

Evidenciação da responsabilidade social corporativa no setor agroquímico brasileiro

Disclosure of corporate social responsibility in Brazilian agrochemicals sector

Daniela Araújo dos Anjos¹

Anderson de Oliveira Reis²

Gislaine Aparecida Santana Sediama³

RESUMO: Este estudo objetivou analisar a preocupação social das empresas do setor agroquímico com seus funcionários por meio da evidenciação dos benefícios a eles oferecidos. Classificada como descritiva, a pesquisa fundamentou-se na análise de demonstrativos contábeis e relatórios sociais divulgados, em 2010, considerando as recomendações do CPC 33 (2009) e IAS 19 (2004). Constatou-se apresentação de informações não homogêneas quanto à evidenciação recomendada pelas normas vigentes, são evidenciados benefícios compulsórios e não compulsórios, sendo estas informações utilizadas com cunho de propaganda institucional. Conclui-se que essa atitude reforça a imagem da instituição e contribui para a formação de valores individuais de seus funcionários e conscientiza a sociedade da importância da prática de ações sociais.

ABSTRACT: This study aimed to analyze the social concern of the companies in the agrochemical sector with their employees through the disclosure of the benefits offered to them. Classified as descriptive research, the analysis was based on financial statements and social reports disclosed in 2010, considering the recommendations of the CPC 33 (2009) and IAS 19 (2004). It was found not homogeneous reporting about the disclosure recommended by current standards; mandated benefits are evident and not compulsory, which are used with the imprint of institutional advertising. We conclude that this approach reinforces the image of the institution and contributes to the formation of individual values of its employees, making the society aware of the importance of the practice of social actions.

1 Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Viçosa. E-mail: daniela.anjos@ufv.br

2 Graduando em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Viçosa. E-mail: anderson.reis@ufv.br

3 Professora do Departamento de Administração e Contabilidade da Universidade Federal de Viçosa. E-mail: gislaine.santana@ufv.br

PALAVRAS-CHAVE: Responsabilidade Social. Benefícios a Empregados. Evidenciação.
KEYWORDS: Social Responsibility. Employees Benefits. Disclosure.

I. INTRODUÇÃO

Desde o período da sociedade industrial já se falava em responsabilidade social. A definição, naquela época, bastante simplória, se resumia à geração de lucros e empregos para a sociedade. O meio ambiente e o desenvolvimento humano não eram questões relevantes (SOUSA, 2006), uma vez que se acreditava na infinitude dos recursos naturais, não existindo limitações para produção, e que o livre mercado iria ser capaz de elevar ao máximo o bem-estar social (TACHI-ZAWA, 2004).

A conscientização de indivíduos e grupos da sociedade frente à decadência de grandes centros urbanos, o aumento de problemas ambientais, como a poluição, a remoção de lixos tóxicos e nucleares, e a ascensão das leis de proteção ao consumidor se tornaram um marco da Responsabilidade Social Corporativa – RSC (TENÓRIO, 2004). Os efeitos negativos da atividade industrial ficaram mais evidentes mesmo com o liberalismo econômico contribuindo para o crescimento da população. Com isso, a sociedade se mobilizou e principiou a pressão sobre o Governo e as empresas para solucionarem problemas gerados pela industrialização. Fundamentaram suas reivindicações no fato de que, além de gerarem empregos, maximizarem lucros e pagarem impostos, as empresas deveriam cumprir questões legais referentes ao meio ambiente e às relações trabalhistas.

Segundo Dornelas (2005), a empresa é socialmente responsável quando vai além da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os trabalhadores, e faz isso por acreditar que assim será uma empresa melhor e estará contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa. Todavia, o movimento em torno de se praticar a RSC quase sempre é pautado por interesses estreitamente ligados à melhoria da imagem institucional, revelando que a maior motivação para o investimento em responsabilidade social vem do fato de a empresa precisar proteger sua marca e valorizá-la com base no bom relacionamento com os funcionários e a comunidade (PINTO; RICCI, 2007).

Para Ashley (2003), o compromisso que uma organização deve ter com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e à sua prestação de contas para com ela, definiria sua responsabilidade social, já que ela estaria inserida na sociedade como agente social, não somente como agente econômico.

Freeman (2000), ao discutir a teoria dos *stakeholders*, destaca que o responsável pela gestão organizacional deve considerar o impacto da alocação de recursos nos mais diversos grupos que se relacionam com a empresa, sejam eles externos ou internos. E o resultado final da atividade organizacional deve

otimizar o retorno desses agentes e, conseqüentemente, manter a organização sustentável ao longo do tempo.

Como diferencial da organização, Orchis, Yung e Morales (2002) destacam que os agentes internos devem ser valorizados e motivados com o objetivo de obter a coesão interna alinhada aos objetivos organizacionais. Por isso, destacam que as organizações socialmente responsáveis devem valorizar seu público interno não apenas por meio de salário e benefícios compulsórios, mas oferecendo benefícios espontâneos e criando condições para seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Ponderando o exposto, emergem os seguintes questionamentos: até que ponto as empresas têm se preocupado em oferecer benefícios (a curto e em longo prazo) a seus empregados? Esses benefícios são compulsórios ou espontâneos? Como essas informações têm sido divulgadas à sociedade?

