

**UNIVAG – CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VÁRZEA GRANDE**  
**GERÊNCIA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**INVESTIMENTOS NA VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO: UMA ANÁLISE  
COMPARATIVA A PARTIR DO BALANÇO SOCIAL DAS EMPRESAS DO  
SEGMENTO SUCROALCOOLEIRO DO ESTADO DE MT.**

Várzea Grande – MT  
Dezembro – 2018

**DIOGO HENRIQUE RODRIGUES  
JESIANI PEREIRA SOARES  
KATRYANNE DA SILVA MAIA**

**INVESTIMENTOS NA VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO: UMA ANÁLISE  
COMPARATIVA A PARTIR DO BALANÇO SOCIAL DAS EMPRESAS DO  
SEGMENTO SUCROALCOOLEIRO DO ESTADO DE MT.**

Projeto apresentado ao UNIVAG - Centro  
Universitário de Várzea Grande, para fins  
Específicos do Curso de Ciências Contábeis como  
exigência parcial para aprovação da disciplina de  
TCCII, sob a orientação da Professora Esp. MARIA  
HELENA GONÇALVES DE CASTRO.

**Várzea Grande - MT  
Dezembro – 2018**

# INVESTIMENTOS NA VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA A PARTIR DO BALANÇO SOCIAL DE DUAS EMPRESAS DO SEGMENTO SUCROALCOOLEIRO DO ESTADO DE MT.

Diogo Henrique Rodrigues<sup>1</sup>; Jesiani Pereira Soares<sup>2</sup>; Katryanne da Silva Maia<sup>3</sup>

## RESUMO

O capital humano nada mais é do que conjunto de incentivos oferecido pela empresa para seus colaboradores, como crescimento profissional e pessoal denominado na contabilidade ativos intangíveis. Devido à crise financeira no Brasil as organizações sentiram a necessidade de reduzir seus custos diminuindo seu quadro de funcionários. Com o passar do tempo as empresas notaram a necessidade de incentivo em seus colaboradores, devido a evolução de tecnologia e a concorrência necessitando de bons talentos e oferecendo além do rendimento alguns benefícios. Este trabalho tem como objetivo analisar os indicadores econômicos e sociais dos investimentos na valorização do capital humano das empresas Usina Barralcool S/A e Usina Itamarati S/A do segmento agrícola do estado de MT. A pesquisa foi realizada com base na análise de dados coletados a partir dos balanços sociais das empresas, divulgados no site da Assembleia Legislativa, ambas empresas desenvolvem atividades no segmento sucroalcooleiro. O método de pesquisa utilizado foi a pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso por meio da análise dos balanços sociais das empresas no modelo IBASE no período de 2014 a 2015. Como resultado, observou-se que a receita líquida, e a folha de pagamento da Usina Itamarati aumentaram no período, porém o resultado operacional permaneceu negativo, enquanto que a Usina Barralcool apresentou um relevante aumento no investimento de 18,80%, mesmo com queda no quadro funcional, enquanto a Usina Itamarati teve aumento de apenas 1,17%.

**Palavras-Chaves:** Indicadores econômicos, IBASE, Ativo Intangível.

---

1 Graduando em Ciências Contábeis – **UNIVAG**- Várzea Grande/ MT - diogologistica125@gmail.com

2 Graduando em Ciências Contábeis – **UNIVAG**- Várzea Grande/ MT – jesiani100@gmail.com

3 Graduando em Ciências Contábeis – **UNIVAG**- Várzea Grande/ MT - katrymaia@gmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

O capital humano é o ativo de maior valor dentro das organizações sendo o diferencial competitivo no mercado global. O capital humano nada mais é do que conjunto de incentivos oferecido pela empresa para seus colaboradores como crescimento profissional e pessoal denominado na contabilidade ativos intangíveis tendo em vista que são fatores imateriais como o conhecimento, a informação, capacidades, experiências, forma de atuar, cultura, valores imateriais, imagem, marca, qualidade da relação com os colaboradores organizacionais (clientes, fornecedores e parceiros), frutos de atividades intelectuais e etc. por serem os que ajudam a empresa ou que são utilizados para a mesma melhor seu desempenho perante o mercado ou criar riquezas.

Os colaboradores são a imagem da empresa, eles transparecem o que vivenciam diariamente no trabalho, para os clientes, outros profissionais e fornecedores, o sucesso da organização será o sucesso de seus colaboradores.

Em plena era da informação, deixa-se de medir o sucesso de uma organização através de bens tangíveis que ela possui, dando maior importância aos recursos intangíveis, o capital humano e no conjunto do capital intelectual, são esses o maior diferenciador das organizações, plenamente dotados de conhecimento, habilidades e atitudes, permitem a inovação, mudanças e novas perspectivas de negócios. (CHIAVENATO, 2009, p.173).

Diante desta contextualização, as organizações estão valorizando mais o conhecimento do que outros capitais, pois ela é mais medida pelo seu capital intelectual do que pelo seu ativo contabilizado. As empresas notaram a necessidade de incentivo em seus colaboradores, devido a evolução de tecnologia e da concorrência, necessitando de bons talentos e oferecendo além do rendimento alguns benefícios como: participação de lucros, bolsa de estudos, curso de inglês, plano de saúde, vale alimentação entre outros. Além da valorização do capital humano, as organizações desempenham atitudes de responsabilidade social para a empresa e para as pessoas da comunidade em geral, visando melhorias, para o público a sua volta, tanto colaboradores da empresa como a comunidade em si.

Nesse contexto, o **problema de pesquisa** questiona: Qual a relação entre os investimentos no capital humano e o desempenho econômico, apresentados no Balanço Social das empresas Usina Barralcool S/A e Usina Itamarati S/A, do segmento sucroalcooleiro em MT?

Conforme o problema em questão tem-se como **hipótese**, que a valorização do capital humano dentro da organização aumenta o ativo intangível e gera mais qualidade e satisfação no trabalho de seus colaboradores.

Partindo desta premissa, tem-se como **objetivo geral** analisar os indicadores econômicos e sociais dos investimentos na valorização do capital humano das empresas Usina Barralcool S/A e Usina Itamarati S/A do seguimento sucroalcooleiro do estado de MT, tendo como **objetivo específico** apresentar o modelo de balanço social utilizado pelas empresas; analisar as variações dos indicadores econômicos das empresas no período 2014 e 2015; avaliar as variações dos indicadores do ambiente interno e corpo funcional relacionados ao capital humano no período 2014 e 2015; demonstrar a partir das variações apontadas quais são os indicadores do ambiente interno e corpo funcional que apresentam maior variação em relação aos investimentos no capital humano em relação ao desempenho econômico.

A pesquisa foi elaborada tendo como **justificativa** a necessidade de evidenciar um estudo comparativo entre duas empresas do seguimento sucroalcooleiro de Mato Grosso, sendo analisados os indicadores econômicos e sociais transformando em informações relevantes para os usuários das Demonstrações Contábeis.

O artigo foi elaborado seguindo a seguinte estrutura: introdução, referencial teórico, metodologia, análise e interpretação dos dados e considerações finais.

No **Referencial Teórico** foi abordado a conceptualização do capital humano, ativo intangível, responsabilidade social corporativa, balanço social e aplicação legal.

Na **metodologia** foi utilizada a pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso realizando um levantamento dados para que a pesquisa fosse elaborada.

Na sequência será apresentado o referencial teórico, o qual foi o embasamento da nossa pesquisa, a metodologia de estudo, as análises dos indicadores e os resultados apurados na comparação entre as duas empresas.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CAPITAL HUMANO

O capital humano são as pessoas que tem talento, podemos entender talento como, competência, qualificação, preparo, motivação, e essas pessoas tem um valor muito grande para a organização e é desses valores que se constitui um ativo da organização, chamado capital intelectual.

O talento é importante para o ecossistema empresarial e por isso o mercado o valoriza. As empresas partem do princípio de que se para competir é necessário ter talentos, vence a competição quem tiver mais ou melhores talentos. (CORREIA, 2012, p.29).

As organizações sempre estão em buscas de talentos, para que assim consiga os melhores resultados e se manter competitiva no mercado, com isso consiga alcançar seus indicadores se tornando atraente para possíveis investidores.

O capital humano nada mais é do que conjunto de incentivos oferecido pela empresa para seus colaboradores como crescimento profissional e pessoal denominado na contabilidade ativos intangíveis tendo em vista que são fatores imateriais como o conhecimento, a informação, capacidades, experiências, forma de atuar, cultura, valores imateriais, imagem, marca, qualidade da relação com os colaboradores organizacionais (clientes, fornecedores e parceiros), frutos de atividades intelectuais e etc. por serem os que ajudam a empresa ou que são utilizados para a mesma melhor seu desempenho perante o mercado ou criar riquezas.

#### 2.1.1 Capital Humano nas Empresas.

No atual mundo globalizado e a era do conhecimento, faz cada vez mais necessário valorizar o capital humano para que se consiga reter o máximo de talentos possíveis visto que são os mesmos talentos que diferenciam as organizações no mercado competitivo de hoje.

Não basta remunerar as pessoas pelo tempo dedicado à organização. Não basta remunerá-las pelo que passou. Isso é necessário, mas insuficiente. É preciso olhar para frente e incentivá-las continuamente a fazer o melhor possível, a ultrapassar o desempenho atual e alcançar metas e resultados desafiantes formulados para o futuro. (CHIAVENATO, 2014, p.265)

No Brasil, empresas que investem em seu capital humano são raras, talvez devido à falta de informação sobre o assunto para empregadores que acreditam ou se acomodaram aos métodos antigos de chefe e empregado, relacionando o fator humano ao ganho na produtividade, estabelece que o trabalhador com educação de qualidade gera mais lucros, quando há investimento em educação a produtividade aumenta e a qualidade também, logo o lucro acompanha seus investimentos como retorno esperado.

Devido à crise financeira no Brasil as organizações sentiram a necessidade de reduzir seus custos e a maioria optou por diminuir seu quadro de funcionários, sendo assim acarretou o aumento de funções do que desenvolvido anteriormente, devido ao novo contexto se viu necessário investir no desenvolvimento e capacitação de líderes, ou seja menos custos com salários e maior retorno em investimento no capital humano com quadro de funcionários reduzido porém com a mesma quantidade e produção e maior qualidade devido a capacitação.

