

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - TRF**

**LUIGI FRUSCIANTE FILHO**

**BALANÇO SOCIAL:  
ESTUDO DE CASO DA SUBSEÇÃO DE PORTO ALEGRE  
SEÇÃO JUDICIÁRIA DO RIO GRANDE DO SUL**

Porto Alegre

Verão, 2007

**LUIGI FRUSCIANTE FILHO**

**BALANÇO SOCIAL:  
ESTUDO DE CASO DA SUBSEÇÃO DE PORTO ALEGRE  
SEÇÃO JUDICIÁRIA DO RIO GRANDE DO SUL**

Monografia apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração Pública – TRF da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do grau de Especialista em Administração Pública.

Orientadora: Profa. Dr. Rosinha da Silva Machado Carrion

Porto Alegre

Verão, 2007

## RESUMO

A presente monografia visa aportar visibilidade às ações sociais praticadas pela Justiça Federal do Rio Grande do Sul, por meio da adequação das ações em curso aos conceitos de responsabilidade social, ação social, balanço social e transparência (*accoutability*). Para tanto são abordados alguns conceitos relacionados ao balanço social, bem como os principais modelos de balanço social adotados pela empresas brasileiras: modelo IBASE, GRI e Ethos. Após uma breve análise dos modelos, apresenta-se um esboço de balanço social para a subseção sede da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, elaborado com dados referentes ao exercício de 2006, colhidos junto às unidades administrativas, em relatórios anuais e em publicações institucionais.

**Palavras-chave:** Balanço Social. Justiça Federal do Rio Grande do Sul.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura do balanço social.....	27
Figura 2 - Estrutura administrativa da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul .....	38
Figura 3 - Pesquisa de satisfação .....	43
Figura 4 - Formatura da Escola Postural no trabalho .....	74
Figura 5 - Central de atendimento ao Público - CAP .....	82
Figura 6 - Alunos assistiram audiências de conciliação .....	83

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Conselho de Administração TRF4 .....	40
Tabela 2 - Fatores analisados .....	43
Tabela 3 - Geração de riqueza .....	47
Tabela 4 - Distribuição por partes interessadas .....	48
Tabela 5 - Atividade Judicante .....	51
Tabela 6 - Movimentação processual na Justiça Federal de 1º Grau da 4ª Região em 2005 e 2006 .....	56
Tabela 7 - Processos distribuídos, baixados, em tramitação e sentenças nos Juizados Especiais Federais da 4ª Região em 2005 e 2006 .....	57
Tabela 8 - Movimentação processual nas Turmas Recursais da Justiça Federal de 1º Grau da 4ª Região em 2005 e 2006.....	58
Tabela 9 - Tempo entre autuação e remessa para baixa dos processos físicos na Justiça Federal de 1ºGrau da 4ª Região em 2006 segundo a Seção Judiciária (1) .....	59
Tabela 10 - Itens de investimento .....	60
Tabela 11 - Aprendizes recrutados .....	67
Tabela 12 - Perfil e tipo de Funcionários .....	68
Tabela 13 - Médias salariais .....	70
Tabela 14 - Remuneração média salarial .....	71
Tabela 15 - Compromisso com o desenvolvimento .....	77
Tabela 16 - Terceirizados .....	78
Tabela 17 - Empregados .....	79
Tabela 18 - Fornecedores .....	80
Tabela 19 - Atendimento .....	84
Tabela 20 - Síntese das audiências.....	88
Tabela 21 - Audiências à distância .....	89
Tabela 22 - Minimização de entradas e saídas de materiais na empresa .....	96

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	<b>3</b>
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	<b>4</b>
<b>LISTA DE TABELAS</b> .....	<b>5</b>
<b>SUMÁRIO</b> .....	<b>6</b>
<b>1 APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2 REVISÃO TEÓRICA</b> .....	<b>9</b>
2.1 AÇÃO SOCIAL .....	9
2.2 TRANSPARÊNCIA.....	10
2.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	12
2.4 BALANÇO SOCIAL .....	14
<b>3 MODELOS DE BALANÇO SOCIAL</b> .....	<b>17</b>
3.1 O MODELO GRI.....	18
3.2 O MODELO DO IBASE.....	19
3.3 O MODELO DO INSTITUTO ETHOS.....	20
3.4 RELATÓRIOS DE GESTÃO NA SEÇÃO JUDICIÁRIA DO RIO GRANDE DO SUL.....	22
3.5 ESCOLHA DO MODELO .....	23
<b>4 ESBOÇO DO BALANÇO SOCIAL</b> .....	<b>25</b>
4.1 PARTE I – APRESENTAÇÃO.....	27
4.2 PARTE II – A EMPRESA .....	31
4.3 PARTE III - A ATIVIDADE EMPRESARIAL .....	42
4.4 PARTE IV - ANEXOS.....	96
4.5 INICIATIVA DE INTERESSE DA SOCIEDADE .....	97
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>104</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>106</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>110</b>
<b>ANEXO A - BALANÇO SOCIAL MODELO IBASE</b> .....	<b>111</b>
<b>ANEXO B – BALANÇO SOCIAL MODELO GRI</b> .....	<b>113</b>
<b>ANEXO C – BALANÇO SOCIAL MODELO INSTITUTO ETHOS</b> .....	<b>114</b>

## 1 APRESENTAÇÃO

A motivação para a elaboração desta monografia adveio da constatação que a Justiça Federal do Rio Grande do Sul pratica e incentiva diversas atividades que podem ser compreendidas como ações sociais durante o exercício de suas atribuições constitucionais.

São ações no sentido de viabilizar a prestação jurisdicional às comunidades ou aos cidadãos com algum grau de carência que possa, de alguma forma, afetar seu direito de acesso à Justiça. Também, são desenvolvidas ações administrativas que podem ser classificadas como ações sociais, voltadas ao público interno e externo, com o objetivo de apoiar as iniciativas de outras entidades neste mesmo sentido.

No âmbito da Justiça Federal, são realizadas, pelo menos, três modalidades de ações sociais, a saber: **ações institucionais oriundas e deliberadas pelo corpo diretivo** (exemplo: atendimento jurídico *in locus* às comunidades carentes); **ações em articulação com outras instituições** (exemplo: parceria com a Fundação de Assistência Social Educativa/FASE/RS com vistas à re-integração na sociedade de adolescentes infratores); **ações voluntárias de iniciativa de serventários com vistas ao atendimento de situações-problema específicas** (exemplo: aquisição de óculos; apoio a creches...). Trata-se, no entanto, de ações não necessariamente integradas, bem como não foram ainda inventariadas. Sabe-se que a instituição, seja diretamente ou através de seu corpo funcional, colabora com causas sociais sem que, todavia, estejam sistematizadas em um programa/projeto. Considera-se que o primeiro passo, nesse sentido, é a realização de inventário das ações sociais em curso no âmbito da Justiça Federal.

A partir do contexto descrito, o presente trabalho almeja aportar visibilidade às ações sociais praticadas pela Justiça Federal do Rio Grande do Sul, por meio da adequação das ações em curso aos conceitos de responsabilidade social, ação social, balanço social e transparência (*accountability*).

A presente monografia está dividida em quatro partes:

**Revisão Teórica:** onde são abordados os principais conceitos relacionados ao balanço social, neste aspecto, procurando se apropriar do conhecimento existente sobre os termos mais utilizados nesta área do conhecimento humano.

**Apresentação dos principais modelos de balanço social:** são apresentados os principais modelos de balanços sociais adotados pelas empresas brasileiras, assim, visitam-se o modelo proposto pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, um dos precursores no país; o modelo proposto pela Global Reporting Initiative, uma organização internacional que reúne e sistematiza informações sobre responsabilidade social, transparência e desenvolvimento sustentável de milhares de empresas em diversos países do mundo, o qual é adotado por empresas brasileiras que têm papéis na bolsa de valores de Nova York; e, finalmente, o modelo desenvolvido pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, que agrupa os dois modelos propostos anteriormente e agrega alguns indicadores de desenvolvimento social, além de permitir que sejam adotadas algumas modificações, sem as quais, seria impraticável elaborar um balanço social para um órgão público como a Justiça Federal do Rio Grande do Sul, como ficará demonstrado ao longo deste estudo. Apresentam-se, ainda, uma breve análise dos modelos focalizados e a justificativa da escolha do modelo a ser adotado.

**Esboço do balanço social:** é desenvolvido um esboço de balanço social para a subseção sede da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, elaborado com dados referentes ao exercício de 2006, colhidos junto às unidades administrativas, em relatórios anuais e em publicações institucionais.

**Conclusão:** discorre-se sobre as conclusões apreendidas ao longo deste estudo e são descritas as observações e propostas pertinentes ao assunto.



## 2 REVISÃO TEÓRICA

O conceito de balanço social está intimamente ligado aos conceitos de ação social, transparência e responsabilidade social. Idéias essas que começaram a ser discutidas no pós-guerra e até mesmo antes, como se demonstra ao longo deste trabalho.

### 2.1 AÇÃO SOCIAL

Para Weber, o conceito de ação social é “a ação que, quanto a seu sentido visado pelo agente ou os agentes, refere-se ao comportamento de outros, orientando-se por este em seu curso” (WEBER, 1994, p. 3).

Ainda, segundo Weber (1994), há 4 tipos de ação social:

- A ação racional com relação a um objetivo é determinada por expectativas no comportamento tanto de objetos do mundo exterior como de outros homens, e utiliza essas expectativas como condições ou meios para alcance de fins próprios racionalmente avaliados e perseguidos. É uma ação concreta que tem um fim específico, por exemplo: o engenheiro que constrói uma ponte.
- A ação racional com relação a um valor é aquela definida pela crença consciente no valor – interpretável como ético, estético, religioso ou qualquer outra forma – absoluto de uma determinada conduta. O ator age racionalmente aceitando todos os riscos, não para obter um resultado exterior, mas para permanecer fiel à sua honra, qual seja, a sua crença consciente no valor, por exemplo: um capitão que afunda com o seu navio.
- A ação afetiva é aquela ditada pelo estado de consciência ou humor do sujeito, é definida por uma reação emocional do ator em determinadas

circunstâncias; e não em relação a um objetivo ou a um sistema de valor, por exemplo: a mãe quando bate em seu filho por se comportar mal.

- A ação tradicional é aquela ditada pelos hábitos, costumes e crenças, transformadas numa segunda natureza. Para agir conforme a tradição o ator não precisa conceber um objeto, ou um valor nem ser impelido por uma emoção, obedece a reflexos adquiridos pela prática.

Tanto a ação afetiva quanto a tradicional produzem relação entre pessoas (relações pessoais), são coletivas, comunitárias, dão noção de comunhão e conceito de comunidade. A ação social dá-se a partir de uma interação consciente entre um ou mais agentes.

No que se refere às organizações, deve-se entender a ação social como uma ação consciente e bem planejada, a qual propicia ao seu sujeito, seja individual ou coletivo, uma mudança de comportamento ou no seu estado social, possibilitando que o mesmo assuma o controle dos seus atos e que tenha consciência de suas decisões, permitindo-lhe definir e conduzir os rumos da sua existência.

## 2.2 TRANSPARÊNCIA

A transparência constitui-se no requisito básico para os atos da administração pública. Como determina a Constituição Federal, em seus artigos 37 e 70 (BRASIL, 2006):

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte. ...

Art. 70 - A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.

Parágrafo único - Prestará contas qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiro, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assumia obrigações de natureza pecuniária.

No artigo 37, fica estabelecido o princípio da publicidade. Segundo Hely Lopes Meirelles (apud ROSA, 2006, s.n.):

A publicidade, como princípio de administração pública (CF, art. 37, caput), abrange toda atuação estatal, não só sob o aspecto de divulgação oficial de seus atos como também de propiciação de conhecimento da conduta interna de seus agentes. Essa publicidade atinge, assim, os atos concluídos e em formação, os processos em andamento, os pareceres dos órgãos técnicos e jurídicos, os despachos intermediários e finais, as atas de julgamentos das licitações e os contratos com quaisquer interessados, bem como os comprovantes de despesas e as prestações de contas submetidas aos órgãos competentes. Tudo isto é papel ou documento público que pode ser examinado na repartição por qualquer interessado.

A transparência fortalece a cidadania, pois oportuniza o acompanhamento dos atos da administração pública, desse modo, permitindo a sua fiscalização. Mais do que "a obrigação de informar", a administração pública deve cultivar o "desejo de informar", sabendo que da boa comunicação interna e externa, particularmente quando espontânea, franca e rápida, gera-se um clima de confiança tanto internamente quanto nas relações da empresa com terceiros.

A comunicação não deve se restringir ao desempenho econômico-financeiro, mas deve contemplar também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação empresarial e que conduzem à criação de valor.

Ainda que este postulado tenha sido extraído do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2006) – uma entidade voltada à transparência no setor privado – ensina que somente a transparência, à qual o setor público está obrigado pelos ditames constitucionais, não basta para atender aos preceitos da publicidade. É necessário que as informações sejam sistematizadas e amplamente divulgadas. E, também, é preciso que a sociedade deseje ser alimentada com estas informações, avaliando sua efetividade.

## 2.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL

Responsabilidade social corporativa representa o compromisso contínuo da empresa com seu comportamento ético e com o desenvolvimento econômico, promovendo, ao mesmo tempo, a melhoria da qualidade de vida de sua força de trabalho e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo (CFC, 2006).

Para Nascimento (2006), a responsabilidade social fundamenta-se na produção empresarial em harmonia com o público interno, na ética, na transparência, no respeito e na não-agressão ao meio ambiente, bem como na interação com o público externo.

O conceito de responsabilidade social das empresas começou a se firmar no mundo empresarial a partir dos anos 50 do século passado, com as reflexões formuladas por acadêmicos americanos sobre a fragmentação do lucro das empresas destinando uma parcela para a sociedade, com o objetivo de satisfazer desejos e necessidades que o Estado não conseguia atender.

Nascimento (2006) destaca que os procedimentos de responsabilidade social surgem como consequência da inviabilidade do Estado do Bem-Estar, o *welfare state*, ratificando a idéia de que, no sistema capitalista, as políticas sociais públicas não conseguem ser tão abrangentes como pensavam os teóricos daquele modelo.

Nos anos 60, nos EUA e na Europa, o repúdio da população à guerra do Vietnã deu início a um movimento de boicote à aquisição de produtos e ações de algumas empresas ligadas ao conflito. A sociedade exigia uma nova postura ética e diversas empresas passaram a prestar contas de suas ações e objetivos sociais. A elaboração e divulgação anual de relatórios com informações de caráter social resultaram no que hoje se chama de balanço social (BALANÇO SOCIAL, 2006).

No Brasil, a idéia começou a ser discutida na década de 70, nos anos 80, surgiram os primeiros relatórios de sustentabilidade, mas, a partir da década de 90, que o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, lançou uma campanha de publicação voluntária de balanços sociais.

As organizações interferem no contexto social e ambiental em que atuam e, ao desempenharem seus papéis, promovem mudanças sociais, econômicas, culturais e tecnológicas. Considerar os reflexos da sua atuação neste contexto, na hora de implementar seu plano estratégico, de forma que as ações institucionais contribuam positivamente para o quadro geral da comunidade em que está inserida, demonstra a responsabilidade social de uma empresa, seja ela pública ou privada.

Existem razões bem distintas que levam as empresas a desenvolverem ações sociais. Como motivadores da ação empresarial na área social, Schommer (2000) cita: (I) obtenção de vantagens competitivas, pois os consumidores passam a valorizar ética e participação das empresas na comunidade; (II) fundamentação religiosa ou moral; (III) promoção de valores de solidariedade interna e identificação e desenvolvimento de lideranças entre os funcionários; (IV) resposta a incentivos oferecidos pelo governo e outras instituições; e (V) orientação e visão estratégica de sobrevivência em longo prazo.

Na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, as ações sociais são praticadas, principalmente, com o objetivo de melhor cumprir a sua missão constitucional, que é o de alcançar a cidadania às populações sob a sua jurisdição através da realização da justiça a que têm direito como cidadãos. Desta forma, promove-se a inclusão social de significativa parcela da população que, por carência de recursos intelectuais, materiais, ou mesmo, por falta de *animus*, não recebiam este bem do Estado.

Como subproduto destas ações, se fortalece a imagem da instituição junto à comunidade interna e externa, cultivam-se e reforçam-se os valores morais e de solidariedade, promove-se o desenvolvimento de lideranças internas e, não raramente, contribui-se com outras instituições no desenvolvimento de ações sociais, como é o caso do convênio com a FASE. Desse modo, ficam reunidas as motivações citadas, por Schommer, para empresas privadas, que podem ser estendidas para a Seção Judiciária do Rio Grande do Sul.

Portanto, mesmo que se trate de uma organização pública, com competência exclusiva para desenvolver suas atribuições junto ao Estado, ao melhorar o exercício de suas obrigações constitucionais através das ações sociais, recebe, em

contrapartida, praticamente, os mesmos resultados das ações sociais das demais empresas.

Na medida em que as empresas privadas extrapolam suas atuações além da simples busca pelo lucro; também, as empresas públicas extrapolam suas atribuições desenvolvendo ações no sentido de promover a inclusão social e a cidadania. Aliás, não poderia ser diferente, pois todos os seus recursos provêm do Estado, principal responsável pelo desenvolvimento da cidadania.

## 2.4 BALANÇO SOCIAL

O balanço social é um demonstrativo publicado anualmente pela empresa, reunindo um conjunto de informações sobre os projetos, benefícios e ações sociais dirigidos aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade. É, também, um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa (BALANÇO SOCIAL, 2006).

O balanço social presta-se como importante ferramenta de gestão social que aporta transparência às ações institucionais. A sistematização dos dados e sua organização sob o formato de balanço contábil, acrescido de textos detalhando as ações sociais, possibilitam a aferição do planejamento estratégico da organização.

Um balanço social é constituído de informações contábeis relativas aos investimentos que a empresa realiza para melhorar as condições de vida das pessoas e da comunidade que sustentam sua operação, considerando, com muita ênfase, as questões ambientais. Igualmente, fazem parte do balanço social relatos de ações sociais que não podem ser contabilizadas financeiramente, mas que, de alguma forma, contribuem para modificar definitivamente a condição social de um indivíduo ou de uma comunidade.

O balanço social é conseqüência dos movimentos pela transparência e responsabilidade social corporativa. Um dos primeiros balanços sociais foi uma espécie de relatório social produzido pela empresa alemã STEAG, em 1971, porém o marco histórico foi o balanço social produzido pela Singer, na França, em 1972 (TINOCO, 2001).

Em 1997, através da Lei 77.769, de 12 de julho de 1977, a França tornou obrigatória a realização de balanços sociais periódicos para empresas com mais de 700 funcionários, reduzindo este número para 300, posteriormente. Este movimento foi seguido por diversos países da Europa, tais como Alemanha, Holanda, Bélgica (INSTITUTO, 2006). No Brasil, a idéia é lançada pela Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE), que tem como premissa para aceitação de seus membros empresas que, além de produzir bens e serviços, devem desenvolver, também, a função social que se realiza em nome dos trabalhadores e do bem-estar da comunidade (TINOCO, 2001).

Em 1984, é publicado o primeiro balanço social de uma empresa brasileira, a Nitrofértil. Oito anos depois, o Banco do Estado de São Paulo (Banespa) publica um relatório completo divulgando todas as suas ações sociais. A partir de 1993, várias empresas de diferentes setores passam a divulgar o balanço anualmente. Porém, a proposta só ganha maior destaque na mídia e visibilidade nacional quando o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, lança, em 16 de junho de 1997, uma campanha pela divulgação do balanço social. Com o apoio de lideranças empresarias, da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), autarquia do Ministério da Fazenda, da Gazeta Mercantil, e de muitas empresas (Xerox, Banco do Brasil, Banco do Nordeste, Glaxo Wellcome, Usiminas, entre outras); e de suas instituições representativas (Firjan, Abrasca, Abamec, Febraban, Associação Comercial do Rio de Janeiro), a campanha decolou e vem suscitando uma série de debates através da mídia, seminários, encontros e simpósios (TINOCO, 2001).

Em novembro de 1997, novamente em parceria com a Gazeta Mercantil, o IBASE lança o Selo do Balanço Social para estimular a participação das empresas. O selo, num primeiro momento, era oferecido a todas as empresas que divulgassem o balanço social no modelo proposto pelo IBASE.

Em 1997, a então, Deputada Federal Marta Suplicy apresenta, na Câmara, o Projeto de Lei nº3.116/97, que versava sobre balanço social e responsabilidade social das empresas no Brasil. Esse projeto visava a tornar obrigatória, para todas as empresas com mais de cem funcionários, a divulgação anual de balanço social com base no modelo francês de balanço social.

No município de São Paulo/SP, a Resolução nº005/98 cria o Dia e o Selo da Empresa Cidadã às empresas que apresentarem qualidade em seu balanço social. A autoria é da vereadora Aldaíza Sposati (PT). Esta Resolução está em vigor e já premiou diversas empresas na cidade de São Paulo. No município de Santo André/SP, o Projeto de Lei 004/97 tornou-se a Lei nº7.672, de 18 de junho de 1998, de autoria do vereador Carlinhos Augusto, que criou o Selo Empresa Cidadã às empresas que instituírem e apresentarem qualidade em seu balanço social e dá outras providências. No município de Porto Alegre/RS, a Lei nº8.118/98, de autoria do vereador Hélio Corbelini (PSB), cria o balanço social das empresas estabelecidas no âmbito do município de Porto Alegre e dá outras providências .

Realizar o balanço social significa uma grande contribuição para consolidação de uma sociedade verdadeiramente democrática.

A idéia do balanço social é demonstrar quantitativa e qualitativamente o papel desempenhado pelas empresas no plano social, tanto internamente quanto na sua atuação na comunidade. Os itens dessa verificação são vários: educação, saúde, atenção à mulher, atuação na preservação do meio ambiente, melhoria na qualidade de vida e de trabalho de seus empregados, apoio a projetos comunitários visando a erradicação da pobreza, geração de renda e de novos postos de trabalho.

O campo é vasto e várias empresas já estão trilhando esse caminho. Realizar o balanço social significa uma grande contribuição para consolidação de uma sociedade verdadeiramente democrática (SOUZA, 1996).

Embora tenha sua origem na contabilidade, o Balanço Social não deve ser visto como um demonstrativo meramente contábil, mas como uma forma de explicitar sua preocupação com o cumprimento de sua responsabilidade social. Constitui-se em distintivo de qualidade para aqueles que o adotarem. Enfim, fazer e publicar o Balanço Social é mudar aquela visão tradicional em que a empresa deveria tratar apenas de produzir e obter lucros, sem se preocupar com a satisfação de sua força de trabalho e com o ambiente externo, para uma visão moderna em que os objetivos da empresa incorporam sua responsabilidade social (KROETZ, 1999).



### **3 MODELOS DE BALANÇO SOCIAL**

De Luca (1998) relaciona duas fases para elaboração do balanço social. A primeira fase será planejar a estrutura, o conteúdo e os objetivos a serem alcançados. A segunda fase compreende a execução do trabalho planejado, trabalhando os indicadores e fontes de informação, previamente definidos, que abordem o balanço social da melhor forma possível.

No balanço social, há inserção das questões econômicas, ambientais e de cidadania, caracterizando-o em sentido amplo, compreendendo as pessoas, o meio ambiente, a responsabilidade social e o valor adicionado.

Para De Luca (1998), o balanço social deve demonstrar, claramente, quais as políticas praticadas e seus reflexos no patrimônio, objetivando evidenciar sua participação no processo de evolução social. Sem essa prática, jamais uma entidade poderá apresentar pleno êxito em programas de qualidade, pois essa intenção exige quebra de preconceitos, transparência administrativa e uma constante e ininterrupta ligação da organização com seus funcionários, acionistas, fornecedores e sociedade em geral.

Essa preocupação é evidente na medida em que muitos estudos foram realizados na tentativa de encontrar uma forma ideal de apresentação das informações sociais e ecológicas relacionadas à entidade, metodologia ainda não encontrada e generalizada.

Vários modelos de balanço social são propostos por organizações voltadas ao assunto. Os modelos podem variar de acordo com o formato organizacional. Nos estudos preliminares, não foi possível identificar qual melhor se adapta à Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, portanto, um dos objetivos deste trabalho é analisá-los e verificar qual se adapta ou se há necessidade de propor um modelo próprio. Em anexo, são apresentados os modelos mencionados neste trabalho.

### 3.1 O MODELO GRI

A Global Reporting Initiative (GRI) é uma instituição reconhecida pelo Encontro Mundial das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, de 2003, que se propõe a desenvolver uma estrutura mundialmente aceita para relato de sustentabilidade (GRI, 2006a).

O objetivo das Diretrizes GRI é permitir às empresas e outras organizações a preparar relatórios *triple bottom line*, comparáveis entre si, sobre seu desempenho econômico, ambiental e social.

Fundada pela Coalizão para Economias Ambientalmente Responsáveis (CERES), a GRI é um centro oficialmente colaborador do Programa Ambiental das Nações Unidas (UNEP) e trabalha em cooperação com o Global Compact, iniciativa do Secretário-Geral das Nações Unidas, Kofi Annan (GRI, 2006b).

Iniciativa pioneira na proposta de incorporação de indicadores de sustentabilidade nos relatórios de atividades empresariais, a Global Reporting Initiative (GRI) fornece diretrizes para as empresas que desejam apresentar um balanço econômico, social e ambiental. Sua missão é elevar a qualidade dos relatórios em um nível passível de comparação, consistência e utilidade. Conta com a participação ativa de representantes da área de negócios, contabilidade, investimentos, meio-ambiente, direitos humanos, pesquisas e organizações trabalhistas de vários lugares do mundo. Ter o apoio de companhias e organizações não-governamentais ao redor do mundo é um dos pontos fortes dessa iniciativa, o que foi conseguido principalmente pela inclusão de diversos grupos interessados no processo. A GRI encoraja as empresas a estabelecer metas e a reportar se esses objetivos foram ou não atingidos. Em caso negativo, a empresa precisa se explicar, desse modo, tornando-se mais comprometida com o processo e com as partes interessadas que cobrarão resultados.

Embora, no longo prazo, a idéia é fazer com que as Diretrizes do GRI possam ser aplicáveis em qualquer tipo de organização, o desenvolvimento inicial esteve focado nas empresas de negócios (GRI, 2006a).

Na base de dados do GRI, constam mais de 1.800 balanços sociais, restringindo-se a pesquisa a empresas brasileiras, constataram-se relatórios da Petrobrás, da Natura e da Takaoka Ltda. (GRI, 2006b).

### 3.2 O MODELO DO IBASE

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), criado em 1981, é uma instituição de utilidade pública federal, sem fins lucrativos, sem vinculação religiosa ou a partido político. Sua missão é a construção da democracia, combatendo desigualdades e estimulando a participação cidadã (IBASE, 2006a).

Juntamente com o sociólogo Herbert de Souza, desde 1997, o Ibase propõe a divulgação do balanço social das empresas em um modelo único e simples, como forma de viabilizar a elaboração de um relatório que pudesse ser utilizado como instrumento de avaliação entre as empresas e pela própria empresa com relação a períodos anteriores.

Para estimular a participação de um maior número de empresas, em 1998, o Ibase lançou o Selo Balanço Social Ibase/Betinho. O selo é conferido anualmente a todas as empresas que publicam o balanço social no modelo sugerido pelo Ibase, dentro da metodologia e dos critérios propostos.

Através deste selo, as empresas podem mostrar – em seus anúncios, embalagens, balanço social, *sites* e campanhas publicitárias – que investem em educação, saúde, cultura, esportes e meio ambiente.

O Selo Balanço Social Ibase/Betinho demonstra que a empresa já deu o primeiro passo para se tornar uma verdadeira empresa-cidadã, comprometida com a qualidade de vida dos funcionários, da comunidade e do meio ambiente; apresenta publicamente seus investimentos internos e externos através da divulgação anual do seu balanço social.

O Ibase propõe um modelo fundamentado na simplicidade a fim de garantir o envolvimento do maior número de corporações. Para tanto, desenvolveu um modelo que tem a vantagem de estimular todas as empresas a divulgar seu balanço social,

independente do tamanho e setor. No modelo sugerido pelo Ibase, a sociedade e o mercado são os grandes auditores do processo e dos resultados alcançados.

Na área de balanço social, no *site* do Ibase, somente em 2005, foram publicados 98 balanços sociais (IBASE, 2006b).

### 3.3 O MODELO DO INSTITUTO ETHOS

O Instituto Ethos propõe um relatório que abranja, além das questões financeiras, as dimensões econômicas, sociais e ambientais do negócio, cumprindo assim dois grandes objetivos: o de ser uma ferramenta de gestão e o de ser uma ferramenta de diálogo com as partes interessadas (INSTITUTO ETHOS, 2006). Dessa forma, segue as diretrizes do GRI e acrescenta as informações propostas pelo IBASE.

Anualmente, o Instituto Ethos publica um guia para a elaboração do balanço social, composto pelos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial\* e o Modelo de Balanço Social do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) sobre a estrutura e conteúdo propostos pela GRI (INSTITUTO ETHOS, 2007). A concepção da estrutura do relatório buscou considerar itens que possam ser aplicados a qualquer tipo de organização, independente do seu porte ou segmento de atuação. Caso algum desses itens não seja considerado relevante para determinada empresa, deve-se justificar a sua não-inclusão.

No modelo do Instituto Ethos, a empresa deve relatar também seus pontos negativos, suas limitações e as dificuldades de implementação do seu plano de ação social. O processo de elaboração do balanço social deve ser balizado por uma série de princípios e critérios que façam com que a publicação atinja seus propósitos. Tais princípios são importantes em todos os momentos de elaboração do balanço social e

---

\* RSE: Responsabilidade Social Empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética, transparente e solidária da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (definição Instituto Ethos).

devem ser observados cuidadosamente, segundo guia de elaboração do balanço social/2006 do Instituto Ethos, os princípios a serem obedecidos são:

#### Relevância

Informações relevantes são aquelas que dão aos usuários do balanço social a possibilidade de formar sua opinião a respeito da empresa. Isso exige um bom grau de conhecimento em relação ao público ao qual o balanço social se destina, suas expectativas e necessidades.

#### Veracidade

As informações serão consideradas confiáveis na medida em que demonstrem transparência, neutralidade e consistência na sua formulação e apresentação. Nesse sentido, recomenda-se especial atenção para:

- descrever ações, resultados e problemas enfrentados com base em fatos e argumentos lógicos;
- destacar o contexto a que uma determinada informação se refere. No caso de uma indústria, por exemplo, o consumo de energia é uma informação que ganha mais significado se a fonte dessa energia for mencionada;
- buscar neutralidade na seleção e apresentação dos fatos, garantindo que os julgamentos e opiniões das partes interessadas (stakeholders<sup>3</sup>) não sejam manipulados;
- expor os aspectos positivos e negativos dos resultados e os impactos, diretos e indiretos, relacionados ao negócio;
- tratar com prudência a apresentação de resultados e impactos ambientais, econômicos e sociais considerados controversos; mas levar em conta a importância de incluir a discussão e o posicionamento da empresa sobre o assunto.

#### Comparabilidade

Uma das expectativas dos usuários do balanço social é a possibilidade de comparação dos dados apresentados pela empresa com os de períodos anteriores e com os de outras organizações, o que exige consistência na escolha, mensuração e apresentação dos indicadores.

#### Regularidade

Para garantir que os diferentes públicos possam acompanhar os resultados e tendências de natureza ambiental, econômica e social da empresa, o relatório deve ser apresentado em intervalos de tempo regulares. Apesar de a periodicidade anual ser a prática comum deve-se considerar a possibilidade de atualizações mais frequentes de acordo com o tipo de determinadas informações.

Também se devem considerar as diversas alternativas hoje possíveis para veiculação do relatório além da imprensa, graças às novas tecnologias de comunicação. De acordo com o público a que estiver sendo encaminhado, o relatório pode ser distribuído em versão completa ou resumida.

#### Verificabilidade

A verificação e auditoria das informações contidas no relatório contribuem para sua credibilidade. Padrões internacionais de auditoria para relatórios de sustentabilidade já estão sendo desenvolvidos. Diante da exigência crescente das partes interessadas por transparência, as empresas devem estar preparadas para responder pela integridade dos indicadores apresentados. Para isso, algumas iniciativas podem ser adotadas, tais como:

- realizar auditoria em processos cujos resultados estejam refletidos nos indicadores;
- apresentar comentários e avaliações feitas por especialistas externos;
- incluir na “Mensagem do Presidente” o compromisso com a legitimidade das informações.