Busca-se com este estudo analisar a preocupação social das empresas do setor agroquímico quanto à oferta de planos de benefícios a seus funcionários por meio da evidenciação destas informações em seus demonstrativos contábeis-financeiros e nos relatórios sociais, considerando as recomendações do CPC 33 (2009) e o IAS 19 (2004). Mais especificamente, pretende-se: (i) Destacar quais planos de benefícios são oferecidos pelas maiores empresas do ramo agroquímico brasileiro a seus empregados; (ii) Verificar se os benefícios oferecidos são compulsórios ou espontâneos; e (iii) Demonstrar o elo existente entre a RSC como estratégia empresarial, sob o ponto de vista de propaganda institucional, e as decisões tomadas com base em valores éticos, que incorporam, além dos impositivos legais, comportamentos desejáveis como o respeito pelas pessoas, comunidades e meio ambiente.

A escolha do setor agroquímico fundamentou-se no fato de o Brasil ter sido o primeiro colocado no ranking mundial do consumo de agrotóxicos em 2010 (CPTPE, 2011). Segundo dados publicados pelo Sindicato Nacional da Indústria de Produtos para a Defesa Agrícola, foram arremessados nas lavouras brasileiras, em 2010, mais de um milhão de toneladas de venenos. Como em alguns casos a utilização dos agrotóxicos é feita pela aplicação terrestre, o número de intoxicações de funcionários tem se agravado, causando formação de cataratas, evidências de mutagenicidade, reações alérgicas, distúrbios neurológicos, respiratórios, cardíacos, pulmonares, no sistema imunológico e no sistema endócrino, além de gerar um problema de saúde pública e de preservação da biodiversidade.

Entende-se que a valorização dos agentes internos na organização por meio da concessão de benefícios reflete a preocupação social das empresas, uma vez que busca não apenas o fortalecimento da própria imagem institucional, como também o desenvolvimento interno de valores éticos e morais que serão refletidos, no cotidiano dos indivíduos, para toda a sociedade.

2. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

Não existe um consenso sobre a definição de responsabilidade social. Autores

como Frederick (1998), Carroll (1999), Ashley et al. (2000), Silva (2001), Camargo et al. (2002), Karkothi e Aragão (2004), Garriga e Melé (2004) e Passador e Ferraz (2007) destacaram a diversidade de definições e teorias acerca do tema. Se de um lado, há aqueles que defendem uma visão mais econômica, em que a empresa é socialmente responsável se maximizar os ganhos dos acionistas de modo ético, pois assim estará beneficiando a economia e a sociedade, de outro, há quem defenda que a responsabilidade social abrange as ações de filantropia da empresa, mesmo que não estejam relacionadas à sua atividade fim (FREGONESI, 2009). Há ainda aqueles que defendem a responsabilidade social como um continuum entre esses dois extremos, isto é, a empresa parte de uma visão focada no acionista e evolui para uma visão focada nos *stakeholders* (FREGONESI, 2009).

Silva (2001, p. 71) conceitua Responsabilidade Social Corporativa (RSC) como a obrigação dos gestores de uma organização em agir para atender tanto aos interesses próprios quanto aos da sociedade. Para Karkothi e Aragão (2004), a RSC é exatamente a obrigação que uma organização tem de responder por ações próprias ou a quem ela esteja ligada, já que a organização é agente transformador da sociedade, que influencia e sofre influência de pessoas e fatores sociais. Fazendo parte da sociedade, a organização passa a ser corresponsável pelo desenvolvimento e bem-estar dos agentes inseridos na sociedade.

Nesse sentido, seria a manifestação de uma postura ética da entidade na busca do bem estar público, em consonância com as políticas sociais, que visam à sustentabilidade da organização em seu âmbito econômico, financeiro e social. Assim, os processos decisórios não devem estar voltados somente para a lógica de desempenho e ganhos econômicos, mas devem também considerar os benefícios sociais que as organizações podem gerar (CAMARGO et al., 2002).

Segundo Montana e Charnov (2003), a organização que considera esses benefícios em seus objetivos organizacionais estabelece uma concordância em liberar recursos que atendam projetos que visem ao bem-estar social. Assim, as organizações identificam os problemas e atuam na busca de alternativas e soluções para resolvê-los, incentivando seus empregados a participar de projetos junto à comunidade em parceria com a empresa.

Nesse momento, a responsabilidade social passa a fazer parte do planejamento estratégico, estando diretamente relacionada aos negócios da organização. Por isso, se torna instrumento de gestão capaz de fundamentar a maneira de conduzir os negócios, na medida em que engloba aos processos gerenciais as preocupações com um público maior de *stakeholders* e com o meio ambiente.

Sousa (2006) considera a existência de dois tipos de responsabilidade empresarial: a responsabilidade exigida ou externa e a responsabilidade interna. A externa está relacionada ao cumprimento, por parte da organização, de questões impostas legalmente. A interna seria a empresa desenvolver ações sociais e/ou ambientais por acreditar ser essa a atitude mais correta.

○ Instituto Ethos (2012) destaca que uma organização, para ser considerada socialmente responsável, deve desempenhar alguns papéis como:

a) Incorporar objetivos sociais em seus processos de planejamento, incentivando a participação de seus gestores, uma vez que os gestores são cidadãos na solução de problemas da comunidade; b) Determinar valor para seus agentes internos (proprietários, investidores e empregados), justificando os investimentos humanos e financeiros utilizados pelo projeto; e c) Aplicar normas corporativas de outras entidades em seus programas sociais; d) Determinar valor para a sociedade (governo, consumidores e o mercado como um todo), disponibilizando-se bens ou serviços apropriados, seguros e que proporcionem qualidade de vida a todos; e) Conhecer diferentes enfoques para medir seu desempenho social, bem como medir os custos dos programas sociais e o retorno dos investimentos em programas; f) Promover comunicação eficaz, segura e transparente com os agentes internos e externos; e g) Atuar de forma ética em todas as cadeias de relacionamento e ter atitude com os membros da sociedade (ETHOS, 2012).