Com o passar do tempo as empresas notaram a necessidade de incentivo em seus colaboradores, devido a evolução de tecnologia e a concorrência necessitando de bons talentos e oferecendo além do rendimento alguns benefícios como: participação de lucros, bolsa de estudos, curso de inglês, plano de saúde, vale alimentação entre outros.

Nos dias atuais, as organizações começam a se preocupar com novos focos, se importando mais com o capital humano e com as políticas voltadas para sua capacitação e aprimoramento, aumentando a produtividade através de técnicas de motivação e com isso diminuindo a rotatividade de pessoas e alcançando resultados satisfatórios.

### **2.1.2 Ativo Intangível**

O Pronunciamento Técnico CPC 04 trata o ativo intangível como um ativo não monetário identificável sem substância física ou incorpóreo, ou seja, possui valor econômico, mas não tem existência física. O ativo intangível representa direitos de uso de um bem ou direitos associados a uma organização, como por exemplo, marcas, patentes, softwares, capital intelectual.

Na contabilidade se define o Ativo Intangível ou Ativo Invisível como bens que não se podem tocar pois são incorpóreos (MARION, 2015, P.59), sendo assim, este ativo não possui existência física mas tem valor econômico.

De acordo com a Lei 11.638/07, CPC 04, as entidades devem seguir os critérios para o reconhecimento e mensuração dos seus ativos intangíveis, bem como analisar e efetuar as divulgações específicas referentes a esses ativos. Esta norma estabelece que uma empresa reconheça um ativo intangível somente se determinados critérios forem atendidos, além de especificar como devem ser avaliados e quais são as divulgações necessárias para esse novo subgrupo do ativo patrimonial.

## **2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA**

### **2.2.1 Conceito e contextualização sobre responsabilidade social Corporativa**

Responsabilidade Social são as atitudes de empresa e pessoas obtém para com a comunidade em geral, visando melhorias, para o público a sua volta, tanto colaboradores da empresa como a comunidade em si.

As empresas que se responsabilizam conseqüentemente incentivam e conscientizam seus colaboradores a pensar de uma forma geral as ações cotidianas para a melhoria de todos, o que gera a educação e exemplo na família.

A criação de programas sociais gera benefícios à comunidade, levando melhor qualidade de vida aos seus colaboradores e comunidade, educação, saúde, meio ambiente, moradia e atividades comunitárias.

Segundo Murray; Hazlett, S. et al., 2007 “A Responsabilidade Social Corporativa também é discutida na literatura, como: cidadania corporativa; filantropia corporativa; governança; ambientalismo e desenvolvimento sustentável. Todos esses conceitos são usados para caracterizar tanto a responsabilidade da organização para como também com os impactos sociais, ambientais e econômicos causados por sua operação” (Apud VÂNIA L. MARQUES, CID A. FILHO, 2012, p. 11).

Pode-se compreender que o conceito está na qualidade de vidas de todas pessoas, onde a organização se preocupa com o futuro e age no presente de modo responsável, para não causar danos nem desgastes tão severos como na época da industrialização que houve aumento de danos para o meio ambiente e conseqüentemente para a saúde das pessoas onde viviam, devido a poluição emitida pelas máquinas, carros. Devido está preocupação que pode nomear de responsabilidade social foi criada maneiras de ser menos agressivo a emissão de poluentes e as pessoas se conscientizaram mais em reciclagem, não jogar lixo nas ruas.

Balanço Social é um conjunto de informações demonstrando atividades de uma entidade privada com a sociedade que a ela está diretamente relacionada, com objetivo de divulgar sua gestão econômico-social, e sobre o seu relacionamento com a comunidade, apresentando o resultado de sua responsabilidade social. (PORTAL DE CONTABILIDADE,2018)

O balanço social é a ferramenta mais utilizada para obter informações do investimento de uma organização em seu capital humano, onde tem demonstrado seus indicadores e valores utilizados em cada, pode assim mensurar a valorização nas organizações, sendo vista com outro olhar por parte de fornecedores, empregados e a sociedade em si, tendo em vista sua ética, transparência e compromisso ambiental/social são tão importantes quanto o lucro e a produtividade.

### **2.3 BALANÇO SOCIAL**

O balanço social é a apresentação de um demonstrativo publicado anualmente pela empresa, nele reúne-se conjunto de informações sobre os projetos, benefícios e ações sociais. Pode ser usado para criar um vínculo mais forte dos consumidores pela organização, sendo o mesmo utilizado em campanhas publicitárias, embalagens, e outras formas de impressionar o público.

O balanço social é uma ferramenta que deve ser elaborada por vários profissionais para ter a capacidade de abranger a preocupação geral da organização. Quanto mais pessoas participarem da construção do relatório, mais perto da realidade ele fica.

A norma Brasileira de Contabilidade NBC-T nº15, resolução CFC nº935/02 *apud* Santos (2004, p. 15) define o balanço social como:

Demonstração contábil que tem por objetivo a evidenciação de informações de natureza social com vistas a prestar contas a sociedade pelo uso dos recursos naturais e humanos, demonstrando o grau de responsabilidade social da entidade.

Entende-se que o balanço social é uma ferramenta capaz de mostrar com transparência as informações socioeconômicas e financeiras sobre a atuação de cada empresa no meio social, é uma forma de demonstrar, reunir e tornar pública sua responsabilidade social através de informações estruturadas. Essa demonstração é um complemento às informações tratadas pelos demonstrativos financeiros tradicionais.

O principal objetivo do balanço social é mostrar à sociedade a atuação socialmente responsável das empresas, uma vez que, as ações desenvolvidas em benefício da melhoria da sociedade e do meio ambiente ajudam a estimular a valorização da cidadania corporativa ocasionando no afunilamento da relação entre empresa e sociedade.

### **2.3.1 Regulamentação do Balanço Social**

No Brasil, o Balanço Social foi discutido na década de 70, como uma nova ferramenta de gestão e de esperança de uma sociedade mais igualitária, influenciado pelos modelos norte-americano e europeu. Nesse movimento em favor do Balanço Social vem a se destacar o sociólogo Hebert de Souza, gestor a frete do IBASE, e criador em 1997 do selo que certifica as empresa que fazem o Balanço Social.

A elaboração e divulgação do Balanço Social passaram a ser obrigatório para as companhias abertas após o surgimento da Lei 11.638/07. Porém, Não existe um modelo obrigatório de Balanço Social. Mas o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), em parcerias com diversas empresas públicas e privadas, criou um modelo que vem sendo adotado por diversas organizações. Por outro lado, o CFC – Conselho Federal de Contabilidade - introduziu uma Norma Brasileira de Contabilidade, a NBC T 15, publicada no Diário Oficial da União de 06.09.2004, legislação específica sobre a elaboração do Balanço Social. Esta norma foi aprovada pela Resolução CFC 1003/2004, entrando em vigor a partir de 1º de janeiro de 2006. Estabelece procedimentos para evidenciação de informações de natureza social e ambiental, com o objetivo de demonstrar à sociedade a participação e a responsabilidade social da entidade. Entendendo-se como Informações de natureza social e ambiental, a geração e a distribuição de riqueza, os recursos humanos, a interação da entidade com o ambiente externo e a interação com o meio ambiente. Portanto, este demonstrativo quando elaborado deve estar em acordo com esta norma e apresentada em conjunto com as demonstrações contábeis da entidade

No Brasil, o balanço social (BS) está muito associado ao nome de Betinho, apelido do sociólogo Herbert de Sousa e por conseguinte ao instituto criado por ele, o IBASE (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas). O modelo sugerido por este Instituto é o utilizado por muitas empresas na atualidade, o qual inclusive criou o Selo Balanço Social IBASE/Betinho, nos quais as empresas autorizadas a utilizarem

este selo se comprometem entre outras ações, a respeitar os princípios da empresa cidadã. Sendo vetado o uso de selos por empresas que comercializam produtos como bebidas alcoólicas, armas de fogo, munições, empresas de cigarros entre outras, critérios estes disponibilizados no site [www.balancosocial.org.br](http://www.balancosocial.org.br).

O BS é constituído de alguns indicadores quantitativos, derivados da comparação entre alguns tipos de dispêndios realizados pela empresa e uma base de cálculo. Os indicadores são índices e a base de cálculo é representada pelos resultados alcançados nos conceitos de receita líquida, resultado operacional de folhas de pagamento bruta.

Tabela 1 - Balanço Social Proposto pelo Ibase.

1 - Base de Cálculo	Valor (Mil reais)	Valor (Mil reais)
Receita Líquida (RL)	0	0
Resultado operacional (RO)	0	0
Folha de pagamento bruta (FPB)	0	0

Fonte: <http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm> (2018)

Na tabela acima serão apresentados, o ano, o nome da empresa, a receita, e a folha de pagamento dos funcionários, onde a Receita líquida: receita bruta excluída dos impostos, contribuições, devoluções, abatimentos e descontos comerciais. Resultado operacional: lucro ou prejuízo apresentado pela empresa no período. Folha de pagamento bruta: somatório de remuneração (salários, gratificações, comissões e abonos), 13º salário, férias e encargos sociais compulsórios (INSS, FGTS e contribuição social).

Portanto nesta tabela será feita uma apresentação inicial, que servirá de base para os demais itens. No qual a seguir serão apresentados os indicadores sociais internos, os gastos inerentes ao quadro funcional das empresas.

Tabela 2 – Indicadores Sociais Internos.

Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% S/FPB	% S/RL	Valor (mil)	% S/FPB	% S/RL
Alimentação	0	0%	0%	0	0%	0%
Encargos Sociais Compulsórios	0	0%	0%	0	0%	0%
Previdência Privada	0	0%	0%	0	0%	0%
Saúde	0	0%	0%	0	0%	0%
Seg. e Saúde no Trabalho	0	0%	0%	0	0%	0%
Educação	0	0%	0%	0	0%	0%
Cultura	0	0%	0%	0	0%	0%
Capacitação e Des. Profissional	0	0%	0%	0	0%	0%
Creches	0	0%	0%	0	0%	0%
PLR	0	0%	0%	0	0%	0%
Outros	0	0%	0%	0	0%	0%



<b>Total Indicadores</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
--------------------------	----------	-----------	-----------	----------	-----------	-----------

Fonte: <http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm> (2018).

Nesta tabela são apresentados: Total das contribuições para a sociedade: somatório dos investimentos na comunidade que aparecem discriminados. Os itens na tabela aparecem como indicação de setores importantes onde a empresa deve investir (como habitação, creche, lazer e diversão, por exemplo). Porém podem aparecer aqui somente os investimentos focais que a empresa realiza regularmente. Tributos (excluídos encargos sociais): impostos, contribuições e taxas federais, estaduais e municipais.

