2019, de <https://portalseer.ufba.br/index.php/rcontabilidade/article/view/5769/4658>.
- Silveira, M. L. G., & Pfitscher, E. D. (2013). Estudo de Caso: Análise de um Balanço Social de uma Empresa do Ramo de Energia Elétrica. *Revista em Agronegócios e Meio Ambiente*, 6(3), 463-477. Recuperado em 12 maio, 2019, de <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/rama/article/view/1968/2037>.

Tinoco, J. E. P., & Kraemer, M. E. P. (2004). Contabilidade e Gestão Ambiental (1a ed.). São Paulo: Atlas.

Torres, C., & Mansur, C. (2008). Balanço social, dez anos: o desafio da transparência. Rio de Janeiro: IBASE. Recuperado em 22 junho, 2020, de <https://ibase.br/pt/balanco-social/>.