#### Clareza

Deve-se levar em conta a variedade de públicos que farão uso do relatório, o que exige clareza e fluidez de texto. Assim, recomenda-se cautela no uso de termos técnicos e científicos, bem como a inclusão de gráficos, quando julgado pertinente. Em alguns casos, a apresentação de um glossário pode ser útil (INSTITUTO ETHOS, 2007).

No *site* do Instituto Ethos, foram localizados balanços sociais publicados por seis empresas brasileiras (INSTITUTO ETHOS, 2006).

### 3.4 RELATÓRIOS DE GESTÃO NA SEÇÃO JUDICIÁRIA DO RIO GRANDE DO SUL

A Justiça Federal, tradicionalmente, publica seus relatórios de gestão nos primeiros meses de cada ano, sempre com referência ao exercício anterior (RIO GRANDE DO SUL, 2006a). Eventualmente, os Diretores do Foro ou gerentes das unidades publicam relatórios de gestão ao deixar o cargo, nesse caso, referente ao período em que permaneceram como titulares. Em ambos os casos, o objetivo é o de prestar contas ao público interno e externo sobre os principais atos das suas administrações (RIO GRANDE DO SUL, 2007).

As normas emitidas pelo Tribunal de Contas da União referentes a relatórios de gestão ou prestação de contas, tais como a Instrução Normativa TCU nº47, de 2004, Decisão Normativa TCU nº62, de 27 de outubro de 2004, e a Decisão Normativa TCU nº71, de 7 dezembro de 2005, determinam que as prestações de contas devem ser consolidadas pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região. O Provimento nº02, de 16 de julho de 2004, no seu artigo 4, inciso VII, alínea c, determina que os Diretores do Foro devem “elaborar, anualmente, o relatório consolidado das atividades da Seção Judiciária, encaminhando-o ao Presidente do Tribunal até 05 de fevereiro” (RIO GRANDE DO SUL, 2006b).

O Tribunal Regional Federal da 4ª Região disponibiliza, em sua Intranet, as “Especificações para o Relatório Anual de Atividades” (RIO GRANDE DO SUL, 2007). Todavia, uma análise nas normas do TCU e nas especificações do TRF demonstra disparidade entre as informações a serem relatadas àquele órgão, servindo, as especificações, muito mais como uma orientação quanto à forma do que quanto ao conteúdo.

As informações exigidas pelo TCU podem ser obtidas pelo Tribunal Regional Federal através do Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI) ou por outros sistemas corporativos comuns à Justiça Federal e ao TRF. Sendo que o relatório consolidado das atividades da Seção Judiciária deve servir apenas como informação complementar ao órgão superior.

### 3.5 ESCOLHA DO MODELO

Os modelos estudados são os mais evidentes no Brasil, empresas que, atualmente, publicam o balanço social aderiram a um dos três modelos. No Brasil, o mais utilizado é o modelo proposto pelo Ibase, talvez por ser o mais simples e de caráter voluntário. Adicionalmente à publicação, o Ibase contempla as empresas que atendam plenamente aos seus rígidos requisitos, uma espécie de certificação que é o Selo Balanço Social Ibase. Apesar de sua simplicidade, principalmente por seguir o formato de um balanço contábil, este modelo é mais apropriado para empresas privadas e contém praticamente informações contábeis.

O modelo do GRI é o mais utilizado internacionalmente, principalmente por empresas que têm papéis na Bolsa de Valores, há quase dois mil balanços publicados no *site* da organização (GRI, 2006), são cerca de 30 relatórios de empresas brasileiras.

No *site* da Global Reporting Initiative, pode ser encontrado um completo conjunto de ferramentas que orientam na execução dos relatórios (GRI, 2006b). Todas as organizações (privadas, públicas ou sem fins lucrativos), independentemente de porte, setor ou localidade, podem adotar os relatórios segundo as Diretrizes da GRI, sejam iniciantes ou experientes. O relatório pode

assumir vários formatos: impresso ou publicado na internet, separado ou como parte do relatório anual ou financeiro. O primeiro passo é determinar seu conteúdo. Algumas organizações podem optar por fazer seu relatório desde o início da Estrutura de Relatórios da GRI, seguindo todos os temas nela contidos; enquanto outras talvez prefiram começar pelos temas mais viáveis e práticos, introduzindo outros gradualmente.

O modelo proposto pelo Instituto Ethos adota as diretrizes do GRI e tem como anexo o balanço social segundo o modelo proposto pelo Ibase, além dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, que são uma ferramenta de aprendizado e avaliação da gestão no que se refere à incorporação de práticas de responsabilidade social empresarial ao planejamento estratégico e ao monitoramento e desempenho geral da empresa. No *site* da organização, também, encontra-se um bom ferramental para a elaboração do balanço social (INSTITUTO ETHOS, 2006).

Isso posto, propõe-se a adoção do modelo do Instituto Ethos por ser aquele que abrange os outros dois modelos estudados em virtude de permitir as adaptações necessárias a cada tipo de empresa. Registre-se que não foi encontrado nenhum balanço de órgão público, exigindo assim diversas adaptações na elaboração do relatório.



#### **4 ESBOÇO DO BALANÇO SOCIAL**

Em atendimento a normas emanadas do Tribunal de Contas da União e seguindo um dos mais importantes princípios da administração pública, o da transparência e publicidade dos atos de seus gestores, ao longo dos anos, os relatórios de gestão são elaborados e publicados.

A missão da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul está intimamente relacionada com a ação social. Ao desempenhar seu papel constitucional, desenvolve diversas iniciativas que podem ser consideradas ações sociais. As ações da administração e dos servidores da Justiça Federal para alcançar a justiça e a cidadania à comunidade gaúcha refletem-se apenas nos insensíveis números das estatísticas processuais, nem sempre, satisfatórios frente às demandas impostas à instituição.

Os esforços para viabilizar um atendimento diferenciado, através de mutirões, a determinadas comunidades, ou certos tipos de processos, no sentido de agilizar o deslinde das ações, muitas vezes, envolvem complexa negociação com os atores do processo, tais como advogados, partes, Ministério Públicos, procuradores das autarquias etc. Não raro, são montadas estruturas temporárias para possibilitar os julgamentos dos feitos. São envolvidos muitos recursos humanos e materiais, constroem-se redes de computadores, instalam-se impressoras, arranjam-se mobiliários e insumos para o atendimento das necessidades a cada um destes eventos. No final, restam apenas números: número de processos julgados, número de acordos obtidos, número de processos finalizados e arquivados, etc.

Esses eventos agilizam a resolução de conflitos que, às vezes, duram décadas, a satisfação estampada nas faces dos jurisdicionados é o combustível para que se façam mais destas ações, mas o que aparece para a sociedade? Apenas números, além disso, a pecha da morosidade, que pode ser atribuída a diversas causas, menos à falta de animo dos membros da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul.

Em consonância a essa realidade descrita e no intuito de revelar à sociedade essa outra face da Justiça Federal, que se propõe a elaboração deste balanço social. Dos padrões de balanços sociais pesquisados, propõe-se que a base para a adaptação do Balanço Social da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul seja o Guia de Balanço Social elaborado pelo Instituto Ethos.

É importante observar que, por se tratar de uma proposta para esboço do balanço social\*, a abrangência das informações coletadas é variável, em boa medida, devido à complexidade que é exigida para a estrutura de gestão de um órgão do judiciário cuja autonomia dos magistrados na área das suas jurisdições é um princípio basilar.

Por vezes, as informações abrangem a toda a Justiça Federal, visto que é um órgão público federal com presença em todo o território nacional; podendo ser no âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF), também, podendo incluir informações de nível estadual, ou, ainda, alcançar apenas a área administrativa da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul.

Caso a Seção Judiciária do Rio Grande do Sul adote efetivamente a publicação de balanços sociais, há de ser criado um comitê para avaliar qual o alcance das informações a serem consideradas.

A concepção da estrutura do relatório buscou considerar itens\*\* que possam ser aplicados a qualquer tipo de organização, independente do seu porte ou segmento de atuação. Caso algum desses itens não seja considerado relevante para determinada empresa, deve-se justificar a sua não-inclusão\*\*\* (Figura 1).

---

\* Os valores apresentados nesse esboço são referentes ao ano de 2006. Cabe destacar que, por se tratar de um trabalho acadêmico, com o objetivo de exemplificar um modelo de balanço social para a instituição, não serão apresentadas as metas de 2007.

\*\* A fim de melhor definir a abrangência de cada parte do balanço social, optou-se por apresentar, em cada tópico, as orientações constantes no Guia de Elaboração do Balanço Social 2006 (INSTITUTO ETHOS, 2007).

\*\*\* Neste trabalho, os itens considerados não-relevantes ou não-aplicáveis, tendo em vista a natureza da instituição, não serão incluídos.

<b>Parte I – Apresentação</b>
01 Mensagem do Presidente 02 Perfil do Empreendimento 03 Setor da Economia
<b>Parte II - A Empresa</b>
04 Histórico 05 Missão e Visão 06 Princípios e Valores 07 Estrutura e Funcionamento 08 Governança Corporativa
<b>Parte III - A Atividade Empresarial</b>
09 Diálogo com Partes Interessadas 10 Indicadores de Desempenho 10.1 Indicadores de Desempenho Econômico 10.2 Indicadores de Desempenho Social I - Público interno II – Fornecedores III - Consumidores e clientes IV – Comunidade V - Governo e sociedade 10.3 Indicadores de Desempenho Ambiental
<b>Parte IV – Anexos</b>
11 Demonstrativo do Balanço Social (modelo IBASE) 12 Iniciativas do Interesse da Sociedade (Projetos Sociais) 13 Notas Gerais

**Figura 1 – Estrutura do balanço social**

Fonte: Adaptado pelo autor (INSTITUTO ETHOS, 2007)

#### 4.1 PARTE I – APRESENTAÇÃO

##### 01. MENSAGEM DE ABERTURA

*Por meio desta mensagem, a empresa se posiciona perante suas partes interessadas, informando a perspectiva a partir da qual desenvolveu-se todo o processo que resultou no relatório e introduzindo os principais aspectos do documento. Recomenda-se a inclusão dos seguintes elementos:*

*Pontos altos do conteúdo e compromissos a serem atingidos;*

*Declaração de comprometimento em relação a objetivos ambientais, econômicos e sociais a que a empresa se propõe;*

*Reconhecimento de sucessos e insucessos obtidos ao longo do processo;*

*Desafios mais significativos para a organização e para o respectivo setor no sentido de integrar a responsabilização pelo desempenho financeiro ao desempenho econômico social e ambiental, bem como as implicações desses fatos nas estratégias futuras (INSTITUTO ETHOS, 2007, p. 11).*

Ao longo de 2006, materializaram-se diversas metas e objetivos traçados no início dessa gestão administrativa, no sentido de melhor aparelhar a Seção

Judiciária do Rio Grande do Sul para o cumprimento de sua missão constitucional. O objetivo maior era o de alcançar uma prestação jurisdicional célere efetiva, valorizando-se o respeito às pessoas. Nesse sentido, investiu-se em capacitação profissional, melhorias nos ambientes de trabalho e de atendimento ao público externo, informatização e valorização dos servidores e magistrados, entre outras áreas.

Mas o que mais rendeu satisfação a todos, público e servidores, foram as inovações no deslinde das ações e nas simplificações adotadas nos procedimentos. Magistrados, Procuradores Autárquicos, servidores e Ministério Público uniram-se a mutirões de conciliação para harmonizar as partes envolvidas em diversos tipos de processos. Foi assim com as ações do sistema financeiro da habitação, do fundo de garantia, da invasão do Parque dos Maias, das desapropriações para a duplicação da BR101.

Nesse ano, consolidou-se a Central de Atendimento ao Público – CAP em local especialmente projetado para receber o público, dotado de móveis ergonômicos, postos de atendimento individualizado, ambiente com *cibercafé* e climatização perfeita, que compõe, juntamente com os servidores especialmente treinados, um ambiente propício para acolher aqueles que estão carentes de justiça. Na CAP, também, está centralizado o recebimento de processos e petições, dessa forma, agilizando a entrega de documentos que, antes, deviam ser feitas diretamente nas varas de origem dos processos, com isso, consumindo diversas horas dos advogados.

Outro destaque do ano que passou foram as audiências em processos criminais com vários réus de alta periculosidade, promovidas com o deslocamento dos juízes e servidores aos presídios ou realizadas à distância, através de equipamentos de videoconferência. Com estes expedientes, evita-se de deslocar os réus até o prédio da Justiça Federal, trazendo economia, segurança e rapidez para este ato processual.

Os resultados destas iniciativas não podem ser medidos apenas pelos valores envolvidos nas ações julgadas nos mutirões ou pela economia de dinheiro público. Faz-se importante analisar tais ações pelo prisma social. Anos de angústias e

incertezas foram cessadas pelos deslindes das ações nos mutirões de conciliação, onde todos saem ganhando, os autores, os réus e a sociedade. Da mesma forma nas audiências criminais, que agilizam o ato e reduzem o risco de fuga à praticamente zero. Assim, também, ocorre nas ações de desapropriação para a duplicação da BR 101, que proporcionaram a continuidade de uma obra com tamanha envergadura estratégica para a integração nacional.

## **02. PERFIL DO EMPREENDIMENTO**

*Oferece uma visão geral da empresa, uma espécie de síntese que permita uma visualização do todo. Essa visão de conjunto vai permitir uma melhor compreensão das partes, apresentadas ao longo do relatório (INSTITUTO ETHOS, 2007, p. 11).*

A Justiça Federal de Primeira Instância é um órgão público do Poder Judiciário com competência para julgar ações em que a União e suas autarquias sejam partes interessadas, que compreendam causas internacionais, crimes de interesse federal como o de lavagem de dinheiro e as questões ambientais, entre outras demandas de interesse do Estado ou da nação.

Na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, existem 21 subseções, considerando-se a capital do Estado, onde está instalada a sede administrativa. As demais subseções gaúchas estão sediadas nos municípios de Canoas, Novo Hamburgo, Caxias do Sul, Bento Gonçalves, Santa Cruz do Sul, Lajeado, Passo Fundo, Santa Maria, Cachoeira do Sul, Erechim, Carazinho, Cruz Alta, Santa Rosa, Santo Ângelo, Santana do Livramento, Uruguaiana, Bagé, Pelotas, Rio Grande e Santiago.

Nessas 21 localidades em que está presente, estão instaladas 71 Varas Federais e Juizados Especiais e 2 Turmas Recursais. Conta-s com cerca de 1.562 servidores do quadro, 380 estagiários, 133 magistrados, 94 trabalhadores terceirizados, 52 voluntários, além de diversas empresas que prestam serviços de manutenção predial, assessoria técnica, segurança patrimonial etc.

### 03. SETOR DA ECONOMIA

*Constitui-se em uma breve apresentação do setor da economia em que a empresa atua abordando seus desafios e perspectivas, a contribuição do setor à economia como um todo, e sua participação nas discussões que envolvem o tema da responsabilidade social empresarial (INSTITUTO ETHOS, p. 12).*

A Justiça Federal brasileira é um órgão público federal do Poder Judiciário, tendo por competência o julgamento de ações nas quais a União Federal, suas autarquias, fundações e empresas públicas federais figurem na condição de autoras ou rés e outras questões de interesse da Federação previstas no artigo 109 da Constituição Federal (disputa sobre direitos indígenas, crimes cometidos a bordo de aeronave ou navio, crimes praticados contra bens, serviços ou interesses da União etc.).

Os TRF julgam, em grau de recurso, as ações provenientes da primeira instância (Seções Judiciárias), possuindo, ainda, competência originária para o exame de algumas matérias previstas no artigo 108 da Constituição Federal (conflitos de competência entre juízes federais vinculados ao tribunal, habeas-corpus, quando a autoridade coatora for juiz federal etc.).

Cada Seção Judiciária tem sede na capital dos estados brasileiros e encontra-se sob a jurisdição de um desses tribunais, que funciona como a sua segunda instância. As Seções Judiciárias são formadas por um conjunto de varas federais, onde atuam os juízes federais (cada juiz é titular de uma vara federal) e, nas principais cidades do interior, funcionam Subseções Judiciárias.

Os principais desafios que se impõem ao cumprimento das atribuições constitucionais são:

- Por ser serviço público, sem receita própria e com exclusividade para a prestação das suas obrigações constitucionais, não tem concorrentes com quem dividir o mercado, porém, também, não dispõe de receita proporcional à demanda dos serviços, muito menos, é possível regular a demanda pela elevação dos preços dos seus serviços.

- Não lhe é permitido admitir ou dispensar trabalhadores de acordo com a demanda dos serviços. A estabilidade do servidor público exige muito talento gerencial para se obter bons índices de produtividade, ainda mais considerando-se que os salários não podem ser variáveis ou complementados com prêmios ou comissões.
- Os processos de aquisição de bens e insumos são regidos pela Lei 8666, de 21 de 06 de 1993, que exige grande esforço na especificação dos produtos para garantir a qualidade e o preço justo, além de prever extensos prazos para publicação e recursos dos editais lançados. Tais fatos encarecem os produtos e retardam os atos da administração para a resolução de problemas não previstos.
- A demanda pelos serviços é consequência dos atos da administração federal, o que torna praticamente impossível o planejamento a médio e longo prazo.

Apesar do cenário proposto, as perspectivas para os próximos anos são boas, principalmente devido à adequação da legislação processual às novas tecnologias de informação e telecomunicação. A Justiça Federal tem recebido orçamentos que lhe possibilitaram modernizar os equipamentos de informática, os sistemas estão cada vez mais inteligentes e já existe o processo eletrônico. Estes fatos contribuem para o aumento da produtividade e proporcionam à população maior acesso à Justiça, pois dispensam a necessidade de deslocamento.

## 4.2 PARTE II – A EMPRESA

### 04. HISTÓRICO

*Relato sucinto do surgimento e das etapas por que passou a empresa. Este item, pela sua natureza narrativa, representa uma oportunidade excepcional de comunicação do empreendimento com seus diferentes públicos. Recomendamos uma estrutura de texto do tipo narrativo – contar histórias – e a adoção de uma linha de tempo para melhor visualização (INSTITUTO ETHOS, p. 12).*

A Justiça Federal foi criada pelo decreto nº 848, de 11 de outubro de 1890. Com o Estado Novo, em 1937, o presidente Getúlio Vargas suprimiu diversas instituições, dentre as quais, a Justiça Federal, a Eleitoral, os parlamentos e os partidos políticos. A Constituição de 1946 restabeleceu o Poder Judiciário Federal por meio do Tribunal Federal de Recursos (2º Grau). Na época, não havia juízes federais de primeiro grau, uma vez que as atribuições de âmbito federal tinham como foro as Justiças Estaduais.

A Justiça Federal de primeira instância só seria reimplantada durante o regime militar, recriada pela Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966, com competência, na maior parte, para resolver os casos em que a União e suas autarquias fossem partes interessadas, as causas internacionais e os crimes de interesse federal. Naquela época, com sede somente nas capitais.

Com a promulgação da Constituição de 1988, introduziu-se a interiorização das varas federais, a regionalização das segundas Instâncias com os Tribunais Regionais Federais e a conseqüente extinção do Tribunal Federal de Recursos, além da instituição dos Juizados Especiais para o julgamento de causas com valores inferiores a 60 salários mínimos. Mantiveram-se, em sua maior parte, as competências originais. Atualmente, também, são julgados na Justiça Federal os crimes de lavagem de dinheiro e as questões ambientais (RIO GRANDE DO SUL, 2006a).

## **05. MISSÃO E VISÃO**

*Neste ponto, a empresa apresenta sua missão e sua visão.*

*A missão é a razão de ser da organização, é a justificativa por meio da qual a empresa serve à sociedade. Por intermédio da visão, a empresa sabe para onde quer ir e o que quer ser num futuro determinado. É a direção estratégica da empresa, a forma como articula os desafios de ordem ética, ambiental, econômica e social no desenvolvimento de suas atividades e como consolida a presença desses aspectos no processo de tomada de decisão (INSTITUTO ETHOS, p. 12).*



## **Missão da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul**

Promover a prestação jurisdicional efetiva, ágil, acessível e transparente a todos os jurisdicionados por meio de um serviço público eficiente, em que sejam perquiridas e atendidas as expectativas dos usuários, aprimorando-se, valorizando-se e congregando-se o trabalho e a dedicação dos servidores, magistrados, voluntários, estagiários e trabalhadores terceirizados.

### **Desdobramento da missão:**

1. Efetividade na prestação jurisdicional
2. Celeridade na tramitação dos processos
3. Facilitação do acesso à Justiça
4. Facilitação do acesso às informações sobre os processos
5. Satisfação do público externo e interno

### **Visão**

Que a Justiça Federal no Rio Grande do Sul seja reconhecida como via democrática de acesso à prestação jurisdicional efetiva e ágil e que seja capaz de acolher com eficiência e respeito aqueles que buscam a Justiça.

## **06. PRINCÍPIOS E VALORES**

*A empresa explicita aqui os princípios e valores que norteiam os processos de tomadas de decisão.*

*Este pode ser um bom momento para introduzir os principais dilemas relacionados ao negócio e à natureza do empreendimento e para dar transparência ao posicionamento adotado diante desses dilemas.*

*Este é o espaço adequado, no relatório, para apresentar, se houver, o código de conduta da empresa e sua estratégia de ação para que sejam sempre motivo de diálogo com seus diferentes públicos (INSTITUTO ETHOS, p. 12).*

- Valores da Instituição
- Espírito público

- Crença no serviço público
- Segurança jurídica
- Respeitabilidade
- Transparência
- Identidade institucional e espírito de equipe
- Compromisso com a instituição, sua função e suas metas
- Respeito para com o público interno e externo
- Criatividade
- Gestão democrática (RIO GRANDE DO SUL, 2006b)

## **07. ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO**

*Além da estrutura organizacional em nível macro e das principais informações de como a empresa opera, devem ser mencionados os aspectos mais significativos dos sistemas de gestão.*

*Dessa forma, pode-se incluir elementos de gestão de pessoas, gestão da qualidade, gestão da cadeia produtiva e outros processos que evidenciem como a empresa busca implementar seus princípios e valores nos planos ambiental, econômico e social (INSTITUTO ETHOS, p. 13).*

Na estrutura da Justiça Federal figuram, em primeira instância, os juízes federais e os juízes federais substitutos, que são distribuídos entre as varas federais localizadas nas capitais e no interior dos estados. Cada vara federal deve contar com dois juízes e com um corpo de servidores e estagiários para atender aos processos que lhe são destinados. As varas federais vêm sendo especializadas, permitindo que a mesma matéria seja reunida, favorecendo a padronização de procedimentos e o ganho de tempo.

Cada estado, na estrutura da Justiça Federal, recebe a denominação de Seção Judiciária; e cada seção judiciária compõe-se de diversas subseções, através das quais, são distribuídas as varas pelo interior e capital. Em um paralelo com a Justiça Estadual, as subseções equivalem às comarcas, pois, embora estabelecidas

em municípios-sede, abrangem os municípios vizinhos de forma a facilitar o deslocamento dos jurisdicionados (RIO GRANDE DO SUL, 2006a).

As seções judiciárias (Estados) estão agrupadas em regiões e vinculadas a Tribunais Regionais Federais. Ao todo, são cinco Tribunais Regionais Federais no país. A Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, juntamente com a de Santa Catarina e a do Paraná, formam a primeira instância da 4ª Região, vinculando-se ao Tribunal Regional Federal da 4ª Região, órgão de segunda instância, sediado em Porto Alegre, ao qual compete o julgamento dos recursos originados dos processos da Justiça Federal.

A padronização de procedimentos administrativos e jurisdicionais, bem como a administração orçamentária das unidades que compõem a Justiça Federal, cabe ao Conselho da Justiça Federal – CJF, que tem, além destas atribuições, a missão de promover e assegurar a integração e o aprimoramento humano e material da instituição (BRASIL, 2007).

A Seção Judiciária do Rio Grande do Sul conta atualmente com 21 subseções, considerando-se a capital do estado onde está instalada a sede administrativa.

O corpo funcional da Justiça Federal de Primeiro Grau é composto por magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e voluntários ou apenados. Os magistrados têm sua vida funcional regida pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região, através de diversos órgãos, cabendo à Seção Judiciária apenas a elaboração da folha de pagamento e a operacionalização das remoções. Assim, as nomeações, progressões funcionais, concessão de benefícios ou direitos, aplicação de penalidades, ações de desenvolvimento humano, remoções ou qualquer outra atividade de gestão de recursos humanos, para magistrados, estão fora da competência das unidades de pessoal da primeira instância.

Resta para o Núcleo de Recursos Humanos das Seções Judiciárias, a gestão dos servidores, estagiários e voluntários. Os apenados são gerenciados pelas unidades que os abrigam e pelas varas de execuções penais que fazem a administração das suas penas. A contratação, seleção e gestão dos terceirizados cabem ao Núcleo de Apoio Operacional.

Compete à Direção do Foro e à Secretaria Administrativa da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, através de seus núcleos e demais unidades, darem suporte à atividade judicante segundo as normas emanadas da Corregedoria-Geral (BRASIL, 2007).

Em dezembro de 2006, havia cerca de 599.000 processos em andamento na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, tendo sido já julgados e baixados, desde a sua reinstalação 1.245.000, dos 1.844.000. Somente, em 2006, foram distribuídos 188.472 e baixados 181.070 processos.

Nos Juizados Especiais, há cerca de 69.000 processos eletrônicos em andamento, tendo sido baixados mais de 62.500.

No ano de 2006, foram pagos mais de R\$ 986.000.000,00 em precatórios e requisições de pequeno valor, resultante das demandas julgadas na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, beneficiando diretamente mais de 104.000 pessoas ou empresas no estado.

Para a execução das suas atribuições constitucionais, a Seção Judiciária do Rio Grande do Sul estrutura-se em duas grandes áreas: área meio ou administrativa e área fim ou judiciária:

#### **Área Judiciária:**

É responsável pela tramitação, julgamento e execução das sentenças nos feitos ajuizados na Seção Judiciária. Está presente, através das subseções, em 21 localidades do estado e conta com 71 Varas Federais e Juizado Especiais Federais, na Subseção sede, localizada na capital do estado, conta com duas Turmas Recursais que se constituem na instância de apelação dos Juizados Especiais Federais. A atividade judiciária possui autonomia em suas jurisdições.

#### **Área Administrativa:**

Para dar suporte administrativo à atividade judicante, a Seção Judiciária do Rio Grande do Sul está estruturada nas Subseções do Interior, com uma Direção do Foro da Subseção composta de uma Supervisão de Apoio Judiciário e

Administrativo, que, por sua vez, conta com setores de competência jurídica e administrativa.

A administração central dá-se a partir da sede, através da Direção do Foro da Seção Judiciária, com seus órgãos de assessoramento direto, e com a Secretaria Administrativa, composta também de alguns órgãos de assessoramento direto e 9 núcleos com competências administrativas e jurídicas. São eles: Núcleo de Planejamento, Orçamento e Finanças; Núcleo de Apoio Administrativo; Núcleo de Apoio Judiciário; Núcleo de Contadoria; Núcleo de Recursos Humanos; Núcleo de Informática; Núcleo de Apoio Operacional; Núcleo de Documentação

**Base Legal:**  
 Resolução n. 51/99 TRF/4a R., de 23/06/99;  
 Resolução n. 13/00 TRF/4a R., de 28/06/00;  
 Resolução n. 62/01 TRF/4a R., de 07/01/02;  
 Resolução n. 29/02 TRF/4a R., de 12/04/02;  
 Res. ns.10 e 11/03 TRF/4a R., de 03/03;  
 Resolução nº 23/04 TRF/4a R., de 28/04/04.

Comissão Permanente de Licitação  
 Comissão Permanente de Sindicância  
 Comissão Permanente de Recurso

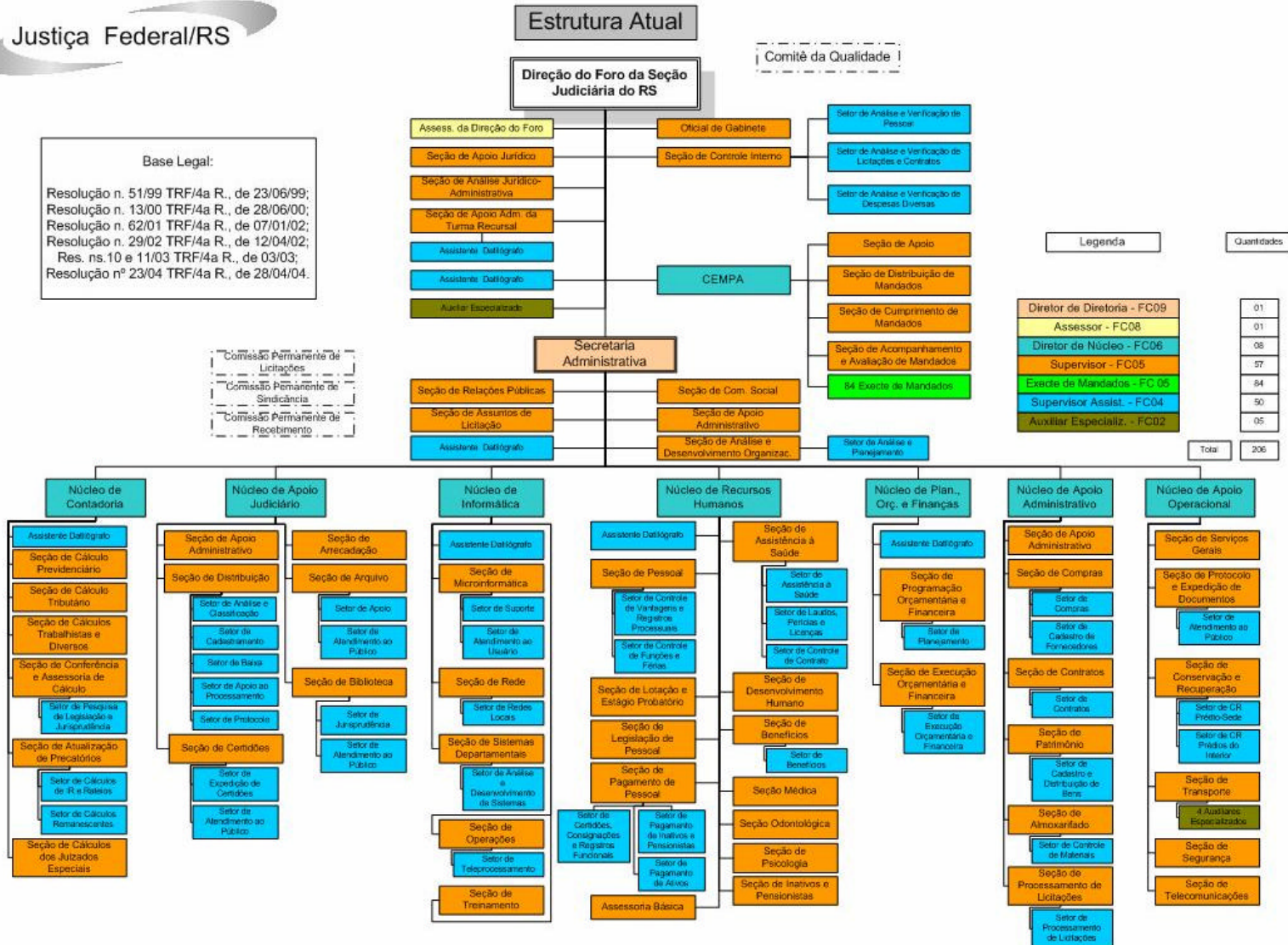


Figura 2 - Estrutura administrativa da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul

Fonte: RIO GRANDE DO SUL, 2006b

## 08. GOVERNANÇA CORPORATIVA

*Neste item, a empresa apresenta seu sistema de governança, especialmente, no que se refere à estrutura e funcionamento do Conselho de Administração: sua missão, principais atribuições, os comitês que o integram e seu modus operandi, bem como os critérios de seleção dos conselheiros, sua qualificação profissional (destacando-se seu engajamento em questões socioambientais) e tempo de mandato (INSTITUTO ETHOS, p. 13).*

O órgão máximo da Justiça Federal é o Conselho da Justiça Federal, seu colegiado é formado por cinco ministros do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e pelos presidentes dos cinco Tribunais Regionais Federais do país, sendo presidido pelo presidente e vice-presidente do STJ.