Nesta tabela, os indicadores variam tanto pelo aumento ou redução em cada tipo de dispêndio quanto pelo aumento ou redução no próprio resultado operacional.

Tabela 4 – Indicadores Ambientais.

Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% S/ FBP	% S/ RL	Valor (mil)	% S/ FBP	% S/ RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da	0	0%	0%	0	0%	0%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0%	0%	0	0%	0%
<b>Total Investimentos em meio Ambiente</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, e empresa	( ) não possui metas	( ) não possui metas	( ) não possui metas	( ) não possui metas	( ) não possui metas	( ) não possui metas
	( ) cumpre de 0 a 50%	( ) cumpre de 0 a 50%	( ) cumpre de 0 a 50%	( ) cumpre de 0 a 50%	( ) cumpre de 0 a 50%	( ) cumpre de 0 a 50%
	( ) cumpre de 51 a 75%	( ) cumpre de 51 a 75%	( ) cumpre de 51 a 75%	( ) cumpre de 51 a 75%	( ) cumpre de 51 a 75%	( ) cumpre de 51 a 75%
	( ) cumpre de 76 a 100%	( ) cumpre de 76 a 100%	( ) cumpre de 76 a 100%	( ) cumpre de 76 a 100%	( ) cumpre de 76 a 100%	( ) cumpre de 76 a 100%

Fonte: <http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm> (2018).

Observa-se na tabela acima os gastos em relação às ações de prevenção de risco ou correção de passivos ambientais, operacionais ou não, e o resultado operacional. Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa: investimentos, monitoramento da qualidade dos resíduos/efluentes, despoluição, gastos com a introdução de métodos não poluentes, auditorias ambientais, programas de educação ambiental para os(as) funcionários(as) e outros gastos com o objetivo de incrementar e buscar o melhoramento contínuo da qualidade ambiental na produção/operação da empresa. Investimentos em programas/projetos externos: despoluição, conservação de recursos ambientais, campanhas ecológicas e educação socioambiental para a comunidade externa e para sociedade em geral. Metas anuais: resultado médio percentual alcançado pela empresa no cumprimento de metas ambientais estabelecidas pela própria corporação, por organizações da

sociedade civil e/ou por parâmetros internacionais como o Global Reporting Initiative (GRI).

Portanto através da tabela, 4 observa-se que é um instrumento com grau aceitável de objetividade, flexível, na medida em que é possível ter o elenco de informações, compatível com a empresa.

Na tabela abaixo são apresentados os indicadores do corpo funcional.

Tabela 5 – Indicadores do Corpo Funcional.

Indicadores do Corpo Funcional	20XX	20XX-1
Nº de empregados (as) ao final do período	0	0
Nº de admissões durante o período	0	0
Nº de empregados (as) terceirizados (as)	0	0
Nº de estagiários (as)	0	0
Nº de empregados (as) acima de 45 anos	0	0
Nº de mulheres que trabalham na empresa	0	0
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	0,00%	0,00%
Nº de negros (as) que trabalham na empresa	0	0
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)	0,00%	0,00%
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	0	0

Fonte: <http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm> (2018).

Na tabela 5 precisam ser observados: Nº de negros(as) que trabalham na empresa: Considerar como trabalhadores(as) negros(as) o somatório de indivíduos classificados/autodeclarados como de pele preta e parda (conforme o declarado na RAIS).

6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	20XX Valor (Mil reais)			Metas 20XX+1		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	0			0		
Número total de acidentes de trabalho	0			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as)	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	( ) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	( ) são exigidos	( ) não serão considerados	( ) serão sugeridos	( ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	( ) apóia	( ) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	( ) apoiará	( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores (as):	na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa %	no Procon %	na Justiça %	na empresa %	no Procon %	na Justiça %
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	<b>Em 20XX:</b>			<b>Em 20XX-1:</b>		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	% governo	% colaboradores(as)	% acionistas	% governo	% colaboradores(as)	% acionistas
	% terceiros	% retido		% terceiros	% retido	

Figura 1 – Informações relevantes sobre cidadania.

Fonte: <http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm> (2018).

Nesta figura sugere-se que seja reportado: Relação entre a maior e a menor remuneração: o resultado absoluto da divisão da maior remuneração pela menor. Número total de reclamações e críticas de consumidores: todos os acidentes de trabalho registrados

durante o ano. Normas: conforme as Convenções 87, 98, 135 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os itens da norma Social Accountability 8000 (SA 8000).

Na figura 1 foi apresentada a Demonstração do valor Adicionado, obrigatória para empresas de capital aberto, as chamadas S.A., em função da publicação da lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007, sendo sugerido inclusive a leitura do pronunciamento técnico CPC 09 que regulamenta sua utilização. A DVA é uma resposta às necessidades de detalhamento informacional acerca da participação das empresas na produção de riqueza e na melhoria da qualidade de vida da comunidade que dela participam de forma direta ou indireta (MARION, 2013).

A seguir, na tabela 6, é possível ser referenciado outras informações que a empresa achar necessário.

Tabela 6 – Demais Informações.

Outras Informações
-

Fonte: <http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm> (2018).

Na tabela acima a empresa pode acrescentar outras informações importantes quanto ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência.

Na imagem abaixo é demonstrada o balanço social completo modelo Ibase.

## Balanco Social Anual / 2018



### Empresa:

1 - Base de Cálculo	20XX Valor (Mil reais)			20XX-1 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)	0			0		
Resultado operacional (RO)	0			0		
Folha de pagamento bruta (FPB)	0			0		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Encargos sociais compulsórios	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Previdência privada	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Saúde	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Segurança e saúde no trabalho	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Educação	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Cultura	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Capacitação e desenvolvimento profissional	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Creches ou auxílio-creche	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Participação nos lucros ou resultados	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Outros	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!

<b>3 - Indicadores Sociais Externos</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Educação	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Cultura	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Saúde e saneamento	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Esporte	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Combate à fome e segurança alimentar	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Outros	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Tributos (excluídos encargos sociais)	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
<b>4 - Indicadores Ambientais</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	0	#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50%		( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 76 a 100%		( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%	
<b>5 - Indicadores do Corpo Funcional</b>	<b>20XX</b>		<b>20XX-1</b>			
Nº de empregados(as) ao final do período	0		0			
Nº de admissões durante o período	0		0			
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	0		0			
Nº de estagiários(as)	0		0			
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	0		0			
Nº de mulheres que trabalham na empresa	0		0			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	0,00%		0,00%			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	0		0			
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	0,00%		0,00%			
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	0		0			
<b>6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial</b>	<b>20XX Valor (Mil reais)</b>			<b>Metas 20XX+1</b>		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	0			0		
Número total de acidentes de trabalho	0			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	( ) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)

Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	( ) são exigidos	( ) não serão considerados	( ) serão sugeridos	( ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	( ) apoia	( ) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	( ) apoiará	( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa _____	no Procon _____	na Justiça _____	na empresa _____	no Procon _____	na Justiça _____
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa _____%	no Procon _____%	na Justiça _____%	na empresa _____%	no Procon _____%	na Justiça _____%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	<b>Em 20XX:</b>			<b>Em 20XX-1:</b>		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	____% governo ____% acionistas	____% colaboradores(as) ____% terceiros	____% retido	____% governo ____% acionistas	____% colaboradores(as) ____% terceiros	____% retido
<b>7 - Outras Informações</b>						

Imagem 2: Modelo Balanço Social IBASE, Indicadores 1 a 7. Fonte: Retirado do site. [www.balancosocial.com.br](http://www.balancosocial.com.br) (2018).

Verificou-se no quadro anterior como ficará o balanço completo com base no modelo IBASE.

Desta forma observa-se que a contabilidade pode ser fator de auxílio, e que constitui uma ferramenta importante de conscientização da sociedade, com seus registros, além de informações, expressas em valores podem refletir quanto esta empresa contribui para a melhoria da comunidade ao seu entorno.

### 3. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento desse trabalho, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso. A pesquisa se classifica como bibliográfica, uma vez que se utilizou material acessível ao público em geral, como livro e artigos. Já a pesquisa documental, segundo Gil (2011) é muito parecida com a bibliográfica, tendo em vista que os dois tipos de pesquisa utilizam dados já existentes, porém a diferença está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica é baseada em obras de autores para um público específico, a pesquisa documental é baseada em documentos elaborados para diversos fins. Vergara (2006) destaca como principais documentos utilizados: balancetes, ofícios, memorandos, entre outros.

A escolha pela técnica justifica-se pela utilização dos balanços sociais das instituições analisadas como a principal fonte de dados, por isso, considera-se também que os dados foram buscados em fontes secundárias.

Neste trabalho as fontes utilizadas foram os arquivos públicos, considerando que os balanços sociais estão disponíveis no *site* da Assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso. Pode-se entender também as fontes estatísticas de responsabilidade

de órgãos particulares ou oficiais, pois os dados estão disponíveis e são regulamentados pelo IBASE.

### **3.1 USINA DE BENEFICIAMENTO**

#### **3.1.1 Usina Itamarati S/A**

Os dados sobre a empresa foram extraídos do site <http://usinasitamarati.com.br/historia.php> (2018). A Usina Itamarati foi instalada em Nova Olímpia, interior de Mato Grosso, em 1980, com capacidade de produção na sua fundação de 35 milhões de litros de etanol anuais. Atualmente produz 150.000 litros de etanol. Nessa ocasião, seu efetivo era de 300 trabalhadores.

A primeira expansão da planta ocorreu em 1993, com a instalação da fábrica de açúcar. Nesse ano também teve início a produção de energia elétrica a partir da biomassa da cana-de-açúcar, tornando-se autossuficiente em energia durante a safra. Após essa data, passou a denominar-se Usinas Itamarati S/A.

A partir de 2001 passou a comercializar o excedente de bioenergia, durante a safra, exportando 8.126,8 MWh para a concessionária estadual – Rede CEMAT – e, a partir de 2007, ampliou sua capacidade e passou a produzir energia também na entressafra para uso próprio.

Seu portfólio de produtos é composto por, fabricação de açúcar, etanol, e a geração de energia através da biomassa. O empreendimento é reconhecido, até hoje, como um dos maiores do setor sucroenergético fora do principal polo de produção, o estado de São Paulo.