Nesse sentido, reforça-se a ideia de que a prática social nas empresas varia de simples ações passíveis de propaganda institucional, mas que geram mudanças reais na sociedade, até investimentos sociais efetivos, que intervêm significativamente na comunidade local (FREGONESI, 2009).

Cabe destacar que embora a filantropia esteja muitas vezes atrelada ao conceito de responsabilidade social, elas não são sinônimas. Aquela é apenas uma relação social da organização para com a comunidade e representa a evolução da responsabilidade social ao longo do tempo. As ações de filantropia, motivadas por razões humanitárias, são isoladas e reativas, enquanto o conceito de RSC tem uma amplitude maior (INSTITUTO ETHOS, 2011), englobando ações sociais, que vão desde a tradicional filantropia até parcerias com o terceiro setor, e incluem programas de voluntariado empresarial e de proteção ao meio ambiente, além da instituição de códigos de ética que visam a regulamentar a conduta de seus membros (SOARES, 2004).

2.1. DISCLOSURE DAS INFORMAÇÕES SOCIAIS

Além da evidenciação econômico-financeira prevista na legislação, é desejável que as organizações demonstrem suas ações sociais, não só com vistas a transmitir a ideia de contribuição social voluntária ou associação a uma causa específica, mas com a finalidade de tornar público o comportamento empresarial responsável, consciente e transparente. As organizações, cada vez mais, inserem-se na tendência crescente da valorização e divulgação de informações de cunho ambiental e social. Para Dias Filho (2007, p. 2), “essa percepção tem levado a comunidade científica da área contábil a investigar as razões pelas quais determinadas empresas resolvem expandir suas evidenciações independentemente de exigência legal”.

Segundo Hendriksen e Van Breda (2007), um dos principais objetivos da evidenciação, ou *disclosure*, é fornecer informações para a tomada de decisão. Isso exige a divulgação apropriada de dados financeiros e outras informações relevantes. Dantas et al. (2004, p.2) afirmam que evidenciação “não significa apenas divulgar, mas divulgar com qualidade, oportunidade e clareza”. Para alcançar a transparência pretendida com a evidenciação, a organização deve divulgar informações qualitativas e quantitativas que permitem aos usuários compreender as atividades desenvolvidas e a mitigação de seus riscos, observando aspectos de representação fidedigna, tempestividade, detalhamento e relevância necessários.

Dias Filho (2007, p. 1) aponta que “muitas empresas vêm incorporando o hábito de ampliar evidenciações de caráter voluntário, não se restringindo à publicação de informações obrigatórias”, embora estudos sobre *disclosure* voluntário apontem que, no Brasil, esse tipo de informação ainda não é elevado, mas cresceu bastante nas últimas décadas (BEUREN, 1991). Isso se deveria em parte pela crescente preocupação da sociedade com as ações e práticas de responsabilidade social e ambiental (KRUGER, SCHUSSLER, ALBERTON, 2011).

A apresentação do que é relevante para os usuários da informação se faz tanto por meio das evidenciações voluntárias como das compulsórias. A evidenciação compulsória representa as informações requeridas legalmente pelos órgãos de regulamentação e pelos órgãos de classe. Esses órgãos estabelecem padrões de evidenciação compulsórios às empresas para garantir um nível informacional mínimo, necessário e exigido pelos usuários das demonstrações contábeis (BOFF, 2007). Todavia, muitas empresas evidenciam informações de forma não compulsória para atender não só às necessidades da sociedade, como também como propaganda institucional.

Ponte e Oliveira (2004) identificaram em seu estudo que as empresas brasileiras pouco divulgam e, quando o fazem, focam estritamente no que é exigido por lei. Teixeira, Fortunato e Aquino (2004) relacionam a evidenciação de informações adicionais ao tamanho das empresas, observando que empresas maiores divulgam mais. O aspecto que mais contribuiria para esse comportamento seria a redução da incerteza dessas informações e, conseqüentemente, a diminuição do custo de capital para a empresa.

2.2. BENEFÍCIOS A EMPREGADOS (EMPLOYEE BENEFITS)

Lynch (2006) define benefícios a empregados como todas as formas de remuneração oferecidas por uma empresa em troca do serviço prestado pelos funcionários, ou seja, é a contraprestação ao empregado pelo trabalho realizado para entidade. Nessa mesma linha, o CPC 33 (2009) e o IAS 19 (2004) definem os benefícios aos empregados como toda forma de compensação proporcionada pela entidade a seus empregados em troca dos serviços por eles prestados, e podem ser divididos em: (i) Benefícios de Curto Prazo; (ii) Benefícios Pós-emprego; (iii) Benefícios por desligamento; e (iv) Outros benefícios de longo prazo.

Os Benefícios de curto prazo são devidos dentro de um período de

doze meses após a prestação do serviço pelos empregados, exceto benefício por desligamento. São os ordenados, salários e contribuições para a previdência social, licença anual remunerada e licença por doença remunerada, participação nos lucros e gratificações e benefícios não monetários relacionados aos atuais empregados (Quadro 1).

Os Benefícios pós-emprego serão pagos após o período de emprego, exceto o benefício de desligamento. São as pensões, outros benefícios de aposentadoria, seguro de vida pós-emprego e assistência médica pós-emprego.