O CJF tem como missão promover e assegurar a integração e o aprimoramento humano e material das instituições que compõem a Justiça Federal, sem prejuízo da autonomia necessária ao bom desempenho dessas unidades (BRASIL, 2007).

O Presidente, o Vice-Presidente, o Corregedor-Geral e o Vice-Corregedor-Geral da Justiça Federal da 4ª Região são eleitos pelo plenário, o qual é constituído pelos 27 Desembargadores do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, para um mandato de dois anos.

O Presidente, o Vice-Presidente e o Corregedor-Geral da Justiça Federal da 4ª Região compõem o Conselho de Administração da Justiça Federal da 4ª Região, sendo, dele, membros natos juntamente com mais dois Desembargadores Federais efetivos e dois suplentes, escolhidos pelo Tribunal, com mandato de dois anos.

O Conselho de Administração tem como principal atribuição a de determinar, mediante provimento, as providências necessárias ao regular funcionamento da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus na 4ª Região, bem como a disciplina forense.

**Tabela 1 - Conselho de Administração TRF4**

	2005	2006
Número de membros do Conselho de Administração	5	5
Percentual do Conselho de Administração formado por conselheiros independentes sem cargos executivos	40	40
Percentual de mulheres no Conselho de Administração	40	40
Percentual de negros (pretos e pardos) no Conselho de Administração (ou em estrutura similar)	0	0

Ao Corregedor-Geral incumbe, entre outras atribuições, a de fiscalizar e orientar, em caráter geral e permanente, a atividade dos órgãos e serviços judiciários e administrativos da Justiça Federal de primeira instância, adotando as providências que se revelem necessárias para aprimorar a atividade judicial; determinar a instauração e presidir o procedimento administrativo destinado à apuração de faltas de Juízes Federais e Juízes Federais Substitutos, quando puníveis com pena de advertência e censura, relatando-o perante o Conselho de Administração e também realizar correição ordinária nas Varas Federais existentes na Região, e extraordinária sempre que entender necessária ou assim deliberar o Conselho de Administração (REGIMENTO INTERNO TRF4).

As Seções Judiciárias e suas subseções são geridas administrativamente por Diretores do Foro de Seção Judiciária e Diretores do Foro de Subseções, todos designados pelo Presidente do Tribunal Regional Federal da 4ª Região.

Cabe ao Diretor do Foro da Seção Judiciária administrar a execução de obras e aquisição de bens e serviços, além da gestão financeira, orçamentária, administrativa e de pessoal no âmbito da sua jurisdição, entre outras atribuições descritas no Regimento Interno do Tribunal Regional Federal da 4ª Região.

O Diretor do Foro das subseções atuam em função auxiliar do Diretor do Foro da Seção Judiciária no âmbito da sua competência conforme descrito no Regimento Interno do Tribunal Regional Federal da 4ª Região.

Por ser um órgão público do poder judiciário, a Justiça Federal está sujeita aos princípios básicos da administração pública, definidos pelo artigo 37 da Constituição Federal, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.



Os atos da administração são fiscalizados conforme determinam os artigos 71 a 74 e 161 da Constituição Federal, pelo Tribunal de Contas da União, que tem, entre outras competências exclusivas:

- Julgar as contas dos administradores e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos;
- Apreciar a legalidade dos atos de admissão de pessoal e de concessão de aposentadorias, reformas e pensões civis e militares;
- Aplicar sanções e determinar a correção de ilegalidades e irregularidades em atos e contratos.

O Conselho da Justiça Federal criou o Comitê Técnico de Controle Interno através da Resolução nº206, visando à adoção de uma sistemática de ação integrada das atividades de controle no âmbito do CJF e da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus.

De acordo com o artigo 74 da CF, na Justiça Federal, as atividades do Controle Interno estão sistematizadas de forma que as atribuições dispostas na lei são divididas entre os Órgãos Seccionais (Seções Judiciárias), os Órgãos Setoriais (Tribunais) e o Órgão Central (Conselho), formando um Sistema de Controle Interno da Justiça Federal.

Além dos instrumentos acima descritos, a Administração da Justiça Federal conta com a sindicância e o processo administrativo disciplinar como ferramentas para apurar irregularidades e punir os faltosos no âmbito de cada seccional.

Na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, foi constituída uma comissão permanente de procedimentos administrativos disciplinares, composta de vários servidores de carreira que se revezam na apuração das irregularidades que chegam ao conhecimento da administração.

#### 4.3 PARTE III - A ATIVIDADE EMPRESARIAL

### 09. DIÁLOGO COM PARTES INTERESSADAS

*Este item trata dos critérios e processos utilizados pela empresa no diálogo com as partes interessadas (stakeholders). Nesse sentido, devem ser mencionados:*

- *Os critérios utilizados na escolha das partes interessadas, seus atributos e sua relação com a empresa;*
- *Os instrumentos utilizados para o diálogo com as partes interessadas, tais como pesquisas de opinião, grupos de foco, seminários, workshops, painéis e outros. Também se deve citar a frequência com que esses instrumentos são aplicados;*
- *Os tipos de informação obtidas com as pesquisas, assim como o uso que é feito delas (base para indicadores, referências para benchmarking, etc.).*
- *Impacto do diálogo com as partes interessadas no processo de engajamento das mesmas, e sua conseqüente influência nas instâncias de tomada de decisão (INSTITUTO ETHOS, p. 14).*

A Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, por sua natureza de empresa pública, relaciona-se com diversos tipos de interessados: o contribuinte é, talvez, o principal interessado, visto que é o provedor das verbas, porém, nem sempre, é o beneficiário direto dos atos, ou, pior ainda, pode até ser penalizado por decisões contrárias aos seus interesses particulares.

Para se cumprir a missão constitucional é necessária a contratação de magistrados, servidores do quadro, trabalhadores terceirizados, estagiários, voluntários, empresas fornecedoras de insumos, bens de patrimônio e de serviços. Além dos interessados que auxiliam diretamente nos procedimentos internos, a prestação jurisdicional não se concretizaria sem a existência das pessoas, físicas ou jurídicas, envolvidas nas contendas, de seus procuradores, do auxiliares dos magistrados, do Ministério Público e das instâncias superiores. Assim, o relacionamento com as partes envolvidas é vasto e, na grande maioria dos casos, não se pode escolher diretamente os interessados.

Os servidores de carreira e magistrados são selecionados mediante concurso público, regulado por leis próprias; os fornecedores de bens e serviços, na grande maioria dos casos, são selecionados mediante as rígidas regras impostas pela Lei de Licitações e Contratos da Administração Pública, a Lei 8.666, de 21 de junho de 1993; os clientes, partes demandantes nos processos, buscam os serviços somente

quando seus direitos são ofendidos, ou para, defenderem-se de alguma ação judicial ou nos casos dos crimes e execuções de competência da instituição.

Resta à Seção Judiciária do Rio Grande do Sul esmerar-se para dar o melhor atendimento a todos os interessados: Promovendo concursos públicos com provas bem elaboradas, Licitações com critérios justos de seleção; desenvolvendo programas de capacitação para o corpo funcional; realizando o atendimento às partes com a maior presteza e exatidão possível; praticando os atos processuais dentro da correção e celeridade que o processo exige. Tudo isso dentro da legalidade administrativa à qual está submetida.

Para aferir a qualidade da prestação jurisdicional, além dos indicadores de produtividade, a Seção de Desenvolvimento e Apoio Operacional, realiza pesquisas de satisfação com o jurisdicionado, sendo avaliados os seguintes fatores: Cordialidade no atendimento; Capacidade para resolver problemas; Agilidade no atendimento; Tempo de espera.

### Indicadores Quantitativos

Tabela 2 - Fatores analisados

	NOVEMBRO E DEZEMBRO DE 2005			
	ÓTIMO	BOM	REGULAR	RUIM
Cordialidade no atendimento	25,6	3,1	0,5	0,8
Capacidade para resolver problemas	22,0	5,5	1,2	1,1
Agilidade no atendimento	22,8	4,0	1,8	1,3
Tempo de espera	19,5	6,5	2,2	1,6

Dados fornecidos pela SADO (BRASIL, 2007)

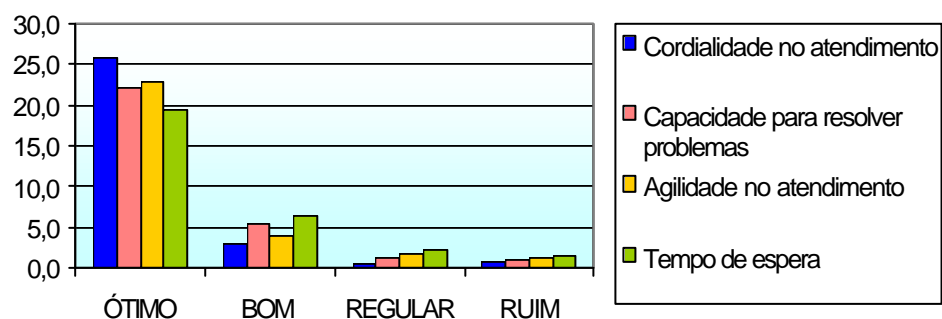


Figura 3 – Pesquisa de satisfação

Além dos instrumentos de diálogo, previstos pelo princípio da publicidade dos atos da administração pública, a direção da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul cultiva outros canais de comunicação, como se descreve na seqüência.

### ***Reunião de Diretores do Foro***

Ainda que as decisões do Diretor do Foro sejam soberanas, observados os limites legais, na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, já são tradicionais os encontros de Diretores do Foro das Subseções com o Diretor do Foro da Seção Judiciária. Ocorrem, pelo menos, três vezes ao ano e prestam-se para recolher as necessidades das Subseções e reportar as metas e realizações da administração central. Nestes encontros, a pauta é formada com antecedência pelos próprios participantes.

### ***Encontro de Diretores de Secretaria***

Pelo menos, duas vezes por ano são realizados encontros com os Diretores de Secretaria das Varas e Supervisores de Apoio Administrativos e Judiciários, onde são debatidos temas de interesse geral, também, escolhidos com antecedência pelos próprios participantes, no encontro, também são divulgados os atos e metas da administração.

### ***Através dos Sistemas Corporativos, Internet, Intranet***

Na Seção Fale Conosco, disponível na página institucional, através de e-mail, são recebidas e respondidas mensagens com sugestões, elogios e reclamações. No ano de 2006, foram processadas 978 mensagens. Este serviço também é disponível por meio de formulário impresso, nas unidades da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul.

Área de notícias da página da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul na Internet, onde são veiculadas notícias administrativas e decisões em processos de interesse da população em geral. Tem abrangência generalizada, visto que é publicada na web.

Área de notícias e avisos da Intranet, onde são veiculadas informações de interesse do público interno. Também está disponível, na Intranet, um *clipping*

elaborado pela Seção de Comunicação Social, onde são disponibilizadas as notícias de interesse da Seção Judiciária que circularam nas principais publicações nacionais.

A Seção Judiciária dispõe, também, de sistemas de avisos embutidos nos sistemas corporativos. Um deles é o de avisos instantâneos na rede, que tem cobertura em todas as estações de trabalho ativas no momento da publicação, sobrepondo-se às telas de trabalho, e há outros dois sistemas que são ativados no momento da inicialização da estação de trabalho o quando se acessa os sistemas mais utilizados. Estes meios são utilizados para veiculações de pequenos avisos de grande importância ou de cunho social, como aviso de falecimento, nascimento, doação de sangue ou para noticiar paradas não-programadas e alterações nos sistemas informatizados. Há também um sistema de som ambiental, pelo qual são divulgadas pequenas mensagens.

### ***Outras formas de Diálogo***

Existem dez fóruns de discussão organizados por área de interesse, com mais de 600 tópicos de conversação e cerca de 120 participantes cadastrados, onde são tratados desde procedimentos administrativos até o planejamento estratégico da empresa, passando por questões técnicas de implementação de sistemas entre outras. Nestes meios, há intensa troca de informação e experiências.

Em 2006, todos os servidores da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul receberam uma conta de e-mail, pessoal e institucional, disponível a qualquer hora ou lugar através de *webmail*, anteriormente, prerrogativa exclusiva dos cargos de gerência. Esta iniciativa busca, além de aumentar a troca de experiências profissionais, estender os canais de comunicação oficiais até o nível pessoal.

Existem dois setores que tratam da comunicação com os interessados, o Setor de Relações Públicas, responsável, entre outras coisas, pelas relações institucionais com outros órgãos e empresas; e o Setor de Comunicação Social, responsável pela assessoria de imprensa e pelos meios de comunicação institucionais mantidos pela administração da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul. Os principais meios de comunicação institucionais são:

A Seção de Comunicação Social edita a Revista 'Primeira Instância', uma publicação bimestral com tiragem de 2000 exemplares, que é distribuída gratuitamente, nas dependências da Seção Judiciária, aos funcionários e interessados.

Também, foram desenvolvidos diversos instrumentos de diálogo e prestação de serviços para com as partes interessadas, quase todos disponíveis nas páginas institucionais publicadas na Intranet e na Internet, dentre os quais se destacam:

- Consulta Processual – Informações em tempo real da situação dos processos que tramitam na Seção Judiciária, seguindo as normas de sigilo e privacidade previstas na legislação vigente.
- *Push* – Remessa de informações sobre o andamento processual a cada movimentação para contas de e-mail ou celular.
- Certidão *On-line* – Emissão de certidões de distribuição de processos na Justiça Federal da 4ª Região, incluindo as Seções Judiciárias do Paraná e de Santa Catarina.
- Assistência Judiciária Gratuita – AJG – Sistema que gerencia os pagamentos efetuados aos peritos e advogados dativos, permite o cadastramento, a convocação, liberação e acompanhamento dos valores devidos a estes auxiliares dos juízes. Tudo executado eletronicamente. Este sistema serviu como modelo para uma implementação em nível nacional, que está sendo desenvolvida pelo CJF.
- Diário Eletrônico – Publicação das notas de expediente na página da Seção Judiciária, dispensando a publicação dos atos processuais e administrativos no Diário Oficial da União e nos Diários de Justiça.

## 10. INDICADORES DE DESEMPENHO

Nesse item, a empresa expõe seus indicadores de desempenho no que diz respeito à responsabilidade social, os quais constituem elementos essenciais na viabilização do diálogo com seus diferentes públicos.

É importante que se esclareçam possíveis dificuldades na coleta de dados, e que a empresa se posicione diante de tais dificuldades. Também é necessário que os dados sejam complementados com relatos que exponham o contexto e questões de interesse geral.

A estrutura aqui proposta apresenta um conteúdo mínimo para a padronização do balanço social como ferramenta de referência e apresentação para a sociedade de resultados relevantes da gestão da empresa. Além disso, outros indicadores são sugeridos para complementar e permitir maior transparência quanto às atividades desenvolvidas pela empresa.

Ao todo, os indicadores estão distribuídos em:

*Aspectos Qualitativos:* descrição de resultados e práticas de gestão que representam indicadores de desempenho em responsabilidade social.

*Indicadores Quantitativos:* resultados mensuráveis e monitorados apresentados em números (INSTITUTO ETHOS, p. 14).

### 10.1 Indicadores de Desempenho Econômico

Este grupo de indicadores busca dar transparência aos impactos econômicos da empresa, nem sempre, contemplados de uma maneira simples nos demonstrativos financeiros convencionais (INSTITUTO ETHOS, p. 15).

#### **Indicadores Quantitativos**

#### **I - Geração e distribuição de riqueza**

**Tabela 3 - Geração de riqueza**

<b>Geração de Riqueza</b>	<b>2006</b>
(A) Receita Bruta	300.401.876,24
(B) Bens e Serviços adquiridos de terceiros	37.735.129,40
(C) Valor adicionado bruto (A - B)	262.666.746,84
(E) Valor adicionado líquido (C - D)	262.615.943,86
(F) Transferências	
Resultado da equivalência patrimonial	*
Resultado de participações societárias	*
Receitas financeiras	*
CEF	1.184.000,00
(G) Valor adicionado a distribuir (E + F)	*

Fonte: Dados extraídos do Sistema de Administração Financeira (Núcleo de Orçamento, Planejamento e Finanças).

\* Não se aplica pela natureza do órgão.

**Tabela 4 - Distribuição por partes interessadas**

<b>Distribuição por partes interessadas</b>	<b>2006</b>
<b>GOVERNO</b>	
Impostos expurgados os subsídios (isenções)	0,56
<b>EMPREGADOS</b>	
Salários	197,00
Encargos previdenciários	34,35
Previdência privada	
Benefícios	13,72
Benefícios	*
Participação nos resultados	
<b>FINANCIADORES</b>	
Remuneração de capital de terceiros	*
<b>ACIONISTAS</b>	
Juros sobre capital próprio e dividendos	*
<b>RETIDO</b>	
Lucros retidos/prejuízo do exercício	*

\* Não se aplica pela natureza do órgão. \*\* Referente a IPTU dos prédios alugados pela Sessão Judiciária.

### **Observações**

#### **1. Geração de Riqueza (em milhares de R\$)**

##### **(A) Receita bruta**

Foi considerada a dotação orçamentária do exercício.

##### **(B) Bens e serviços adquiridos de terceiros**

Extraídas do SIAFI, as informações referentes aos insumos e ao pagamento de serviços terceirizados.

##### **(D) Retenções (depreciação, amortização, exaustão)**

Informados os valores nominais de aquisição dos bens baixados pelo processo de desfazimento de acordo com o decreto 99.658/90, que regulamenta, no âmbito da Administração Pública Federal, o reaproveitamento, a movimentação, a alienação e outras formas de desfazimento de material.

##### **(F) Transferências**

R\$1.184.000,00 referente a valores recebidos dos convênios com a CEF em operação nos prédios da Justiça Federal.



## 2. Distribuição por Partes Interessadas (em milhares de R\$)

### GOVERNO

#### Impostos, expurgados os subsídios (isenções):

Tendo em vista que a Justiça não produz ou comercializa bens, lançou-se aqui apenas os impostos prediais dos imóveis alugados – R\$55.424,84.

### II. Produtividade

No quesito **indicadores de produtividade**, é preciso uma profunda discussão sobre o que pode ser considerado produtividade:

No Dicionário Aurélio (2007): “Produtividade do capital. 1. Econ. Quantidade produzida por unidade de capital investido. Produtividade do trabalho. 1. Econ. Quantidade produzida por unidade de trabalho”.

Certamente, não há relação direta entre estes termos da economia com a produtividade na Justiça Federal. Talvez os indicadores de produtividade devessem ser relacionados com a quantidade de sentenças, decisões, processos baixados, atendimentos na Assistência Judiciária Gratuita.

Poderiam estar relacionados à cifras, como os valores pagos a peritos e auxiliares do juiz; valores recuperados para a União e suas autarquias através das ações de cobrança; valores alcançados à sociedade através dos precatórios.

Qual seria o denominador desta equação? O tempo, o número de trabalhadores? Juízes? O custo total da Justiça Federal?

Por meio de indicadores de desempenho da área fim ou da prestação jurisdicional propriamente dita, que é, em última instância, o que se reflete efetivamente na sociedade?

Deve-se restringir aos dados da 1ª Instância?

Deve-se considerar o tempo de recurso e de efetiva execução da sentença?

Basta saber quantos processos são julgados por período, sem se preocupar com a qualidade das decisões?

Enfim, a resposta, certamente, é uma combinação destas e outras informações devidamente ponderadas que, dependendo do ponto de vista do interessado, pode assumir as fórmulas mais variadas. O certo é que esta discussão já está em pauta há muito tempo. O recém-criado Conselho Nacional de Justiça publica anualmente os números do Judiciário Nacional, a última publicação refere-se a 2005 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2007). Nesse relatório, há uma série de indicadores que relacionam a quantidade de processos por habitantes, por magistrados e auxiliares dos juízes. Também fazem relações com valores de indicadores econômicos como o PIB, por exemplo. Calculam a taxa de congestionamento, que é a relação entre o número de sentenças que finalizam os feitos e a soma dos processos novos e remanescentes no período. Contudo, estes indicadores pouco têm a ver com produtividade.

Todavia, lança-se mão, aqui, dos indicadores mais tradicionais publicados nos meios de comunicação e que, em parte, servem para avaliar o desempenho de determinadas unidades da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul.

### ***Boletim de atividade judicante***

Contabilizam-se, no período, neste caso, o ano de 2006, quantos processos são distribuídos - DM, quantos foram conclusos para sentença - CSM, quantos foram baixados em diligência - BD, ou seja, não foram sentenciados por carecerem de alguma providência, e, ao final do período, quantos estão remanescentes - R, ou seja, passam para o mês seguinte (TRIBUNAL, 2007).

## Indicadores Quantitativos

**Tabela 5 - Atividade Judicante**

Mês/Ano: 01/2006 a 12/2006

UF: RS

Subseção: Todas

Vara: Todas

Magistrado: Todos

Classe: Todas

Dados: SIAPRO/e-Proc

Dados por: Juízo

Vara	DM	CSM	BD	R
RSPOA01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF DE I	754	661	71	215
RSPOA01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A VF	728	706	94	193
RSPOA02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF DE I	693	682	92	49
RSPOA02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A VF	717	798	163	30
RSPOA03F - JUÍZO FEDERAL DA 03A VF DE I	698	643	30	116
RSPOA03S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 03A VF	724	644	37	120
RSPOA04F - JUÍZO FEDERAL DA 04A VF DE I	666	655	74	120
RSPOA04S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 04A VF	658	848	100	146
RSPOA05F - JUÍZO FEDERAL DA 05A VF DE I	696	918	118	24
RSPOA05S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 05A VF	701	989	139	21
RSPOA06F - JUÍZO FEDERAL DA 06A VF DE I	767	714	56	48
RSPOA06S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 06A VF	784	764	52	82
RSPOA07F - JUÍZO FEDERAL DA 07A VF DE I	598	849	81	221
RSPOA07S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 07A VF	615	814	66	237
RSPOAAM01F - JUÍZO FEDERAL DA VF AMBI	1.122	1.006	211	19
RSPOAAM01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF A	1.089	977	286	124
RSPOACEMA - CENTRAL DE MANDADOS	4.630	0	0	0
RSPOACR01F - JUÍZO FED.01A VF CRIM.SFN	479	49	1	1
RSPOACR01S - JUÍZO SUBS.01A VF CRIM.SF	428	46	3	1
RSPOACR02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF C	470	156	0	0
RSPOACR02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A	600	151	2	4
RSPOACR03F - JUÍZO FEDERAL DA 03A VF C	547	101	0	2
RSPOACR03S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 03A	539	113	5	7
RSPOADIRF - JUIZO DIRECAO DO FORO	1	0	0	0
RSPOAEF01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF D	2.149	1.583	13	7
RSPOAEF01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A '	2.226	1.752	26	12
RSPOAEF02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF D	2.223	1.538	11	24
RSPOAEF02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A '	2.202	1.227	7	21
RSPOAEF03F - JUÍZO FEDERAL DA 03A V F C	2.174	1.401	67	7
RSPOAEF03S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 03A '	2.126	1.194	36	57
RSPOAJC01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A V JEF	24	2	0	0
RSPOAJC01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A \	28	1	0	0
RSPOAJC02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A V JEF	33	4	0	0
RSPOAJC02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A \	24	2	0	0
RSPOAJP01F - JUIZO FEDERAL DA 01A V JEF	1.792	2.077	77	477
RSPOAJP01S - JUIZO SUBSTITUTO DA 01A \	1.783	1.769	79	728
RSPOAJP02F - JUIZO FEDERAL DA 02A V JEF	1.796	1.712	83	416
RSPOAJP02S - JUIZO SUBSTITUTO DA 02A \	1.780	1.821	121	328
RSPOAJP03F - JUIZO FEDERAL DA 03A V JEF	1.794	2.653	875	300
RSPOAJP03S - JUIZO SUBSTITUTO DA 03A \	1.805	3.313	827	289
RSPOAPR01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF P	823	1.018	21	55
RSPOAPR01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A '	865	1.015	42	94
RSPOAPR02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF P	953	1.062	38	84

Tabela 5 – Atividade Judicante (continuação)

RSPOAPR02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A	825	1.242	77	171
RSPOAPR03F - JUÍZO FEDERAL DA 03A VF P	12	287	8	13
RSPOAPR03S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 03A	14	268	2	33
RSPOAPR04F - JUÍZO FEDERAL DA 04A VF P	9	34	3	5
RSPOAPR04S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 04A	15	43	0	4
RSPOAPR05F - JUÍZO FEDERAL DA 05A VF P	16	373	20	18
RSPOAPR05S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 05A	21	322	4	9
RSPOASH01F - JUÍZO FEDERAL DA VF SFH C	756	1.422	250	459
RSPOASH01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF S	739	1.188	162	334
RSPOATB01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF T	664	1.040	177	63
RSPOATB01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A	692	1.197	187	51
RSPOATB02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF T	624	794	53	31
RSPOATB02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A	621	741	41	28
RSPOATR01A - JUIZO A DA 1A TURMA RECU	4.298	0	0	0
RSPOATR01B - JUIZO B DA 1A TURMA RECU	4.336	0	0	0
RSPOATR01C - JUIZO C DA 1A TURMA RECU	4.322	0	0	0
RSPOATR02A - JUIZO A DA 2A TURMA RECU	4.593	0	0	0
RSPOATR02B - JUIZO B DA 2A TURMA RECU	4.420	1	0	1
RSPOATR02C - JUIZO C DA 2A TURMA RECU	4.467	0	0	0
Vara	DM	CSM	BD	R
Total da Capital(SIAPRO):	77.748	47.380	4.988	5.899
RSBAG01F - JUÍZO FEDERAL DA VF DE BAGI	1.155	1.183	79	189
RSBAG01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF DE I	1.156	1.076	97	193
RSBGO01F - JUÍZO FEDERAL DA VF DE BEN	980	952	101	12
RSBGO01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF DE I	1.034	954	53	61
RSBGOJ01F - JUÍZO FEDERAL DA V JEF CÍV	1.002	1.471	114	114
RSBGOJ01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA V JEF	992	1.515	137	112
RSCAC01F - JUÍZO FEDERAL DA VF E JEF DE	1.241	867	79	47
RSCAC01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF E JE	1.228	836	119	36
RSCAL01F - JUÍZO FEDERAL DA VF DE CRUZ	1.307	1.314	128	117
RSCAL01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF DE C	1.368	1.301	163	31
RSCAN01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF DE	2.091	1.296	89	293
RSCAN01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A VF	2.005	1.290	101	274
RSCAN02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF DE	2.443	1.064	165	302
RSCAN02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A VF	2.447	1.044	179	204
RSCAR01F - JUÍZO FEDERAL DA VF E JEF DE	1.536	942	82	68
RSCAR01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF E JE	1.529	876	111	70
RSCAX01F - JUÍZO FEDERAL DA VF DE CAXI	464	1.033	56	80
RSCAX01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF DE C	501	1.063	107	236
RSCAXCR01F - JUÍZO FEDERAL DA VF CRIM:	393	115	9	1
RSCAXCR01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF C	385	114	10	0
RSCAXEF01F - JUÍZO FEDERAL DA VF EXEC.	1.416	901	44	15
RSCAXEF01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF E:	1.424	781	32	0
RSCAXJC01F - JUÍZO FEDERAL DA VARA JEF	59	408	19	2
RSCAXJC01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VARA	64	400	12	3
RSCAXJP01F - JUÍZO FEDERAL DA VARA JEF	1.257	1.052	63	0
RSCAXJP01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VARA	1.266	1.129	234	227
RSERE01F - JUÍZO FEDERAL DA VF E JEF DE	1.807	1.349	109	20
RSERE01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF E JE	1.847	1.295	119	10
RSLAJ01F - JUÍZO FEDERAL DA VF E JEF CRI	786	831	126	17
RSLAJ01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF E JEF	814	732	140	30
RSLAJJC01F - JUIZO FEDERAL DA V JEF CÍV	1.271	1.440	273	0
RSLAJJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA V JEF	1.270	1.270	258	170
RSNHM01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF DE	641	1.244	83	46
RSNHM01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A VF	569	1.269	88	97
RSNHM02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF DE	612	937	63	141

Tabela 5 – Atividade Judicante (continuação)

RSNHM02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A VF	577	1.003	91	147
RSNHM03F - JUÍZO FEDERAL DA 03A VARA I	0	1	0	1
RSNHMCEMA - CENTRAL DE MANDADOS	4.085	0	0	0
RSNHMCR01F - JUÍZO FEDERAL DA VF CRIM	335	120	4	5
RSNHMCR01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF C	312	98	2	12
RSNHMEF01F - JUÍZO FEDERAL DA VF EXEC	1.040	551	22	6
RSNHMEF01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF C	1.041	594	37	7
RSNHMJC01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A V JE	2.486	2.878	197	209
RSNHMJC01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A	2.500	3.069	242	224
RSNHMJC02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A V JE	2.464	1.435	4	0
RSNHMJC02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A	2.448	1.572	16	1
RSPEL01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF DE F	963	919	17	0
RSPEL01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A VF	999	925	95	56
RSPEL02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF DE F	963	834	42	26
RSPEL02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A VF	933	780	52	37
RSPELCEMA - CENTRAL DE MANDADOS	751	0	0	0
RSPELJC01F - JUÍZO FEDERAL DA V JEF CÍV	1.183	1.419	141	238
RSPELJC01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA V JEF	1.328	1.337	143	169
RSPFU01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF DE F	632	1.284	125	140
RSPFU01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A VF	643	1.135	85	11
RSPFU02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF DE F	656	1.067	56	226
RSPFU02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A VF	651	1.127	54	95
RSPFUCEMA - CENTRAL DE MANDADOS	2.744	0	0	0
RSPFUCR01F - JUÍZO FEDERAL DA VF CRIMI	574	325	19	0
RSPFUCR01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF CI	562	321	10	0
RSPFUJC01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A V JEF	916	1.191	127	277
RSPFUJC01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A \	921	1.067	69	207
RSRGR01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF DE	606	810	56	17
RSRGR01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A VF	613	735	55	10
RSRGR02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF DE	585	744	62	14
RSRGR02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A VF	540	747	70	22
RSRGRCEMA - CENTRAL DE MANDADOS	111	0	0	0
RSRGRJC01F - JUÍZO FEDERAL DA V JEF CÍV	1.711	1.711	176	76
RSRGRJC01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA V JEF	1.699	1.658	137	113
RSSAN01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF DE :	1.572	874	40	9
RSSAN01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A VF	1.568	820	22	9
RSSAN02F - JUÍZO FEDERAL DA VARA JEF C	1.201	1.319	135	65
RSSAN02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VARA J	1.191	1.205	91	71
RSSANPR01F - JUÍZO FEDERAL DA VF E JEF	2.058	2.156	292	80
RSSANPR01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF E	2.074	2.105	260	79
RSSCR01F - JUÍZO FEDERAL DA V F DE SAN	785	890	62	10
RSSCR01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA V F DE	842	929	88	4
RSSCRJC01F - JUÍZO FEDERAL DA V F JEF C	1.480	1.812	441	203
RSSCRJC01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA V F J	1.454	1.907	481	206
RSSLI01F - JUÍZO FEDERAL DA VF DE SANT.	715	679	34	43
RSSLI01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF DE S	711	586	27	15
RSSLICEMA - CENTRAL DE MANDADOS	84	0	0	0
RSSLIJC01F - JUÍZO FEDERAL DA VARA JEF	630	728	4	0
RSSLIJC01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VARA	636	732	2	0
RSSMA01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF DE	1.755	1.482	80	20
RSSMA01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A VF	1.765	1.451	98	37
RSSMA02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF DE	502	890	165	73
RSSMA02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A VF	559	916	170	43
RSSMA03F - JUÍZO FEDERAL DA 03A VF DE	500	695	43	48
RSSMA03S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 03A VF	436	642	43	9
RSSMACEMA - CENTRAL DE MANDADOS	979	0	0	0

Tabela 5 – Atividade Judicante (continuação)