#### **3.1.2 Usina Barralcool S/A**

A Barralcool deu início aos seus trabalhos como Usina Sucroalcooleira no ano de 1.980, sendo constituída por agropecuaristas do município da cidade de Barra do Bugres – MT, através de investimentos próprios e também com financiamentos do Proálcool, dados extraídos do site da empresa [http://barralcool.com.br/?page\\_id=51](http://barralcool.com.br/?page_id=51)(2018). A partir da união e empenho dos sócios, em setembro de 1983, ocorreu o primeiro ano de safra. Sua principal matéria-prima, a cana-de-açúcar, é fornecida pelos sócios, acionistas e também parte é pertencente

à própria empresa. No ano de 2011 somou-se mais de 28 anos de investimentos em qualidade, desenvolvimento, melhorias nos serviços, equipamentos, produtos e capital humano. As atividades são pautadas na honestidade e no comprometimento, na defesa pelos princípios de respeito à vida humana, em pleno respeito às leis, estatutos, regulamentações e adoções de práticas de proteção ao bem-estar das pessoas e do meio ambiente. Atualmente a Barralcool já dispõe de um processo agrícola 70% mecanizado desde o plantio até a colheita, oferecendo à matéria-prima cuidados especiais, desde a saída da lavoura até a chegada à Usina, onde passará por diversas etapas do processo de industrialização até transformar-se no produto acabado a ser expedido.

### **3.2 COLETA DE DADOS**

Primeiramente coletou-se dados dos balanços sociais pelo site da Assembleia Legislativa do estado de Mato Grosso, das empresas Usina Itamarati e Barralcool dos respectivos anos de 2014 e 2015, com o objetivo de realizar a comparação de dados sobre os investimentos do capital humano.

O processamento dos dados ocorreu por meio da análise comparativa dos fatores como base de cálculo (receita líquida, resultado operacional e folha de pagamento bruta), indicadores sociais internos, indicadores sociais externos, indicadores ambientais e indicadores do corpo funcional no período 2014 e 2015 do balanço social modelo IBASE. Abaixo segue os balanços sociais de ambas empresas, disponibilizados no Site da assembleia Legislativa do Estado de Mato Grosso, disponível em <https://www.al.mt.gov.br/institucional/responsabilidade-social/balancos-sociais> (2018).

<b>Balanco Social</b>		
<b>MÉDIA E GRANDE EMPRESA</b>		
<b>1 – Diretor Estatutário</b>		
<p>A Usinas Itamarati S/A, empresa do setor sucroenergético, neste ato representada por seu Diretor Estatutário, Marcel Cecchi Vieira, tem como princípios a transparência, a ética, o respeito ao ser humano e ao meio ambiente. Declara para os fins deste balanço, que os números apresentados são verdadeiros, que a empresa não utiliza trabalho infantil, bem como degradante análogo ao da escravidão, que não tem nenhum envolvimento com qualquer tipo de exploração sexual e com qualquer tipo de corrupção. Tais práticas recebem todo o nosso repúdio. Coloca-se a disposição para o esclarecimento de qualquer dúvida que possa surgir em relação aos dados demonstrados, e espera estar contribuindo para o mapeamento da responsabilidade social no estado do Mato Grosso.</p>		
IDENTIFICAÇÃO		
RAZÃO OU DENOMINAÇÃO SOCIAL: Usinas Itamarati S/A		
ENDEREÇO: Fazenda Guanabara, S/N, Zona Rural, Nova Olímpia, MT - CEP 78370-000		
CNPJ: 15.009.179.0001-70		
RAMO DE ATIVIDADE: Usina de Produção de Etanol, Açúcar e Energia		
INDICADORES ECONOMICOS		
	2015	2014
	Valores (mil reais)	Valores (mil reais)
RECEITA LIQUIDA	617.880	527.862
RESULTADO OPERACIONAL	-412.004	-175.066
FOLHA DE PAGAMENTO BRUTA	106.285	104.436
INDICADORES SOCIAIS		
AMBIENTE INTERNO		
	2015	2014
	Valores (mil reais)	Valores (mil reais)
Alimentação	4.252	4.097
Saúde	3.111	2.675
Segurança e Medicina do Trabalho	2.509	2.260
Capacitação e Desenvolvimento Profissional	94	261
Creche ou Auxílio Creche	11	12
Previdência Privada	0	0
Educação e Cultura	35	25
Participação nos Lucros e Resultados	3.641	2.174
Outros	8.386	7.926
<b>Total</b>	<b>22.039</b>	<b>19.430</b>
CORPO FUNCIONAL		
Total Geral de Empregados em 31/12	2.056	1.987
Total de Admissões	283	299
Total de Demissões	37	697
Total de Estagiários em 31/12	25	6
Total de Empregados portadores de necessidades especiais	35	33
Total de Prestadores de Serviços Terceirizados em 31/12	936	1.034
Total de Empregados por Sexo	Feminino: 172 Masculino: 1884	Feminino: 185 Masculino: 1.802
Total de Empregados por faixa etária	Menores de 18 anos: 0 18 a 45 anos: 1564 Acima de 45 anos: 492	Menores de 18 anos: 0 18 a 45 anos: 1.550 Acima de 45 anos: 437
Total de Empregados por Nível de Escolaridade	Analfabetos: 34 Ensino Fundamental: 689 Ensino Médio: 995 Ensino Técnico: 36 Ensino Superior: 259 Pós Graduação: 43	Analfabetos: 25 Ensino Fundamental: 624 Ensino Médio: 989 Ensino Técnico: 39 Ensino Superior: 269 Pós Graduação: 41
Total Cargos de Chefia, por Sexo	Feminino: 5 Masculino: 122	Feminino: 6 Masculino: 122

Imagem 3: Balanço Social Usinas Itamarati. Fonte: Retirado do site. <https://www.al.mt.gov.br/arquivos/institucional/responsabilidade-social/balancos-sociais> (2018).





Usina Barralcool S/A - Balanço Social 2015		
MÉDIA E GRANDE EMPRESA		
1 – Mensagem do Presidente		
<p>A Usina Barralcool S/A valoriza e respeita a diversidade interna e externamente, firmando compromisso com a ética e a responsabilidade social demonstrado através de seu Balanço Social de 2015; a empresa declara que não utiliza mão-de-obra infantil, trabalho degradante e análogo à escravidão, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual infantil ou adolescente e não está envolvida com corrupção.</p>		
IDENTIFICAÇÃO		
RAZÃO OU DENOMINAÇÃO SOCIAL: USINA BARRALCOOL S/A ENDEREÇO: ROD. MT 246 km 3,5 S/N - DIST. INDUSTRIAL - BARRA DO BUGRES-MT - CEP: 78390-000 CNPJ: 33.664.228/0001-35 RAMO DE ATIVIDADE: FABRICAÇÃO DE AÇÚCAR, ÁLCOOL, ENERGIA E BIODIESEL		
INDICADORES ECONOMICOS	2015	2014
	Valores (mil reais)	Valores (mil reais)
RECEITA LIQUIDA	355.341	286.432
RESULTADO OPERACIONAL	73.398	41.300
FOLHA DE PAGAMENTO BRUTA	59.996	50.502
INDICADORES SOCIAIS		
AMBIENTE INTERNO	2015	2014
	Valores (mil reais)	Valores (mil reais)
Alimentação	2.890	3.404
Saúde	2.437	1.278
Segurança e Medicina do Trabalho	525	525
Capacitação e Desenvolvimento Profissional	97	73
Creche ou Auxílio Creche	4	5
Previdência Privada	0	0
Educação e Cultura	14	1
Participação nos Lucros e Resultados	1.010	1.219
Outros	60	100
<b>Total</b>	<b>7.037</b>	<b>6.605</b>
CORPO FUNCIONAL		
Total Geral de Empregados em 31/15	1.189	1.152
Total de Admissões	466	682
Total de Demissões	394	677
Total de Estagiários em 31/15	1	3
Total de Empregados portadores de necessidades especiais	25	19
Total de Prestadores de Serviços Terceirizados em 31/15	100	110
Total de Empregados por Sexo	Feminino: 121 Masculino: 1.068	Feminino: 97 Masculino: 1.055

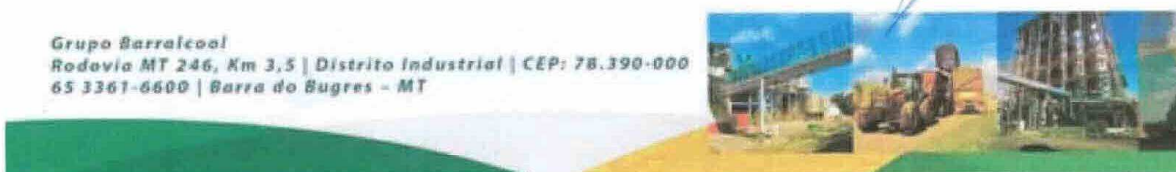




Imagem 5: Balanço Social Usinas Barralcool. Fonte: Retirado do site. <https://www.al.mt.gov.br/arquivos/institucional/responsabilidade-social/balancos-sociais> (2018).



Total de Empregados por faixa etária	Menores de 18 anos: 0 18 a 45 anos: 970 Acima de 45 anos: 219	Menores de 18 anos: 0 18 a 45 anos: 920 Acima de 45 anos: 232
Total de Empregados por Nível de Escolaridade	Analfabetos: 2 Ensino Fundamental: 492 Ensino Médio: 575 Ensino Técnico: 43 Ensino Superior: 66 Pós Graduação: 11	Analfabetos: 0 Ens. Fundamental: 471 Ensino Médio: 542 Ensino Técnico: 39 Ensino Superior: 90 Pós Graduação: 10
Total Cargos de Chefia, por Sexo	Feminino: 10 Masculino: 141	Feminino: 10 Masculino: 140
INDICADORES SOCIAIS		
AMBIENTE EXTERNO    INTERAÇÃO COMUNIDADE	2015	2014
	Valores (mil reais)	Valores (mil reais)
Combate à fome e segurança alimentar	0	0
Saúde e Saneamento	2.355	0
Cultura	0	0
Educação	0	0
Esporte e Lazer	0	0
Outros (Projeto Doce Vida)	700	700
<b>Total</b>	<b>3.055</b>	<b>700</b>
AMBIENTE EXTERNO    INTERAÇÃO MEIO AMBIENTE	2015	2014
	Valores (mil reais)	Valores (mil reais)
Investimentos relacionados ao(s) processo(s) produtivo(s) e operacional(is) da empresa	16.778	3.927
Projeto(s) Social(is) ambiental e/ou ações educação ambiental	230	184
<b>Total</b>	<b>4.111</b>	<b>4.111</b>
EXERCICIO CIDADANIA EMPRESARIAL	2015	Metas 2016
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	28,69	26
Número total de acidentes de trabalho	13	0
A empresa possui código de ética	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
A empresa desenvolve ações de estímulo ao voluntariado	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
- Na Seleção de fornecedores, é exigido padrões éticos e de responsabilidade social	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
São estabelecidos critérios de responsabilidade social na seleção de fornecedores	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	<input checked="" type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
 <b>João Nicolau Petroni</b> Diretor Presidente		
 <b>Eliezer Fernandes Vieira</b> CRC/MT 00764900-9		

Grupo Barralcool  
 Rodovia MT 246, Km 3,5 | Distrito Industrial | CEP: 78.390-000  
 65 3361-6600 | Barra do Bugres - MT



Imagem 6: Balanço Social Usinas Barralcool. Fonte: Retirado do site.  
<https://www.al.mt.gov.br/arquivos/institucional/responsabilidade-social/balancos-sociais> (2018).

