

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO - CSE  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**GISELLY COSTA**

**O BALANÇO SOCIAL COMO CONTRIBUIÇÃO PARA O  
PLANEJAMENTO DE AÇÕES SOCIAIS: UM ESTUDO DE CASO DA  
ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS MILITARES ESTADUAIS DE  
SANTA CATARINA - ABEPOM**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Santa Catarina como um dos pré-requisitos para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

**Orientador Nivaldo João dos Santos M.Sc.**

**FORIANÓPOLIS – SC**

**2005**

**GISELLY COSTA**

**O BALANÇO SOCIAL COMO CONTRIBUIÇÃO PARA O  
PLANEJAMENTO DE AÇÕES SOCIAIS: UM ESTUDO DE CASO DA  
ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS MILITARES ESTADUAIS DE  
SANTA CATARINA - ABEPOM**

Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão de curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a média ....., atribuída pela banca constituída pelo orientador e membros abaixo.

29 de junho de 2005.

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Elisete Dahmer Pfitscher  
Coordenadora de Monografia do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca:

---

Prof. Nivaldo João dos Santos M.Sc.  
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC

---

Prof. Jurandir Sell Macedo Júnior  
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC

---

Prof. Marco Aurélio Batista de Sousa  
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC

**Florianópolis, 2005**

## **AGRADECIMENTOS**

### **A Deus:**

Por me dar oportunidade de estar concluindo mais uma etapa de minha vida.

### **A Família:**

Aos meus pais, Wanderley Costa e Izete Olga Costa, os quais amo muito, por terem me concebido a vida e me ensinarem o verdadeiro valor dos estudos. E a minha irmã, Suélen Costa, pelos momentos de carinho e amizade.

Ao meu marido, Alex da Silva, por todo amor e compreensão dedicados a mim, sem os quais não seria possível a conclusão deste trabalho.

### **Aos Amigos:**

Débora, Dienífer, Eliana, Elisangela, Fábio, Francine, Jamille e Rosana por todos os momentos de alegria e tristeza aos quais fomos submetidos. Pelos dias de exaustivos estudos quando tudo parecia não ter mais fim e por se tornarem parte da minha vida.

A Maria Lúcia, por ter nos acolhido nos momentos de estudos e por ter feito a gentileza de corrigir este trabalho.

A Rosimeri, por sempre me incentivar na busca pelo conhecimento e por me auxiliar na coleta dos dados para conclusão desta pesquisa.

### **A ABEPOM:**

A Diretoria Executiva da ABEPOM, por disponibilizar as informações da entidade para a realização deste estudo de caso.

### **Ao meu Orientador:**

Professor Nivaldo João dos Santos, pela orientação na realização deste trabalho.

“Produzir informação é alavancar conhecimento. É disponibilizar um bem que não se deprecia e não se exaure pelo uso. É manter acesa a luz que ilumina a escuridão e enfraquece as fronteiras da ignorância”.

José Antonio de França

## RESUMO

COSTA, Giselly. O balanço social como contribuição para o planejamento de ações sociais: um estudo de caso da Associação Beneficente dos Militares Estaduais de Santa Catarina - ABEPOM. 2005, 95. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

O estudo objetivou verificar a contribuição do balanço social na elaboração do planejamento de ações sociais de uma entidade sem fins lucrativos. Para determinar se as informações advindas dessa ferramenta poderão ser utilizadas no plano de ações sociais da entidade, foi avaliado o período compreendido entre o ano de 2000 a 2004, utilizando-se o modelo de Balanço Social/2003 – Ibase ONGs disponibilizado pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE. Com base nos dados extraídos da elaboração do balanço social, verificou-se que a instituição está investindo em ações para a sociedade, mantendo a preocupação em ampliar suas instalações e benefícios no sentido de levar atendimento aos sócios e dependentes das mais diversas regiões do Estado de Santa Catarina. Em relação aos indicadores sociais internos, a entidade apresenta uma situação desfavorável, pois no decorrer dos anos analisados, muitas ações não receberam aplicações de recursos e outras tiveram o investimento reduzido. A análise do planejamento estratégico de 2005 da instituição, basicamente demonstra ações globais voltadas para preocupações externas e de padronização dos procedimentos utilizados na prestação dos serviços, e nenhuma ação no sentido de benefícios ao corpo interno. Concluiu-se que as informações apresentadas pela elaboração do balanço social 2000/2004 poderão ser consideradas para o planejamento de ações sociais futuras, pois através dessa ferramenta os diretores podem avaliar as ações que necessitam de investimentos.