RSSMAEF01F - JUÍZO FEDERAL DA VF EXEC.	732	773	127	73
RSSMAEF01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF E	712	755	108	99
RSSRO01F - JUÍZO FEDERAL DA VF DE SAN	1.431	1.359	137	62
RSSRO01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF DE !	1.476	1.331	119	63
RSSTI01F - JUÍZO FEDERAL DA VF E JEF DE	75	1	0	0
RSSTI01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA VF E JEF	67	2	0	0
RSURU01F - JUÍZO FEDERAL DA 01A VF DE	1.073	785	24	9
RSURU01S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 01A VF	1.090	770	17	11
RSURU02F - JUÍZO FEDERAL DA 02A VF DE	796	935	64	0
RSURU02S - JUÍZO SUBSTITUTO DA 02A VF	843	855	24	4
Vara	DM	CSM	BD	R
Total do Interior(SIAPRO):	110.724	97.185	9.046	6.909
Total do SIAPRO:	188.472	144.565	14.034	12.808
RSPOAJC01F - JUIZO FEDERAL DA 1ª VARA	1.459	1.887	303	160
RSPOAJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA 1ª VA	1.454	1.858	305	156
RSPOAJC02F - JUIZO FEDERAL DA 2ª VARA	1.449	1.697	269	35
RSPOAJC02S - JUIZO SUBSTITUTO DA 2ª VA	1.449	1.643	225	33
RSPOAJP01F - JUIZO FEDERAL DA 1ª VARA	1.381	1.109	35	495
RSPOAJP01S - JUIZO SUBSTITUTO DA 1ª VA	1.386	1.016	26	474
RSPOAJP02F - JUIZO FEDERAL DA 2ª VARA	1.383	991	49	389
RSPOAJP02S - JUIZO SUBSTITUTO DA 2ª VA	1.382	964	37	465
RSPOAJP03F - JUIZO FEDERAL DA 3ª VARA	1.380	623	10	446
RSPOAJP03S - JUIZO SUBSTITUTO DA 3ª VA	1.387	622	13	438
RSPOASH01F - JUIZO FEDERAL DA VARA FE	88	47	7	13
RSPOASH01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	88	38	3	15
RSPOATR01A - JUÍZO A DA 1ª TURMA RECU	2.598	0	0	0
RSPOATR01B - JUÍZO B DA 1ª TURMA RECU	2.426	0	0	0
RSPOATR01C - JUÍZO C DA 1ª TURMA RECU	2.550	0	0	0
RSPOATR02A - JUÍZO A DA 2ª TURMA RECU	3.188	0	0	0
RSPOATR02B - JUÍZO B DA 2ª TURMA RECU	3.189	0	0	0
RSPOATR02C - JUÍZO C DA 2ª TURMA RECU	3.183	0	0	0
Vara	DM	CSM	BD	R
Total da Capital(e-Proc):	31.420	12.495	1.282	3.119
RSBAGJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	50	8	0	4
RSBAGJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	52	7	0	5
RSBGOJC01F - JUIZO FEDERAL DO JUIZADC	1.833	1.450	23	175
RSBGOJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DO JUIZ	1.833	1.464	22	213
RSCACJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	109	11	0	6
RSCACJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	109	17	0	3
RSCALJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	187	80	1	18
RSCALJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	181	73	0	14
RSCANJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	321	358	9	56
RSCANJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	321	281	14	50
RSCANJP01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	763	692	64	180
RSCANJP01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	764	756	113	172
RSCARJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	665	126	0	7
RSCARJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	668	102	0	8
RSCAXJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	723	480	24	6
RSCAXJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	721	463	26	5
RSCAXJP01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	1.049	1.097	0	0
RSCAXJP01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	1.050	1.207	179	166
RSEREJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	32	2	0	0
RSEREJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	31	0	0	0
RSLAJJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	61	2	0	0
RSLAJJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA	62	4	0	4
RSNHMJC01F - JUIZO FEDERAL DA 1ª VARA	507	778	6	27

Tabela 5 – Atividade Judicante (continuação)

RSNHMJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA 1ª V	501	767	20	30
RSNHMJC02F - JUIZO FEDERAL DA 2ª VARA	506	347	1	1
RSNHMJC02S - JUIZO SUBSTITUTO DA 2ª V	502	356	2	6
RSPELJC01F - JUIZO FEDERAL DO JUIZADO	911	1.270	58	179
RSPELJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DO JUIZADO	912	1.329	63	170
RSPFUJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	1.018	1.249	26	70
RSPFUJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA DO	1.022	1.296	35	49
RSRGRJC01F - JUIZO FEDERAL DO JUIZADO	2.683	1.993	79	43
RSRGRJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DO JUIZADO	2.680	1.993	77	61
RSSANJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	76	33	0	8
RSSANJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA DO	75	34	0	13
RSSANJP01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	136	30	0	0
RSSANJP01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA DO	134	42	1	8
RSSCRJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	51	1	0	1
RSSCRJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA DO	54	1	0	1
RSSLIJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	72	9	1	0
RSSLIJC01S - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	72	9	0	1
RSSMAJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	906	1.179	54	128
RSSMAJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA DO	905	1.180	59	109
RSSMAJP01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	504	723	3	26
RSSMAJP01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA DO	503	747	31	20
RSSROJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	91	33	0	7
RSSROJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA DO	91	35	1	2
RSSTGJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	13	0	0	0
RSSTGJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA DO	14	1	0	0
RSURUJC01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	156	116	6	1
RSURUJC01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA DO	157	112	9	0
RSURUJP01F - JUIZO FEDERAL DA VARA DO	50	0	0	0
RSURUJP01S - JUIZO SUBSTITUTO DA VARA DO	49	1	0	0
Vara	DM	CSM	BD	R
Total do Interior(e-Proc):	26.936	24.344	1.007	2.053
Total do e-Proc:	58.356	36.839	2.289	5.172
Total da SJ do Rio Grande do Sul:	246.828	181.404	16.323	17.980
Total Geral:	246.828	181.404	16.323	17.980

Observações:

**DM:** Processos distribuídos no mês.

**CSM:** Concluídos para sentença no mês.

**BD:** Baixa em diligências no mês.

**R:** Remanescentes (passam para o mês seguinte).

### ***Movimentação Processual***

Movimentação processual dá uma noção de entrada e saída de processos nas Seções Judiciárias (TRIBUNAL, 2007).

## Indicadores Quantitativos

**Tabela 6 - Movimentação processual na Justiça Federal de 1º Grau da 4ª Região em 2005 e 2006**

Ano, movimentação e tipo de processo			Total	Seção Judiciária (1), (3)		
				Paraná	Rio Grande do Sul	Santa Catarina
2005	Distribuídos	Total	501.634	158.899	221.104	121.631
		Físico	366.825	109.845	160.985	95.995
		Eletrônico	134.809	49.054	60.119	25.636
	Sentenças	Total	437.087	149.411	181.278	106.398
		Físico	299.219	90.956	125.333	82.930
		Eletrônico	137.868	58.455	55.945	23.468
	Remessas para Baixa/Baixados	Total	530.900	183.092	226.790	121.018
		Físico	435.798	139.391	190.190	106.217
		Eletrônico	95.102	43.701	36.600	14.801
	Em Tramitação (2)	Total	787.330	256.152	373.981	157.197
		Físico	709.349	228.505	338.167	142.677
		Eletrônico	77.981	27.647	35.814	14.520
2006 (4)	Distribuídos	Total	358.997	102.905	151.512	104.580
		Físico	278.654	82.234	124.027	72.393
		Eletrônico	80.343	20.671	27.485	32.187
	Sentenças	Total	320.160	94.525	124.540	101.095
		Físico	239.202	69.011	97.456	72.735
		Eletrônico	80.958	25.514	27.084	28.360
	Remessas para Baixa/Baixados	Total	374.065	127.106	147.953	99.006
		Físico	307.028	98.603	129.445	78.980
		Eletrônico	67.037	28.503	18.508	20.026
	Em Tramitação (2)	Total	753.518	231.011	362.772	159.735
		Físico	680.748	213.518	329.700	137.530
		Eletrônico	72.770	17.493	33.072	22.205

Fonte: Assessoria de Planejamento e Gestão. Dados gerados pelo SIAPRO – Sistema de Acompanhamento Processual das Seções Judiciárias (processos físicos), Diretoria de Informática (processo eletrônico 2005) e internet (páginas dos Juizados Especiais Federais - processo eletrônico 2006).

(1) Incluindo processos dos Juizados Especiais Federais.

(2) No final do período.

(3) Desconsiderando os processos das Turmas Recursais.

(4) Até setembro.



**Tabela 7 - Processos distribuídos, baixados, em tramitação e sentenças nos Juizados Especiais Federais da 4ª Região em 2005 e 2006**

Ano, movimentação e tipo de processo			Total	Seção Judiciária		
				Paraná	Rio Grande do Sul	Santa Catarina
2005	Distribuídos	Total	263.483	79.434	115.009	69.040
		Físico	128.674	30.380	54.890	43.404
		Eletrônico	134.809	49.054	60.119	25.636
	Sentenças	Total	264.714	89.112	110.600	65.002
		Físico	126.846	30.657	54.655	41.534
		Eletrônico	137.868	58.455	55.945	23.468
	Remessas para Baixa/Baixados	Total	260.223	88.598	115.286	56.339
		Físico	165.121	44.897	78.686	41.538
		Eletrônico	95.102	43.701	36.600	14.801
	Em Tramitação (1)	Total	238.911	62.694	119.619	56.598
		Físico	160.930	35.047	83.805	42.078
		Eletrônico	77.981	27.647	35.814	14.520
2006 (2)	Distribuídos	Total	185.400	48.116	75.763	61.521
		Físico	105.057	27.445	48.278	29.334
		Eletrônico	80.343	20.671	27.485	32.187
	Sentenças	Total	180.314	47.820	68.715	63.779
		Físico	99.356	22.306	41.631	35.419
		Eletrônico	80.958	25.514	27.084	28.360
	Remessas para Baixa/Baixados	Total	170.149	54.438	66.035	49.676
		Físico	103.112	25.935	47.527	29.650
		Eletrônico	67.037	28.503	18.508	20.026
	Em Tramitação (1)	Total	234.588	60.208	111.009	63.371
		Físico	161.818	42.715	77.937	41.166
		Eletrônico	72.770	17.493	33.072	22.205

Fonte: Assessoria de Planejamento e Gestão. Dados obtidos pela intranet (processos físicos), Diretoria de Informática (processo eletrônico 2005) e internet (páginas dos Juizados Especiais Federais - processo eletrônico 2006).

(1) No final do período.

(2) Até setembro.

**Tabela 8 - Movimentação processual nas Turmas Recursais da Justiça Federal de 1º Grau da 4ª Região em 2005 e 2006**

Movimentação e tipo de processo			Total	Seção Judiciária		
				Paraná	Rio Grande do Sul	Santa Catarina
2005	Distribuídos	Total	107.363	40.677	36.643	30.043
		Físico	58.576	15.654	22.498	20.424
		Eletrônico	48.787	25.023	14.145	9.619
	Julgados	Total	63.279	21.672	17.539	24.068
		Físico	30.853	6.224	8.205	16.424
		Eletrônico	32.426	15.448	9.334	7.644
	Remessa para baixa	Total	25.738	11.787	10.984	2.967
		Físico	24.331	10.730	10.647	2.954
		Eletrônico	1.407	1057	337	13
	Em Tramitação (1)	Total	97.779	32.183	35.935	29.661
		Físico	63.728	15.177	25.876	22.675
		Eletrônico	34.051	17.006	10.059	6.986
2006 (2)	Distribuídos	Total	79.655	23.178	30.968	25.509
		Físico	45.604	11.351	18.815	15.438
		Eletrônico	34.051	11.827	12.153	10.071
	Julgados	Total	90.575	32.642	23.006	34.927
		Físico	55.353	18.259	14.588	22.506
		Eletrônico	35.222	14.383	8.418	12.421
	Remessa para baixa	Total	30.484	14.002	6.412	10.070
		Físico	30.290	13.835	6.411	10.044
		Eletrônico	194	167	1	26
	Em Tramitação (1)	Total	119.967	30.964	58.031	30.972
		Físico	69.216	12.127	37.969	19.120
		Eletrônico	50.751	18.837	20.062	11.852

Fonte: Assessoria de Planejamento e Gestão. Dados obtidos da Diretoria de Informática (processo eletrônico 2005), internet (páginas dos Juizados Especiais Federais - processo eletrônico 2006) e Intranet (processos físicos).

(1) No final do período.

(2) Até setembro.

### Celeridade processual

Mede o tempo decorrido entre a entrada do processo nas Seções Judiciárias até o deslinde e arquivamento definitivo da ação (BRASIL, 2007).

## Indicadores Quantitativos

**Tabela 9 - Tempo entre autuação e remessa para baixa dos processos físicos na Justiça Federal de 1º Grau da 4ª Região em 2006 segundo a Seção Judiciária (1)**

Seção Judiciária	Número de processos	Tempo entre autuação e remessa para baixa (em dias)					
		Menor tempo	Pelo menos 25% dos processos tiveram tempo menor ou igual a	Pelo menos 50% dos processos tiveram tempo menor ou igual a	Tempo médio	Pelo menos 75% dos processos tiveram tempo menor ou igual a	Maior tempo
Total	307.028						
Total válido (2)	306.983	-	218	669	1.011,0	1.275	13.910
Data inválida (3)	45						
Paraná	98.603						
Total válido (2)	98.584	-	264	756	1.077,0	1.361	13.910
Data inválida (3)	19						
Rio Grande do Sul	129.445						
Total válido (2)	129.422	-	208	743	1.040,0	1.308	13.910
Data inválida (3)	23						
Santa Catarina	78.980						
Total válido (2)	78.977	-	192	497	882,1	1.086	13.310
Data inválida (3)	3						

Fonte: Assessoria de Planejamento e Gestão. Dados gerados através do SIAPRO – Sistema de Acompanhamento Processual.

Notas:

(1) Desconsiderando os processos das Turmas Recursais.

(2) Descontando os processos com data inválida.

(3) Processos com data de autuação superior a data da baixa ou com data de autuação anterior a 1967.

Sinais convencionais utilizados:

- Dado numérico igual a zero não resultante de arredondamento.

E com relação ao lucro? Não há como mensurar a margem de lucro obtida pela Justiça Federal, pois se trata de órgão público e que presta um serviço essencial à sociedade. Todavia, sempre há de se perguntar: a Justiça Federal se paga?

Em 2006, foram pagos R\$986.407.900,39, beneficiando 104.501 pessoas, o orçamento da Justiça Federal para o mesmo período foi de R\$300.401.876,24. A simples análise destes valores indica que sim, mas há muito mais a se considerar:

Quanto a Justiça Federal consegue cobrar das dívidas executadas pela União, autarquias e Conselhos Profissionais? Ainda assim, não se teria grande significado informacional, pois há muitas dívidas que são pagas administrativamente, diretamente ao executante, logo após a citação do devedor pela Justiça Federal. Há

um outro montante que é pago pelo simples temor da execução e conseqüente privação de direitos e ou serviços.

Além dos valores devolvidos à sociedade e daqueles cobrados para o Estado, a Justiça Federal também processa as naturalizações, as cartas precatórias, rogatórias e de ordem, bem como os procedimentos criminais.

Finalizando: a Justiça Federal do Rio Grande do Sul se paga e com muitas vantagens para a sociedade.

### III. Investimentos

#### *Indicadores Quantitativos*

**Tabela 10 - Itens de investimento**

<b>Itens de investimento</b>	<b>2006</b>
Pesquisa e desenvolvimento	*
Melhoria da produtividade (1)	3,67
Aumento da capacidade produtiva	**
Educação/treinamento (2)	1,02
Programas para a comunidade	*

(2) Em milhares de Reais, somados os valores com deslocamentos e diárias.

(1) Em milhares de Reais, considerados apenas os valores com o programa de Implantação do Sistema Integrado de Gestão de Informação Jurisdicional da Justiça Federal – Isigi

\* Não se aplica devido à natureza do órgão. \*\* Não-coletado.

No campo da pesquisa e desenvolvimento, é possível citarem-se os seguintes projetos:

- Projeto Universitário de Organizações & Métodos e Trabalhos de Graduação, que abre as portas da Justiça Federal para os alunos das escolas de administração da UFRGS. Nove grupos de alunos acompanharam as atividades da 2ª Vara Tributária, 2ª e 3ª Varas de Execuções Fiscais, 3ª, 5ª, 6ª e 7ª Varas Cíveis, além do Núcleo de Contadoria e da Turma Recursal. Os fluxos elaborados serão aproveitados na integração de novos servidores e as necessidades apontadas serão alvo de ações específicas em 2007.

- Projeto Piloto do Planejamento Estratégico do Núcleo de Informática com orientação da SADO.
- Projeto Piloto de gerenciamento da qualidade total no Núcleo Previdenciário – com apoio da Fundação Empresa-Escola de Engenharia – FEENG.
- Projeto Avaliação Continuada da Gestão Pública.

### ***Outros indicadores sugeridos***

*Efeitos/impactos econômicos decorrentes da abertura, transferência ou fechamento de unidades da empresa (INSTITUTO ETHOS, p. 18).*

Nas novas instalações de unidades da Justiça Federal percebe-se um súbito aquecimento no mercado imobiliário nas cidades e arredores. Por óbvio, aumenta a renda *per capita* em função dos rendimentos dos juízes e servidores, não só da Justiça Federal, bem como de outros órgão federais integrantes do sistema judiciário que orbitam à Justiça Federal. Além disso, aumentam os escritórios de advocacia e o setor de serviços, como restaurantes, transportes individuais, hotelaria, etc.

Com mais acesso à justiça, os cidadãos buscam seus direitos, o que resulta na injeção dos valores provenientes das ações nos municípios e seus arredores, por conseguinte, aumentando o dinheiro em circulação na região.

Há reflexos mais profundos e de difícil mensuração, segundo Armando Castelar Pinheiro (2006, s.n.):

Uma das conclusões de nossos estudos anteriores sobre a relação entre economia e judiciário é que a importância deste último para o bom funcionamento da atividade produtiva irá crescer na medida em que avancem as reformas estruturais iniciadas na década de 90, como a privatização, a abertura comercial e a desregulamentação. Essas são reformas que transferem para o mercado a responsabilidade pelo investimento e pela produção em setores extremamente dependentes de contratação -- na infra-estrutura, no setor imobiliário, no saneamento, no mercado de crédito etc. -- o que os torna mais dependentes do apoio do Judiciário.

Neste sentido, é preciso levar em conta que a intervenção estatal na economia não era apenas uma opção de política, uma forma de orientar e

executar a atividade econômica, ou o resultado puro e simples da disputa política entre grupos de interesse, mas também um arranjo institucional que buscava viabilizar atividades e mercados que de outra forma poderiam não se realizar ou existir, ou que só sobreviveriam de forma muito precária sem a presença do Estado. A extensa presença estatal na economia tornava os contratos menos importantes, pois permitia decidir conflitos e impor regras pela via administrativa, sem a necessidade de se recorrer à Justiça.

*Valores envolvidos na terceirização de processos e serviços (INSTITUTO ETHOS, p. 18)*

O Decreto nº2.271, de 7 de julho de 1997, regulamenta a contratação de serviço terceirizado para os órgãos públicos federais. Na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, a terceirização restringe-se às atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, copeiragem, recepção, manutenção de prédios, os valores envolvidos, no ano de 2006, foram de R\$423.853,85.

*Desempenho da empresa no cumprimento de contratos com fornecedores (INSTITUTO ETHOS, p. 18).*

As contratações são regidas pela Lei 8.666, de 21 de junho de 1993.

## **10.2 Indicadores de Desempenho Social**

*Os indicadores de desempenho social buscam expressar os impactos das atividades da empresa sobre o público interno, fornecedores, consumidores/clientes, a comunidade, o governo e a sociedade em geral (INSTITUTO ETHOS, p. 19).*

### **I. PÚBLICO INTERNO**

*A empresa socialmente responsável não se limita a respeitar os direitos dos trabalhadores, consolidados na legislação trabalhista e nos padrões da Organização Internacional do Trabalho (OIT), até porque isso é um pressuposto indispensável. A empresa deve ir além e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de seus empregados, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de suas relações com funcionários (INSTITUTO ETHOS, p. 19).*

## **1. Diálogo e Participação**

### **1.1 Relação com sindicatos**

#### ***Aspectos Qualitativos***

*Descrição da política de relacionamento e negociações com as entidades sindicais visando solucionar demandas dos trabalhadores e consolidar a prática de interlocução transparente com essas entidades, em torno de objetivos compartilhados.*

*Conquistas obtidas.*

*Desafios para o próximo período (INSTITUTO ETHOS, p. 19).*

Estabelecer diálogos mais permanentes, espaços de debate democrático, é fundamental para garantir o debate efetivo de questões que são de interesse dos servidores. No caso das administrações da Justiça Federal - considerando a última década – ainda, há muito por avançar para atingir este objetivo.

A legislação que retirou direitos dos trabalhadores na área da atuação sindical desde a reforma administrativa implementada no governo Fernando Henrique Cardoso, quando foram reduzidas as licenças para mandado classista, além de impor aos sindicatos a manutenção da remuneração dos diretores liberados, até hoje, não reconhece o direito à negociação coletiva no serviço público.

O direito de greve, apesar de garantido na Constituição, só no movimento de 2006, avançou numa negociação explícita e formal quanto aos salários do período paralisado na Justiça Federal.

As administrações mais democráticas têm demonstrado disposição neste sentido e avançado neste ponto. No entanto, ainda muito há a ser percorrido.

No tocante a conquistas obtidas, certamente, a aprovação dos três Planos de Cargos e Salários, em 1996, 2002 e 2006, são as maiores vitórias da categoria.

## 1.2 Gestão participativa

### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição de política de gestão participativa que incentivem o envolvimento dos empregados na solução dos problemas e desafios da empresa.*

*Conquistas obtidas.*

*Desafios para o próximo período.*

Há diversos canais abertos para a gestão participativa, seja via encontros promovidos entre os Diretores do Foro, Diretores de Secretaria, Supervisores Administrativos e encontros de servidores por áreas de atuação, como as contadorias, Seções de Distribuição e operadores de informática ou via fóruns e listas de discussão via Internet, Intranet e e-mails. Estes últimos assumem especial importância nas atualizações nos sistemas corporativos. Normalmente, são abertos a todos os funcionários e possuem um mediador que tem a responsabilidade de conduzir os debates e levar os problemas, sem solução no fórum, às instâncias superiores. Também participam os técnicos de informática com a função de orientar tecnicamente os debates. Obtido o consenso, as alterações são providenciadas pelo Núcleo de Informática e noticiadas aos usuários. O conteúdo de todos os fóruns debates ficam disponíveis na rede para consultas futuras.

Em 2006, dentre tantas conquistas resultantes desta política, um dos produtos de destaque foi a planilha 'Dados do SIAPRO', que consiste em uma coleção diária de informações relativas aos processos, que foi organizada e sistematizada pelo Núcleo de Informática, sob orientação dos colegas, resultando em uma importante ferramenta de gestão para as secretarias. Suas principais funcionalidades são:

- Relatórios previamente formatados de processos parados há mais de 60 dias, processos no Tribunal Regional Federal da 4ª Região, processos conclusos para sentença, entre outros;
- Possibilidade de utilização dos filtros do Excel para refinar as consultas;



- Consulta aos dados básicos dos processos no caso de falhas nos sistemas corporativos, permitindo a continuidade do atendimento;
- Emissão de guias de encaminhamento no caso de falhas nos sistemas corporativos.

Após a instalação da ferramenta, foi providenciado um treinamento presencial a todos os usuários da capital e do interior.

## **2. Respeito ao Indivíduo**

### **2.1 Compromisso com os Direitos das Crianças**

#### ***Aspectos Qualitativos***

*Descrição de políticas e programas que visem garantir os direitos das crianças, sua sobrevivência, desenvolvimento, proteção e participação.*

*Descrição de políticas de não-contratação e combate à mão-de-obra infantil na empresa e na cadeia produtiva.*

*Descrição de programas de contratação de aprendizes (INSTITUTO ETHOS, p. 20).*

A mobilização social é o envolvimento ativo do cidadão, da organização social, da empresa nos rumos e acontecimentos da sociedade. Esta traduz-se em pequenas ou grandes ações e pode ser desempenhada de diferentes formas. Em conformidade com essa idéia, a Seção Judiciária do Rio Grande do Sul promove ações voluntárias através do engajamento de servidores, magistrados, estagiários e usuários da Justiça Federal gaúcha. O sucesso das Campanhas do Agasalho e das ações sociais no Estado, no Dia da Responsabilidade Social na 4ª Região, confirma que o servidor público e o povo gaúcho sabem se mobilizar em auxílio aos necessitados.

Dentre essas ações, cita-se o Programa Justiça Solidária, que abrange uma série de campanhas destinadas ao atendimento da população carente (para mais detalhes, ver Parte IV – Anexos):

- Brechó dos Terceirizados
- Campanha do Agasalho

- Dia da Solidariedade
- Projeto Trabalho Educativo e Cidadania na Justiça Federal do Rio Grande do Sul

Como política de não-contratação e combate à mão-de-obra infantil na empresa e na cadeia produtiva, todos os editais e contratos contêm cláusula proibitiva para a contratação de trabalho infantil e escravo conforme segue (BRASIL, 2002):

....., inscrito no CNPJ nº....., por intermédio de seu representante legal o(a) Sr(a)....., portador(a) da Carteira de Identidade nº..... e do CPF nº....., **DECLARA**, para fins do disposto no [inciso V do art. 27 da Lei no 8.666, de 21 de junho de 1993](#), acrescido pela Lei nº 9.854, de 27 de outubro de 1999, que não emprega menor de dezoito anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre e não emprega menor de dezesseis anos.

A contratação de aprendizes é uma realidade na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, regulamentada pela IN-40-H-03, tem como principais objetivos possibilitar aos estudantes, por intermédio do convívio com as áreas técnicas afins:

- a) adquirir e desenvolver conhecimentos e habilidades técnicas necessárias ao seu exercício profissional;
- b) proporcionar às diferentes áreas do TRF-4ª Região, por intermédio do intercâmbio acadêmico-profissional, o aproveitamento de estudantes provenientes das instituições de ensino;
- c) favorecer o aprimoramento dos aspectos técnico-culturais, científicos e de relacionamento humano dos estudantes;
- d) colaborar na experiência e formação dos futuros profissionais das diversas áreas.

Atualmente, são 394 vagas para estágio de nível médio e superior através de convênios diretos com as instituições de ensino, os aprendizes são recrutados e selecionados. Durante o período de estágios, a Seção de Psicologia acompanha os

estagiários e seus supervisores, são promovidos encontros individuais e em grupo para a avaliação do desenvolvimento do futuro profissional (BRASIL, 2006).

### **Indicadores Quantitativos**

**Tabela 11 - Aprendizizos recrutados**

	<b>N</b>
Quantidade de autuações	0
<b>Nº de aprendizizos</b>	380

## **2.2 Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo**

### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição de políticas de não-contratação e combate ao trabalho forçado (ou análogo ao escravo) na empresa e na cadeia produtiva (INSTITUTO ETHOS, p. 22).*

Por ser órgão público, a Seção Judiciária do Rio Grande do Sul está sujeita às normas do direito administrativo. Todas as contratações, para aquisição, execução de obras ou prestação de serviços prevêm as restrições necessárias para evitar e combater o trabalho forçado.

No âmbito dos servidores do quadro, muitas vezes, submetidos a elevadas cargas de trabalho devido a crescentes demandas, frente ao descompasso da estrutura administrativa, há muitos casos de jornadas extras que acabam tornando-se habituais e até mesmo, de certa forma, exigidas, principalmente dos que detêm funções comissionadas.

O pagamento de horas extras é restrito a casos muito especiais. Os servidores por diversos motivos, muitas vezes movidos pelo elevado espírito público exercem horas extras sem a devida contra-partida pecuniária. Para minimizar o problema foi instituído um banco de horas que busca devolver, ao trabalhador, àquelas horas laboradas a mais. Mesmo assim, premidos pela necessidade de

serviço e pela falta de pessoal muitas vezes as horas do banco não podem ser resgatadas, ficando a organização em débito com o funcionário.

## 2.3 Valorização da Diversidade e Promoção da Equidade Racial e de Gênero

### Aspectos Qualitativos

*Descrição da política e dos mecanismos formais existentes de valorização da diversidade e combate a todas as formas de discriminação negativa (INSTITUTO ETHOS, p. 23).*

A contratação de servidores e magistrados realiza-se por concurso público, as promoções acontecem conforme a Lei 8.112, de 11/12/1990. A mobilidade de funcionário efetua-se por editais de remoção cujas vagas são disputadas por todos os servidores habilitados e a seleção verifica-se por critérios préestabelecidos e de conhecimento geral.

As remoções são reguladas pelo artigo 36 da Lei nº8.112/90 e Resolução nº387/04, do CJF.

### Indicadores Quantitativos

#### I. Perfil dos empregados (dados do ano corrente) – tabela 12

Tabela 12 - Perfil e tipo de Funcionários

	Cargos		Gerencia		Diretoria	
Feminino	1155	54%	496	52%	41	49%
Masculino	972	46%	632	66%	33	40%
Mulheres negras	24	1%	17	2%	1	1%
Homens negros	24	1%	13	1%	1	1%
Mais de 45 anos	332	16%	217	23%	18	22%
Portador de defic.	27	1%	8	1%	0	0%
<b>Total</b>	<b>2127</b>	<b>100%</b>	<b>951</b>	<b>100%</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

<b>Tipo de funcionário</b>	<b>Quantidade</b>
Magistrados	133
Estagiários	380
Voluntários	52
<b>Efetivos</b>	<b>1562</b>

Observações:

- Para fins de contabilização dos cargos ocupados foram considerados os Magistrados, Servidores Efetivos, Estagiários e Voluntários
- Voluntários, Estagiários e Magistrado não tem lançamentos referentes à cor da pele no sistema
- Para cargos de gerência foram considerados apenas os supervisores e os assistentes de supervisores ocupados por servidores efetivos
- Para cargos de diretoria foram considerados os Diretores de Secretaria e de Núcleo ocupados por servidores efetivos

## **II. Perfil de salários (salário médio no ano corrente)**

A política salarial dos servidores da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul está regulamentada pela Lei 11.416/06, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis n<sup>os</sup>9.421, de 24 de dezembro de 1996, 10.475, de 27 de junho de 2002, 10.417, de 5 de abril de 2002, e 10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências, portanto as variações salariais não seguem o critério de cor ou sexo.

## Indicadores Quantitativos

**Tabela 13 - Médias salariais**

TIPO	Servidores ativos							
Sexo		F	M		F	M		
Cor		Branços		Total	Negros e Pardos		Total	Total geral
Tipo Cargo	Dados							
Executivo	Totais de Servidores	39	32	71	1	1	2	73
CJ-3	Média de Remuneração	12.809,40	12.478,84	12.660,41	17.318,66	10.365,95	13.842,31	12.692,79
Gerenciais	Totais de Servidores	1	8	9				9
FC6	Média de Remuneração	15.852,93	10.321,62	10.936,21				10.936,21
supervisores	Totais de Servidores	385	348	733	13	11	24	757
FC5	Média de Remuneração	8.773,10	8.626,06	8.703,29	9.665,21	9.195,58	9.449,97	8.726,96
Funcionais	Totais de Servidores	343	361	704	10	13	23	727
FC4	Média de Remuneração	6.000,42	5.649,75	5.820,60	6.417,25	6.888,71	6.683,73	5.847,91
Totais de Servidores		768	749	1517	24	25	49	1566
Total Média de Remuneração		7.748,96	7.374,27	7.563,96	8.630,79	8.042,82	8.330,81	7.587,96

Fonte: Seção Judiciária do Rio Grande do Sul (Fev. 2007)

**Tabela 13a - Médias salariais (salário médio no ano corrente)**

Media remuneração	Branços		Negros e Pardos	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Executivo(CJ-4)	13932,96	13796,02	17318,66	10365,95
Gerenciais(FC-9)	15852,93	9530,28	-	-
Supervisão(FC-5)	9116,75	8955,8	9893,59	9513,14
Funcionais	8098,54	8881,04	6771,81	7553,96

Fonte: Dados fornecidos pelos Recursos Humanos da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul (Fev. 2007)

### 3. Trabalho Decente

#### 3.1 Política de Remuneração, Benefícios e Carreira

##### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição das políticas de carreira, e das ações de estímulo aos empregados por meio de remuneração e benefícios (INSTITUTO ETHOS, p. 21).*

A política salarial dos servidores da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul está regulamentada pela Lei 11.416/06, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis nº.9.421, de 24 de dezembro de 1996, nº.10.475, de 27 de junho de 2002, nº.10.417, de 5 de abril de 2002, e nº.10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências.