## 4. RESULTADO

### 4.1 USINA ITAMARATI S/A

A seguir serão apresentados os resultados dos indicadores relacionados ao capital humano que constitui o instrumento do Balanço Social, que serviram como base utilizados na avaliação da empresa Usina Itamarati S/A no período de 2014 e 2015.

#### 4.1.1 Indicadores Econômicos

Os indicadores são índices e a base de cálculo é representada pelos resultados alcançados nos conceitos de receita líquida, resultado operacional de folhas de pagamento bruta.

Tabela 7 – Análise dos Indicadores Econômicos da Usina Itamarati S/A.

1 - Base de Cálculo	2015 (Valores Mil Reais)	2014 (Valores Mil Reais)	Total em %
Receita Líquida (RL)	617.880	527.862	17,05%
Resultado operacional (RO)	(412.004)	(175.066)	(135,34%)
Folha Pagamento Bruta	106.285	104.436	1,77%

Fonte: dados da pesquisa

Aplicado a análise horizontal nas contas exibidas na tabela 7, nota-se que a Receita Líquida teve um aumento de 17,05%. Na folha de pagamento o aumento foi de apenas 1,77%. Nota-se também que o resultado operacional teve variação negativa de -135,34%, podendo ser justificado pela crise econômica no País em 2015, onde segundo dados do IBGE houve uma queda do PIB no estado de Mato Grosso de 1,9%, o que resultou queda na economia brasileira.

#### 4.1.2 Indicadores Ambiente Interno

Os indicadores do ambiente interno são todos os investimentos internos, obrigatórios e voluntários, que a empresa realiza para beneficiar e/ou atender ao corpo funcional. Os resultados foram obtidos através da análise horizontal (AH) e análise vertical (AV) do balanço social da empresa.

Tabela 8 – Análise dos Indicadores Internos Usina Itamarati S/A.

Indicadores Sociais Internos	2015	AV	AH	2014	AV	AH
Alimentação	4.252	0,69	3,78	4.097	0,78	100

Saúde	3.111	0,50	16,30	2.675	0,51	100
Seg. e Saúde no Trabalho	2.509	0,41	11,02	2.260	0,43	100
Capacitação e Des. Profissional	94	0,02	-63,98	261	0,05	100
Creches	11	0,00	-8,33	12	0,00	100
Educação e Cultura	35	0,01	40,00	25	0,005	100
PLR	3.641	0,59	67,48	2.174	0,41	100
Outros	8.386	1,36	5,80	7.926	1,50	100
<b>Total Indicadores</b>	<b>22.039</b>	<b>3,57</b>	<b>13,43</b>	<b>19.430</b>	<b>3,68</b>	<b>100</b>

Fonte: dados da pesquisa

Na tabela 8, expõe-se os dados dos investimentos sociais internos da empresa Usina Itamarati S/A, realizado a análise horizontal verifica-se a evolução da maioria dos indicadores. Em 2015, a análise horizontal aplicada no grupo dos indicadores internos demonstrou que investimento de maior relevância foi o indicador de Educação e Cultura, com aumento de 40% do valor que era investido em 2014. Os indicadores que também tiveram aumento foi de Participação nos Lucros e Resultados, com 67,48%, Alimentação com 3,78%, Saúde obteve aumento de 16,30% e o indicador de Segurança e Saúde no Trabalho de 11,02%. Entretanto, nota-se a regressão desproporcional no indicador de Capacitação e Desenvolvimento, queda de aproximadamente 64%, que pode ser justificado pela diminuição do quadro de funcionários. Também teve queda o indicador de Creches, com -8,33%.

Através da análise vertical foi evidenciado que alguns indicadores apresentaram queda em seu percentual de participação da Receita Líquida. Dentre os indicadores analisados, a alimentação é o indicador que representa e detêm o maior percentual nos dois períodos, sendo 0,69% em 2015 e 0,78% em 2014.

#### 4.1.3 Indicadores Corpo Funcional

O corpo funcional apresenta informações quantitativas e qualitativas da força de trabalho da empresa, análise do corpo funcional através é possível adquirir conhecimento relativa a importância principal da empresa, o colaborador.

Tabela 9 – Análise do Corpo Funcional Usina Itamarati S/A.

Indicadores do Corpo Funcional	2015	2014
Nº de empregados (as) ao final do período	2.056	1.987
Nº de admissões durante o período	283	299
Nº de demissões durante o período	37	697
Nº de estagiários (as)	25	6
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	35	33
Nº de empregados (as) terceirizados (as)	936	1.034
Total de empregados por sexo	Feminino: 172 Masculino: 1.884	Feminino: 185 Masculino: 1.802

Total de empregados por faixa etária	Menores de 18:0 18 a 45 anos:1.564 Acima de 45: 492	Menores de 18:0 18 a 45 anos:1.550 Acima de 45: 437
Total de empregados por Nível de Escolaridade	Analfabetos: 34 Ens. Fundamental:689 Ens. Médio: 995 Ens. Técnico: 36 Ens. Superior: 259 Pós Graduação: 43	Analfabetos: 25 Ens. Fundamental:624 Ens. Médio: 989 Ens. Técnico: 39 Ens. Superior: 269 Pós Graduação: 41
Total Cargos de chefia, por sexo	Feminino: 05 Masculino: 122	Feminino: 06 Masculino: 122

Fonte: dados da pesquisa

A maioria dos funcionários concluíram o ensino médio em 2014 possuía 989 empregados com certificado do ensino médio e no ano de 2015 apenas 995 empregados, apesar da redução é a linha do balanço indicando o nível de escolaridade que se encontra a maior concentração de empregados.

Seu quadro de funcionário em 2015 é composto 91,63% por pessoas do sexo masculino, tendo em vista que a maioria das vagas da empresa é na área produção sendo desenvolvido trabalho pesado, em 2014 houve 697 demissões já no ano posterior reduziu para 37, porém não houve aumento significativo na quantidade de funcionários.

Nota-se que em relação ao total de empregados em 2014 era 1.987 registrados na empresa e 1.034 terceirizados, já em 2015 2.056 registrados na empresa e 936 pessoas era terceirizados tendo em vista que isso acontece devido não perder o foco na sua atividade principal e redução de custos pois passa a responsabilidade ser com a empresa terceirizada e não com os empregados.

## 4.2 USINA BARRALCOOL S/A

A seguir serão apresentados os resultados dos indicadores relacionados ao capital humano que constitui o instrumento do Balanço Social, que serviram como base utilizados na avaliação da empresa Usina Barralcool S/A no período de 2014 e 2015.

### 4.2.1 Indicadores Econômicos

Os indicadores econômicos da empresa usina Barralcool são apresentados na tabela abaixo.

Tabela 10 – Análise dos Indicadores Econômicos da Usina Barralcool.

1 - Base de Cálculo	2015 (Valores Mil Reais)	2014 (Valores Mil Reais)	Total em %
Receita Líquida (RL)	355.341	286.432	24,06%
Resultado operacional (RO)	73.398	41.300	77,72%
Folha pagamento Bruto	59.996	50.502	18,80%

Fonte: dados da pesquisa

Aplicado a análise horizontal nas contas exibidas na tabela 10, nota-se que a Receita Líquida teve um aumento de 24,06%. Na folha de pagamento o aumento foi de apenas 18,80%. Nota-se também que o resultado operacional teve variação positiva de 77,72.

#### 4.2.2 Indicadores Ambiente Interno

A Tabela 11 apresenta os dados dos investimentos sociais internos da empresa Barralcool.

Tabela 11 – Análise dos Indicadores Internos Usina Barralcool S/A.

Indicadores Sociais Internos	2015	AV	AH	2014	AV	AH
Alimentação	2.890	0,81	-15,10	3.404	1,19	100
Saúde	2.437	0,69	90,69	1.278	0,45	100
Seg. e Saúde no Trabalho	525	0,15	0,00	525	0,18	100
Capacitação e Des. Profissional	97	0,03	32,88	73	0,03	100
Creches	4	0,00	-20,00	5	0,00	100
Educação e Cultura	14	0,00	1300,00	1	0,00	100
PLR	1.010	0,28	-17,15	1.219	0,43	100
Outros	60	0,02	-40,00	100	0,03	100
Total Indicadores	7.037	1,98	6,54	6.606	2,31	100

Fonte: dados da pesquisa

Na tabela acima, expõe-se os dados dos investimentos sociais internos da empresa Usina Barralcool S/A, realizado a análise horizontal verifica-se o crescimento do investimento em Segurança e Medicina do trabalho, com 90,69%, 32,88% em Capacitação e Desenvolvimento Profissional. Porém o indicador com maior investimento foi o de Educação e Cultura com 1.300%, e pode ser justificado pela iniciativa do Projeto Doce Vida, no mesmo ano.

Dos indicadores que apresentaram queda, destaca-se a Participação nos Lucros e Resultados com -17,15%, de Alimentação com queda de -15,10% e Creche com -20%.

### 4.2.3 Indicadores Corpo Funcional

Na tabela abaixo está demonstrando os indicadores do corpo funcional da Usina Barralcool S/A entre o ano de 2014 e 2015. Observa-se que não houve aumento significativo na quantidade de colaboradores.

