

CAPÍTULO

4

O selo

Como meio de assegurar a ampla divulgação das informações e estimular a verificação dos dados por parte da sociedade, desde 1998 o Ibase oferece às médias e grandes empresas que publicam balanço social no seu modelo a possibilidade de receber o “Selo Balanço Social Ibase/Betinho”.

Para isso, a empresa deve cumprir uma série de critérios, estabelecidos pelo instituto, visando à ampla divulgação do documento, à transparência dos números e à participação dos diversos públicos interessados.

O primeiro passo é preencher a tabela de maneira completa. Informações e dados indisponíveis ou descritos como não-aplicáveis às operações da empresa não são aceitos. A empresa precisa declarar expressamente, em documento assinado por seu representante legal - diretor(a)/presidente(a) -, que não utiliza mão-de-obra infantil, trabalho análogo à escravidão; não está envolvida, direta ou indiretamente, com prostituição ou exploração sexual infantil; não se envolve em corrupção; e apresentar um compromisso da empresa com a valorização e o respeito à diversidade. Os compromissos e as declarações devem ser enviados ao Ibase e devem constar do preenchimento do item 7 - Outras informações.

O balanço social deve, obrigatoriamente, ser publicado em jornal ou revista de grande circulação regional ou nacional (de acordo com a abrangência e atuação da empresa) e disponibilizado na página *web* da mesma. Cada funcionário e funcionária deve receber um exemplar - de forma individualizada e por meio de material impresso - acompanhado de uma mensagem da presidência salientando a importância do documento para a empresa e estabelecendo um canal de diálogo com seus colaboradores e suas colaboradoras. As empresas devem, também, enviar e protocolar a entrega do balanço social aos sindicatos que representam as categorias profissionais que integram o corpo funcional.

Se a idéia inicial era ampliar o número de balanços no Brasil, com o passar dos anos, seus conteúdos nos revelam que algumas empresas não informavam integralmente todos os números solicitados e que alguns dados eram sistematicamente omitidos, uma tentativa de mostrar mais o lado positivo e não dar tanta visibilidade aos dados considerados negativos. Cabe aqui ressaltar

que, muitas vezes, essa é uma prática incorreta se pensada em médio e longo prazos, pois um bom instrumento de divulgação, avaliação e planejamento deve servir, também, para corrigir eventuais desacertos estratégicos, problemas internos e externos e a falta de determinada visão em uma empresa ou organização.

Buscando corrigir a tendência em que a forma e a imagem acabam superando o conteúdo e a possibilidade de mudanças concretas nas práticas sociais e ambientais das empresas, o Ibase adotou como estratégia a busca, a cada ano, de critérios mais rigorosos para avaliação de conteúdo e divulgação das informações que devem constar dos balanços sociais das empresas.

A partir de 2006, um novo critério estabelece um processo pioneiro no Brasil. Com o intuito de promover na sociedade um “olhar atento” sobre as práticas empresariais e o balanço social, o Ibase decide promover uma consulta pública para que qualquer cidadão ou cidadã possa se manifestar sobre as empresas que solicitam o selo. Com duração de dois meses, o objetivo dessa consulta é envolver, de forma mais efetiva, as organizações da sociedade civil e os sindicatos no acompanhamento dos balanços apresentados, buscando a participação e o diálogo mais crítico e construtivo entre a sociedade e as empresas. As informações divulgadas são analisadas por algumas organizações da sociedade civil parceiras do Ibase em diversas áreas de atuação (consumidores(as), gênero, raça/etnia e meio ambiente) e ficam disponíveis no *website* do balanço social <www.balancosocial.org.br> para que qualquer pessoa possa fazer críticas ou comentários.

O processo, em seu primeiro ano, levou 54 empresas para a consulta pública, sendo que duas delas não conseguiram obter o selo em decorrência de denúncias envolvendo ação civil pública. Recebemos 147 manifestações sobre 23 diferentes empresas.

Em 2007, segundo ano de realização da consulta pública, 60 companhias solicitaram o "Selo Balanço Social Ibase/Betinho". Contudo, somente 17 empresas o levaram. Essa grande diferença deu-se pela análise de conteúdo dos balanços. Passou-se a considerar se os indicadores e dados sobre

questões como educação, meio ambiente e diversidade no corpo funcional, representam, ou não, uma melhoria contínua nas informações publicadas anualmente.