**Palavras-chave:** Balanço Social. Ações Sociais. Planejamento.

## ABSTRACT

COSTA, Giselly. The social rocking as contribution for the planning of social actions: a study of case of the Beneficent Association of the State Military of Santa Catarina - ABEPOM. 2005, 95. Monograph (Graduation in Countable Sciences) - Center Economic Partner, Federal University of Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

The study it objectified to verify the contribution of the social rocking in the elaboration of the planning of social actions of an entity without lucrative ends. To determine if the happened information of this tool they could be used in the plan of social actions of the entity, was evaluated the understood period enters the year of 2000 the 2004, using the model of Rocking Social/2003 - Ibase ONGs available for the Brazilian Institute of Social and Economic Analyses - IBASE. On the basis of the extracted data of the elaboration of the social rocking, were verified that the institution is investing in action for the society, keeping the concern in extending its installations and benefits in the direction to take attendance to the partners and dependents of the most diverse regions of the State of Santa Catarina. In relation to the internal social pointers, the entity presents a favorable situation, therefore in elapsing of the analyzed years, many actions had not received applications from resources and others will have the reduced investment. The analysis of the strategical planning of 2005 of the institution, basically demonstrates global actions directed toward external concerns and of standardization of the procedures used in the installment of the services, and no action in the direction of benefits to the internal body. It was concluded that the information presented for the elaboration of social rocking 2000/2004 could be considered for the planning of future social actions, therefore through this tool the directors can evaluate the actions that need investments.

**Word-key:** Social rocking. Social Actions. Planning.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1 - Fatos que marcaram o surgimento e a evolução do balanço social	26
Figura 2.2 - Leis e projetos nas três esferas do governo	31
Figura 2.3 - Esquema comparativo de associações e fundações	35
Figura 2.4 - Princípios gerais e específicos do planejamento	37
Figura 2.5 – Abordagens do planejamento estratégico	39
Figura 3.6 – Inauguração CliniPOMs	44
Figura 3.7 - Quadro geral de funcionários	45
Figura 3.8 - Origem e aplicações de recursos	53
Figura 3.9 – Indicadores sociais internos	54
Figura 3.10 - Projeto, ações e contribuições para a sociedade	55
Figura 3.11 - Relação de atendimentos e arrecadação	56
Figura 3.12 – Indicadores sobre o corpo funcional	57
Figura 3.13 – Qualificação do corpo funcional	58

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b>	05
<b>ABSTRACT</b>	06
<b>LISTA DE FIGURAS</b>	07
<b>SUMÁRIO</b>	
<b>1. INTRODUÇÃO</b>	10
1.1 Considerações Iniciais	10
1.2 Tema e Problema	11
1.3 Objetivos	12
1.3.1 Objetivo Geral	12
1.3.2 Objetivos Específicos	12
1.4 Justificativa	12
1.5 Metodologia	13
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	17
2.1 Conceito e Evolução Histórica da Responsabilidade Social	17
2.2 Vantagens e Desvantagens da Responsabilidade Social	20
2.3 Conceito e Função do Balanço Social	22
2.3.1 O Surgimento e a Evolução do Balanço Social	25
2.3.2 Características Desejáveis	27
2.3.3 Normas, Certificados e Modelos de Balanço Social	29
2.3.4 Projetos de Lei sobre o Balanço Social	31
2.4 O Terceiro Setor	32
2.5 Planejamento Estratégico	36
<b>3. ESTUDO DE CASO</b>	41