Tabela 12 – Análise do Corpo Funcional Usina Barralcool S/A.

Indicadores do Corpo Funcional	2015	2014
Nº de empregados (as) ao final do período	1.189	1.152
Nº de admissões durante o período	466	682
Nº de demissões durante o período	394	677
Nº de estagiários (as)	1	3
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	25	19
Nº de empregados (as) terceirizados (as)	100	110
Total de empregados por sexo	Feminino: 121 Masculino: 1.068	Feminino: 97 Masculino: 1.055
Total de empregados por faixa etária	Menores de 18: 0 18 a 45 anos: 970 Acima de 45: 219	Menores de 18: 0 18 a 45 anos: 920 Acima de 45: 232
Total de empregados por Nível de Escolaridade	Analfabetos: 02 Ens. Fundamental:492 Ens. Médio: 575 Ens. Técnico: 43 Ens. Superior: 66 Pós Graduação: 11	Analfabetos: 0 Ens. Fundamental: 471 Ens. Médio 542 Ens. Técnico: 39 Ens. Superior: 90 Pós Graduação: 10
Total Cargos de chefia, por sexo	Feminino: 10 Masculino: 141	Feminino: 10 Masculino: 140

Fonte: dados da pesquisa

Nota-se que os cargos são ocupados na sua maioria por pessoas do sexo masculino, tendo em vista que de 100% dos cargos de chefia apenas 6,62 % é preenchido por mulheres.

Devido ao ramo de atividade da empresa a necessita maior de trabalho é o braçal o que acarreta a contratação em maior quantidade do sexo masculino, tendo em vista as atividades da empresa ser considerada insalubre não existe o registro de menor de idade, conforme legislação trabalhista vigente é proibido a contratação de menores em condições perigosas ou insalubres.

O indicador que diz respeito ao nível de escolaridade dos funcionários da organização, permite verificar o nível de alfabetização de seus funcionários, compreende-se que a maioria se concentra no nível médio e logo em seguida o nível fundamental pois a maioria das vagas são para trabalho operacional na usina.

O indicativo de admissão aponta que a empresa investe em jovens na inclusão do mercado de trabalho, porém devido legislação isso não é permitido neste ramo de

atividade sendo assim o maior número de funcionários está na faixa de 18 a 45 anos porém da maneira demonstra no balanço social não se pode concluir com exatidão o número de pessoas acima de 40 anos, a partir dessa idade passa a demonstrar mais dificuldade em encontrar emprego.

Nota-se que em relação ao total de empregados em 2014 era 1.152 registrados na empresa e 110 terceirizados, já em 2015 1.189 registrados na empresa e 100 pessoas eram de terceirizados algumas empresas optam por não terceirizar os serviços pois dão preferência para ter um controle melhor de seu quadro de funcionários.

### 4.3 ANÁLISE COMPARATIVA DAS EMPRESAS

#### 4.3.1 Análise Comparativa dos Indicadores Econômicos

No gráfico abaixo será demonstrado a análise comparativa dos indicadores econômicos das empresas Usina Itamarati e Usina Barralcool.

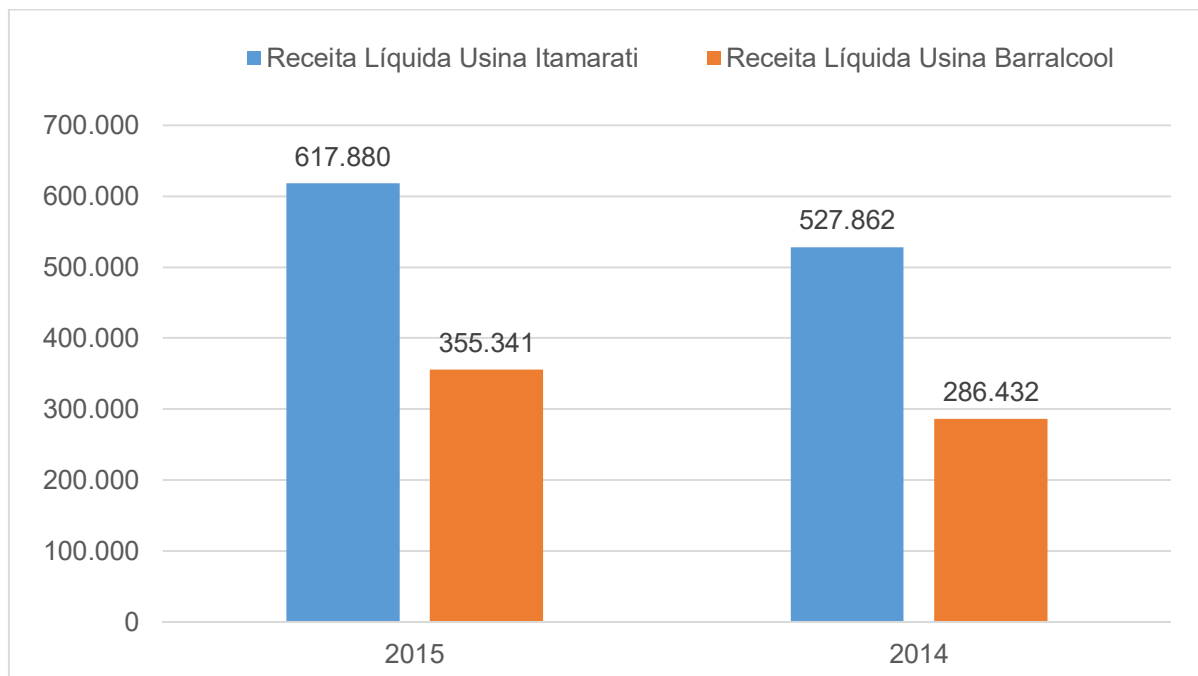


Gráfico 1 – Análise comparativa dos indicadores econômicos Receita Líquida.  
Fonte: Autores (2018).

No ano de 2014, a Usina Itamarati obteve de receita líquida o montante de R\$ 527.862, já a Usina Barralcool obteve receita líquida de 286.432. Em 2015 a receita

da Itamarati foi de R\$ 617.880, enquanto da Usina Barralcool, obteve R\$ 286.432. Aparentemente a receita líquida da Usina Itamarati é maior que da Usina Barralcool, porém após realizado a análise horizontal da evolução das contas, evidencia-se que a Usina Barralcool obteve um aumento de 24,06% enquanto que a Usina Itamarati este aumento foi de apenas 17,05%,



Gráfico 2 – Análise comparativa dos indicadores econômicos Resultado Operacional.  
Fonte: Autores (2018).

Apesar da receita da Usina Itamarati ser expressivo, como observou-se no gráfico 1, nota-se na tabela 2, que a empresa teve um resultado operacional negativo nos dois períodos, mesmo tendo aumentado a receita líquida e seu quadro de funcionários, enquanto a empresa Usina Barralcool teve melhor desempenho na receita líquida e um aumento relevante no resultado operacional que passou de R\$ 41.300 em 2014 para R\$ 73.398 em 2015. Aplicado a análise horizontal comparando

a evolução da conta, evidencia-se que o Resultado Operacional da Usina Barralcool evolui para 77,72%. Todavia, na Usina Itamarati, a evolução da conta foi negativamente desproporcional, apresentando uma evolução de 135,34% do resultado que já estava negativo em 2014.

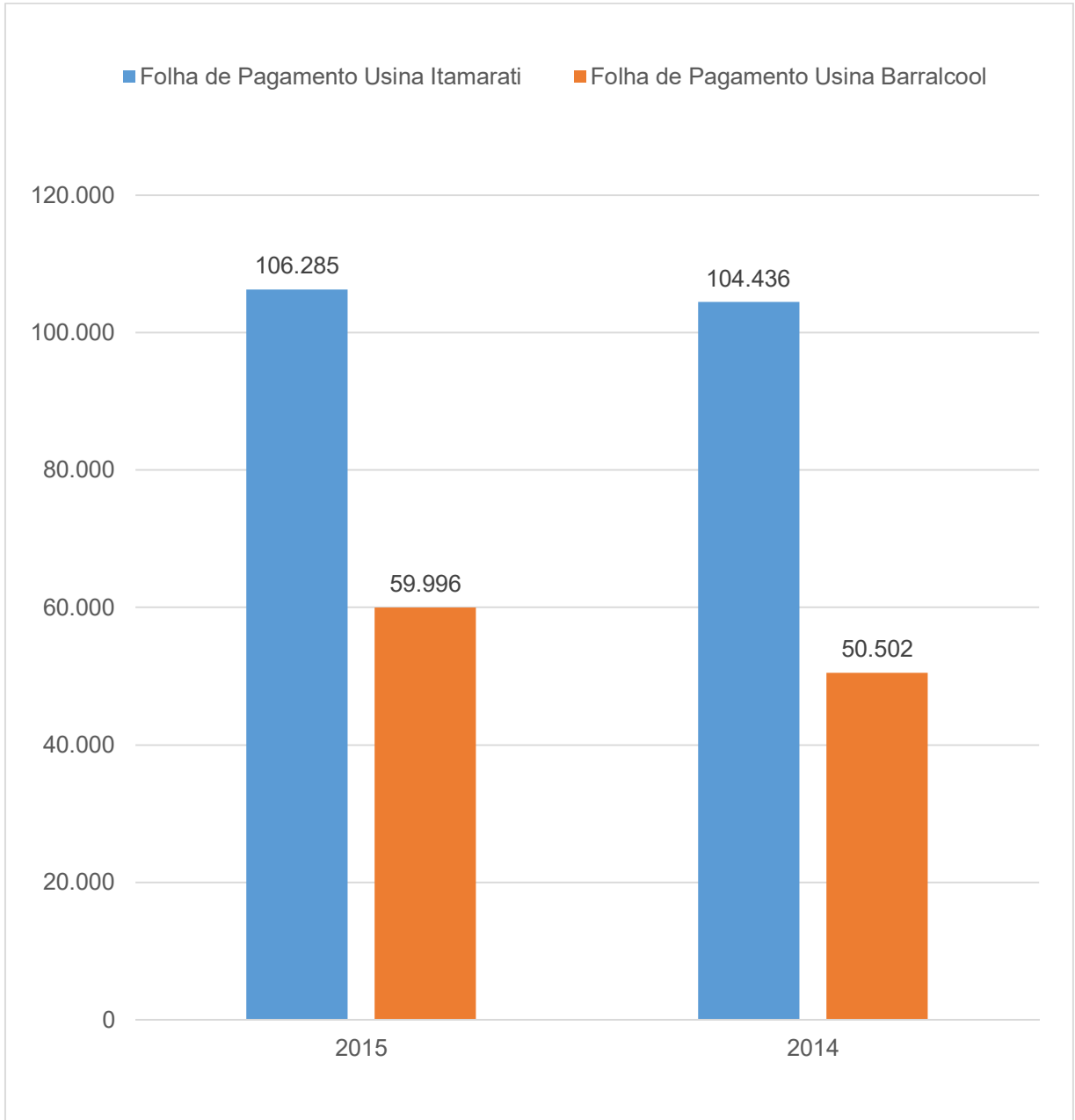


Gráfico 3 – Análise comparativa dos indicadores econômicos Folha de Pagamento Bruta.  
Fonte: Autores (2018).