Quadro 1 - Relação dos benefícios de curto prazo

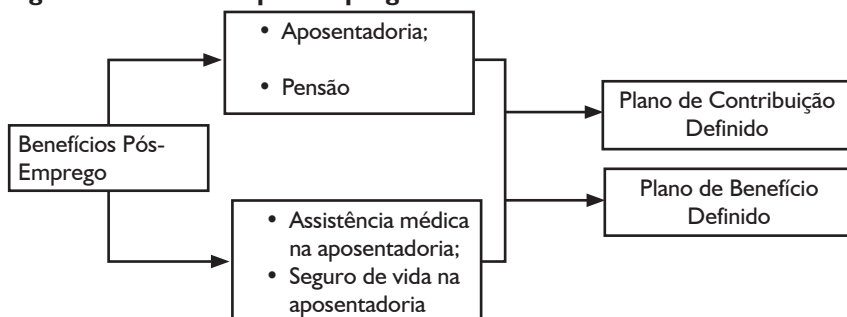
BENEFÍCIOS DE CURTO PRAZO	
TIPOS	DESCRIÇÃO
Ordenados, salários e contribuições para a previdência social	Contraprestação dos serviços prestados pelos funcionários e sua respectiva contribuição à previdência social
Licenças remuneradas de curto prazo	Compensação pelas faltas que ocorram dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço
Participação nos lucros e gratificações	Tipo de benefício pago dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço
Benefícios não monetários	Benefícios tais como assistência médica, moradia, automóvel e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados para os empregados atuais

Fonte: Elaborado pelos autores com base no CPC33 (2009).

Esses benefícios podem ser ainda de duas categorias, os Planos de Contribuição Definidas e os Planos de Benefícios Definidos (Figura 1).

A IAS 19 (2004) classifica os planos de benefício pós-emprego como

Figura 1 - Benefícios pós-emprego



Fonte: Elaborado pelos autores conforme CPC33 (2009).

planos de contribuição definida ou como planos de benefícios definidos, dependendo da substância econômica do plano que resulte dos seus principais termos e condições. No seu parágrafo 25, destaca que os planos de contribuição definida têm como característica a obrigatoriedade legal ou construtiva de a empresa ser limitada à quantia que ela aceita contribuir para o fundo. Em consequência, o risco atuarial e o risco de investimento recaem sobre o empregado.

O Plano de benefício pós-emprego pode ser definido como contrato formal ou informal pelo qual a entidade tem o compromisso de proporcionar benefícios pós-emprego para um ou mais empregados. O Plano de Contribuição Definida é o plano de benefício pós-emprego pelo qual a entidade protetora paga contribuições fixas a uma entidade separada (fundo de pensão), não tendo a obrigação legal ou construtiva de pagar as contribuições adicionais se o fundo não tiver ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos. Consequentemente, o Plano de Benefício Definido pode ser entendido como plano de benefício pós-emprego que não seja plano de contribuição definida.

O Plano multiempregadores é o plano de contribuição definida ou de benefício definido (exceto plano da previdência social) que obtém ativos desenvolvidos por contribuições de várias entidades protetoras que não estão sob o mesmo controle acionário; e que aproveita aqueles ativos para fornecer benefícios a empregados a mais de uma entidade protetora, de forma que os níveis de contribuição e benefício sejam gerados sem identificar a entidade protetora que emprega os beneficiados em questão.

Os Benefícios por Desligamento são pagos a título de indenização por encerramento do contrato firmado entre as partes. É a deliberação de a entidade terminar o vínculo empregatício do empregado antes da data normal de aposentadoria; ou é a deliberação para o empregado aderir à demissão voluntária em troca desse benefício.

Outros Benefícios de Longo Prazo são aqueles que não são encerrados totalmente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço. São esses benefícios a licença remunerada, gratificação por tempo de serviço, benefícios de invalidez de longo prazo e, se não forem pagáveis completamente dentro de doze meses após o final do período, participação nos lucros, gratificações e outras compensações diferidas (CPC 33, 2009).

Quanto ao reconhecimento de benefícios dos empregados, a norma IAS 19 (2004) exige que:

uma entidade reconheça um passivo quando um empregado tiver prestado serviços em troca de benefícios de empregados a serem pagos no futuro, e um custo quando a entidade consumir o benefício econômico proveniente do serviço proporcionado por um empregado em troca dos benefícios do empregado.

Para o reconhecimento dos benefícios de curto prazo e benefício pós-

-emprego, o CPC 33 (2009) profere que, quando o empregado prestar serviços à entidade durante um período contábil, a entidade protetora deve reconhecer o montante não descontado de benefícios de curto prazo a empregados, o qual será pago em troca desse serviço:

(a) como passivo (despesa acumulada), após a dedução de qualquer quantia já paga. Caso a quantia paga extrapolar a quantia não descontada dos benefícios, a entidade deve reconhecer o excesso como ativo (despesa paga antecipadamente), desde que a despesa antecipada acarrete uma redução dos pagamentos futuros ou uma restituição de caixa, por exemplo; e

(b) como despesa, salvo se outro Pronunciamento Técnico exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de ativo, por exemplo, Estoques e Ativo Imobilizado.

Ludícibus *et al.* (2010) apontam que os atos normativos demandam que a organização reconheça um passivo quando um empregado tiver prestado serviço em troca de benefícios de curto ou longo prazo, cujo pagamento será efetuado no futuro; e que a organização reconheça uma despesa quando do consumo do benefício econômico proveniente da prestação de serviço proporcionado pelo empregado.

O IAS 19 (2004) orienta a contabilização dos encargos com planos de benefícios de aposentadoria para empregados pelo regime de competência, com reconhecimento do passivo atuarial e do ativo financeiro avaliado pelo *fair value*.

O IASB trata especificamente de todos os pontos referentes aos benefícios a empregados e determina o registro da despesa ao longo da vida do empregado, para o plano de benefício definido, determinando para os planos de contribuição definida que a provisão seja pelo valor da contribuição devida no período e, para os planos de benefício definido que a provisão seja feita pelo somatório do custo do serviço dos juros, retorno dos ativos, ganhos e perdas atuariais, custo do serviço prestado e efeito de reduções e compensações.