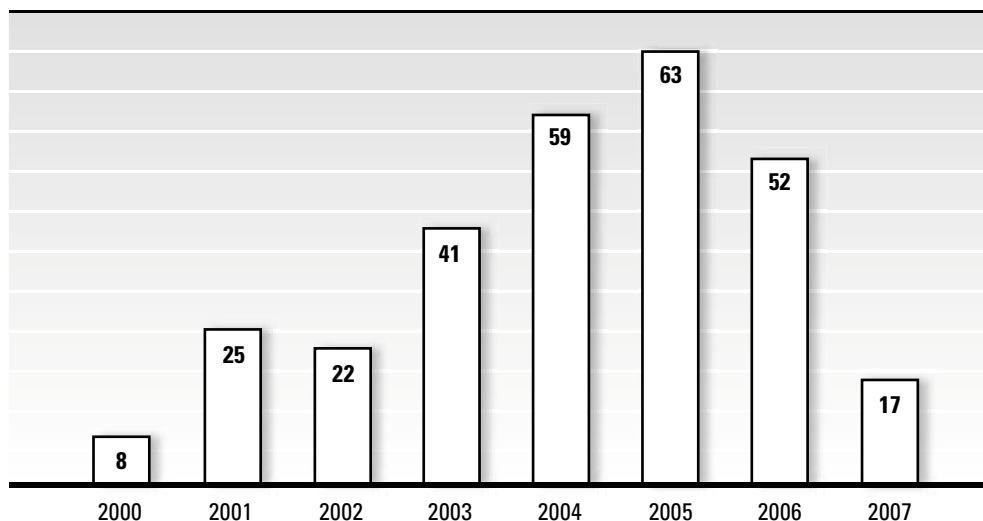
Além disso, com o intuito de chamar a atenção da sociedade e das empresas para a grave situação que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho brasileiro, o Ibase decidiu pela adoção de uma cota mínima para pessoas com deficiência.

Conseguimos uma grande visibilidade pública do tema, até mesmo com o reaparecimento de um amplo debate na mídia nacional a respeito, com diversas empresas revendo suas práticas internas e externas.

UM BOM INSTRUMENTO DE DIVULGAÇÃO, AVALIAÇÃO E PLANEJAMENTO DEVE SERVIR, TAMBÉM, PARA CORRIGIR EVENTUAIS DESACERTOS ESTRATÉGICOS, PROBLEMAS INTERNOS E EXTERNOS E A FALTA DE DETERMINADA VISÃO NUMA EMPRESA OU ORGANIZAÇÃO

No **gráfico 22**, estão as informações sobre o número de selos concedidos nos últimos anos. A discreta queda no número de selos em 2002 deveu-se à obrigatoriedade do completo preenchimento da tabela, sem omissão de linhas, particularmente às que se referem aos itens “número de negros” e “percentual de cargos de chefia ocupados por negros/as”. A ampliação do rigor nos critérios para concessão do selo anual se reflete na mudança de tendência a partir de 2006.

Gráfico 22 – Selos concedidos por ano



Em 2007, o número de empresas que passaram a utilizar o "Selo Balanço Social Ibase/Betinho" foi o menor desde 2001 e representa uma queda abrupta em relação a 2006. Esse resultado pode ser explicado, principalmente, pelo maior rigor nos critérios adotados. A maioria das empresas foi desclassificada por não mostrar publicamente em seus balanços sociais a garantia de 2% a 5% de seus postos de trabalho para pessoas com deficiência - um dos critérios fixados este ano, tomando por base o Decreto 3.298/99.

O Ibase não fornece o selo para empresas de armas, bebidas alcoólicas e cigarro. Também reserva-se o direito de não conceder, suspender ou retirar o selo de qualquer empresa envolvida, denunciada ou processada por corrupção, violação de direitos humanos, sociais e ambientais que estejam relacionados com as declarações e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização das Nações Unidas (ONU), das Diretrizes da Organização pela Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais e toda a legislação brasileira relativa aos direitos e deveres sociais e ambientais já estabelecidos em nosso país.

Em 2004, o Ibase suspendeu o "Selo Balanço Social Ibase/Betinho" - concedido a uma das maiores empresas na área de açúcar e álcool - a partir de denúncia do Ministério Público por utilização de "trabalho análogo à escravidão".

A concessão do "Selo Balanço Social Ibase/Betinho" não tem como objetivo certificar ou avaliar se a empresa é socialmente responsável, mas sim garantir que a empresa atendeu a todos os critérios de transparência estabelecidos para preenchimento, publicação e divulgação do balanço social e que se submeteu, de alguma forma, a receber críticas e sugestões da sociedade, fornecendo os próprios subsídios para essa avaliação externa.

MUDANÇA NECESSÁRIA

Ao estabelecer como critério a cota de pessoas com deficiência no corpo funcional em 2007, vimos o número de selos cair drasticamente. Ao longo do ano, ouvimos diversas justificativas das empresas: “Queremos contratar, mas não há no mercado PCDs qualificados e em número suficiente”; “O que eu faço se não tenho mais vaga? Tiro emprego de quem já está lá para cumprir esta cota de 5%?”. Em novembro do mesmo ano, após todo o processo do balanço social e do selo, o Ibase promoveu um encontro com a presença de ONGs que tratam o tema, empresas e poder público. Já era hora de um debate frente a frente com as partes interessadas, pessoas qualificadas discutindo a situação atual e o que queremos para o futuro. Um momento rico de reafirmação da necessidade urgente de mudanças nas práticas empresariais de contratação e valorização da diversidade.

“

“Como pode o nº de empregados negros no BS de 2004 para o de 2005, permanecer inalterado, se houve contratação de cerca de 2 mil funcionários? Como pode o nº percentual de negros em cargo de chefia permanecer inalterado se houve a criação de dezenas de gerências por toda a empresa?”

Manifestação sobre uma empresa em consulta pública em 2006

”