Em 2014 a Usina Itamarati tinha um quadro de colaboradores de 1.987 e em 2015, o número de colaboradores era 2.056. A empresa ainda desembolsou o total de R\$ 106.285 com salários em 2015, um aumento pouco relevante comparado ao ano anterior, onde foram gastos R\$ 104.436. Enquanto na Usina Barralcool o número de

colaboradores aumentou de 1.152 para 1.189 em 2015, a Usina Barralcool desembolsou o total de R\$ 59.996 com pagamento de salários em 2015, o que em percentual significa um aumento no investimento de 18,80%, enquanto a Usina Itamarati teve aumento de apenas 1,17%.

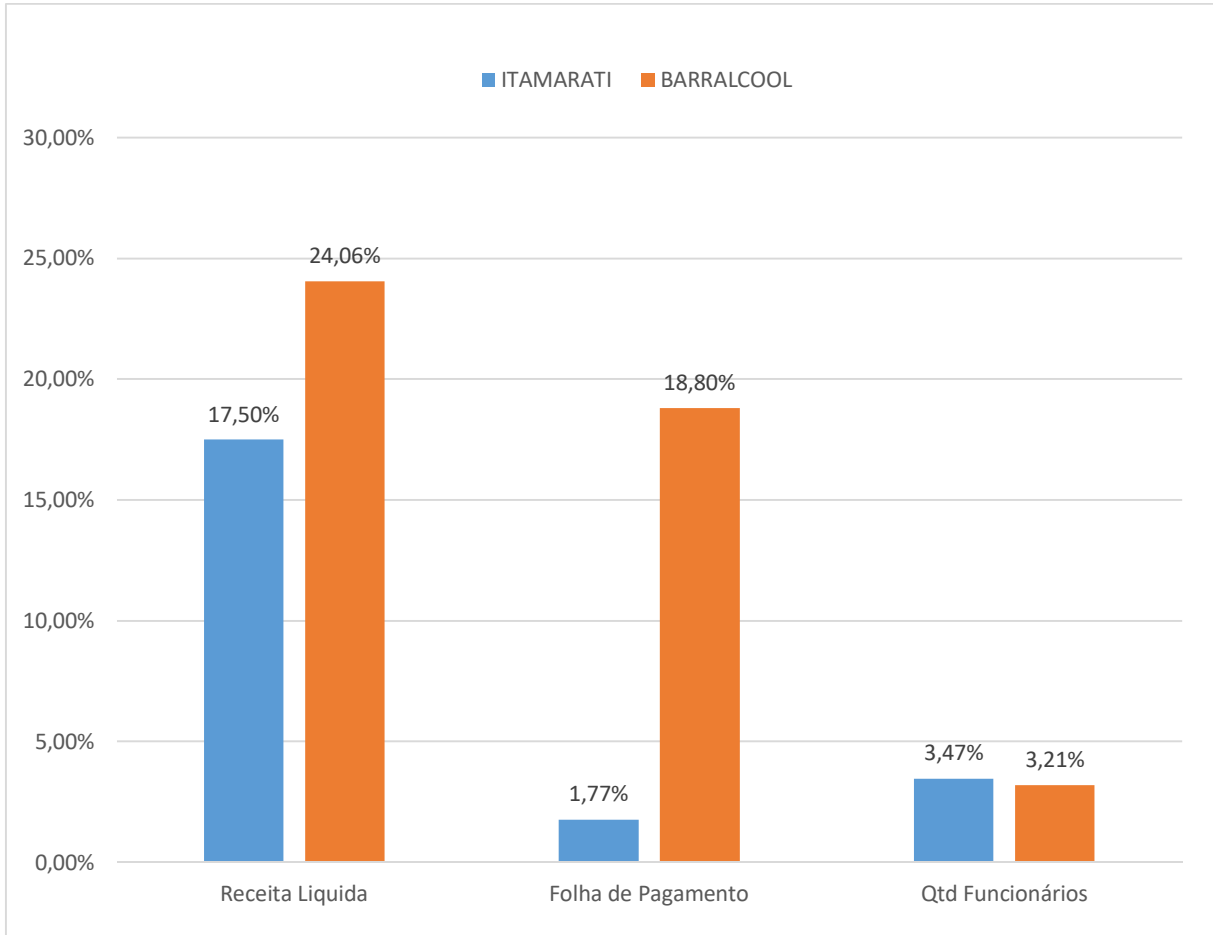


Gráfico 4 – Análise Horizontal comparativa das Usinas Itamarati e Barralcool nos períodos de 2014 a 2015.

Fonte: Autores(2018).

Através da análise horizontal é possível verificar o crescimento e a evolução percentual das contas realizando a comparação entre as empresas analisadas. No gráfico acima é possível realizar uma análise, tendo como base a quantidade de colaboradores das empresas e como isso é refletido na Receita Líquida e quanto a empresa investe em folha de pagamento. A diferença de colaboradores entre as empresas é pouco, sendo 3,47% na Usina Itamarati e na Barralcool 3,21%. Também é possível evidenciar que a Usina Barralcool investe mais na folha de pagamento que a Usina Itamarati, e este investimento é refletido no percentual da receita Líquida da empresa que foi de 24,06%.

### 4.3.2 Análise Comparativa dos Indicadores Ambiente Interno

Abaixo será analisado os resultados da análise horizontal dos investimento internos entre as usinas nos períodos de 2014 a 2015.

Tabela 13 – Análise Comparativa dos Indicadores Internos.

Indicadores Sociais Internos	Usina Itamarati			Usina Barralcool		
	2014	2015	AH	2014	2015	AH
Alimentação	4.097	4.252	3,78	3.404	2.890	-15,10
Saúde	2.675	3.111	16,30	1.278	2.437	90,69
Seg. e Saúde no Trabalho	2.260	2.509	11,02	525	525	0,00
Capacitação e Des. Profissional	261	94	-63,98	73	97	32,88
Creches	12	11	-8,33	5	4	-20,00
Educação e Cultura	25	35	40,00	1	14	1300,00
PLR	2.174	3.641	67,48	1.219	1.010	-17,15
Outros	7.926	8.386	5,80	100	60	-40,00

Fonte: dados da pesquisa.

A análise horizontal realizada nos indicadores das duas empresas, evidencia-se que na Usina Itamarati quase todos os indicadores sofreram aumento de um período ao outro. A empresa agregou investimento nos indicadores Saúde, com 16,30%, Segurança no Trabalho com 11,02%, evidenciando um aumento relevante no indicador de Educação e Cultura, com 40% e Participação nos Lucros com 67,48%. Também destaca-se a regressão relevante no indicador Capacitação profissional, o qual caiu para -63,98% e no Auxílio Creche, que representou queda de -8,33%.

Observa-se no decorrer das análises que a Usina Barralcool teve queda em dois indicadores, sendo o Alimentação, apresentando -15,10%, no indicador Auxílio Creche, com 20% e redução no investimento de Participação nos Lucros de -17,15%. Destaca-se também o aumento relevante dos indicadores de investimentos na Saúde, com percentual de 90,69%, Capacitação e Desenvolvimento Profissional com 32,88% de aumento. Ressaltando o indicador de Educação e Cultura, que acresceu o percentual de 1.300%, devido ao projeto Doce Vida que incentiva seu colaborador a voltar as salas de aula, elevando o nível de capacitação ao mesmo.

No indicador Outros, enquanto a Usina Itamarati teve acréscimo de 5,80% neste investimento, a Usina Barralcool apresenta redução de -40%.

### 4.3.3 Análise Comparativa dos Indicadores Corpo Funcional

A tabela abaixo irá demonstrar os indicadores do corpo funcional da Usina Itamarati e Barralcool nos de 2014 e 2015 e uma breve análise horizontal, onde está destacada a comparação entre ambas.

Tabela 14 – Análise Comparativa dos Indicadores Corpo Funcional.

Indicadores Corpo Funcional					
Usina Itamarati			Usina Barralcool		
2014	2015	AH	2014	2015	AH
Total Geral de Empregados em 31/12					
1.987	2.056	<b>3,47%</b>	1.152	1.189	<b>3,21%</b>
Total de Admissões					
299	283	<b>-5,35%</b>	682	466	<b>-31,67%</b>
Total de Demissões					
697	37	<b>-94,69%</b>	677	394	<b>-41,80%</b>
Total de Estagiários em 31/12					
6	25	<b>316,67%</b>	3	1	<b>-66,67%</b>
Total de Empregados portadores de necessidades especiais					
33	35	<b>6,06%</b>	19	25	<b>31,58%</b>
Total de prestadores de Serviços Terceirizados em 31/12					
1.034	936	<b>-9,48%</b>	110	100	<b>-9,09%</b>
Total de Empregados por sexo					
Fem: 185	Fem: 172	<b>7,03%</b>	97	121	<b>24,74%</b>
Masc: 1.802	Masc: 1.884	<b>4,55%</b>	1.055	1.068	<b>1,23%</b>
<b>AH</b>			<b>AH</b>		
Total de Empregados por faixa etária					
Menores de 18 anos: 0%			Menores de 18 anos: 0%		
18 a 45 anos: 0,90%			18 a 45 anos: 5,43%		
Acima de 45 anos: 12,59%			Acima de 45 anos: - 5,60%		
Total de Empregados por nível de escolaridade					
Analfabetos: 36%			Analfabetos: 0%		
Ensino Fundamental: 10,42%			Ensino Fundamental: 4,46%		
Ensino Médio: 0,61%			Ensino Médio: 6,09%		
Ensino técnico: - 7,69%			Ensino Técnico: 10,26%		
Ensino superior: 3,72%			Ensino Superior: 26,67%		
Pós Graduação: 4,88%			Pós Graduação: 10%		
Total Cargos de Chefia, por sexo					
Feminino : - 16,67%			Feminino: 0%		
Masculino: 0%			Masculino: 0,71%		