No que se refere à mensuração dos benefícios de empregados, o CPC 33 (2009) traz que o custo final de plano de benefício definido pode ser influenciado por diversas variáveis, tais como rotatividade e mortalidade, salários na data da concessão do benefício, tendências de custos médicos e, no caso de plano com fundo constituído, os resultados de investimento dos ativos do plano. O custo final do plano é improvável e é provável que essa insegurança venha a permanecer por um longo período de tempo.

Por isso, faz-se mister destacar que para mensurar o valor presente das obrigações de benefício pós-emprego e o respectivo custo do serviço corrente é necessário aplicar o método de avaliação atuarial, atribuir benefício aos períodos de serviço e adotar premissas atuariais que podem ser demográficas (mortalidade, durante ou após o emprego, taxas de rotatividade, invalidez e de aposentadoria antecipada dos empregados e proporção dos participantes do

plano com dependentes e taxas de sinistralidade dos planos médicos) e financeiras (taxa de desconto, níveis salariais e de benefícios futuros, custos médicos atuais e futuros, incluindo material, o custo de administração dos sinistros e dos pagamentos de benefícios e a taxa esperada de retorno dos ativos do plano).

Segundo a IAS 19 (2004), quando os benefícios de cessação de emprego (planos de benefícios definidos) vencerem mais de 12 meses após a data do balanço, eles devem ser descontados. No caso de uma oferta feita para incentivar a saída voluntária, a mensuração dos benefícios de cessação de emprego devem basear-se no número de empregados que se espera que aceitem a oferta.

A mensuração dos outros benefícios de longo prazo não implica o mesmo grau de incerteza que a mensuração de benefícios pós-emprego. O ingresso ou a alteração em outros benefícios de longo prazo a empregados, infreqüentemente, dá origem a um montante expressivo de custo do serviço passado. Portanto, este pronunciamento requer um método simples de contabilização no caso de outros benefícios de longo prazo a empregados. Este método difere da contabilização exigida para benefícios pós-emprego.

Não seria freqüentemente no lugar de infreqüentemente, em verde? Favor conferir.

A IAS 19 (2004) declara que essa norma exige um método mais simples de contabilizar os benefícios em longo prazo de empregados do que o método para os benefícios pós-emprego visto que os ganhos e perdas atuariais e o custo do serviço passado são imediatamente reconhecidos.

3. METODOLOGIA

Classificado como descritivo, este estudo abordou as dimensões de pesquisa bibliográfica e documental a fim de apresentar as principais contribuições de estudos anteriores para consolidação do tema e levantar subsídios, por meio de análise documental, dos tipos de planos de benefícios oferecidos pelas empresas do setor agroquímico a seus funcionários e verificar como essas informações têm sido divulgadas.

Neste estudo, os documentos utilizados foram os Relatórios da Administração (RA), Notas Explicativas, Demonstrativo do Resultado do Exercício (DRE), Balanço Patrimonial, Balanço Social, a Demonstração do Valor Adicionado (DVA) e os Relatórios de Sustentabilidade, referentes ao ano de 2010, publicados nos sites das empresas com maior representatividade no mercado mundial de agrotóxicos.

Os critérios para seleção das unidades de análise consistiram inicialmente na identificação das empresas que apresentaram maior participação no mercado agroquímico mundial em 2010. Segundo Peláez (2011), o mercado mundial de agrotóxicos é dominado pelas empresas Syngenta, Bayer, Basf, Dow, Dupont e Monsanto. Juntas, elas detêm 68% de um mercado que movimentava cerca de US\$ 48 bilhões por ano no mundo. As demais empresas que participam deste mercado (32,2%) não foram analisadas por ter sido observada grande fragmentação delas no setor, o que inviabiliza o acesso a suas informações.

Para melhor desenvolvimento deste estudo e por uma questão ética, optou-se por enumerar, de forma aleatória, em uma escala que varia de 1 a 6, todas as empresas base do estudo. Essa prática não comprometeu e nem inviabilizou o estudo, haja vista que o foco do trabalho é analisar de forma ampla o setor e não as empresas de forma individualizada.

A coleta de dados e evidências foi feita mediante levantamento nos demonstrativos e relatórios referidos anteriormente das formas de compensação proporcionada pelas organizações em estudo a seus empregados em troca dos serviços por eles prestados. Além disso, foram acessados dados publicados nos sites das empresas para coletar subsídios que pudessem complementar as reflexões e auxiliar a discussão dos dados.

Para sistematização do processo de coleta, análise e interpretação dos dados, foi elaborado um quadro, em formato de *checklist*, dos planos e benefícios que podem ser oferecidos aos empregados, conforme exposto no CPC 33 (2009). A partir disso, foram consultados os sites das empresas para levantar os demonstrativos contábeis publicados em 2011, referentes ao ano de 2010, para análise.

Foi definido o ano de 2010 para análise por ter sido o período em que a Brasil foi classificado como o primeiro colocado no ranking mundial do consumo de agrotóxicos. Além disso, dados divulgados pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) referentes ao Programa de Análise de Resíduos de Agrotóxicos de Alimentos, relativos ao ano de 2010, apontaram que 29% das amostras de alimentos analisadas em 25 estados brasileiros mais o distrito federal foram consideradas insatisfatórias, pois apresentavam uma quantidade de agrotóxicos acima do limite permitido.

Contudo, entende-se que as informações divulgadas pelas empresas do setor no ano de 2010 trazem informações recentes e mais próximas das discussões de responsabilidade social no âmbito interno, ou seja, relativas ao bem-estar de seus funcionários. Este fato poderia revelar a coerência entre o discurso e a prática de suas ações antes da incorporação dos reflexos da disseminação dessas informações a toda sociedade, em seus futuros relatórios de propósito geral.

4. DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

A Tabela I sumariza os benefícios de curto prazo evidenciados pelas empresas.

Apenas três empresas apresentam algum tipo de benefício de curto

Tabela I - Benefícios de curto prazo evidenciados

Tipo de Benefícios	Empresas
Participação nos Lucros e Bônus	Empresa 5, Empresa 2
Planos de Saúde	Empresa 5
Associação Desportiva	Empresa 4

Fonte: Dados da Pesquisa.

prazo que não seja os ordenados e as contribuições previdenciárias, que já são por excelência devidas aos funcionários.

O fato de apenas uma empresa evidenciar que oferece plano de saúde a seus colaboradores deve ser destacado. Esse aspecto é relevante, pois, por se tratar de um setor em que as pessoas se expõem constantemente a produtos químicos que podem causar danos à saúde, supõe-se que estes tipos de benefício estejam incorporados na carteira dos benefícios concedidos pelas empresas: o que de fato não ocorre.

Quanto à participação em lucros e bônus e na associação desportiva, entende-se que, embora sejam considerados benefícios, eles estariam mais ligados a características motivacionais do que à efetiva preocupação com o bem-estar dos funcionários.

Ao analisar os benefícios pós-emprego, nota-se que todas as empresas oferecem pelo menos uma modalidade deste tipo de benefício (Tabela 2).

Tabela 2 - Benefícios pós-emprego

Tipo de Benefícios	Empresas
Pensão por morte	Empresa 6
Aposentadoria	Empresa 6
Assistência médica pós-aposentadoria	Empresa 5, Empresa 3, Empresa 1
Previdência complementar	Empresa 2
Seguro de Vida	Empresa 3
Planos de saúde	Empresa 3

Fonte: Dados da Pesquisa.

Os dados revelam maior preocupação com o funcionário em sua vida futura do que no curto prazo, por isso é garantido o benefício após a aposentadoria ou o benefício familiar em caso de morte. Outros benefícios de longo prazo, como aposentadoria por invalidez, treinamento e capacitações e seguro de vida, foram identificados nos relatórios publicados, exceto naqueles divulgados pela Empresa 2 e Empresa 3 (Tabela 3).

Tabela 3 - Outros benefícios de longo prazo

Tipo de Benefícios	Empresas
Aposentadoria por invalidez	Empresa 6
Seguro de Vida	Empresa 5
Academia de liderança	Empresa 4
Treinamento e Capacitações	Empresa 4
Outros	Empresa 1

Fonte: Dados da Pesquisa.

Um aspecto relevante a ser destacado é o fato de a Empresa 4 oferecer treinamento e capacitação a seus funcionários não só no Brasil, mas também pós-graduação no exterior. Com relação aos Planos de Benefícios Definidos, observou-se que Previdência Privada é a modalidade de benefício mais oferecida, evidenciada por cinco das seis empresas estudadas. A Empresa 6 não divulgou nenhum benefício desse tipo em seus relatórios.

No Quadro 2 são apresentadas as informações divulgadas pelas empresas quanto ao benefício definido oferecido em 2010.

Quadro 2 - Planos de benefícios definidos

Plano de Benefício Definido	Previdência Privada	Empresa 1	Os benefícios pós-aposentadoria geralmente são embasados em anos de serviço dos funcionários, compensação de níveis, ou ambos.
		Empresa 2	O pagamento do plano e o custo da concessão do benefício são determinados pelo método da unidade de crédito, projetada com base em avaliação atuarial realizada anualmente. Este plano de benefício definido inclui plano médico.
		Empresa 3	Os benefícios são embasados no tempo de serviço do empregado com mais de três anos de compensação. Funcionários contratados após janeiro de 2008 têm seus benefícios embasados em uma porcentagem definida do pagamento anual acrescidos de juros.
		Empresa 4	O plano de benefício definido, Previdência Complementar Beneficiária, poupa 50% da renda mensal dos empregados na aposentadoria, em complemento à aposentadoria do INSS.
		Empresa 5	O valor do benefício de aposentadoria que um empregado receberá depende de um ou mais fatores tais como idade, tempo de serviço e remuneração, Contribuições mensais, Regime atuarial, que é definido anualmente por atuário independente.

Fonte: Dados da Pesquisa.

As empresas revelaram reconhecer os Planos de Benefício Definidos de maneira consoante às exigências do CPC 33 (2009). A Empresa 2 afirma que os custos dos serviços prestados são reconhecidos na medida em que os benefícios são concedidos e que os pagamentos a planos de aposentadoria de contribuição definida são reconhecidos como despesa quando os serviços que concedem esse direito são prestados.

A forma como é realizada a mensuração da obrigação do valor presente da obrigação do benefício definido não é explícita nos documentos analisados. A maioria das empresas destaca que o valor a ser reconhecido para esses benefícios é calculado por atuário independente externo à empresa. Apenas uma das empresas esclarece utilizar o método da unidade de crédito e o método do fluxo de caixa descontado para determinar esse valor, porém não oferece informações sobre as taxas utilizadas.

O CPC 33 (2009) estabelece que o custo final do plano de benefício

definido é improvável e afirma ser provável que essa insegurança possa vir a permanecer por longo período de tempo, já que depende de fatores difíceis de serem determinados. Esse fato nos remete a uma reflexão de que se a própria norma traz a subjetividade desse processo de mensuração, tal subjetividade pode comprometer a transparência das informações divulgadas e ainda permitir o gerenciamento desses valores em benefício da empresa, revelando a possibilidade de uso dessa informação mais como propaganda institucional do que para representação fidedigna dos fatos.