O principal avanço desta lei é a remuneração adicional para aqueles que possuem cursos de pós-graduação universitária, incrementando os percentuais de acréscimo conforme o nível do título.

##### **Indicadores Quantitativos**

**Tabela 14 -**

Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente	4,77
---	------

Fonte: Seção Judiciária do Rio Grande do Sul (Fev. 2007)

#### 3.2. Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho

##### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição da política empresarial na busca por padrões internacionais de cuidados com saúde, segurança e condições de trabalho, incluindo certificações e uso de ferramentas como SA8000, OHSAS, etc.*

*Descrição de programas que visem ao equilíbrio social e emocional de seus empregados, inclusive terceirizados, tais como: programa específico para a saúde da mulher, política de privacidade de informações sensíveis sob responsabilidade da área*

*de recursos humanos, processos formais de combate ao assédio moral e ao assédio sexual, combate ao estresse, prevenção e tratamento para dependência de drogas e de álcool, compensação de horas extras, inclusive para cargos executivos, etc.*

*Descrição das conquistas obtidas (INSTITUTO ETHOS, 2007, p. 23).*

Na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, estão em desenvolvimento diversos projetos que buscam melhorar a saúde, segurança e condições de trabalho. Estas ações são desenvolvidas em diversas frentes, que vão desde adequações prediais até a reformulação de sistemas corporativos, que se podem citar:

- Reforma do restaurante na sede da Seção Judiciária;
- Reforma e adequação dos ambientes de trabalho segundo as necessidades de cada unidade organizacional, com a adoção de móveis ergonômicos;
- Melhoria dos equipamentos de informática, dotando as unidades com equipamentos mais modernos, em maior quantidade. No ano de 2006, atingiu-se a meta de um computador de bom desempenho por pessoa, dotado com um leitor óptico de código de barras a fim de diminuir o esforço de digitação e diminuindo as causas de Lesões por Esforço Repetitivo;
- Aquisição de monitores de cristal líquido de 15”, 17” e 19” para as atividades exercidas exclusivamente nos computadores, como é o caso do processo eletrônico;
- Melhoria nos *layouts* das telas e incremento de funcionalidades nos principais sistemas corporativos.

### ***Análise Macroergonômica do Trabalho***

O processo de intervenção na Justiça Federal foi realizado com base na Análise Macroergonômica do Trabalho (AMT). Esse método consiste na adequação organizacional de empresas ao gerenciamento de novas tecnologias de manufatura e métodos de organização da produção. Foi implementado por meio do levantamento e análise das condições de ambiente físico e posto de trabalho, dos



fatores organizacionais (tais como *layout*, ritmo de trabalho e rotina de trabalho) e do conteúdo do trabalho, determinantes na qualidade de vida do trabalhador.

A AMT promoveu a participação dos funcionários de diferentes setores da empresa, explicitando interações existentes entre esses profissionais. A partir do trabalho realizado, formou-se o Comitê de Ergonomia da Justiça Federal (COERGO) e as alterações ergonômicas relativas ao posto de trabalho foram estendidas a outras unidades de Porto Alegre através da troca de mobiliário e de piso.

A partir do trabalho realizado pela Seção de Desenvolvimento Humano através do Laboratório de Engenharia da Produção da UFRGS, a preocupação com a ergonomia passou a ser visível na Justiça Federal.

### ***Escola Postural no Trabalho***

A posição sentada é o principal foco de abordagem educativa da Escola Postural. Trata-se da posição em que os servidores da Justiça Federal permanecem, a maior parte do tempo, durante a jornada de trabalho. Esta posição é a que causa maior impacto sobre a coluna.

A pesquisa filmou servidores voluntários nos seus locais de trabalho e, num segundo momento, prosseguiu com a realização de aulas de educação postural (incluindo orientações, exercícios e ações preventivas para a saúde no trabalho) durante o período de junho a outubro/2006. Foram realizados 26 encontros com duração de 30 minutos.



No dia 16 de outubro, aconteceu a formatura da Escola Postural no Trabalho, desenvolvida na Justiça Federal de Porto Alegre. Em quatro meses, divididos, em duas turmas, 46 alunos foram orientados sobre a melhor forma de

cuidar da coluna no ambiente de trabalho (Seção de Desenvolvimento Humano).

#### **Figura 4 - Formatura da Escola Postural no trabalho**

A Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, através da área da Seção de Psicologia, proporciona programas que visem ao equilíbrio social e emocional de seus empregados. Um dos objetivos dessa área é promover o bem-estar de seus integrantes e a prevenção em termos da saúde mental. A missão de qualquer órgão público ou privado só poderá ser plenamente atingida se seus integrantes tiverem saúde, motivação e envolvimento com o trabalho.

A Seção de Psicologia vem constatando, nos últimos anos, um aumento de adoecimento dos integrantes da Justiça Federal, que se agravou muito em 2005. No levantamento estatístico anual de 2005, o indicador depressão esteve presente em 37% das entrevistas realizadas com servidores e magistrados na Subseção de Porto Alegre.

Tendo em vista este índice elevado de sintomas de depressão nos integrantes da Seção Judiciária, e que algumas atividades de suporte e de prevenção já estavam em andamento para enfrentamento deste problema, em 2006, iniciou-se uma assessoria aos magistrados da Subseção Judiciária de Porto Alegre, com o auxílio de um consultor externo. O objetivo foi realizar uma intervenção focada nos fatores psíquicos que estão presentes ao se trabalhar num órgão do judiciário e nas relações de trabalho entre os seus integrantes, visando diminuir sintomas da esfera emocional e prevenir novos adoecimentos.

#### **Principais Ações e Programas de RH associados à prevenção da Saúde Mental existentes na Justiça Federal:**

- Atuação na diminuição dos estímulos psicossociais estressores e no aumento dos benéficos.
- Análise de Cargos.

É realizado um levantamento das atribuições do posto de trabalho por ocasião das lotações e relotações na capital.

Levantamento das competências gerenciais (Programa de Gestão por Competências - CJF).

- Assessoria/aconselhamento psicológico.

Acompanhamento individual e para a unidade de trabalho.

Programa de Movimentação Funcional na Subseção de Porto Alegre.

Assessoria para magistrados.

Rede externa de psicoterapia.

Cadastro de psicólogos oportunizando o ressarcimento e/ou convênios da Seção Judiciária com psicólogos e psiquiatras para tratamento continuado.

- Programas de prevenção de medicina do trabalho.

Campanhas de prevenção de risco cardiovascular.

Campanhas de prevenção de câncer de mama.

Palestras sobre temas específicos.

- Programas de exercícios.

Ginástica Laboral Compensatória oferecida duas vezes ao dia, três vezes por semana, no ambiente de trabalho por 20 minutos.

- Técnicas de relaxamento

Shiatsu, em sessões de 20 minutos, uma vez por semana. A Seção Judiciária também franquia a entrada de profissionais massagistas para oferecerem seus serviços, neste caso, o pagamento é por conta dos servidores.

### **3.3 Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade**

#### ***Aspectos Qualitativos***

*Descrição de políticas e programas de investimentos em capacitação e desenvolvimento profissional dos empregados e fortalecimento da empregabilidade.*

*Descrição das conquistas obtidas (INSTITUTO ETHOS, 2007, p. 24).*

As iniciativas na área do desenvolvimento humano são inúmeras, a seguir, são descritas, sucintamente, algumas delas.

#### ***Programa Competências Coletivas***

##### **1. Introdução**

O Programa Competências Coletivas foi elaborado através de pesquisa de levantamento de necessidades junto aos Gestores da Justiça Federal de 1º Grau – RS, na Subseção Judiciária de Porto Alegre. Em entrevista aberta, os diretores apontaram as suas principais dificuldades na gestão de pessoas. Estas foram compiladas pela Seção de Desenvolvimento Humanos e validadas por todos os diretores (capital e interior) em espaço destinado ao NRH, durante reunião da Qualidade.

O Programa, composto de um nível Básico, um nível Avançado e um nível Ampliado, é descrito em continuidade.

Após a formatação, o Programa pela Seção de Desenvolvimento Humano, os gestores foram convidados a participar dos encontros através de adesão formal (com a responsabilidade de ressarcir o erário, em caso de desistência).

Após o término do nível Básico e do nível Avançado, algumas mudanças de comportamento foram identificadas:

- Socialização das práticas de sucesso (principalmente através da Internet);
- Cultura da cópia de práticas de sucesso;

- Alguns diretores passaram a realizar encontros com a equipe para resolução de problemas, definição de papéis e delegação de tarefas;
- Descoberta do potencial de cada gestor com conseqüente emprego a serviço da instituição;
- Percepção da importância do planejamento da unidade;
- Os gestores afirmaram que “estão ganhando sapatos novos para continuar a caminhada” .

### **Indicadores Quantitativos**

**Tabela 15 - Compromisso com o desenvolvimento**

	%
Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano	*
Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação	*
Percentual de estagiários na força de trabalho	18%
Número de analfabetos na força de trabalho	0%
Percentual de mulheres analfabetas na força de trabalho	0%
Percentual de mulheres com Ens. Fundamental (1ª a 8ª série) na força de trabalho	0%
Percentual de mulheres com Ensino Médio na força de trabalho	4%
Percentual de mulheres com Ensino Superior completo na força de trabalho	34%
Percentual de homens analfabetos na força de trabalho	*
Percentual de homens com Ens. Fundamental (1ª a 8ª série) na força de trabalho	2%
Percentual de homens com Ensino Médio na força de trabalho	8%
Percentual de homens com Ensino Superior completo na força de trabalho	30%

\* Dados não-encontrados

## **3.4 Relações com Trabalhadores Terceirizados**

### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição da política de relacionamento com trabalhadores terceirizados.*

*Descrição das políticas e procedimentos de exigência para que os trabalhadores terceirizados tenham condições semelhantes às de seus próprios empregados.*

*Descrição das conquistas obtidas (INSTITUTO ETHOS, 2007, p. 26).*

## Indicadores Quantitativos

Tabela 16 - Terceirizados

	n
Total de empregados	92
% de terceirizados em relação aos efetivos	5%
% Mulheres	61%
% mulheres negras	20%
% homens negros	12%
% portadores de necessidades especiais	4%
% pessoas com mais de 45 anos	20%
Sal. médio mulheres brancas	São equiparados pelo SEEAC*
" mulheres negras	
" homens brancos	
" homens negros	

\* SEEAC – Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação

### 3.5 Comportamento Frente a Demissões

#### Aspectos Qualitativos

*Descrição de política/critério de demissão que sustentam as decisões quando da necessidade de redução de pessoal, tais como transparência no processo, avaliação socioeconômica para definição de prioridades, financiamento para recapacitação e recolocação, manutenção de benefícios etc. (INSTITUTO ETHOS, 2007, p. 27).*

A Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, determina:

Art. 21. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício.

Art. 22. O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

Portanto, a política de demissões está prevista em lei e assegura os direitos de ampla defesa dos servidores públicos, garantindo-se inclusive a total transparência no processo de demissão.

## Indicadores Quantitativos

Tabela 17 – Empregados

	n
Número de empregados no final do período	1566
Número total de admissões	146
Demissões	0

Servidores do quadro funcional

### 3.6 Preparação para aposentadoria

#### Aspectos Qualitativos

*Descrição de programa formal de preparação para a aposentadoria por meio da qual oferece oportunidades de aproveitamento da capacidade de trabalho dos aposentados e previdência privada.*

A Justiça Federal contempla o aproveitamento dos aposentados, em seu programa de voluntariado, recrutando pessoas que tenham interesse em repartir experiências e contribuir com a sociedade trabalhando de forma voluntária.

## II. FORNECEDORES

*A empresa socialmente responsável envolve-se com seus fornecedores e parceiros e vai além de cumprir os contratos estabelecidos, trabalhando pelo aprimoramento de suas relações de parceria. Cabe à empresa transmitir os valores de seu código de conduta a todos os participantes de sua cadeia de fornecedores, tomando-o como orientador em casos de conflitos de interesse. A empresa deve conscientizar-se de seu papel no fortalecimento da cadeia de fornecedores, atuando no desenvolvimento dos elos mais fracos e na valorização da livre concorrência (INSTITUTO ETHOS, 2007, p.28).*

## 1 SELEÇÃO, AVALIAÇÃO E PARCERIA COM FORNECEDORES

### 1.1 Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores

#### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição da política e dos critérios utilizados na escolha de seus fornecedores, tais como exigências por padrões de conduta nas relações com os trabalhadores ou com o meio ambiente que contribuam com o desenvolvimento sustentável do planeta.*

*Descrição da política de disseminação de seus valores pela cadeia de fornecedores e empresas parceiras.*

*Descrição da política de incentivo de seus fornecedores e parceiros a aderir aos compromissos que a empresa adota perante a sociedade (INSTITUTO ETHOS, p. 28).*

A seleção dos fornecedores da Justiça Federal é regida pela Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, portanto a seleção de fornecedores efetiva-se por licitação pública em sua grande maioria. A seleção de fornecedor, com dispensa de licitação ou contratação direta, está revista na legislação, mas estes expedientes são de uso restrito e recebem grande atenção dos órgãos de controle interno.

#### **Indicadores Quantitativos**

Tabela 18 - Fornecedores

	n
Total de fornecedores	215
<b>Total pago por bens, Materiais e serviços</b>	<b>37.735.129,40</b>

### 1.2 Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores

#### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição da política de auxílio no desenvolvimento de pequenas e microempresas, priorizando-as na escolha de seus fornecedores e auxiliando-as a desenvolverem seus processos produtivos e de gestão.*

*Descrição das conquistas obtidas (INSTITUTO ETHOS, p. 29).*



As aquisições da Justiça Federal são regidas pela Lei 8.666/93, portanto este tópico não se aplica.

### **III. CONSUMIDORES E CLIENTES**

*A responsabilidade social em relação aos clientes e consumidores exige da empresa o investimento permanente no desenvolvimento de produtos e serviços confiáveis, que minimizem os riscos de danos à saúde dos usuários e das pessoas em geral.*

*A publicidade de produtos e serviços deve garantir seu uso adequado. Informações detalhadas devem estar incluídas nas embalagens e deve ser assegurado suporte para o cliente antes, durante e após o consumo. A empresa deve alinhar-se aos interesses do cliente e buscar satisfazer suas necessidades.*

#### **1 DIMENSÃO SOCIAL DO CONSUMO**

##### **1.1 Política de Comunicação Comercial**

###### ***Aspectos Qualitativos***

*Descrição da política de comunicação comercial e seu alinhamento com os valores e princípios da empresa.*

*Descrição de políticas específicas de comunicação voltada ao público infanto-juvenil.*

*Descrição das conquistas obtidas.*

*Descrição dos desafios para o próximo período (INSTITUTO ETHOS, p. 30).*

A Justiça Federal não tem um produto ou serviço a oferecer para seduzir o público, a organização não visa ao lucro e deve trabalhar no sentido de prestar o melhor serviço possível, preferencialmente sem atrair as pessoas às nossas instalações. Para atingir este objetivo utiliza-se das diversas ferramentas disponibilizadas na Internet, onde o público pode utilizar os serviços já descritos na Parte III, 09, gratuitamente.

Também são disponibilizados, na página, programas de cálculos de benefícios previdenciários e um sistema processual totalmente eletrônico, o Processo Eletrônico, no qual o público pode ajuizar ações sem se deslocar até as sedes da Seção Judiciária.

Nas Instalações da Seção Judiciária o atendimento ao público se dá por meio de terminais de auto atendimento ou nos balcões das unidades. Além destas modalidades contamos ainda com:

### ***Central de Atendimento ao Público - CAP***

A central de atendimento está localizada no andar térreo do prédio. A idéia é concentrar serviços, facilitando o acesso dos usuários à Justiça Federal, minimizando e, em alguns casos, até eliminando a necessidade de acesso direto às Varas Federais de Porto Alegre.

A CAP atende o protocolo de petições, devolução de processos, informações gerais e sobre andamento processual. O espaço conta com o serviço de fotocópias, uma cafeteira, a sala da OAB e a Assistência Judiciária gratuita.

A nova unidade foi concebida com a observância dos princípios da ergonomia e da moderna arquitetura, com a preocupação de integrar servidores e usuários em um ambiente acolhedor de 757m<sup>2</sup>, climatizado, com ampla área de circulação, dotado de computadores com acesso à internet, valorizando o espaço público destinado ao atendimento.

Para aumentar o acesso à justiça, na CAP, há o Setor de Atermação, com atribuição exclusiva de reduzir, a termo, as pretensões do jurisdicionado hipossuficiente a fim de ajuizar ações no Juizado Especial Federal, que admite causas com o valor não-superior a 60 salários mínimos.



**Figura 5 – Central de atendimento ao Público - CAP**

Com relação às políticas específicas de comunicação voltada ao público infanto-juvenil, a Justiça Federal instituiu o Projeto Portas Abertas. O projeto Portas Abertas da Justiça Federal (JF) recebeu os alunos do curso de Direito da Universidade Unilasalle de Canoas. O projeto foi criado para que estudantes de nível médio e universitário conheçam a instituição e seu funcionamento interno através de palestras e visitas guiadas.

Os 21 jovens, que participaram da visita, cursam a disciplina de Estágio Supervisionado I - Visitas Orientadas, que proporciona aos estudantes conhecerem diversos órgãos públicos, como a Justiça Estadual, o Tribunal de Justiça, o Tribunal Regional Federal, o Tribunal Regional do Trabalho, entre outros, proporcionando a vivência de situações que foram trabalhadas em sala de aula (PORTAS ABERTAS, 2006).



**Figura 6 - Alunos assistiram audiências de conciliação**  
Fonte: Portas Abertas (2006, p. 6)

## 1.2. Excelência do Atendimento

### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição da política de relacionamento com clientes e consumidores.*

*Descrição da política de atendimento a clientes e consumidores.*

*Descrição das conquistas obtidas (INSTITUTO ETHOS, p. 31).*

Não há serviço formal de atendimento ao consumidor por telefone, as interações com a comunidade se dão por meio do Fale Conosco na página institucional e por meio de formulários de sugestões, críticas e ou elogios à disposição do público em diversos locais. Todas as reclamações são respondidas.

### **Indicadores Quantitativos**

**Tabela 19 - Atendimento**

Vendas líquidas	*
Total de consumidores ou clientes	1.597.497**
Ligações atendidas pelo SAC	Serviço não-implementado
% reclamações ...	
% reclamações ...	
Tempo médio de espera ...	
Quantidade de inovações ...	

\* Não se aplica

\*\* Quantidade de partes litigantes nos processos ativos, excluídos os Advogados e Auxiliares do Juiz.

## 1.3. Conhecimento e Gerenciamento dos Danos Potenciais dos Produtos e Serviços

### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição dos processos de gerenciamento dos danos potenciais dos produtos e serviços.*

*Descrição das conquistas obtidas.*

*Descrição dos desafios para o próximo período (INSTITUTO ETHOS, p. 32).*

Estes indicadores são de difícil adequação, pois sempre que a Justiça Federal cumpre sua missão institucional, que é o de mediar demandas entre duas partes, o ganho auferido por uma das partes é equivalente ao prejuízo causado pela outra parte. Assim, a ocorrência de danos é certa. Até mesmo quando a querela jurídica não é resolvida, pois o demandante não vê suas pretensões atendidas e arca inclusive com os custos de ajuizamento da ação. Todavia, há diversas iniciativas da instituição no sentido de melhorar a prestação jurisdicional como foi demonstrado nos indicadores anteriores.

Com relação aos processos sofridos, propõe-se que se utilizem as anotações efetuadas pelo controle interno ou pelo TCU ou processos movidos pelo Conselho Nacional de Justiça.

## **IV. COMUNIDADE**

*A comunidade em que a empresa está inserida fornece-lhe infra-estrutura e o capital social representado por seus empregados e parceiros, contribuindo decisivamente para a viabilização de seus negócios. O investimento pela empresa em ações que tragam benefícios para a comunidade é uma contrapartida justa, além de reverter em ganhos para o ambiente interno e na percepção que os clientes têm da própria empresa. O respeito aos costumes e culturas locais e o empenho na educação e na disseminação de valores sociais devem fazer parte de uma política de envolvimento comunitário da empresa, resultado da compreensão de seu papel de agente de melhorias sociais (INSTITUTO ETHOS, p. 33).*

### **1 RELAÇÕES COM A COMUNIDADE LOCAL**

#### **1.1 Gerenciamento do impacto na comunidade de entorno e relacionamento com organizações locais**

##### ***Aspectos Qualitativos***

*Descrição da política de relacionamento com a comunidade.*

*Descrição das conquistas obtidas.*

*Descrição dos desafios para o próximo período (INSTITUTO ETHOS, p. 33).*

A instalação de um órgão de utilidade pública como a Justiça Federal, geralmente, traz impactos positivos porque valoriza a vizinhança e vem

acompanhada de outras autarquias federais, como o Ministério Público, Advocacia Geral da União, etc., além da proliferação de pequenos negócios e escritórios de advocacia.

Os procedimentos executados nas dependências da Justiça Federal, normalmente, não geram resíduos tóxicos, nem em quantidade que possa causar problemas no seu entorno, assim, este indicador não se aplica.

## **2 AÇÃO SOCIAL**

### **2.1. Envolvimento e Financiamento da Ação Social**

#### ***Aspectos Qualitativos***

*Descrição da política e estrutura de governança e financiamento da ação social da empresa.*

*Descrição da estratégia da empresa para valorização e qualificação de projetos sociais beneficiados pela empresa.*

*Descrição das conquistas obtidas.*

*Descrição dos desafios para o próximo período (INSTITUTO ETHOS, p. 34).*

Sendo a Justiça Federal um órgão público, não lhe é permitido financiar projetos sociais. O desempenho de suas atribuições já é ação social, seja ela com benefícios para o jurisdicionado ou para o Estado.

Ainda assim, há muitas ações da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul que potencializam a sua atuação no campo da ação social, como é o caso do projeto Portas Abertas, O Projeto Trabalho Educativo e Cidadania na Justiça Federal do Rio Grande do Sul, o Projeto Universitário de Organizações & Métodos e Trabalhos de Graduação, entre outros. A seguir, são descritas algumas iniciativas de potencialização da Ação Social na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul.

#### ***Penas alternativas nas execuções de sentenças criminais:***

- Preparação de Serviços à Comunidade

A Vara de Execução Penal encaminha apenados condenados, com penas alternativas de prestação de serviços à comunidade, a 78 entidades cadastradas.

- Convênio entre a Justiça Federal e a Secretaria da Educação

Que possibilita o cumprimento de penas alternativas dos réus condenados pela Justiça Federal em escolas públicas do Estado.

- Financiamento de projetos sociais com os recursos das multas recolhidas em ações criminais.

A vara de Execuções Penais mantém um programa de financiamento de obras sociais com os recursos provenientes das penas de multa impostas aos condenados. Previamente qualificadas através de edital público, as instituições assistenciais submetem projetos de melhorias de instalações ou aquisição de bens, que, se aprovados, recebem os recursos a fundo perdido para a sua execução. A execução dos projetos é acompanhada e o numerário é liberado a cada etapa concluída.

- Mutirões de conciliação

Uma nova abordagem na resolução de conflitos consolidou-se em 2006, na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, trata-se das conciliações. Na conciliação, não há perdedores, as duas partes saem ganhando, visto que o processo se extingue por acordo entre os envolvidos. A Justiça Federal fomenta o acordo esclarecendo às partes os meandros legais, um contador assessora as audiências para prestar informações sobre as contas. Assim, ações que já tramitavam há mais de 10 anos são resolvidas em poucos minutos.

Por vezes, são executadas até três audiências simultâneas em um mesmo local, cada uma mediada por um juiz a fim de criar um ambiente propício e estimulante para os acordos.

Os resultados têm sido surpreendentes: foram 2567 audiências realizadas em 2006, na Justiça Federal da 4ª Região, em 1.554 processos. No Rio Grande do Sul, foram obtidos índices de até 99% de acordos.

Há casos em que a Justiça Federal se desloca até as comunidades a fim de facilitar o acesso aos interessados, como aconteceu no Parque dos Maias, em um mutirão do Sistema Financeiro da Habitação, onde, em 5 dias, foram realizadas mais de 400 audiências, com 396 acordos. Em Osório e Torres, no mutirão das ações de desapropriação das áreas às margens da BR-101, visando à duplicação da rodovia, foram realizadas 340 audiências com 327 acordos. Nos dois casos, as audiências foram públicas.

### **Indicadores Quantitativos**

**Tabela 20 - Síntese das audiências**

<b>Evento</b>	<b>Local</b>	<b>Audiências</b>	<b>Acordos</b>	<b>% Sucesso</b>
Desapropriação BR-101	Torres: Centro Municipal de Cultura e Artesanato Osório:	340	327	96
SFH - Parque dos Maias	Associação Comunitária dos Moradores do Parque dos Maias	511	504	98
FGTS	7ª Vara - Seção Judiciária em Porto Alegre	48	42	87
SFH	Seção Judiciária em Bento Gonçalves	509	396	77
SFH	Seção Judiciária em Santa Rosa	22	20	90
SFH	Seção Judiciária em Porto Alegre	94	80	85
<b>Totais</b>		<b>1524</b>	<b>1369</b>	<b>90</b>

Fonte: Assessoria de Comunicação Social da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul

### **Inovação nas audiências criminais:**

A excelente atuação da Polícia Federal tem seus reflexos nas Varas Criminais da Justiça Federal. Ao desbaratar as quadrilhas, são detidas dezenas de pessoas em uma única ação. Desta forma, as audiências tornam-se muito complexas, é preciso arranjar acomodações para os réus assistirem a todos os depoimentos, prover o deslocamento e a segurança para os mesmos. Para minimizar estes problemas a Seção Judiciária desloca-se até os presídios e monta uma estrutura de informática para possibilitar o registro das audiências. Outra forma são as audiências



à distância através de aparelhos de videoconferência, neste caso, também, a Justiça Federal fornece os equipamentos e os técnicos.

### **Indicadores Quantitativos**

**Tabela 21 - Audiências à distância**

<b>Evento</b>	<b>Local</b>	<b>Depoimentos</b>	<b>Vara</b>
Inquirição réus da Operação ConeSul	Presídio Central em Porto Alegre	16	3ª Vara Criminal
Inquirição réus Operação Toupeira	Penitenciária de alta segurança de Charqueadas	25	1ª Vara Criminal
<b>Inquirição de testemunhas operação Toupeira em Porto Alegre</b>	Os réus assistiram os depoimentos por videoconferência em Charqueadas	25	1ª Vara Criminal

Fonte: Assessoria de Comunicação Social da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul

## **V. GOVERNO E SOCIEDADE**

*A empresa deve relacionar-se de forma ética e responsável com os poderes públicos, cumprindo as leis e mantendo interações dinâmicas com seus representantes, visando constante melhoria das condições sociais e políticas do país. O comportamento ético pressupõe que as relações entre a empresa e governos sejam transparentes para a sociedade, acionistas, empregados, clientes, fornecedores e distribuidores. Cabe à empresa manter uma atuação política coerente com seus princípios éticos e que evidencie seu alinhamento com os interesses da sociedade.*

### **1 Transparência Política**

#### **1.1 Contribuições para campanhas políticas**

Não se aplica

#### **1.2 Práticas Anticorrupção e Antipropina**

Todos os procedimentos administrativos são auditados pelo Controle Interno. As eventuais irregularidades são apuradas pela Comissão Permanente de Processos Administrativos.

## **2. Liderança Social**

### **2.1. Liderança e Influência Social**

#### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição da política de participação em associações, sindicatos e fóruns empresariais, impulsionando a elaboração conjunta de propostas de interesse público e caráter social (INSTITUTO ETHOS, p. 36).*

Não se aplica

### **2.2. Participação em Projetos Sociais Governamentais**

#### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição da política de participação em projetos e ações governamentais e iniciativas voltadas para o aperfeiçoamento de políticas públicas na área social (INSTITUTO ETHOS, p. 36).*

- Convênios com a FASE para acolher jovens em cumprimento de medida socioeducativa;
- Convênio com a Secretaria de Educação para colocação de apenados em cumprimento de penas alternativas;
- Convênio com a Brigada Militar para a doação de bens de patrimônio em situação de desfazimento;
- Convênios com entidades beneficentes para financiamento de projetos assistenciais com recursos provenientes de multas aplicadas em processos criminais;
- Parceria com o DMLU para treinamento de terceirizados para a coleta do lixo.

### 3 RELAÇÕES TRANSPARENTES COM A SOCIEDADE

#### 3.1. Relações com a Concorrência

##### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição das políticas de relacionamento com a concorrência (ou organizações de mesmo propósito), com apresentação das respectivas ações de prevenção e combate a práticas de concorrência desleal.*

*Descrição das regras dessas políticas que tratem do posicionamento da empresa em relação às seguintes questões: pirataria, sonegação fiscal, contrabando, e adulteração de produtos e marcas. (INSTITUTO ETHOS, p. 36).*

A Seção Judiciária do Rio Grande do Sul mantém relações com diversos órgãos governamentais para troca de informações a fim de agilizar a prestação jurisdicional, dentre as quais,:

- BACENJUD – permite o acesso às contas bancárias das partes com o objetivo garantir recursos para o pagamento de dívidas judiciais.
- INFOSEG - troca de informações criminais para abastecer a base de dados nacional mantida pelo Ministério da Justiça.
- INSS – permite o acesso às bases de dados do INSS com o objetivo colher informações necessárias ao deslinde de ações judiciais.
- INFOJUD – convênio com a Receita Federal para acessos às bases das declarações de renda para colher informações necessárias ao deslinde de ações judiciais.

Com relação ao posicionamento em relação às questões como pirataria, sonegação fiscal, contrabando e adulteração de produtos e marcas, a sua missão constitucional é a de processar as ações resultantes destas infrações.

Todas as aquisições da Seção Judiciária estão publicadas na página da instituição na Internet, assim como os editais de aquisição a fim de manter a maior transparência aos atos da administração.

### 10.3. Indicadores de Desempenho Ambiental

*A empresa relaciona-se com o meio ambiente causando impactos de diferentes tipos e intensidade. Uma empresa ambientalmente responsável deve gerenciar suas atividades de maneira a identificar estes impactos, buscando minimizar aqueles que são negativos e amplificar os positivos. Deve, portanto, agir para a manutenção e melhoria das condições ambientais, minimizando ações próprias potencialmente agressivas ao meio ambiente e disseminando para outras empresas as práticas e conhecimentos adquiridos neste sentido (INSTITUTO ETHOS, p. 36).*

## 1 RESPONSABILIDADE FRENTE ÀS GERAÇÕES FUTURAS

### 1.1. Comprometimento da Empresa com a melhoria da Qualidade Ambiental

#### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição da política/processos para desenvolvimento de projetos e investimentos visando a sustentabilidade ambiental do negócio da empresa e ações compensatórias pelo uso de recursos naturais e pelo impacto causado por suas atividades.*

*Descrição de programa de pesquisa e desenvolvimento voltado para o uso de fontes de energia renovável.*

*Descrição da política de atuação em áreas de preservação ambiental.*

*Participação em comitês/conselhos locais ou regionais para discussão da questão ambiental com o governo e com a comunidade.*

*Protocolo de Quioto: processos e resultados alcançados em direção à relação dos volumes de gases do efeito estufa emitidos na atmosfera, tais como CO<sub>2</sub> e metano.*

*Protocolo de Montreal (sobre a destruição da camada de ozônio): processos e resultados alcançados em direção à redução dos volumes emitidos na atmosfera de gases nocivos à camada de ozônio, como o CFC.*

*Descrição das conquistas obtidas.*

*Descrição dos desafios para o próximo período (INSTITUTO ETHOS, p. 36).*

O comprometimento da Justiça Federal com a melhoria da Qualidade Ambiental ainda é incipiente levando-se em conta a trajetória desse movimento no âmbito de outras empresas no país. Ainda assim, existe uma preocupação ativa, expressa na organização de comissões e projetos com o intuito de minimizar aspectos causadores de impacto ambiental.