Fonte: dados da pesquisa

Observa-se na tabela 14, que ambas as empresas possuem em seu quadro de funcionários mais pessoas do gênero masculino devido ao ramo de atividades que as mesmas produzem, outro indicador relevante e parecido é a inexistência de admissão de empregados menores de 18 anos ocorrido pelo mesmo fator e amparada pela legislação trabalhista que proíbe a contratação de menores de idade em lugares insalubre, em ambas empresas houve aumento pouco superior a 3% e uma alta queda

no número de demissões entre 2014 e 2015, na análise horizontal a Itamarati teve 316,67% no aumento de admissão de estagiários já a Barralcool obteve queda - 66,67%, em relação a contratação de empregados portadores de necessidade especial a Barralcool sobressaiu com aumento de 31,58% percebendo sua importância com a acessibilidade e responsabilidade social, ainda que teve queda na contratação de prestadores de serviços terceirizados a Itamarati possui elevada quantidade em comparação com total de empregados, aumentou 36% de oportunidade para analfabetos e 10,42% para quem possuía ensino fundamental na usina Itamarati por outro lado na Barralcool o aumento foi para ensino superior aumento de 26,67%, na análise vertical percebe-se a preocupação da Itamarati com pessoas acima de 45 anos aumento de 12,59% podendo significar que a empresa não faz distinção das pessoas pela idade sendo mais jovens ou idosos, cargo de chefia em ambas os sexo masculino ocupa além do dobro das vagas.

#### **4.4 RELATÓRIO GERENCIAL**

Após a análise e interpretação dos indicadores do balanço social das Usinas localizadas em Mato Grosso, Barralcool e Itamarati, levantado em outubro 2018 dos anos 2014 e 2015, observou-se algumas melhorias a serem feitas pelas Usinas para valorizar o capital humano.

Tendo em vista que o local de ambas empresas é considerado insalubre devido a atividade principal, o que pode provocar em seus funcionários ou profissionais que buscam emprego o receio de trabalhar no local, observamos a importância de investir mais em saúde, principalmente na Usina Barralcool, que não teve aumento neste indicador, permanecendo em zero % de investimento, enquanto a Usina Itamarati obteve aumento de 11,02%.

Apresentamos as seguintes as informações para melhorar este desempenho em ambas empresas:

- Incentivar os estudos e aprendizados por parte funcional disponibilizando o vale cultura para os funcionários que realizam cursos profissionalizantes, técnico ou superior;

- Disponibilizar uma equipe médica para visitas semanais realizando pesquisa com os funcionários sobre a saúde e qual precisa de mais cuidado, tendo em vista que um dos indicadores que ambas empresas mais investem é a saúde;
- Implantar o plano de previdência privada para todos os funcionários afim de que tenham uma complementação na renda caso necessite devido doenças, acidente de trabalho ou após a aposentadoria;

O segmento agrícola das empresas tem uma característica de concentração de funcionários maior na área operacional e semianalfabetos, porém é um segmento que está investindo muito em tecnologia no campo, assim:

- As empresas podem oferecer para esses funcionários o EJA Educação de jovens e Adultos em parceria com SESI, por exemplo, disponibilizando na empresa para os funcionários para que eles possam estudar e concluir a educação básica;
- As empresas podem oferecer cursos de informática em parceria com SENAI para qualificação dos mesmos nessa área;
- A empresa pode oferecer cursos profissionalizante de operador de máquinas agrícolas, para que eles possam ter melhores oportunidades de trabalho e salário;

Com relação a área de saúde e segurança no trabalho, as empresas podem oferecer:

- Treinamentos de prevenção de acidentes no trabalho, para que o funcionário desenvolva suas atividades de forma mais segura, utilizando todos os equipamentos (EPI'S) necessários para resguardar sua saúde, necessário para cada tipo de função;

- As empresas podem realizar campanhas sobre prevenção a saúde do colaborador, através de programas;
- Orientação de alimentação saudável através de nutricionistas;
- Realizar campanhas de exames de glicose, aferição de pressão, campanhas de vacinas, campanhas sobre a prevenção de DST, Aids e Hepatites Virais, e outras ações que possam prevenir a saúde do colaborador;
- Oferecer programas de Qualidade Vida através do incentivo ao esporte, eventos de confraternização dos funcionários e seus familiares;
- Orientação financeira doméstica;
- As empresas podem oferecer uma cartilha com todos os seus direitos e deveres, com esclarecimentos sobre: obrigações e os direitos trabalhistas;
- As empresas podem oferecer palestras sobre todos programas de valorização do capital humano que ela vem investindo no decorrer dos anos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resposta à questão problema proposto, “Qual a relação entre os investimentos no capital humano, e o desempenho econômico”, observou-se que se tratando do montante geral investido, houve um aumento progressivo em determinadas contas, na Usina Itamarati destaca-se os indicadores de alimentação, saúde segurança e medicina do trabalho, participação nos lucros e resultados, porém se tratando de capacitação e desenvolvimento profissional, houve uma redução, em 2014 esta conta estava com \$261 e em 2015 caiu para \$94, vale ressaltar que quando a empresa investe nesta conta, o retorno deste investimento será diretamente na sua receita, pois profissionais qualificados e preparados rendem mais.

Já a Usina Barralcool, em seu montante geral investido, também houve aumento progressivo em determinadas contas, podemos destacar, segurança e medicina do trabalho, capacitação e desenvolvimento profissional, entre outras. Já se falando em alimentação, houve uma redução significativa, em 2014 era de \$3.404 já em 2015 foi de \$2.890.

Nota-se que a Usina Barralcool investe em seus funcionários, e em contrapartida tem seu desempenho econômico positivo. Já a usina Itamarati, não tem investido em seus funcionários, e tem seu resultado negativo, provavelmente este resultado positivo e negativo esteja ligado diretamente ao montante investido nos colaboradores.

Em resposta ao nosso primeiro objetivo específico, “apresentar o modelo de balanço social utilizado pelas empresas”, buscou-se o modelo mais utilizado pelas empresas para a divulgação destas informações, e demonstrou o mesmo ao longo deste artigo. Para o segundo objetivo “analisar as variações dos indicadores econômicos das empresas no período 2014 e 2015”, utilizou-se de análises verticais e horizontais, que demonstraram verticalmente os percentuais investidos e horizontalmente as mutações ocorridas e, em seguida, foi demonstrado a variação através de gráficos.

Em relação ao terceiro objetivo “avaliar as variações dos indicadores do ambiente interno e corpo funcional relacionados ao capital humano no período 2014 e 2015”. Foi feita a comparação entre as duas empresas nos respectivos anos de 2014 e 2015, e posteriormente foi realizada a análise horizontal, demonstrando a variação de um ano para o outro.

E no ultimo objetivo, “demonstrar a partir das variações apontadas quais são os indicadores do ambiente interno e corpo funcional que apresentam maior variação em relação aos investimentos no capital humano em relação ao desempenho econômico.” Foi elaborado análises verticais e horizontais, e depois estes dados foram demonstrados através de gráficos de comparação de uma empresa para a outra.

Portando, observou-se que a Usina Itamarati, demonstra em seu balanço social, ter um maior montante investido em suas contas do ambiente interno, porém a mesma deixou de investir na conta capacitação e desenvolvimento profissional, talvez isso influencie diretamente em seus resultados negativos. Por outro lado a usina Barralcool, deixou de investir em determinadas contas, porém não parou de investir na conta de capacitação e desenvolvimento profissional, e isto pode ter forte ligação em seus resultados positivos.

Para uma pesquisa mais adequada, seria necessário dados atualizados, porém nem a Usina Barralcool, nem a Usina Itamarati, não publicaram seus balanços sociais de 2016 e 2017. Mesmo com esta falta de informação foi possível obter relevantes para o público interessado.

Para o segundo objetivo, apresentar uma análise comparativa, dos investimento em indicadores vimos a diferença, a Usina Itamarati, que não investe em seus funcionários com a sua resultado operacional negativo, e já a Usina Barralcool, que investe em seus funcionários, com o resultado operacional positivo, talvez o investimento em capacitação tenha influenciado o resultado operacional

Por fim, como sugestão para trabalhos futuros, seria relevante a elaboração de outras pesquisas, que demonstrassem os investimentos feitos pelas empresas voltados para a questão social, auxiliando na conscientização do público, o que de certa maneira coagiria as empresas a aumentar seus esforços pelo o bem estar da sociedade e, conseqüentemente, às demonstrando por meio do Balanço Social. Outra sugestão seria a elaboração de estudos que verificassem quais as mudanças ocorridas na empresa quando investem mais no bem estar dos funcionários.

## 6.REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

**ASSEMBLEIA LEGISLATIVA.** Disponível em <https://www.al.mt.gov.br/institucional/responsabilidade-social/>. Acesso em [01/09/2018].

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724:** Informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2002. 6p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos.** 7ª Edição Barueri – SP: Editora Manoele, 2009 – 173p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4ª edição Barueri –SP: Editora Manoele, 2014 – 265p.

COMISSÃO PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS – CPC (2018). Disponível em: <<http://www.cpc.org.br/CPC>>. Acesso em [22/11/2018].

CORREIA, Luis Adonis. **Riscos do Capital humano: talentos, processos e crenças.** 1ª edição Editora brasport 2012 – 29p.

GIL, A. C. **Metodologia do ensino superior.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

**IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.** Disponível em <<https://olive.com.br/economia-de-mato-grosso-encolheu-19-em-2015-afirma-ibge/>>. Acesso em [10/11/2018].

MARION, Jose Carlos. **Contabilidade Básica.** 11º edição São Paulo: Editora Atlas, 2015 – 59p.

MARQUES, Vânia de L; FILHO. Cid. org. **Responsabilidade Social, conceitos e práticas: construindo o caminho para a sustentabilidade nas organizações.** São Paulo: Atlas, 2012.

**USINAS BARRALCOOL.** Disponível em: <[http://barralcool.com.br/?page\\_id=51](http://barralcool.com.br/?page_id=51)>. Acesso em [29/10/2018].

**USINAS ITAMARATI.** Disponível em: <<http://usinasitamarati.com.br/historia.php>>. Acesso em [29/10/2018].

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2006.