No que tange aos planos de contribuição definida, constatou-se que 83,3% das empresas destacaram oferecer este tipo de plano: 66,7% delas oferecem o Plano de Pensão e 16,6% oferecem Participação nos Lucros.

No Quadro 3 são apresentadas as informações evidenciadas pelas empresas em seus demonstrativos.

Quadro 3 - Planos de contribuição definida

Plano de contribuição definida	Participação nos lucros	Empresa 1	A Empresa 1 tem um plano de contribuição definido de participação nos lucros com uma conta individual para cada participante, prevendo contribuições voluntárias, que geralmente sofrem uma variação de 1 a 25 % da remuneração elegível do empregado.
	Plano de Pensão	Empresa 2	A companhia faz contribuições fixas a uma entidade separada; os pagamentos são reconhecidos como despesa quando os serviços que concedem esse direito são prestados. O valor de obrigações dos planos de pensão depende de vários fatores, que geralmente são determinados com base em cálculos atuariais.
	Empresa 4	A empresa participa adicionalmente com 0,5 a 1,5 vezes o valor da sua contribuição do participante da Previdência Complementar por Contribuição.	
	Empresa 5	A Companhia faz contribuições para planos de seguro de pensão privado de forma obrigatória, contratual ou voluntária.	
	Empresa 6	A entidade tem apenas um plano de benefício.	

Fonte: Dados da Pesquisa.

As empresas deixam evidente a forma como fazem a mensuração dos benefícios de Plano de Contribuição Definida. Com relação ao reconhecimento, a Empresa 5 e a Empresa 2 declaram que, quando devidas, essas contribuições são reconhecidas como despesas de benefícios a empregados. Já as contribuições antecipadamente efetuadas são reconhecidas como um ativo, na medida em que uma redução dos pagamentos futuros ou de reembolso em dinheiro estiver disponível.

Além disso, destacam que optaram por fazer contribuições fixas a uma entidade separada para minimizar o risco atuarial e o risco de investimento, pois,

neste caso, a empresa não tem obrigação legal de efetuar o pagamento dos planos quando os fundos não dispõem de ativos suficientes para pagar os benefícios a todos os empregados; sendo assim, os riscos recaem parcial ou integralmente na entidade patrocinadora.

As demais empresas não trazem informações adicionais consistentes referentes à mensuração e reconhecimento e evidenciação sobre os Planos de Contribuição Definida.

Além das informações sobre Benefícios a Empregados, a Empresa 5 informa em seu RA (2010) o compromisso da empresa com a sustentabilidade e a responsabilidade social, que vem ocorrendo desde 1994, com o programa Atuação Responsável formado pelas indústrias químicas. Seu objetivo é impulsionar melhorias contínuas na segurança nas comunidades locais e dos empregados no que tange à saúde e à proteção ambiental. Segundo as informações publicadas, a empresa considera padrões mais rigorosos do que as legislações locais no desenvolvimento de seus projetos sociais.

No que tange aos projetos sociais, a mesma empresa evidencia, em seu site, os projetos que desenvolve na área de sustentabilidade, na área de ciência e educação, meio ambiente, necessidades sociais, cultura e esporte, embora eles não apareçam em seus demonstrativos contábeis.

A Empresa 4, apesar de destacar em seu *Report 2010* a preocupação com o desenvolvimento sustentável, em seus relatórios foram encontradas poucas informações com relação a Benefícios a Empregados e Responsabilidade Social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das demonstrações contábeis-financeiras e dos relatórios sociais, referentes ao ano de 2010, das maiores empresas do setor agroquímico brasileiro, indicou não haver homogeneidade nas informações divulgadas quanto aos disclosures recomendados pelo CPC33 (2009) e pelo IAS19 (2004), relacionados aos Planos de Benefícios Futuros e à aposentadoria dos empregados. Além disso, constatou-se não homogeneidade quanto à formatação e apresentação das demonstrações sociais entre as empresas pesquisadas, o que pode estar relacionado ao fato de eles não serem obrigatórios, por isso, as empresas os estruturam conforme suas necessidades de evidenciação.

Verificou-se evidenciação de benefícios compulsórios e não compulsórios, indicando que, de certo modo, as empresas do setor demonstram relativa preocupação social com seus agentes internos, principalmente em longo prazo, e utiliza isso como propaganda institucional. Todavia é necessário reconhecer que essa atitude não só reforça a imagem da instituição como também gera uma conscientização do papel social da organização.

Apesar de as empresas apresentarem consciência de que suas atividades estão interligadas com a RSC e com a sustentabilidade, a evidenciação das informações ainda é realizada de forma inconsistente, especialmente porque alguns benefícios destacados no site das empresas como ofertados aos empre-