## **1.2 Educação e Conscientização Ambiental**

### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição de campanhas, projetos e programas educativos voltados para seus empregados, para a comunidade e para públicos mais amplos e envolvimento em iniciativas de fortalecimento da educação ambiental no âmbito da sociedade como um todo.*

*Descrição de campanhas de conscientização ambiental, que deve ser acompanhada pela disseminação dos conhecimentos e intenções de proteção e prevenção ambiental para toda a empresa, a cadeia produtiva e a comunidade.*

*Descrição das conquistas obtidas.*

*Descrição dos desafios para o próximo período (INSTITUTO ETHOS, p. 37-38).*

### **Gestão Ambiental**

A Comissão de Reciclagem de Materiais, criada pela Portaria nº.161, de 5/12/2002, é encarregada do planejamento, implantação, manutenção e monitoramento dos resultados do Programa de Reciclagem de Materiais.

A Comissão foi constituída em 22 de agosto de 2000, com origem no PA 95.30.2638-2. Inicialmente, atuava em um dos aspectos causadores de impacto ambiental: a geração de lixo. Entretanto, no decorrer de suas atividades, foram sendo inseridos projetos e estudos relativos à proteção ambiental, diminuição de riscos ambientais com o uso racional dos recursos naturais e dos bens públicos, assim como o combate ao desperdício gerado. Houve, então, a ampliação de seu escopo inicial, passando a compreender: estudo de viabilidade de reciclagem das lâmpadas fluorescentes; incentivo à diminuição do uso de pilhas e baterias e seu adequado descarte; racionalização do uso de energia elétrica e do consumo sem desperdício da água; combate ao desperdício de mobiliário e material de expediente; e qualidade do ar de interiores; adoção de materiais ecoeficientes nas compras e acompanhamento da legislação ambiental.

Para a implantação e posterior continuidade dos procedimentos foi necessário o estabelecimento de parceria com o DMLU, que, por seu turno, vem proporcionando palestras ao pessoal da limpeza, enquanto a comissão reforça sistematicamente as orientações através de treinamento periódico.

Desde a implantação do Programa de Reciclagem de Materiais (outubro de 2000), o Tribunal contribuiu para a proteção da natureza com a preservação de 2.240 árvores e com a economia de 10.000kl de água e 240Mw/h de energia elétrica, no mínimo.

Em julho de 2001, iniciou a permuta de materiais inservíveis por materiais de interesse da administração, o que proporcionou a troca de materiais, em 2006, por 3.645 rolos de papel higiênico e 8 cartuchos de toner.

Com o intuito de se adequar ao objetivo da completa implantação da Gestão Ambiental, fez-se necessária a mudança da sua nomenclatura para Comissão de Gestão Ambiental. Destacou-se entre seus estudos o uso do papel não-clorado a partir de janeiro de 2004, de acordo com a Portaria nº.145, de 12 de setembro de 2003.

## **2 GERENCIAMENTO DO IMPACTO AMBIENTAL**

### **2.1. Gerenciamento do Impacto no Meio Ambiente e do Ciclo de Vida de Produtos e Serviços**

#### ***Aspectos Qualitativos***

*Descrição da política de relacionamento com os órgãos de fiscalização, com vistas à melhoria do sistema de proteção ambiental.*

*Descrição da política que fundamenta o controle no processo produtivo com o objetivo de prever, minimizar ou eliminar os potenciais agentes poluidores do ar, da água e do solo. São aspectos importantes o desenvolvimento e a utilização de insumos produtos e embalagens recicláveis ou biodegradáveis e a redução da poluição gerada. No caso desta última, também se inclui na avaliação a atitude da empresa na reciclagem dos compostos e refugos originados em suas operações.*

*Descrição de conquistas obtidas*

*Descrição dos desafios para o próximo período (INSTITUTO ETHOS, p. 38).*

Na Justiça Federal, a coleta, armazenamento e destinação de lixo orgânico e material reciclável é objeto da instrução normativa, IN-42-A-01, que tem como finalidades principais:

- Disciplinar os procedimentos relativos à separação, acondicionamento, coleta, armazenamento e transporte do lixo no Tribunal Regional Federal da 4ª Região;
- Contribuir no combate ao desperdício, através da coleta e reciclagem de materiais inservíveis que possam ser destinados à permuta por outros materiais;
- Proporcionar maior segurança de informações, evitando que papéis com o timbre do Tribunal venham a ser recolhidos pelo DMLU ou utilização indevida do conteúdo dos documentos inservíveis.

O material reciclável é trocado por insumos através de contratos firmados mediante licitação pública.

## **2.2 Sustentabilidade da Economia Florestal**

### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição das políticas e programas de verificação da origem e da cadeia de produção de insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo. (INSTITUTO ETHOS, p. 39).*

Não há ações neste sentido.

## **2.3. Minimização de Entradas e Saídas de Materiais na Empresa**

### **Aspectos Qualitativos**

*Descrição da política de atuação ambientalmente responsável da empresa com foco no cuidado com as entradas e saídas de materiais de seu processo produtivo. Os principais parâmetros de entradas, comuns a todas as empresas, a utilização de energia, de água e de insumos necessários para a produção/prestação de serviços. A redução do consumo de energia, água e insumos leva à conseqüente redução do impacto ambiental necessário para obtê-los. Entre as principais saídas do processo produtivo, estão as mercadorias, suas embalagens e os materiais não utilizados, convertidos em potenciais agentes poluidores do ar, da água e do solo.*

*Descrição das conquistas obtidas.*

*Descrição dos desafios para o próximo período (INSTITUTO ETHOS, p. 40).*

### **Indicadores Quantitativos**

**Tabela 22 - Minimização de entradas e saídas de materiais na empresa**

	<b>2006</b>
Consumo Anual de Energia (em kwh)	4.954.176,66
Consumo de combustíveis (em R\$)	109.967,99
Água e esgoto (em R\$)	488.319,19

#### 4.4 PARTE IV - ANEXOS

##### **Demonstrativo do Balanço Social**

O Guia de Elaboração do Balanço Social tem como base a estrutura e conteúdo de relatórios sociais propostos pela Global Reporting Initiative (GRI), pelo Institute of Social and Ethical AccountAbility (ISEA), assim como a associação entre Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial - Versão 2001 e Modelo de Balanço Social do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE). A seguir, são apresentados os *websites* dessas instituições.

##### **Global Reporting Initiative (GRI)**

<http://www.globalreporting.org>

##### **Institute of Social and Ethical AccountAbility (ISEA) –**

<http://www.accountability.org.uk>

##### **Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE)**

<http://www.ibase.org.br>

##### **Instituto Ethos**

<http://www.ethos.org.br>

##### **Iniciativas de interesse da sociedade – Projetos Sociais**

*Apresentação e descrição das diversas iniciativas de caráter social, ambiental, cultural, entre outros, desenvolvidas pela empresa.*



*Espaço para detalhamento de programas/parcerias sociais desenvolvidos para a comunidade citados no corpo do relatório (INSTITUTO ETHOS, p. 41).*

#### 4.5 INICIATIVA DE INTERESSE DA SOCIEDADE

##### **Brechó dos Terceirizados**

A realização do Brechó Beneficente para os funcionários terceirizados ocorreu no dia 06 de julho. A iniciativa ofereceu peças que variavam entre roupas femininas, masculinas, infantis, sapatos e acessórios vendidos a preços simbólicos de R\$1,00 e R\$ 2,00. Cerca de 100 terceirizados participaram do brechó. Com as vendas das roupas, foram arrecadados cerca de R\$300,00, que serão revertidos para a festa de final de ano dos funcionários terceirizados da JF.



##### **Campanha do Agasalho 2006**

O Programa Justiça Solidária desenvolveu, nos meses de maio e junho deste ano, a Campanha do Agasalho 2006. Foram arrecadados mais de 800kg de roupas e agasalhos, distribuídos de diferentes formas: doações nas ruas da capital, para instituições sociais e realização de um brechó beneficente para os funcionários terceirizados.



### **Dia da Solidariedade**

Realizado no dia 16 de junho (Dia da Responsabilidade Social), servidores e estagiários voluntários saíram às ruas de Porto Alegre realizando uma ação de distribuição de roupas e agasalhos para crianças e adultos em sinaleiras, no eixo da Avenida Ipiranga e proximidades da Justiça Federal. Foram distribuídas aproximadamente 50 peças como blusões, casacos e calças.

### **Programa Gestão Documental**

A Gestão Documental tem por finalidade o gerenciamento da documentação administrativa e judicial produzida na instituição, desde sua geração até sua destinação final.

Foi introduzida na Justiça Federal de 1º e 2º graus pela Resolução 217/99 CJF, a qual trouxe, além das diretrizes básicas para a implantação do Programa de Gestão Documental, o PCTT - Plano de Classificação e Tabela de Temporalidade, que se configura como uma das ferramentas necessárias à implantação do programa.

Outra ferramenta, considerada igualmente essencial à implantação, é o GEDOC, sistema informatizado de geração, classificação e destinação de documentos administrativos produzidos e recebidos na instituição. Através dele, o documento (gerado ou recebido) receberá sua classificação de acordo com o assunto de que trate, e, com base nesta classificação, terá sua temporalidade determinada, bem como sua destinação final, que poderá ser eliminação ou guarda permanente.

Com base nessa resolução, a Seção Judiciária de Santa Catarina, como Plano Piloto da Gestão Documental Nacional, lançou o primeiro edital de eliminação da Justiça Federal com mais de oitenta mil documentos.

A Comissão Técnica Interdisciplinar para Gestão de Documentos da Justiça Federal do Conselho de Justiça Federal - CJF, definiu critérios (Proposta de Critérios de Seleção de Autos Findos para a Preservação da Memória Nacional) para preservar o patrimônio público representado pelos documentos de arquivo. Para isso é preciso selecionar, da massa documental acumulada, aqueles documentos avaliados como de guarda permanente devido à sua relevância legal, histórica ou institucional. Esta definição foi apresentada no 3º Congresso Brasileiro de Administração da Justiça.

Tramita no CJF processo administrativo que objetiva o estabelecimento de critérios de seleção de autos findos com vista à preservação do patrimônio público, da memória da sociedade e como elemento de exercício da cidadania, dessa forma, tendo-se, também, o gerenciamento da documentação judicial.

## **Programa de Voluntariado**

O Programa de Voluntariado foi instituído pela Resolução nº01, de 5 de janeiro de 2004, em caráter experimental, no âmbito da Justiça Federal de 1º Grau da 4ª Região, Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, Subseção Judiciária de Porto Alegre. Compreende o serviço realizado de forma espontânea e sem recebimento de contraprestação financeira ou qualquer outro tipo de remuneração, não gerando vínculo de emprego com o Poder Judiciário Federal, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária, tributária ou afins.

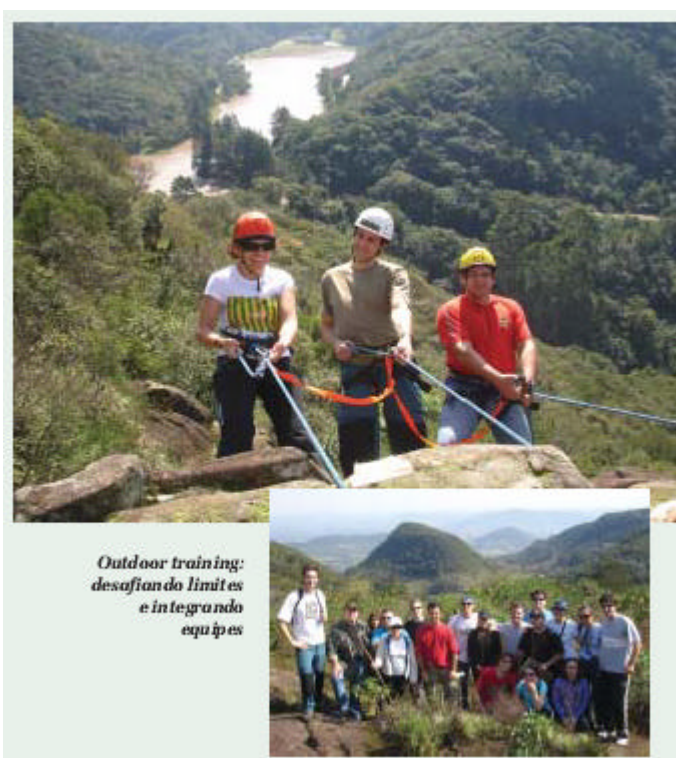
Os voluntários selecionados são incluídos no programa por meio de um "Termo de Adesão", podendo prestar serviços pelo prazo de seis meses, prorrogáveis por mais seis, obtendo, ao fim do período, um "Certificado de Conclusão". Os bacharéis em Direito devem apresentar declaração de que não advogam na Subseção Judiciária da capital gaúcha e no TRF da 4ª Região.

É uma iniciativa pioneira que conta com a participação espontânea, nascida da consciência da responsabilidade social e da solidariedade. Atualmente, o programa conta com 52 voluntários.

## Programa Competências Coletivas

Aberto a todos os servidores da Justiça Federal gaúcha, desenvolvido pelo Núcleo de Recursos Humanos (NRH) através da Seção de Desenvolvimento Humano (SDH). Trata-se de um trabalho que visa à melhoria da qualidade de vida, a valorização e a motivação dos servidores.

O outdoor training é um dos modernos métodos aplicados ao desenvolvimento profissional que reforça e fixa conceitos teóricos na prática. Consiste em proporcionar ao grupo a realização de atividades, experiências ao ar livre, com objetivos bem definidos. Os exercícios escritos e psicológicos cedem espaço para atividades radicais, como rafting, rapel e trekking. São muito mais do que momentos de esporte e lazer. Nestas atividades, situações adversas são enfrentadas e as pessoas têm a oportunidade de superar seus limites, vencer desafios e compartilhar com o grupo vitórias e frustrações, gerando assim uma série de aprendizagens e resultados.



### **Programa de Valorização de Servidores**

O Núcleo de Documentação e o Núcleo de Recursos Humanos, através de uma ação integrada, realizam o Projeto "A História da Justiça Federal – RS Contada Por Quem a Constrói". O objetivo desta parceria é valorizar os aspectos cultural e profissional das pessoas que trabalham na Justiça Federal, trazendo a memória da Instituição, através da narrativa daqueles que constróem essa história. O Projeto pretende promover a socialização de situações vivenciadas pelas pessoas ao longo de sua trajetória de trabalho na organização, valorizando a sua contribuição para a construção da cultura institucional.

### **Projeto Trabalho Educativo e Cidadania**

O Projeto Trabalho Educativo e Cidadania na Justiça Federal do Rio Grande do Sul (JFRS) é um programa que oportuniza a realização de trabalho educativo para adolescentes em situação de vulnerabilidade social e em cumprimento de medida sócioeducativa. O programa, que já serviu de exemplo para outras Instituições como o Ministério Público Federal e o Tribunal Regional Federal da 4ª Região, está em desenvolvimento desde 2001, a partir de um convênio firmado entre a JFRS e a FASE (Fundação de Atendimento Sócio-Educativo do Rio Grande do Sul). Cerca de 30 adolescentes já participaram do Projeto na JF, que tem em seu programa diferentes atividades que visam desenvolver nos jovens atitudes e habilidades, despertando o desejo de aprender e de buscar informações.

Nas unidades de trabalho, os jovens desenvolvem tarefas como atendimento ao público, controle, expedição e transporte de documentos e processos, Execuções Fiscais e as experiências sempre foram muito positivas, eles demonstram muito interesse em aprender e participar. Além disso, essa equipe técnica também desenvolve atividades pedagógicas, como oficinas e encontros, que podem ser individuais ou em grupo, a fim de contextualizar situações do cotidiano, trazendo para discussões e debates temas como família, adolescência, sexualidade, saúde, educação, formação profissional, mundo do trabalho, relacionamento interpessoal e projetos.



*Além do trabalho, jovens da FASE participam de encontros com a equipe técnica do NRH*

Além das atividades laborais, também é realizado por uma equipe técnica do Núcleo de Recursos Humanos, formada por psicólogos, servidores sociais, supervisores e estagiários, todo um trabalho de acompanhamento com os jovens, bem como das unidades que o receberão para trabalhar.

## CONCLUSÃO

A falta de uma ferramenta que possibilitasse demonstrar e avaliar o nível de responsabilidade social na gestão da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul foi a principal motivação para a escolha do tema desta monografia.

Como integrante da área administrativa, na quase totalidade dos mais de 20 anos, como servidor daquele órgão, foi possível observar a constante preocupação em investir nas condições de trabalho, aprimorar o desenvolvimento dos recursos humanos e buscar formas de melhor servir à comunidade gaúcha.

Este movimento parece ser inversamente proporcional às campanhas promovidas pelos meios de comunicação no sentido de desvalorizar o serviço e o servidor público, como se fosse uma resposta digna àqueles que teimam em desqualificar os esforços de trabalhadores públicos que lutam com os baixos orçamentos, a inconstância da política brasileira e o engessamento por leis que inviabilizariam a sobrevivência de qualquer empresa privada.

Assim, carece à administração da Seção Judiciária um meio para organizar os resultados das suas gestões, o qual permita publicar informações organizadas de forma analítica e quantitativa a fim de possibilitar a avaliação da evolução dos dados ao longo do tempo. Mais ainda, este instrumento deve servir para acrescentar informações qualitativas referentes às ações da administração na persecução de suas metas e servir como meio de comunicação entre a Seção Judiciária e todos os seus interessados.

Inicialmente, objetivava-se, com a presente monografia, propor um esboço de balanço social, especificamente, para a subseção de Porto Alegre, da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, dado o caráter acadêmico deste trabalho, paulatinamente, foi evidenciando-se – em virtude da ausência de um modelo de balanço para as organizações do setor público – que o estudo em foco poderia ser muito proveitoso para a sociedade como um todo, na medida em que novos órgãos públicos se dispusessem a adotá-lo como padrão de relatório de gestão.



Não se tem, aqui, a pretensão de esgotar o tema, ou ainda de propor um modelo definitivo de Relatório de Gestão/Balanço Social. Reconhece-se, todavia, a contribuição de documentos dessa natureza para a elaboração de relatórios de gestão que permitam a necessária transparência na gestão da *Rex Pública*.

## REFERÊNCIAS

ACCOUNTABILITY. Institute of Social and Ethical Accountability. Disponível na Internet: [www.accountability.org.uk](http://www.accountability.org.uk). Acesso em dezembro de 2006.

BALANÇO SOCIAL. Disponível em: <http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?sid=2> Acesso em 25 setembro de 2006.

BRASIL. **Decreto nº 4.358**, de 5 de setembro de 2002. Regulamenta a Lei no 9.854, de 27 de outubro de 1999, que acrescentou os incisos V ao art. 27 e XVIII ao art. 78 da Lei no 8.666, de 21 de junho de 1993, referente ao cumprimento do disposto no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição. Brasília: Senado Federal, 2002.

BRASIL. Constituição Federal. Disponível na Internet: <[http://www.senado.gov.br/web/senador/alvarodi/b\\_menu\\_esquerdo/4\\_biblioteca\\_virtual/ConstituicaoFederal.pdf](http://www.senado.gov.br/web/senador/alvarodi/b_menu_esquerdo/4_biblioteca_virtual/ConstituicaoFederal.pdf)>. Acesso em 25 setembro de 2006.

BRASIL. Justiça Federal. **Portal da Justiça Federal**. Disponível em: <<http://columbo2.cjf.gov.br/portal/publicacao/engine.wsp?tmp.area=71>>. Acesso em janeiro de 2007.

BSD Brasil. **GRI**: Diretrizes para padronização de relatórios de sustentabilidade. Disponível na Internet: [http://www.bsd-net.com/bsd\\_brasil/handbookgri.pdf](http://www.bsd-net.com/bsd_brasil/handbookgri.pdf) . Acesso em 20 de novembro de 2006.

CARROL, Archie B.; BUCHHOLTZ, Ann K. **Business & Society**: Ethics and Stakeholder Management. Cincinnati: South-Western College Publishing, 1999.

CEBDS - CONSELHO EMPRESARIAL BRASILEIRO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. Disponível em: <<http://www.cebds.org.br/cebds/resp-introducao.asp?bc=2&bsc1=responsabilidade+social>>. Acesso em 25 de Janeiro de 2007.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC nº 1.003/04** (NBC T 15 – Informações de Natureza Social e Ambiental). Disponível na Internet: [www.cfc.org.br](http://www.cfc.org.br). Acesso em janeiro de 2007.

CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números**. Indicadores estatísticos do Poder Judiciário em 2005. Disponível em: [http://monoceros.cnj.gov.br/images/stories/docs\\_cnj/relatorios/justica\\_numero\\_2005.pdf](http://monoceros.cnj.gov.br/images/stories/docs_cnj/relatorios/justica_numero_2005.pdf). Acesso em dez. 2007.

DE LUCA, Márcia Martins Mendes. **Demonstração do Valor Adicionado**: do Cálculo da Riqueza Criada pela Empresa ao Valor do PIB. São Paulo: Atlas, 1998.

**DICIONÁRIO Aurélio On line.** Disponível em: <http://200.225.157.123/dicaureliopos>. Acesso em jan. 2007.

GONELLA, Cláudia. **Making Values Count: Contemporary Experience in Social and Ethical Accounting, Auditing, and Reporting.** Londres: The Association of Chartered Certified Accountants, 1998.

GRI - GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **Modelo GRI.** Disponível na Internet: <<http://www.corporateregister.com/gri/search.pl?d=&n=0&r=0&sec=All&cou=Brazil&ad=All&os=1&nr=All>>. Acesso em 03 de dezembro de 2006a.

GRI - GLOBAL REPORTING INITIATIVE. **Sustainability Reporting Guidelines** (rascunho). Amsterdã: GRI, 2006b.

IBASE. Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas. **Quem somos.** Disponível na Internet: <<http://www.ibase.org.br/modules.php?name=Conteudo&pid=24>>. Acesso em: 25 de setembro de 2006a.

IBASE. Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas. **Balanco Social.** Disponível na Internet: <<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>>. Acesso em: 03 de dezembro de 2006b.

IBGC - INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa.** Disponível na Internet: <http://www.ibgc.org.br/imagens/StConteudoArquivos.pdf>. Acesso em: 14 de setembro de 2006.

INSTITUTO ETHOS – Empresas e Responsabilidade Social. **Sobre o Instituto Ethos.** Disponível em: <http://www.ethos.org.br>. Acesso em dezembro de 2006.

INSTITUTO ETHOS – Empresas e Responsabilidade Social. **Guia de Elaboração do Balanco Social.** Disponível em: [http://www.ethos.org.br/docs/conceitos\\_praticas/guia\\_relatorio/default.htm](http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/guia_relatorio/default.htm). Acesso em janeiro de 2007.

**JFRS** – Revista da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, Ano II, n. 3, março 2005.

**JFRS** – Revista da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, Ano III, n. 6, janeiro 2006.

KROETZ, César Eduardo Stevens. **Balanco social: teoria e prática.** São Paulo: Atlas, 2000.

KÜNG, Hans. **Uma Ética Global para a Política e a Economia Mundiais.** Petrópolis: Vozes, 1999.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** 22. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros 1996.

NASCIMENTO, Alberto Freire. **Usos da Cultura na Responsabilidade Social Empresarial**. Disponível na Internet: <[www.gepicc.ufba.br/enlepicc/pdf/AlbertoFreireNascimento.pdf](http://www.gepicc.ufba.br/enlepicc/pdf/AlbertoFreireNascimento.pdf)>. Acesso em: 08 de setembro de 2006.

PINHEIRO, Armando Castelar. **Judiciário, Reforma e Economia**: A visão dos magistrados. Disponível em: [http://www.febraban.org.br/Arquivo/Destaques/Armando\\_Castelar\\_Pinheiro2.pdf](http://www.febraban.org.br/Arquivo/Destaques/Armando_Castelar_Pinheiro2.pdf)>. Acesso em dezembro de 2006.

PORTAS ABERTAS. Teoria na prática. **Primeira Instância**, Revista da Justiça Federal do Rio Grande do Sul, Ano III, n. 8, p. 6, novembro/dezembro 2006.

**PRIMEIRA Instância**, Revista da Justiça Federal do Rio Grande do Sul, Ano III, n. 7, agosto/setembro 2006.

**PRIMEIRA Instância**, Revista da Justiça Federal do Rio Grande do Sul, Ano IV, n. 9, janeiro 2007.

PUBLIQUE Seu Balanço Social, O que é?. Disponível na Internet: Acesso em: 25 de setembro de 2006. <<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm> >

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL. Disponível em: <[http://www.balancosocial.org.br/media/ART\\_2002\\_RSE\\_Vertical.pdf](http://www.balancosocial.org.br/media/ART_2002_RSE_Vertical.pdf)>. Acesso em 26 de janeiro de 2007.

RIO GRANDE DO SUL Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **História**. Disponível em: <http://www.jfrs.gov.br/pagina.php?no=48>. Acesso em dezembro de 2006a.

RIO GRANDE DO SUL. Justiça Federal do Rio Grande do Sul. **Metas e Objetivos**. Disponível em : [intranet.jfrs.gov.br/sjrs/poa/df/Relatorios/metasobjetivos0507.rtf](http://intranet.jfrs.gov.br/sjrs/poa/df/Relatorios/metasobjetivos0507.rtf). Acesso em dezembro de 2006b.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Relatório Estatístico da Justiça Federal da 4ª Região**. Disponível em: <http://intranet.trf4.gov.br/O&Mnova/arquivos/RelatorioEstatistico2006.pdf>. Acesso em jan. 2007.

RODRIGUES, Alberto Almada. Da Sociologia da Contabilidade à Auditoria Socioeconômica. **Revista Paulista de Contabilidade**. São Paulo: s/d.

ROSA, Dênerson Dias. **Princípio da Publicidade no processo administrativo tributário**. Disponível em: <http://kplus.cosmo.com.br/materia.asp?co=146&rv=Direito>. Acesso em dezembro de 2006.

SCHOMMER, Paula Chies. Investimento social das empresas: cooperação organizacional num espaço compartilhado. **O&S - Organizações & Sociedade**, v. 7, n. 19, p. 145-160, Setembro/Dezembro, 2000.

SOUZA, Herbert de. Empresa Pública e Cidadã. **Folha de São Paulo**, 22 mar. 1996.

SROUR, Robert Henry. **Ética Empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. 3. ed. Brasília: UNB, 1994.

ZADEK, Simon. **Responsabilidade Social 1000 (AA1000)** — Norma Básica em Responsabilidade Social e Ética, Auditoria e Relato. Conferência Nacional 2000 do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Trad. Paulo Ivo.

## ***Anexos***

---

## ANEXO A - BALANÇO SOCIAL MODELO IBASE

Balanço Social Anual / 2006

**IBase**



1. Base de cálculo	2006 Valor (mil reais)			2005 Valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)						
Resultado operacional (RO)						
Folha de pagamento bruta (FPB)						
2. Indicadores sociais internos	Valor (mil R\$)	%Sobre FPB	%Sobre RL	Valor (mil R\$)	%Sobre FPB	%Sobre RL
Alimentação						
Encargos sociais compulsórios						
Previdência privada						
Saúde						
Segurança e saúde no trabalho						
Educação						
Cultura						
Capacitação e desenvolvimento profissional						
Creches ou auxílio-creche						
Participação nos lucros ou resultados						
Outros						
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>						
3. Indicadores sociais externos	Valor (mil R\$)	%Sobre RO	%Sobre RL	Valor (mil R\$)	%Sobre RO	%Sobre RL
Educação						
Cultura						
Saúde e saneamento						
Esporte						
Combate à fome e segurança alimentar						
Outros						
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>						
Tributos (excluídos encargos sociais)						
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>						
4. Indicadores ambientais	Valor (mil R\$)	%Sobre RO	%Sobre RL	Valor (mil R\$)	%Sobre RO	%Sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa						
Investimentos em programas e/ou projetos externos						
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>						
Quanto ao estabelecimento de <b>metas anuais</b> para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	<input type="checkbox"/> não possui metas	<input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75%	<input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%	<input type="checkbox"/> não possui metas	<input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75%	<input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%
5. Indicadores do corpo funcional						
Nº de empregados(as) ao final do período						
Nº de admissões durante o período						
Nº de empregados(as) terceirizados(as)						
Nº de estagiários(as)						
Nº de empregados(as) acima de 45 anos						
Nº de mulheres que trabalham na empresa						
% de cargos de chefia ocupados por mulheres						
Nº de negros(as) que trabalham na empresa						
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)						
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais						
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2006			Metas 2007		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa						
Número total de acidentes de trabalho						
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> todos(as) + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da CIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a CIT	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> seguirá as normas da CIT	<input type="checkbox"/> incentivará e seguirá a CIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input type="checkbox"/> serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apoia	<input type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input type="checkbox"/> 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 solucionadas:	na empresa %	no Procon %	na Justiça %	na empresa %	no Procon %	na Justiça %
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	<b>Em 2006:</b>			<b>Em 2005:</b>		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	% assento	% colaboradores(em)	% assento	% assento	% colaboradores(em)	% assento



## Instruções para o preenchimento

Realização	Este Balanço Social (BS) deve apresentar os projetos e as ações sociais e ambientais <b>efetivamente</b> realizados pela empresa <b>Sugestão:</b> este BS deve ser o resultado de amplo <b>processo participativo</b> que envolva a comunidade interna e externa
Publicação	Este BS deve ser apresentado como complemento em outros tipos de demonstrações financeiras e socioambientais; publicado isoladamente em jornais e revistas; amplamente divulgado entre funcionários(as), clientes, fornecedores e a sociedade. Pode ser acompanhado de outros itens e de informações qualitativas (textos e fotos) que a empresa julgue necessários
Selo "Balanço Social Ibase/Betinho"	A empresa que realizar e publicar o seu balanço social, utilizando este modelo mínimo sugerido pelo Ibase, pode receber o direito de utilizar o Selo Balanço Social Ibase/Betinho nos seus documentos, relatórios, papelaria, produtos, embalagens, site etc. Mais informações e normas: <a href="http://www.balancosocial.org.br">www.balancosocial.org.br</a> <b>RESTRICÇÕES:</b> o Selo Balanço Social Ibase/Betinho <b>NÃO</b> será fornecido às empresas de cigarro, armas de fogo/munições e bebidas alcoólicas. <b>O Ibase não concede, suspende e/ou retira o Selo Balanço Social Ibase/Betinho conforme critérios estabelecidos no site <a href="http://www.balancosocial.org.br">www.balancosocial.org.br</a></b>
<b>1. Base de cálculo</b>	<b>Itens incluídos</b>
Receita líquida	Receita bruta excluída dos impostos, contribuições, devoluções, abatimentos e descontos comerciais
Resultado operacional	Este se encontra entre o Lucro Bruto e o LAIR (Lucro Antes do Imposto de Renda), ou seja, antes das receitas e despesas não operacionais
Folha de pagamento bruta	Somatório de remuneração (salários, gratificações, comissões e abonos), 13º salário, férias e encargos sociais compulsórios (INSS, FGTS e contribuição social).
<b>2. Indicadores sociais internos</b>	
Alimentação	Gastos com restaurante, vale-refeição, lanches, cestas básicas e outros relacionados à alimentação de empregados(as)
Previdência privada	Planos especiais de aposentadoria, fundações previdenciárias, complementações de benefícios a aposentados(as) e seus dependentes
Saúde	Plano de saúde, assistência médica, programas de medicina preventiva, programas de qualidade de vida e outros gastos com saúde, inclusive de aposentados(as)
Educação	Gastos com ensino regular em todos os níveis, reembolso de educação, bolsas, assinaturas de revistas, gastos com biblioteca (excluído pessoal) e outros gastos com educação
Cultura	Gastos com eventos e manifestações artísticas e culturais (música, teatro, cinema, literatura e outras artes)
Capacitação e desenvolvimento profissional	Recursos investidos em treinamentos, cursos, estágios (excluído os salários) e gastos voltados especificamente para capacitação relacionada com a atividade desenvolvida por empregados(as)
Creches ou auxílio-creche	Creche no local ou auxílio-creche a empregados(as)
Participação nos lucros ou resultados	Participações que não caracterizem complemento de salários
Outros benefícios	Seguros (parcela paga pela empresa), empréstimos (só o custo), gastos com atividades recreativas, transportes, moradia e outros benefícios oferecidos a empregados(as) podem ser aqui enumerados
<b>3. Indicadores sociais externos</b>	
Total das contribuições para a sociedade	Somatório dos investimentos na comunidade que aparecem discriminados Os itens na tabela aparecem como <b>indicação</b> de setores importantes onde a empresa deve investir (como habitação, creche, lazer e diversão, por exemplo). Porém podem aparecer aqui somente os investimentos locais que a empresa realiza regularmente
Tributos (excluídos encargos sociais)	Impostos, contribuições e taxas federais, estaduais e municipais
<b>4. Indicadores ambientais</b>	
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	Investimentos, monitoramento da qualidade dos resíduos/efluentes, despoluição, gastos com a introdução de métodos não-poluente, 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 a 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)
<b>5. Indicadores do corpo funcional</b>	
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 a RAIS)
<b>6. Informações relevantes</b>	
Relação entre a maior e a menor remuneração	Resultado absoluto da divisão da maior <b>remuneração</b> pela menor
Número total de acidentes de trabalho	<b>Todos</b> os acidentes de trabalho <b>registrados</b> 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)
Valor adicionado	Mais informações: <a href="http://www.balancosocial.org.br">www.balancosocial.org.br</a>
<b>7. Outras informações</b>	
	Outras informações importantes quanto ao exercício da responsabilidade social, ética e transparência. Declarações para as empresas que solicitaram o Selo Balanço Social Ibase/Betinho.