gados não aparecem nos demonstrativos por elas publicados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASHLEY, P.A. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BEUREN, I.M. *Divulgação de informações voluntárias em relatórios financeiros e seu relacionamento com a estrutura das empresas e características dos contabilistas*. 101 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Curso de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1991.
- CAMARGO, M. F. et al. *Gestão do terceiro setor no Brasil: Estratégias de captação de recursos para organizações sem fins lucrativos*. São Paulo: Futura, 2002.
- CPC, Comitê de Pronunciamentos Contábeis. *Benefícios a Empregados*. 2009. Disponível em: <http://www.cpc.org.br/pdf/CPC%2033_final.pdf> Acesso em: 13/12/2011.
- CPTPE - *Campanha permanente contra os agrotóxicos e pela vida*. Secretaria Operativa Nacional, 26 abr. 2011. Disponível em: <<http://www.cptpe.org.br/index.php/publicacoes/especiais/24-agrotoxicos/2802-conheca-e-participe-da-campanha-contra-os-agrotoxicos.html>>. Acesso em: 23 jun. 2011.
- DANTAS, J.A.; ZENDERSKY, H.C.; NIYAMA, J.K. A dualidade entre os benefícios do disclosure e a relutância das organizações em aumentar o grau de evidenciação. In: EnANPAD, 28., 2004, Curitiba. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2004. CD-ROM.
- DIAS FILHO, J.M.. Políticas de evidenciação contábil: Um estudo do poder preditivo e explicativo da teoria da legitimidade. In: ENANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro. 2007. CD-ROM.
- DORNELAS, M.A. *Responsabilidade social versus filantropia empresarial: um estudo de casos na cadeia automobilística de Minas Gerais*. Dissertação (Mestrado em Administração, área de concentração em Dinâmica e Gestão de Cadeias Produtivas) – Universidade Federal de Lavras. Lavras (MG), 2005.
- FREEMAN, R.E. Business ethics at the millennium. *Business Ethics Quarterly*, v.10, n.1, p. 169-180, 2000.
- FREGONESI, M. S. F. A. *Investimentos Socioambientais na Demonstração do Valor Adicionado: Formação ou Distribuição do Valor Adicionado*. Tese. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- HENDRIKSEN, E. S.; VAN BREDA, M.F. *Teoria da contabilidade*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- INSTITUTO ETHOS. *Crítérios essenciais de responsabilidade social empresarial e seus mecanismos de indução no Brasil*. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/criterios_essenciais_web.pdf>. Acesso em

- 27 jun. 2011.
- _____. Guia para elaboração de balanço social e relatório de sustentabilidade. São Paulo: Instituto Ethos, 2007.
- INSTITUTO ETHOS. *O que é RSE?* Disponível em: <http://www.l.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em 25 jun. 2011.
- _____. *Qual a diferença entre responsabilidade social e filantropia?* Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em 27 jun. 2011.
- _____. *Responsabilidade social corporativa para quem?* Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em 10 jul. 2011.
- INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB). *IAS 19 – Employee Benefits*. Emitido em: dez. 2004
- IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E.; GELBECKE, E.R.; SANTOS, A. Manual de contabilidade Societária (aplicável a todas as sociedades). *FIPECAFI*, 8. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- KARKOTHI, G.; ARAGÃO, S. D. *Responsabilidade social: uma contribuição à gestão transformadora das organizações*. Petrópolis: Vozes, 2004.
- KRUGER, S. D.; SCHUSSLER, A. M.; ALBERTON, L. Evidenciação de Informações Sociais e Ambientais. *Seminários em Administração - XIV SemeAD*. São Paulo, out 2011. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/14semead/resultado/trabalhosPDF/431.pdf>. Acesso em: 03/06/2013.
- LYNCH, B. The impact of the adoption of IAS 19 employee benefits on annual financial statements: an examination of Australian and United Kingdom companies. In *SAAA 2006: Southern African Accounting Association Biennial International Conference Sun City. Anais...* South Africa, 2006.
- MONTANA, P. J.; CHARNOV, B. H. *Administração*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- ORCHIS, M. A.; YUNG, M. T.; MORALES, S. C. *Impacto da responsabilidade social nos objetivos e estratégias empresariais*. Instituto Ethos de Empresa e Responsabilidade Social. São Paulo: Peirópolis, 2002.
- PELÁEZ, V. *A indústria de agrotóxicos*. Programa de Pós-Graduação Mestrado/Doutorado em Políticas Públicas. UFPR. Curitiba, 2011. Disponível em: <<http://pratoslimpos.org.br/wp-content/uploads/2011/06/A-Industria-dos-Agrotoxicos-victor-pela%C3%A9z.pdf>>. Acesso em 02 ago. 2011.
- PINTO, L. A. S.; RICCI, F. A contribuição dos indicadores de desempenho social para a avaliação da Responsabilidade Social Empresarial. In: *SIMPÓSIO INTERNACIONAL EM GESTÃO AMBIENTAL E SAÚDE (SIGAS)*, 2. *Anais...* São Paulo, 2007.
- PONTE, V.M.R.; OLIVEIRA, M.C. A prática da evidenciação de informações avançadas e não obrigatórias nas demonstrações contábeis das empresas brasileiras. *Revista Contabilidade & Finanças – USP*, São Paulo, n. 36, p. 07-20, set./dez, 2004.
- SILVA, R.O. *Teoria da administração nos novos tempos*. São Paulo: Thompson, 2001.

- SOARES, G.M.P. Responsabilidade social corporativa: por uma boa causa!?. *RAE-eletrônica Revista de Administração de Empresas*, v. 3, n. 2, Art. 23, jul./dez, 2004.
- SOUSA, A. C. C. *Responsabilidade social e desenvolvimento sustentável: a incorporação de conceitos à estratégia empresarial*. 213f. Dissertação (Mestrado em Ciência em Planejamento Energético)- Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2006.
- TACHIZAWA, T. *Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira*. 2 ed., São Paulo: Atlas, 2006.
- TENÓRIO, F. G. *Responsabilidade Social Empresarial: teoria e prática*. Rio de Janeiro: FGV, 2004.
- TEIXEIRA, A. C. C.; FORTUNATO, G.; AQUINO, A. C. B. Relação entre transparência e o valor de mercado das empresas brasileiras de capital aberto. In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 4., 2004, São Paulo. *Anais...* São Paulo: FEA/USP, 2004. CD-ROM.

Recebido em: 10/05/2013

Aceito em: 03/06/2013