## **ANEXO B – BALANÇO SOCIAL MODELO GRI\***

As orientações desenvolvidas pela *Global Reporting Initiative (GRI)* são um bom exemplo, que poderá servir de base à construção de um consenso nesta área.

### **O modelo GRI**

A *GRI* é uma instituição independente criada em 1997, numa iniciativa conjunta da *CERES - Coalition for Environmentally Responsible Economies* e do Programa das Nações Unidas para o Ambiente. A sua missão é desenvolver e divulgar linhas orientadoras (os chamados *guidelines*) destinadas a serem utilizadas pelas empresas nos seus RRS.

### **Características**

Os *guidelines GRI*:

- Procuram fazer um retrato fiável das performances financeiras, sociais e ambientais da empresa;

- Promovem a comparabilidade entre relatórios, recorrendo a parâmetros, normas e códigos standard;

- Têm uma estrutura flexível e podem ser usadas por todas as empresas, quaisquer que sejam as suas dimensões, actividades e experiência em fazer relatórios.

### **Os onze princípios GRI**

Transparência, Abertura, Facilidade de auditoria, Exaustividade, Relevância, Contexto de Sustentabilidade, Exactidão, Neutralidade, Comparabilidade, Clareza, Regularidade.

### **Estrutura e Conteúdos GRI**

As empresas são incentivadas a seguir a seguinte estrutura na construção do seu relatório:

- Visão e Estratégia - Descrição da estratégia da empresa na perspectiva do Desenvolvimento Sustentável, incluindo um depoimento da direcção.

- Perfil - Retrato geral da estrutura e das operações que compõem a empresa.

- Estrutura administrativa e Sistemas de gestão - Descrição da estrutura da empresa, políticas e sistemas de gestão, incluindo os esforços de compromisso com todas as partes interessadas.

- Índice de conteúdos *GRI* - Tabela identificando a localização de cada elemento do relatório *GRI*.

- Indicadores de performance - Medição dos impactos da empresa, dividida em indicadores de performance integrada, económica, ambiental e social.

---

\* Para maiores informações sobre o modelo GRI acesse:  
<http://www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/Portuguese.htm>.

## **ANEXO C – BALANÇO SOCIAL MODELO INSTITUTO ETHOS**

GUIA DE ELABORAÇÃO DO  
**BALANÇO SOCIAL**

**2006**

Guia de Elaboração do Balanço Social é uma publicação do Instituto Ethos, distribuída gratuitamente aos seus associados.

#### **Realização**

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social  
Rua Francisco Leitão, 469, 14º. andar, conj. 1407  
05414-020 – São Paulo, SP  
Tel: (11) 3897-2400  
Fax: (11) 3897-2424  
Visite nosso site: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)

#### **Pesquisa e Desenvolvimento (versão original)**

Ana Maria C. Esteves, Fabiane Bessa (colaboração técnica), Juliana Mayrink, Luzia Monteiro Longo, Paulo Durval Branco e Sérgio A. P. Esteves.

#### **Revisão 2006**

Coordenação: Gláucia Terreo, Ana Lúcia de Melo Custódio e Renato Moya.  
Colaboradores: Paulo Itacarambi e Tarcila Reis

#### **Patrocínio**

Associação Brasileira de Distribuição de Energia Elétrica (ABRADEE), Banco Itaú SA, CPFL, Natura, Petrobra, Samarco, SESI-SC e Suzano.

#### **Apoio**

BID  
FUMIN

#### **Projeto e produção gráfica**

Planeta Terra Design (Waldemar Zaidler e William Haruo)

#### **Todos os direitos reservados.**

Permitida a reprodução desta publicação, desde que previamente autorizada, por escrito, pelo Instituto Ethos.

#### **Tiragem**

10.000 exemplares

#### **Criação gráfica**

Planeta Terra Design

#### **Impressão**

Margraf Editora e Indústria Gráfica Ltda.



Impresso em papel Reciclato Suzano® – capa 180 g/m<sup>2</sup>, miolo 75 g/m<sup>2</sup> – da Suzano Papel e Celulose, o primeiro papel offset brasileiro 100% reciclado produzido em escala industrial.

#### **Esclarecimentos importantes sobre as atividades do Instituto Ethos**

1. O trabalho de orientação às empresas é voluntário, sem nenhuma cobrança ou remuneração.
2. Não fazemos consultoria e não credenciamos nem autorizamos profissionais a oferecer qualquer tipo de serviço em nosso nome.
3. Não somos entidade certificadora de responsabilidade social nem fornecemos "selo" com essa função.
4. Não permitimos que nenhuma entidade ou empresa (associada ou não) utilize o logotipo do Instituto Ethos sem o nosso consentimento prévio e expressa autorização por escrito.

Para esclarecer dúvidas ou nos consultar sobre as atividades do Instituto Ethos, contate-nos, por favor, pelo serviço "Fale Conosco", do site [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br).

# ÍNDICE

---

INTRODUÇÃO .....	5
ESTRUTURA DO BALANÇO SOCIAL .....	9
PRINCÍPIOS E CRITÉRIOS .....	9
Parte I – APRESENTAÇÃO .....	11
01. Mensagem do Presidente .....	11
02. Perfil do Empreendimento .....	11
03. Setor da Economia .....	12
Parte II – A EMPRESA .....	12
04. Histórico .....	12
05. Missão e Visão .....	12
06. Princípios e Valores .....	12
07. Estrutura e Funcionamento .....	13
08. Governança Corporativa .....	13
Parte III – A ATIVIDADE EMPRESARIAL .....	14
09. Diálogo com Partes Interessadas .....	14
10. Indicadores de Desempenho .....	14
10.1. Indicadores de Desempenho Econômico .....	15
10.2. Indicadores de Desempenho Social .....	19
I. Público Interno .....	19
II. Fornecedores .....	28
III. Consumidores e Clientes .....	29
IV. Comunidade .....	33
V. Governo e Sociedade .....	35
10.3. Indicadores de Desempenho Ambiental .....	36
Parte IV – ANEXOS .....	41
11. Demonstrativo do Balanço Social (Modelo Ibase) .....	41
12. Iniciativas de Interesse da Sociedade (Projetos Sociais) .....	41
13. Notas Gerais .....	41
FATOS QUE MARCARAM O SURGIMENTO E A EVOLUÇÃO DO BALANÇO SOCIAL .....	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	44

# INTRODUÇÃO

---

O Instituto Ethos, ao longo dos seis anos que publica o *Guia de Elaboração do Balanço Social*, vem incentivando as empresas a perceberem quão intrinsecamente a publicação do balanço social está relacionada à gestão da responsabilidade social. É o ponto no qual acontece a convergência dos dois pilares da definição de RSE<sup>1</sup>: a relação ética e transparente com todos os públicos com os quais a empresa se relaciona e o estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Na discussão do tema da responsabilidade social, a iniciativa de publicar um relatório que abranja, além das questões financeiras, as dimensões econômicas, sociais e ambientais do negócio, cumpre dois grandes objetivos: o de ser uma ferramenta de gestão, o que permite uma melhor mensuração do desempenho de sua gestão sob a perspectiva da responsabilidade social, e o de ser uma ferramenta de diálogo com as partes interessadas que objetiva a construção e o refinamento contínuo do engajamento das partes interessadas.

A empresa interessada em elaborar seu balanço social deve entender, nesse sentido, que a publicação objetiva algo além de uma comunicação unidirecional – é a oportunidade de a empresa compreender como as ações divulgadas estão em consonância com sua visão estratégica e com os compromissos estabelecidos por sua liderança em direção à sustentabilidade, além de abrir um espaço de conhecimento mais aprofundado sobre sua gestão, com a possibilidade de estreitar relações com diversos públicos.

Este guia de elaboração foi criado com o objetivo de elevar a qualidade, consistência e credibilidade dos relatórios das empresas e incorpora como anexo, o modelo de balanço social desenvolvido pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE).

Além desses modelos nacionais, há uma relevante contribuição mundial: a Global Reporting Initiative (GRI). A GRI representa um grande esforço internacional, envolvendo empresas e organizações da sociedade civil, dirigido ao estabelecimento consensual de normas e padrões para orientar a elaboração de relatórios de sustentabilidade empresarial. O Instituto Ethos participa ativamente da GRI e recomenda a adoção, pelas empresas brasileiras, desse padrão. O presente guia oferece uma rota segura de aprendizado e experimentação rumo a esse objetivo.

---

<sup>1</sup> Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética, transparente e solidária da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (Definição Instituto Ethos)

## O DESAFIO DA TRANSPARÊNCIA

Há uma crescente tendência de incentivo à publicação de balanços sociais mais coerentes com as propostas das empresas interessadas em aplicar a responsabilidade social empresarial à gestão de seu negócio. Sejam das organizações não-governamentais ou representantes de setores da economia, é perceptível o interesse de que o balanço social seja reconhecido como um documento credível e verificável.

As empresas têm gradualmente aderido a esse modelo de publicação, mas é ainda comum encontrar relatórios que excedem na descrição de boas ações e se esquivam de apresentar aspectos negativos. É consenso entre as entidades que difundem e estimulam a publicação de relatórios de "prestação de contas" (expressão que tenta se aproximar do termo em inglês "accountability") que, ao enfatizar apenas esse aspecto, a empresa perde a oportunidade de fortalecer suas relações com seus diversos públicos por meio de um documento mais consistente e, por consequência quase natural, mais credível.

A *Global Reporting Initiative*, em sua revisão das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade (G3), propõe um novo princípio, o Equilíbrio (*Balance*, em inglês), que visa assegurar a qualidade das informações relatadas por meio de uma apresentação equilibrada das questões. Isso pressupõe uma neutralidade da empresa na apresentação das informações, sejam positivas ou negativas. No presente *Guia*, essa neutralidade figura como um dos elementos que constituem o princípio Veracidade (mais detalhes na próxima seção "Estrutura do Balanço Social - Princípios e Critérios").

Ao definir como princípios fundamentais a transparência e a veracidade, a empresa opta por estabelecer uma relação madura com seus diversos públicos. Além disso, torna públicas suas metas em direção à sustentabilidade e aumenta o comprometimento de alguns desses públicos nessa mesma direção.

## GUIA DE ELABORAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL E INDICADORES ETHOS

A revisão 2006 do *Guia de Elaboração do Balanço Social* tem por objetivo continuar a explicitar as convergências existentes entre o mesmo e os Indicadores Ethos de RSE.

A aplicação dos Indicadores Ethos de RSE<sup>2</sup> pode auxiliar no processo de coleta de dados quantitativos para elaboração do balanço social, bem como na descrição das políticas, conquistas obtidas e desafios para o próximo período. Além disso, o uso conjunto de ambas ferramentas permite a avaliação da coerência entre os valores e diretrizes assumidos e a efetivação dos mesmos, por meio da análise do desempenho da empresa.

## COMO ORGANIZAR A COLETA DE DADOS

O Instituto Ethos sugere para livre adaptação das empresas um processo de coleta e divulgação de dados, que seja estabelecido em uma ordem similar à que segue:

---

<sup>2</sup> Versão 2006 disponível para *download* no website do Instituto Ethos, [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br). Informações pelo e-mail [indicadores@ethos.org.br](mailto:indicadores@ethos.org.br).

**1** Planejamento do trabalho e estabelecimento de objetivos com a elaboração do balanço social e escolha da estrutura (modelo a ser adotado)

**2** Designação de grupo de trabalho interno e partes interessadas externas a serem envolvidas\*

\* incluindo os *stakeholders*, por exemplo, fornecedores, clientes, comunidade, governo e organizações ambientalistas, entre outros);

**3** Coleta e tratamento dos dados

**4** Consolidação dos dados

**5** Elaboração e análise do texto

**6** Verificação e auditoria das informações

**7** Publicação e divulgação do relatório

A consulta a partes interessadas sobre a qualidade das informações prestadas, após a publicação, para que as sugestões de alteração sejam consideradas no processo de elaboração do balanço social do período seguinte também é recomendada.





# ESTRUTURA DO BALANÇO SOCIAL

---

## Princípios e Critérios

---

As entidades que estimulam a elaboração do balanço social entendem que cada vez mais esses devem adquirir a consistência e credibilidade de que gozam os relatórios financeiros. Por essa razão, é importante que todo o processo de elaboração do balanço social seja balizado por uma série de princípios e critérios que façam com que a publicação atinja seus propósitos. Tais princípios são importantes em todos os momentos de elaboração do balanço social e devem ser observados cuidadosamente.

### Relevância

Informações relevantes são aquelas que dão aos usuários do balanço social a possibilidade de formar sua opinião a respeito da empresa. Isso exige um bom grau de conhecimento em relação ao público ao qual o balanço social se destina, suas expectativas e necessidades.

### Veracidade

As informações serão consideradas confiáveis na medida em que demonstrem transparência, neutralidade e consistência na sua formulação e apresentação. Nesse sentido, recomenda-se especial atenção para:

- descrever ações, resultados e problemas enfrentados com base em fatos e argumentos lógicos;
- destacar o contexto a que uma determinada informação se refere. No caso de uma indústria, por exemplo, o consumo de energia é uma informação que ganha mais significado se a fonte dessa energia for mencionada;
- buscar neutralidade na seleção e apresentação dos fatos, garantindo que os julgamentos e opiniões das partes interessadas (*stakeholders*<sup>3</sup>) não sejam manipulados;
- expor os aspectos positivos e negativos dos resultados e os impactos, diretos e indiretos, relacionados ao negócio;
- tratar com prudência a apresentação de resultados e impactos ambientais, econômicos e sociais considerados controversos; mas levar em conta a importância de incluir a discussão e o posicionamento da empresa sobre o assunto.

---

<sup>3</sup> Stakeholder — termo em inglês amplamente utilizado para designar as partes interessadas, ou seja, qualquer indivíduo ou grupo que possa afetar o negócio, por meio de suas opiniões ou ações, ou ser por ele afetado: público interno, fornecedores, consumidores, comunidade, governo, acionistas etc. Há uma tendência cada vez maior a se considerar stakeholder quem se julgue como tal, e em cada situação a empresa deve procurar fazer um mapeamento dos stakeholders envolvidos.

## Comparabilidade

Uma das expectativas dos usuários do balanço social é a possibilidade de comparação dos dados apresentados pela empresa com os de períodos anteriores e com os de outras organizações, o que exige consistência na escolha, mensuração e apresentação dos indicadores.

## Regularidade

Para garantir que os diferentes públicos possam acompanhar os resultados e tendências de natureza ambiental, econômica e social da empresa, o relatório deve ser apresentado em intervalos de tempo regulares. Apesar de a periodicidade anual ser a prática comum, devem-se considerar a possibilidade de atualizações mais frequentes de acordo com o tipo de determinadas informações. Também se devem considerar as diversas alternativas hoje possíveis para veiculação do relatório além da imprensa, graças às novas tecnologias de comunicação. De acordo com o público a que estiver sendo encaminhado, o relatório pode ser distribuído em versão completa ou resumida.

## Verificabilidade

A verificação e auditoria das informações contidas no relatório contribuem para sua credibilidade. Padrões internacionais de auditoria para relatórios de sustentabilidade já estão sendo desenvolvidos. Diante da exigência crescente das partes interessadas por transparência, as empresas devem estar preparadas para responder pela integridade dos indicadores apresentados. Para isso, algumas iniciativas podem ser adotadas, tais como:

- realizar auditoria em processos cujos resultados estejam refletidos nos indicadores;
- apresentar comentários e avaliações feitas por especialistas externos;
- incluir na "Mensagem do Presidente" o compromisso com a legitimidade das informações.

## Clareza

Deve-se levar em conta a variedade de públicos que farão uso do relatório, o que exige clareza e fluidez de texto. Assim, recomenda-se cautela no uso de termos técnicos e científicos, bem como a inclusão de gráficos, quando julgado pertinente. Em alguns casos a apresentação de um glossário pode ser útil.

É importante lembrar que os indicadores propostos neste guia compõem um conjunto básico a ser informado pelas empresas. Eles sempre podem ser ampliados e outros podem ser incluídos, levando-se em conta os interesses daqueles que tenham sido considerados como os públicos prioritários da organização. Caso se deseje detalhar um indicador para atender a uma demanda muito específica, recomenda-se que isso seja feito em um anexo do relatório.

# Parte I – Apresentação

## 01. Mensagem do Presidente

Por meio desta mensagem, a empresa se posiciona perante suas partes interessadas, informando a perspectiva a partir da qual desenvolveu-se todo o processo que resultou no relatório e introduzindo os principais aspectos do documento. Recomenda-se a inclusão dos seguintes elementos:

- Pontos altos do conteúdo e compromissos a serem atingidos;
- Declaração de comprometimento em relação a objetivos ambientais, econômicos e sociais a que a empresa se propõe;
- Reconhecimento de sucessos e insucessos obtidos ao longo do processo;
- Desafios mais significativos para a organização e para o respectivo setor no sentido de integrar a responsabilização pelo desempenho financeiro ao desempenho econômico social, e ambiental, bem como as implicações desses fatos nas estratégias futuras.

## 02. Perfil do Empreendimento

Oferece uma visão geral da empresa, uma espécie de síntese que permita uma visualização do todo. Essa visão de conjunto vai permitir uma melhor compreensão das partes, apresentadas ao longo do relatório. Os elementos que compõem este item variam de acordo com o porte da empresa, conforme exposto abaixo:

INFORMAÇÕES	EMPRESAS		
	MICRO/PEQUENAS	MÉDIAS	GRANDES
Nome da organização	x	x	x
Principais produtos e serviços, inclusive marcas	x	x	x
Número de empregados	x	x	x
Data do relatório imediatamente anterior	x	x	x
Natureza dos mercados em que atua / perfil dos clientes (Ex.: atacado/varejo, governos)	x	x	x
Número de plantas / unidades			x
Espécie de empresa: sociedade comercial/ sociedade civil/empresa pública de responsabilidade limitada/sociedade anônima etc.			x
Desdobramento de vendas – receitas por país/região do país			x
Mudanças significativas no tamanho, na estrutura, na propriedade e nos produtos e serviços que ocorreram no presente relatório.			x

### 03. Setor da Economia

Constitui-se em uma breve apresentação do setor da economia em que a empresa atua abordando seus desafios e perspectivas, a contribuição do setor à economia como um todo, e sua participação nas discussões que envolvem o tema da responsabilidade social empresarial.

## Parte II – A Empresa

---

### 04. Histórico

Relato sucinto do surgimento e das etapas por que passou a empresa. Este item, pela sua natureza narrativa, representa uma oportunidade excepcional de comunicação do empreendimento com seus diferentes públicos. Recomendamos uma estrutura de texto do tipo narrativo – contar histórias – e a adoção de uma linha de tempo para melhor visualização.

### 05. Missão e Visão

Neste ponto a empresa apresenta sua missão e sua visão.

A missão é a razão de ser da organização, é a justificativa por meio da qual a empresa serve à sociedade. Por intermédio da visão, a empresa sabe para onde quer ir e o que quer ser num futuro determinado. É a direção estratégica da empresa, a forma como articula os desafios de ordem ética, ambiental, econômica e social no desenvolvimento de suas atividades e como consolida a presença desses aspectos no processo de tomada de decisão.

### 06. Princípios e Valores

A empresa explicita aqui os princípios e valores que norteiam os processos de tomadas de decisão.

Este pode ser um bom momento para introduzir os principais dilemas relacionados ao negócio e à natureza do empreendimento e para dar transparência ao posicionamento adotado diante desses dilemas.

Este é o espaço adequado, no relatório, para apresentar, se houver, o código de conduta da empresa e sua estratégia de ação, para que sejam sempre motivo de diálogo com seus diferentes públicos.

Também podem ser citados os códigos que a empresa adota, bem como as principais instituições e iniciativas voluntárias das quais faz parte, ou apóia, e que expressam coerência com seus princípios e valores.

## 07. Estrutura e Funcionamento

Além da estrutura organizacional em nível macro e das principais informações de como a empresa opera, devem ser mencionados os aspectos mais significativos dos sistemas de gestão.

Dessa forma, pode-se incluir elementos de gestão de pessoas, gestão da qualidade, gestão da cadeia produtiva e outros processos que evidenciem com a empresa busca implementar seus princípios e valores nos planos ambiental, econômico e social.

## 08. Governança Corporativa

Neste item, a empresa apresenta seu sistema de governança, especialmente, no que se refere à estrutura e funcionamento do Conselho de Administração: sua missão, principais atribuições, os comitês que o integram e seu *modus operandi*, bem como os critérios de seleção dos conselheiros, sua qualificação profissional (destacando-se seu engajamento em questões socioambientais) e tempo de mandato.

- Descrição de mecanismos formais de avaliação periódica dos integrantes;
- Descrição da estrutura que assegura o controle da propriedade sobre a gestão, prevenção/coibição de abusos de poder de seus integrantes, de fraudes por uso de informação privilegiada em benefício próprio/terceiros, de criação de "contabilidades paralelas" ou de contas secretas, e de elaboração de documentos que não reflitam verdadeiramente as transações reportadas em relatórios; atuação em conflito de interesses; combate ao suborno e a outras práticas de corrupção.
- Descrição de política de utilização de estudos, pesquisas e consulta a especialistas para melhor fundamentar a resolução de dilemas éticos, socioambientais e relativos a direitos humanos.

	2004	2005	2006
Número de membros do Conselho de Administração			
Percentual do Conselho de Administração formado por conselheiros independentes, sem cargos executivos			
Percentual de mulheres no Conselho de Administração (ou em estrutura similar)			
Percentual de negros (pretos e pardos) no Conselho de Administração (ou em estrutura similar)			

## Parte III – A Atividade Empresarial

---

### 09. Diálogo com Partes Interessadas

Este item trata dos critérios e processos utilizados pela empresa no diálogo com as partes interessadas (stakeholders). Nesse sentido, devem ser mencionados:

- Os critérios utilizados na escolha das partes interessadas, seus atributos e sua relação com a empresa;
- Os instrumentos utilizados para o diálogo com as partes interessadas, tais como pesquisas de opinião, grupos de foco, seminários, *workshops*, painéis e outros. Também deve-se citar a frequência com que esses instrumentos são aplicados;
- Os tipos de informação obtidas com as pesquisas, assim como o uso que é feito delas (base para indicadores, referências para benchmarking, etc.)
- Impacto do diálogo com as partes interessadas no processo de engajamento das mesmas, e sua conseqüente influência nas instâncias de tomada de decisão.

### 10. Indicadores de Desempenho

Nesse item, a empresa expõe seus indicadores de desempenho no que diz respeito à responsabilidade social, os quais constituem elementos essenciais na viabilização do diálogo com seus diferentes públicos.

É importante que se esclareçam possíveis dificuldades na coleta de dados, e que a empresa se posicione diante de tais dificuldades. Também é necessário que os dados sejam complementados com relatos que exponham o contexto e questões de interesse geral.

A estrutura aqui proposta apresenta um conteúdo mínimo para a padronização do balanço social como ferramenta de referência e apresentação para a sociedade de resultados relevantes da gestão da empresa. Além disso, outros indicadores são sugeridos para complementar e permitir maior transparência quanto às atividades desenvolvidas pela empresa.

Ao todo, os indicadores estão distribuídos em:

**Aspectos Qualitativos:** descrição de resultados e práticas de gestão que representam indicadores de desempenho em responsabilidade social.

**Indicadores Quantitativos:** resultados mensuráveis e monitorados apresentados em números.

Outros Indicadores Sugeridos: descrição tanto de informações qualitativas, quanto de indicadores quantitativos.

Além disso, são sempre bem-vindas explicações e dados complementares que a empresa decida incluir como indicadores a fim de demonstrar questões mais específicas sobre seu negócio.

## 10.1. Indicadores de Desempenho Econômico

Este grupo de indicadores busca dar transparência aos impactos econômicos da empresa, nem sempre contemplados de uma maneira simples nos demonstrativos financeiros convencionais. Nesse sentido, propõe-se a apresentação de informações relativas a:

### Aspectos Qualitativos

Descrever os impactos econômicos causados pela empresa que afetam direta ou indiretamente a sociedade, tais como:

- Impactos no país por meio da geração e distribuição de riqueza por parte da empresa;
- Resultados oriundos da produtividade obtida no período;
- Procedimentos, critérios e retornos de investimentos realizados na própria empresa e na comunidade.

### Indicadores Quantitativos

#### I. Geração e distribuição de riqueza

Geração de riqueza	2004	2005	2006	Meta 2007
(A) Receita Bruta				
(B) Bens e Serviços adquiridos de terceiros				
(C) Valor adicionado bruto (A - B)				
(E) Valor adicionado líquido (C - D)				
(F) Transferências Resultado da equivalência patrimonial Resultado de participações societárias Receitas financeiras				
(G) Valor adicionado a distribuir (E + F)				



Distribuição por partes interessadas	2004	2005	2006	Meta 2007
<b>GOVERNO</b>				
Impostos expurgados os subsídios (isenções)				
<b>EMPREGADOS</b>				
Salários				
Encargos previdenciários				
Previdência privada				
Benefícios				
Participação nos resultados				
<b>FINANCIADORES</b>				
Remuneração de capital de terceiros				
<b>ACIONISTAS</b>				
Juros sobre capital próprio e dividendos				
<b>RETIDO</b>				
Lucros retidos/prejuízo do exercício				

## INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO

1. Geração de Riqueza (em milhares de R\$)	
(A) Receita bruta	Total da receita obtida por meio das atividades operacionais da empresa. (As receitas financeiras não devem ser incluídas.)
(B) Bens e serviços adquiridos de terceiros	Refere-se a todos os gastos na aquisição de bens e serviços necessários às atividades operacionais da empresa (matérias-primas consumidas + custo das mercadorias e serviços vendidos + materiais, energia, serviços de terceiros + perda/recuperação de valores ativos).
(C) Valor adicionado bruto (A - B)	—
(D) Retenções (depreciação, amortização, exaustão)	Perda de valor de algum ativo em decorrência do uso, da ação do tempo, da obsolescência tecnológica ou da redução no preço de mercado (máquinas, equipamentos e edificações).
(E) Valor adicionado líquido (C - D)	—
(F) Transferências Resultado da equivalência patrimonial Resultado de participações societárias Receitas financeiras	Receitas obtidas por meio das atividades não-operacionais da empresa.
(G) Valor adicionado a distribuir (E + F)	—

## 2. Distribuição por Partes Interessadas (em milhares de R\$)

GOVERNO	
Impostos, expurgados os subsídios (isenções)	Impostos, pagos aos governos federal, estadual e municipal (ICMS, IPI, ISS, IPTU, imposto sobre operações financeiras e outros). São considerados uma remuneração pelo apoio das instituições governamentais à estrutura social, política e econômica que propicia à empresa condições de operação em seu ambiente.
EMPREGADOS	
Salários	Valor total dos salários brutos pagos pela empresa.
Encargos previdenciários	Encargos sociais e trabalhistas pagos pelo empregador (FGTS, indenizações etc.)
Previdência privada	Gastos do empregador com planos de previdência privada.
Benefícios	Total dos benefícios oferecidos aos empregados (assistência médica, alimentação, creche etc.)
Participação nos resultados	Valor pago aos empregados na forma de participação nos resultados da empresa
FINANCIADORES	
Remuneração do capital de terceiros	Representa a remuneração do capital de terceiros sob a forma de juros. Os juros representam a forma de remuneração de determinados ativos (empréstimos, obrigações, depósitos a prazo e títulos negociáveis)
Juros sobre capital próprio e dividendos	Total dos dividendos pagos aos acionistas
Lucros retidos/prejuízo do exercício	Lucro ou prejuízo ocorrido no período

## II. Produtividade

Indicadores de produtividade	2004	2005	2006	Meta 2007
Margem Bruta				
Margem Líquida				
Giro dos ativos (margem líquida/ativo médio)				
Retorno sobre ativo (ROA) (Lucro Operacional/Ativo Médio*)				
Índice de endividamento (empréstimos + financiamentos/patrimônio líquido)				
Índice de liquidez				

\* Lucro Operacional = Receita Líquida - Custo dos Produtos ou serviços vendidos - despesas de vendas, despesas gerais e despesas administrativas.

## III. Investimentos

Itens de investimento	2004	2005	2006	Meta 2007
Pesquisa e desenvolvimento				
Melhoria da produtividade				
Aumento da capacidade produtiva				
Educação/treinamento				
Programas para a comunidade				

### Outros indicadores sugeridos:

- Efeitos/impactos econômicos decorrentes da abertura, transferência ou fechamento de unidades da empresa;
- Valores envolvidos na terceirização de processos e serviços;
- Investimentos visando melhoria de desempenho da cadeia produtiva (fornecedores, distribuidores, etc.);
- Desempenho da empresa no cumprimento de contratos com fornecedores.

## 10.2 Indicadores de Desempenho Social

Os indicadores de desempenho social buscam expressar os impactos das atividades da empresa sobre o público interno, fornecedores, consumidores/clientes, a comunidade, o governo e a sociedade em geral.

### I. PÚBLICO INTERNO

A empresa socialmente responsável não se limita a respeitar os direitos dos trabalhadores, consolidados na legislação trabalhista e nos padrões da Organização Internacional do Trabalho (OIT), até porque isso é um pressuposto indispensável. A empresa deve ir além e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de suas relações com funcionários. A seguir listamos os aspectos e indicadores que devem ser contemplados com relação a este stakeholder:

#### 1. Diálogo e Participação

---

##### 1.1. Relação com sindicatos

###### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política de relacionamento e negociações com as entidades sindicais visando solucionar demandas dos trabalhadores e consolidar a prática de interlocução transparente com essas entidades, em torno de objetivos compartilhados.
- Conquistas obtidas.
- Desafios para o próximo período.

###### Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006
Número de greves registradas no período			

## 1.2. Gestão participativa

### Aspectos Qualitativos

- Descrição de política de gestão participativa que incentivem o envolvimento dos empregados na solução dos problemas e desafios da empresa.
- Conquistas obtidas.
- Desafios para o próximo período.

### Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Número de inovações/melhorias implantadas a partir de sugestões de empregados				
Número de representantes dos empregados que participam de comitês de gestão ou nas decisões estratégicas				

---

## 2 Respeito ao Indivíduo

### 2.1. Compromisso com os Direitos das Crianças

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição de políticas e programas que visem garantir os direitos das crianças, sua sobrevivência, desenvolvimento, proteção e participação.
- Descrição de políticas de não-contratação e combate à mão-de-obra infantil na empresa e na cadeia produtiva.
- Descrição de programas de contratação de aprendizes.
- Descrição das conquistas obtidas.
- Descrição dos desafios para o próximo período.

## Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Quantidade de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de-obra infantil				
Número de menores aprendizes na empresa				

## 2.2. Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo

### Aspectos Qualitativos

- Descrição de políticas de não-contratação e combate ao trabalho forçado (ou análogo ao escravo) na empresa e na cadeia produtiva.
- Descrição de projetos articulados, isoladamente ou em conjunto com o governo ou outras organizações, programas e atividades que visem erradicar o trabalho forçado (ou análogo ao escravo) de forma geral.
- Descrição das conquistas obtidas.
- Descrição dos desafios para o próximo período.

## Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Quantidade de autuações que a empresa recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de trabalho forçado (ou análogo ao escravo)				

## 2.3. Valorização da Diversidade e Promoção da Equidade Racial e de Gênero

### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política e dos mecanismos formais existentes de valorização da diversidade e combate a todas as formas de discriminação negativa.
- Descrição de projetos/programas para melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho como negros (pretos e pardos), mulheres, indivíduos com idade superior a 45 anos, desempregados a mais de dois anos, portadores de deficiência física ou mental e ex-detentos.
- Descrição de programas de contratação, promoção, e mobilidade interna com critérios que contemplem a promoção da equidade racial, e a promoção da equidade de gênero.
- Descrição das conquistas obtidas
- Descrição dos desafios para o próximo período

### Indicadores quantitativos

#### I. Perfil dos empregados (dados do ano corrente)

Empregados	Percentual em relação ao total de empregados	Percentual em cargos de gerência em relação ao total de cargos de gerência	Percentual em cargos de diretoria em relação ao total de cargos executivos
Mulheres			
Mulheres negras (pretas e pardas)			
Homens negros (pretos e pardos)			
Pessoas com deficiência			
Pessoas acima de 45 anos			

#### II. Perfil de salários (salário médio no ano corrente)

Categorias	Homens Negros (pretos e pardos)	Homens Brancos	Mulheres Negras (pretas e pardas)	Mulheres Brancas
Cargos Executivos				
Cargos Gerenciais				
Cargos de Supervisão				
Cargos Funcionais				

## 3 Trabalho Decente

---

### 3.1. Política de Remuneração, Benefícios e Carreira

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição das políticas de carreira, e das ações de estímulo aos empregados por meio de remuneração e benefícios.

#### Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente				

### 3.2. Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política empresarial na busca por padrões internacionais de cuidados com saúde, segurança e condições de trabalho, incluindo certificações e uso de ferramentas como SA8000, OHSAS, etc.
- Descrição de programas que visem o equilíbrio social e emocional de seus empregados, inclusive terceirizados, tais como: programa específico para a saúde da mulher, política de privacidade de informações sensíveis sob responsabilidade da área de recursos humanos, processos formais de combate ao assédio moral e ao assédio sexual, combate ao estresse, prevenção e tratamento para dependência de drogas e de álcool, compensação de horas extras inclusive para cargos executivos, etc.
- Descrição das conquistas obtidas.
- Descrição dos desafios para o próximo período.



## Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Média de horas extras por empregado/ano				
Média de acidentes de trabalho por empregado/ano				
Índice de absentismo				
Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço				
Percentual dos acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo LER)				
Percentual dos acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou de prestadores de serviço				

### 3.3. Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição de políticas e programas de investimentos em capacitação e desenvolvimento profissional dos empregados e fortalecimento da empregabilidade.
- Descrição das conquistas obtidas.
- Descrição dos desafios para o próximo período.

## Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano				
Percentual do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação				
Percentual de estagiários na força de trabalho				
Número de analfabetos na força de trabalho				
Percentual de mulheres analfabetas na força de trabalho				
Percentual de mulheres com Ens. Fundamental (1ª a 4ª série) na força de trabalho				
Percentual de mulheres com Ens. Fundamental (5ª a 8ª série) na força de trabalho				
Percentual de mulheres com Ensino Médio na força de trabalho				
Percentual de mulheres com Ensino Superior completo na força de trabalho				
Percentual de homens analfabetos na força de trabalho				
Percentual de homens com Ens. Fundamental (1ª a 4ª série) na força de trabalho				
Percentual de homens com Ens. Fundamental (5ª a 8ª série) na força de trabalho				
Percentual de homens com Ensino Médio na força de trabalho				
Percentual de homens com Ensino Superior completo na força de trabalho				

### 3.4. Relações com Trabalhadores Terceirizados

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política de relacionamento com trabalhadores terceirizados
- Descrição das políticas e procedimentos de exigência para que os trabalhadores terceirizados tenham condições semelhantes às de seus próprios empregados.
- Descrição das conquistas obtidas
- Descrição dos desafios para o próximo período

#### Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006
Total de empregados (mulheres e homens) terceirizados			
Percentual de empregados terceirizados em relação ao total da força de trabalho			
Do universo de trabalhadores terceirizados:			
Percentual de mulheres em relação ao total de trabalhadores terceirizados			
Percentual de mulheres negras (pretas e pardas) em relação ao total de trabalhadores terceirizados			
Percentual de homens negros (pretos e pardos) em relação ao total de trabalhadores terceirizados			
Percentual de pessoas com deficiência			
Percentual de pessoas acima de 45 anos			
Nesse universo de trabalhadores terceirizados:			
Salário médio mensal de mulheres brancas – em reais			
Salário médio mensal de mulheres negras – em reais			
Salário médio mensal de homens brancos – em reais			
Salário médio mensal de homens negros – em reais			

### 3.5. Comportamento Frente a Demissões

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição de política/critério de demissão que sustentam as decisões quando da necessidade de redução de pessoal tais como transparência no processo, avaliação socioeconômica para definição de prioridades, financiamento para recapacitação e recolocação, manutenção de benefícios etc.

#### Indicadores quantitativos

	2004	2005	2006
Número de empregados no final do período			
Total do passivo trabalhista no fim do período			
Total de processos trabalhistas em aberto no fim do período			
Número total de demissões no período			
Número total de admissões no período			
Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos			

### 3.6. Preparação para aposentadoria

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição de programa formal de preparação para a aposentadoria por meio da qual oferece oportunidades de aproveitamento da capacidade de trabalho dos aposentados e previdência privada.
- Descrição de programas de orientação e aconselhamento (coletiva e individual) para aposentadoria, discutindo aspectos psicológicos e de planejamento financeiro.
- Descrição das conquistas obtidas
- Descrição dos desafios para o próximo período

	2004	2005	2006
Número de beneficiados pelo programa de preparação para aposentadoria			
Número de lideranças e chefias treinadas quanto à questão do impacto emocional da aposentadoria e importância da preparação do empregado			

## II. FORNECEDORES

A empresa socialmente responsável envolve-se com seus fornecedores e parceiros e vai além de cumprir os contratos estabelecidos, trabalhando pelo aprimoramento de suas relações de parceria. Cabe à empresa transmitir os valores de seu código de conduta a todos os participantes de sua cadeia de fornecedores, tomando-o como orientador em casos de conflitos de interesse. A empresa deve conscientizar-se de seu papel no fortalecimento da cadeia de fornecedores, atuando no desenvolvimento dos elos mais fracos e na valorização da livre concorrência.

### 1 SELEÇÃO, AVALIAÇÃO E PARCERIA COM FORNECEDORES

#### 1.1. Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores

##### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política e dos critérios utilizados na escolha de seus fornecedores, tais como exigências por padrões de conduta nas relações com os trabalhadores ou com o meio ambiente que contribuam com o desenvolvimento sustentável do planeta.
- Descrição da política de disseminação de seus valores pela cadeia de fornecedores e empresas parceiras.
- Descrição da política de incentivo de seus fornecedores e parceiros a aderir aos compromissos que a empresa adota perante a sociedade.

	2004	2005	2006	Meta 2007
Total de fornecedores				
Número de fornecedores por porte				
Treinamentos, cursos, palestras ou reuniões sobre práticas de responsabilidade social oferecidas aos fornecedores				
Números de fornecedores que receberam visitas de inspeção de práticas de responsabilidade social				
Total pago por bens, materiais e serviços adquiridos no período				

## 1.2. Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores

### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política de auxílio no desenvolvimento de pequenas e micro empresas, priorizando-as na escolha de seus fornecedores e auxiliando-as a desenvolverem seus processos produtivos e de gestão.
- Descrição das conquistas obtidas
- Descrição dos desafios para o próximo período

### Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Número de capacitações oferecidas aos fornecedores (pequenas e micro empresas)				

## III. CONSUMIDORES E CLIENTES

A responsabilidade social em relação aos clientes e consumidores exige da empresa o investimento permanente no desenvolvimento de produtos e serviços confiáveis, que minimizem os riscos de danos à saúde dos usuários e das pessoas em geral.

A publicidade de produtos e serviços deve garantir seu uso adequado. Informações detalhadas devem estar incluídas nas embalagens e deve ser assegurado suporte para o cliente antes, durante e após o consumo. A empresa deve alinhar-se aos interesses do cliente e buscar satisfazer suas necessidades.

## 1 DIMENSÃO SOCIAL DO CONSUMO

---

### 1.1. Política de Comunicação Comercial

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política de comunicação comercial e seu alinhamento com os valores e princípios da empresa.
- Descrição de políticas específicas de comunicação voltada ao público infanto-juvenil.
- Descrição das conquistas obtidas.
- Descrição dos desafios para o próximo período.

#### Indicadores Quantitativos

Em relação a violações do Código de Defesa do Consumidor	2004	2005	2006	Meta 2007
Quantidade de processos administrativos (Procon, IPEM, Vigilância Sanitária)				
Quantidade de processos judiciais (cíveis e criminais) recebidos				

#### Outros Indicadores Sugeridos

- Cuidados com informações contidas em rótulos, embalagens, bulas e outros materiais de comunicação.
- Iniciativas de transformação da política de marketing da empresa em um canal aberto de comunicação e educação dos consumidores/clientes.
- Situações envolvendo o Código de Defesa do Consumidor.

## 1.2. Excelência do Atendimento

### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política de relacionamento com clientes e consumidores.
- Descrição da política de atendimento à clientes e consumidores.
- Descrição das conquistas obtidas
- Descrição dos desafios para o próximo período

### Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Vendas Líquidas				
Total de consumidores ou clientes				
Total de ligações atendidas pelo SAC				
Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC				
Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC				
Tempo médio de espera no telefone do SAC até o início do atendimento (em minutos)				
Quantidade de inovações implantadas em razão da interferência do ouvidor e/ou do serviço de atendimento ao consumidor/cliente				

### Outros Indicadores Sugeridos

- Iniciativas junto a fornecedores, distribuidores e assistência técnica, visando criar uma cultura de respeito e valorização dos consumidores.
- Programas de treinamento contínuo para profissionais de atendimento.
- Sistemas internos de resposta e atuação na ocorrência de danos para consumidores/clientes.



### 1.3. Conhecimento e Gerenciamento dos Danos Potenciais dos Produtos e Serviços

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição dos processos de gerenciamento dos danos potenciais dos produtos e serviços.
- Descrição das conquistas obtidas.
- Descrição dos desafios para o próximo período.

#### Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Número de processos sofridos por não-cumprimento de regulamentação relacionados à saúde e segurança do consumidor/cliente				
Número de produtos retirados do mercado por pressão de clientes/consumidores ou órgãos de defesa				
Número de produtos/serviços proibidos em outros países e ainda comercializados no Brasil				
Número de melhorias implementadas com o objetivo de oferecer produtos e serviços mais seguros				

#### Outros Indicadores Sugeridos

- Programas de gerenciamento da privacidade do cliente;
- Cuidados no aperfeiçoamento contínuo de produtos e serviços visando eficiência na utilização de matérias-primas, segurança no uso e descarte adequado;

## IV. COMUNIDADE

A comunidade em que a empresa está inserida fornece-lhe infra-estrutura e o capital social representado por seus empregados e parceiros, contribuindo decisivamente para a viabilização de seus negócios. O investimento pela empresa em ações que tragam benefícios para a comunidade é uma contrapartida justa, além de reverter em ganhos para o ambiente interno e na percepção que os clientes têm da própria empresa. O respeito aos costumes e culturas locais e o empenho na educação e na disseminação de valores sociais devem fazer parte de uma política de envolvimento comunitário da empresa, resultado da compreensão de seu papel de agente de melhorias sociais.

### 1 RELAÇÕES COM A COMUNIDADE LOCAL

---

#### 1.1. Gerenciamento do impacto na comunidade de entorno e relacionamento com organizações locais

##### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política de relacionamento com a comunidade.
- Descrição das conquistas obtidas.
- Descrição dos desafios para o próximo período.

##### Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Número de reclamações da comunidade de entorno por impactos causados pelas atividades da empresa				
Número de melhorias implantadas nos processos da empresa a partir das reclamações da comunidade				

## 2 Ação Social

### 2.1. Envolvimento e Financiamento da Ação Social

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política e estrutura de governança e financiamento da ação social da empresa.
- Descrição da estratégia da empresa para valorização e qualificação de projetos sociais beneficiados pela empresa.
- Descrição das conquistas obtidas
- Descrição dos desafios para o próximo período

#### Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Percentual do faturamento bruto destinado à ação social (não incluir obrigações legais, nem tributos, nem benefícios vinculados à condição de empregados da empresa.				
Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em produtos				
Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em espécie				
Do total destinado à ação social, percentual correspondente a investimentos em projeto social próprio				
Do total destinado à ação social, percentual correspondente à publicidade				
Percentual de empregados que realizam trabalhos voluntários na comunidade externa a empresa				
Quantidade de horas mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de funcionários				

## Outros Indicadores Sugeridos

- Mecanismos de inclusão das ações sociais no planejamento estratégico da empresa.
- Participação junto a outras empresas na discussão de problemas comunitários e no encaminhamento de soluções.
- Mecanismos de avaliação do impacto social de seus investimentos e projetos sociais com *feedback* ou participação de beneficiários.

## V. GOVERNO E SOCIEDADE

A empresa deve relacionar-se de forma ética e responsável com os poderes públicos, cumprindo as leis e mantendo interações dinâmicas com seus representantes, visando a constante melhoria das condições sociais e políticas do país. O comportamento ético pressupõe que as relações entre a empresa e governos sejam transparentes para a sociedade, acionistas, empregados, clientes, fornecedores e distribuidores. Cabe à empresa manter uma atuação política coerente com seus princípios éticos e que evidencie seu alinhamento com os interesses da sociedade.

---

### 1 Transparência Política

#### 1.1. Contribuições para Campanhas Políticas

- Descrição da política e dos procedimentos para a doação para partidos políticos.

#### 1.2. Práticas Anticorrupção e Antipropina

- Descrição da política de combate à corrupção e antipropina.

---

### 2 Liderança Social

#### 2.1. Liderança e Influência Social

##### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política de participação em associações, sindicatos e fóruns empresariais, impulsionando a elaboração conjunta de propostas de interesse público e caráter social.

## 2.2. Participação em Projetos Sociais Governamentais

---

### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política de participação em projetos e ações governamentais e iniciativas voltadas para o aperfeiçoamento de políticas públicas na área social.

## 3 RELAÇÕES TRANSPARENTES COM A SOCIEDADE

---

### 3.1. Relações com a Concorrência

#### Aspectos Qualitativos

- Descrição das políticas de relacionamento com a concorrência (ou organizações de mesmo propósito), com apresentação das respectivas ações de prevenção e combate a práticas de concorrência desleal.
- Descrição das regras dessas políticas que tratem do posicionamento da empresa em relação às seguintes questões: pirataria, sonegação fiscal, contrabando, e adulteração de produtos e marcas.

## 10.3. Indicadores de Desempenho Ambiental

A empresa relaciona-se com o meio ambiente causando impactos de diferentes tipos e intensidade. Uma empresa ambientalmente responsável deve gerenciar suas atividades de maneira a identificar estes impactos, buscando minimizar aqueles que são negativos e amplificar os positivos. Deve, portanto, agir para a manutenção e melhoria das condições ambientais, minimizando ações próprias potencialmente agressivas ao meio ambiente e disseminando para outras empresas as práticas e conhecimentos adquiridos neste sentido.

# 1 Responsabilidade Frente às Gerações Futuras

---

## 1.1. Comprometimento da Empresa com a melhoria da Qualidade Ambiental

### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política/processos para desenvolvimento de projetos e investimentos visando a sustentabilidade ambiental do negócio da empresa e ações compensatórias pelo uso de recursos naturais e pelo impacto causado por suas atividades.
- Descrição de programa de pesquisa e desenvolvimento voltada para o uso de fontes de energia renovável.
- Descrição da política de atuação em áreas de preservação ambiental.
- Participação em comitês/conselhos locais ou regionais para discussão da questão ambiental com o governo e com a comunidade.
- Protocolo de Quioto: processos e resultados alcançados em direção à relação dos volumes de gases do efeito estufa emitidos na atmosfera, tais como CO<sub>2</sub> e metano.
- Protocolo de Montreal (sobre a destruição da camada de ozônio): processos e resultados alcançados em direção à redução dos volumes emitidos na atmosfera de gases nocivos à camada de ozônio, como o CFC.
- Descrição das conquistas obtidas
- Descrição dos desafios para o próximo período

### Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Total investido em programas e projetos de melhoria ambiental (em reais)				
Percentual do faturamento bruto gasto em programas e projetos de melhoria ambiental				

## 1.2. Educação e Conscientização Ambiental

### Aspectos Qualitativos

- Descrição de campanhas, projetos e programas educativos voltados para seus empregados, para a comunidade e para públicos mais amplos e envolvimento em iniciativas de fortalecimento da educação ambiental no âmbito da sociedade como um todo.

- Descrição de campanhas de conscientização ambiental, que deve ser acompanhada pela disseminação dos conhecimentos e intenções de proteção e prevenção ambiental para toda a empresa, a cadeia produtiva e a comunidade.
- Descrição das conquistas obtidas
- Descrição dos desafios para o próximo período

## Indicadores Quantitativos

	2004	2005	2006	Meta 2007
Número de empregados treinados nos programas de educação ambiental				
Número de campanhas realizadas para fortalecimento da educação ambiental na sociedade				
Percentual do faturamento bruto investido em iniciativas de educação ambiental				

## 2 Gerenciamento do Impacto Ambiental

---

### 2.1. Gerenciamento do Impacto no Meio Ambiente e do Ciclo de Vida de Produtos e Serviços

- Descrição da política de relacionamento com os órgãos de fiscalização, com vistas à melhoria do sistema de proteção ambiental.
- Descrição da política que fundamenta o controle no processo produtivo com o objetivo de prever, minimizar ou eliminar os potenciais agentes poluidores do ar, da água e do solo. São aspectos importantes o desenvolvimento e a utilização de insumos, produtos e embalagens recicláveis ou biodegradáveis e a redução da poluição gerada. No caso desta última, também se inclui na avaliação a atitude da empresa na reciclagem dos compostos e refugos originados em suas operações.
- Descrição de conquistas obtidas
- Descrição dos desafios para o próximo período

## Indicadores Quantitativos

Quantidade média de incidentes, autuações e/ou multas por violação das normas de proteção ambiental de:	2003	2004	2005	Meta 2006
Baixa gravidade				
Média gravidade				
Alta gravidade				
Número de horas de treinamento por ano para situações de emergência ambiental				
Número de autuações e/ou multas ambientais				
Percentual do faturamento bruto investido em estudos da cadeia produtiva de produtos ou serviços				
Melhorias implantadas nos processos operacionais existentes com o objetivo de prevenir, minimizar ou eliminar os potenciais agentes poluidores do ar, água e do solo				
Quantidade total de resíduos destinados adequadamente (pilhas, baterias, solventes, metais pesados, embalagens de agrotóxicos, óleos)				
Total do passivo ambiental no final do período				

## 2.2. Sustentabilidade da Economia Florestal

### Aspectos Qualitativos

- Descrição das políticas e programas de verificação da origem e da cadeia de produção de insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo.

	2004	2005	2006	Meta 2007
Total de visitas realizadas para monitoramento da origem dos insumos				
Quantidade de insumos utilizados na operação diária ou no processo produtivo com origem verificada				
Quantidade de insumos utilizados na produção diária ou no processo produtivo com cadeia produtiva certificada				



## 2.3. Minimização de Entradas e Saídas de Materiais na Empresa

### Aspectos Qualitativos

- Descrição da política de atuação ambientalmente responsável da empresa com foco no cuidado com as entradas e saídas de materiais de seu processo produtivo. Os principais parâmetros de entradas, comuns a todas as empresas, a utilização de energia, de água e de insumos necessários para a produção/prestação de serviços. A redução do consumo de energia, água e insumos leva à conseqüente redução do impacto ambiental necessário para obtê-los. Entre as principais saídas do processo produtivo estão as mercadorias, suas embalagens e os materiais não utilizados, convertidos em potenciais agentes poluidores do ar, da água e do solo.
- Descrição das conquistas obtidas
- Descrição dos desafios para o próximo período

### Indicadores Quantitativos

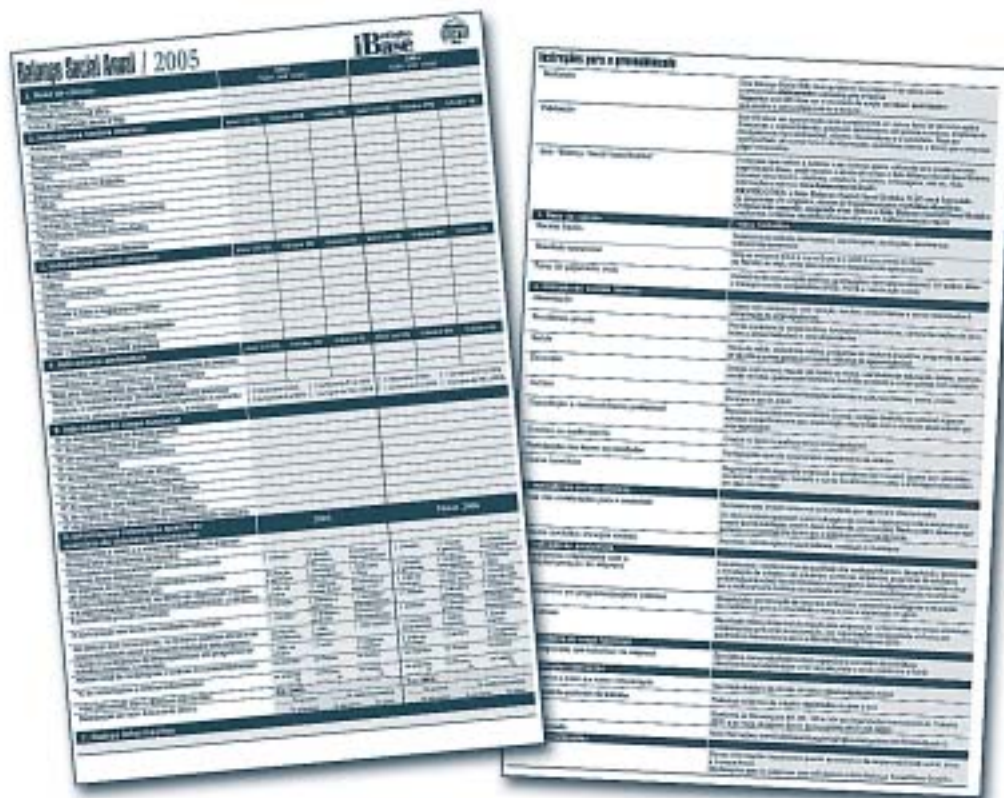
	2004	2005	2006	Meta 2007
Total investido em programas de melhoria ambiental (em reais)				
Percentual do faturamento bruto gasto em programas e projetos de melhoria ambiental				
Percentual do faturamento bruto gasto em programas de eficiência energética (em reais)				
Consumo anual de energia (em kWh)				

Consumo anual de combustíveis fósseis	2004	2005	2006	Meta 2007
gasolina/diesel (em litros)				
óleo combustível (em toneladas)				
gás - GLP/GN (em m <sup>3</sup> )				

	2004	2005	2006	Meta 2007
Consumo anual de água (em m <sup>3</sup> )				
Volume médio anual de CO <sub>2</sub> e outros gases do efeito estufa emitidos na atmosfera (ton.)				
Quantidade anual (em toneladas) de resíduos sólidos gerados (lixo, dejetos, entulho etc.)				

## Parte IV – ANEXOS

### Demonstrativo do Balanço Social Modelo Ibase



para conhecer em detalhes o balanço social modelo Ibase acesse o site [www.balancosocial.org.br](http://www.balancosocial.org.br).

### Iniciativas de interesse da sociedade – Projetos Sociais

- Apresentação e descrição das diversas iniciativas de caráter social, ambiental, cultural, entre outros, desenvolvidas pela empresa.
- Espaço para detalhamento de programas/parcerias sociais desenvolvidos para a comunidade citados no corpo do relatório.

### Notas gerais

- Espaço destinado a notas explicativas sobre contexto e metodologia do processo de coleta de informações, produção dos indicadores e auditorias realizadas. Inclusão de materiais sobre programas internos ou outros aspectos específicos de interesse de públicos da empresa.

# Fatos que marcaram o surgimento e a evolução do balanço social

Com a Resolução 1721 do Conselho Econômico e Social da ONU, iniciam-se estudos sobre o papel e os efeitos das multinacionais no processo de desenvolvimento dos países emergentes e sua interferência nas relações internacionais, e discute-se a criação de um Código de Conduta dirigido às empresas transnacionais

A empresa Singer publica o que foi reconhecido como o primeiro balanço social no mundo

A Constituição de Weimar (Alemanha) inaugura a idéia de "função social da propriedade"

1919

Nos EUA, surgem movimentos pela responsabilidade social

A ADCE (Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresa – Brasil), lança a Carta de Princípios do Dirigente Cristão de Empresas

1960

1965

1972

Publicado "Da Sociologia da Contabilidade à Auditoria Sócio-Econômica", de Alberto Almada Rodrigues

1976

Na França, a Lei nº. 77.769/77 determina a publicação do balanço social (*bilan social*), voltado para relações de trabalho

Nos EUA, Europa e América Latina, diversos estudos sugerem modelos de balanço social

A Fundação Fides e a ADCE (Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresa) estudam o tema da responsabilidade social

1977 1978

A Fides apresenta proposta de Balanço Social

A Fides organiza o Seminário Internacional sobre Balanço Social e lança o livro "Balanço Social na América Latina"

1980

A Nitrofertil elabora o primeiro balanço social do Brasil

1984

Em Portugal, a Lei nº. 141/85 torna obrigatória a apresentação do balanço social por empresas com mais de 100 empregados

Elaboração do Principles for Business, The Caux Round Table\*, mesa-redonda criada por lideranças econômicas da Europa, Japão e Estados Unidos.

1985

1986-94

1988-93

Elaboração da Declaração Interfaith\*, código de ética sobre o comércio internacional para cristãos, muçulmanos e judeus.

Nos EUA, o Domini 400 Social Index não admite participação de empresas envolvidas com tabaco, álcool, jogo, armas e geração de energia nuclear.

1990

\* As declarações The Caux Round Table e Interfaith consideram a importância de, paralelamente aos lucros para os *shareholders* (acionistas), haver responsabilidade para com todos os *stakeholders* (agentes ou participantes, que investem seu "empenho" ou *stake* na empresa). E ambas circunscrevem seções detalhadas sobre as obrigações das empresas em relação a todos os seus atores: empregados, clientes, fornecedores, financiadores, comunidade (governos locais e nacionais), além das obrigações relacionadas aos proprietários.

Lançamento do selo "Empresa Cidadã" da Câmara Municipal de São Paulo, premiando empresas com balanços sociais de qualidade

1ª Conferência do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

Na Holanda, as empresas que pertencem a determinados setores de risco devem publicar um relatório ambiental

Surge nos EUA o *Dow Jones Sustainability Index (DSJI)*, que define a sustentabilidade de acordo com critérios econômicos, sociais e ambientais

Lançamento oficial no Brasil das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da GRI versão 2002 em português

PNUMA, Sustainability e Standard & Poor's lançam a pesquisa *Risk & Opportunity: Best Practice in Non-Financial Reporting (Risco e Oportunidade: Melhores Práticas em Relatórios Não-Financeiros)*

ISO - International Standards Organization - decide pela criação da norma ISO de responsabilidade social. O grupo de trabalho para elaboração da norma é co-presidida por Brasil (ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas) e Suécia (SIS - Swedish Standards Institute).

Criação da Norma Brasileira de Responsabilidade Social - ABNT NBR 16001 pela Associação Brasileira de Normas Técnicas ABNT.

A II Conferência Mundial para o Meio Ambiente e Desenvolvimento (que ficou conhecida como Eco 92) gera a Agenda 21, documento que traduz o compromisso das nações com a mudança do padrão de desenvolvimento no próximo século.

Surge a ISO14000 Gestão Ambiental, em decorrência da ECO 92

A FGV funda o Centro de Estudos de Ética nas Organizações (CENE)

Diversas leis municipais e estaduais incentivam a publicação do balanço social das empresas

Primeira edição do Prêmio Balanço Social, promovido por Aberje, Apimec, Ethos, Fides e Ibase

Lançamento das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade, da GRI, versão 2002

Na França, lei exige que empresas cotadas em bolsa incluam "as conseqüências sociais e ambientais" em seus relatórios anuais

O Instituto Ethos lança o Guia de Elaboração de Relatório Anual de Responsabilidade Social Empresarial

I Seminário de Capacitação em Balanço Social

Lançamento do AA1000 Series, incluindo a AA1000 *Assurance Standard* - padrão de verificação de relatórios de sustentabilidade

A FGV funda o Centro de Estudos em Sustentabilidade (CES)

Lançado o Pacto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, uma iniciativa do Instituto Ethos, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da ONG Repórter Brasil, com representantes de grandes empresas, líderes em diversos setores, bem como de suas organizações associativas

Surge o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), ferramenta para análise comparativa da performance das empresas listadas na Bovespa sob o aspecto da sustentabilidade corporativa

A GRI promove eventos de estímulo à consulta pública de sua nova versão - G3. Dois deles são realizados no Brasil. Lançamento da versão oficial em outubro.

Lançado em junho o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção uma iniciativa conjunta do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social; a Patri Relações Governamentais e Políticas Públicas; o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento/PNUD; o Escritório das Nações Unidas Contra Drogas e Crime, Undoc, e o Comitê Brasileiro do Pacto Global.

1992

1996

1997

1998

1999

2000

2001

2002

2003

2004

2005

2006

O Institute of Social and Ethical AccountAbility cria a norma AA1000

Lei na Dinamarca exige que algumas empresas cotadas na bolsa de valores publiquem balanço ambiental, verificado por auditores externos

Fundação do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

Em Porto Alegre, a lei municipal nº 8.116/98 cria o balanço social para empresas estabelecidas no município

A ONU promove o *Global Compact* (Pacto Global), que implementa nove princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente

Lançamento das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da GRI

É lançada a primeira versão dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial

É fundada a GRI (*Global Reporting Initiative*), movimento internacional pela adoção e uniformização dos relatórios socioambientais publicados pelas empresas

É criada a SA8000, norma de certificação voltada para condições de trabalho

Projeto de Lei nº3.116/97, representado como PL nº 32/99, pretende estabelecer a obrigatoriedade de apresentação do balanço social por entidades públicas e empresas

Herbert de Souza (Betinho) e Ibase (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas) promovem eventos, propõem modelo e incentivam a publicação do balanço social

## Referência Bibliográfica

---

CARROL, Archie B. and BUCHHOLTZ, Ann K. *Business & Society: Ethics and Stakeholder Management*. Cincinnati: South-Western College Publishing, 1999.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. *Resolução CFC nº 1.003/04* (NBC T 15 – Informações de Natureza Social e Ambiental). Disponível na Internet: [www.cfc.org.br](http://www.cfc.org.br).

DE LUCA, Márcia Martins Mendes. *Demonstração do Valor Adicionado: do Cálculo da Riqueza Criada pela Empresa ao Valor do PIB*. São Paulo: Atlas, 1998.

Rodrigues, Alberto Almada. *Da Sociologia da Contabilidade à Auditoria Socioeconômica*

GONELLA, Cláudia. *Making Values Count: Contemporary Experience in Social and Ethical Accounting, Auditing, and Reporting*. Londres: The Association of Chartered Certified Accountants, 1998.

INSTITUTE OF SOCIAL AND ETHICAL ACCOUNTABILITY. Disponível na Internet: [www.accountability.org.uk](http://www.accountability.org.uk).

INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS. Disponível na Internet: [www.ibase.org.br](http://www.ibase.org.br)

\_\_\_\_\_. Disponível na Internet: [www.balancosocial.org.br](http://www.balancosocial.org.br).

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. Disponível na Internet: <http://www.globalreporting.org>.

\_\_\_\_\_. *Sustainability Reporting Guidelines*. Amsterdã: GRI, 2002.

\_\_\_\_\_. *Sustainability Reporting Guidelines* (rascunho). Amsterdã: GRI, 2006.

KROETZ, César E. S. *Balanço Social*. São Paulo: Atlas, 2000.

KÜNG, Hans. *Uma Ética Global para a Política e a Economia Mundiais*. Petrópolis: Vozes, 1999.

SROUR, Robert Henry. *Ética Empresarial*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

ZADEK, Simon. *Responsabilidade Social 1000 (AA1000) – Norma Básica em Responsabilidade Social e Ética, Auditoria e Relato*. Conferência Nacional 2000 do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (Trad. Paulo Ivo).