3.1 Histórico e Características da ABEPOM	41
3.1.1 Serviços Prestados	46
3.1.2 Parcerias	51
3.2 Análise do Balanço Social do ano de 2000 a 2004	53
3.3 Metodologia do planejamento de ações da ABEPOM	60
3.4 Análise da adoção de indicadores do balanço social como uma contribuição para a formulação do plano de ação	62
<b>4. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b>	65
4.1 Conclusões	65
4.2 Recomendações	66
<b>REFERÊNCIAS</b>	67
<b>ANEXOS</b>	72

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 Considerações Iniciais

É difícil determinar a data exata do surgimento do conceito ou movimento pela responsabilidade social, mas alguns autores, como Luca (1998, p. 23-24) defendem a idéia de que “foi nos Estados Unidos que se questionou pela primeira vez a questão da responsabilidade social das empresas”, e completa com relação ao mesmo país que, “a idéia de responsabilidade social foi introduzida no mundo dos negócios a partir dos anos 30. Contudo, somente na década de 60 as grandes empresas começaram a apresentar anualmente relatórios dos resultados obtidos com sua política social”. Esses relatórios vieram a ser denominados de Balanço Social. Segundo Torres (2003), “o que pode ser classificado como um marco na história dos balanços sociais [...] aconteceu na França em 1972: foi o ano em que a empresa SINGER fez o, assim chamado, primeiro Balanço Social da história das empresas”.

Para Luca (1998, p. 23), o Balanço Social “é um instrumento de medida que permite verificar a situação da empresa no campo social, registrar as realizações efetuadas neste campo e principalmente avaliar as relações ocorridas entre o resultado da empresa e a sociedade”.

O Balanço Social também pode ser utilizado como uma forma de *marketing*, conforme afirma Kroetz (2000 apud LEVEK et al., 2002), pois a sua publicação funciona como um instrumento de divulgação, atraindo empresários e o público em geral.

O presente trabalho tem a atenção voltada para a responsabilidade social em uma entidade sem fins lucrativos, verificando como o balanço social poderá auxiliar

no planejamento de ações sociais dessa entidade. Para um melhor esclarecimento do assunto, no decorrer do trabalho, serão apresentados alguns conceitos como o de Responsabilidade Social, Balanço Social, Terceiro Setor e Planejamento.

## 1.2 Tema e Problema

O tema que será desenvolvido refere-se à utilização do balanço social como um instrumento de auxílio no planejamento de ações sociais de uma entidade sem fins lucrativos. Da mesma forma que é importante a publicação do balanço social por empresas que compõem o chamado Segundo Setor – mercado ou empresas privadas, também torna-se importante a publicação dessas informações pelo Terceiro Setor, que segundo Arruda (2001 apud PONTES, 2003, p. 22) “é aquele composto por entidades da sociedade civil, objetivando fins públicos e sem fins lucrativos, coexistindo com mercado e Estado”.

O uso contínuo dessa demonstração poderá auxiliar a entidade na confecção do planejamento com relação a ações sociais futuras. Torre (2003 apud MATTAR, 2003) ao se referir sobre o Balanço Social, relata que:

se por um lado essa é uma ferramenta que pode fomentar a responsabilidade, a prestação de contas, por outro, depois de utilizada por um período, poderá servir como uma forma da própria instituição avaliar suas ações, de melhor planejá-las.

As entidades consideradas sem fins lucrativos, além de praticarem ações sociais precisam de planejamento, necessitando dos mais diversos tipos de informações para elaborar um plano na área social.

O presente trabalho pretende responder a seguinte questão problema: se as informações apresentadas pelo Balanço Social podem ser utilizadas para auxiliar no planejamento de ações sociais de uma entidade sem fins lucrativos.

### 1.3 Objetivos

#### 1.3.1 Objetivo Geral

Esta pesquisa tem por objetivo elaborar e avaliar o Balanço Social de uma entidade sem fins lucrativos para determinar se as informações advindas dessa ferramenta poderão ser utilizadas no planejamento de ações sociais.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

Com os objetivos específicos, pretende-se:

- Verificar como a entidade planeja as suas ações de caráter social;
- Elaborar e avaliar o Balanço Social dos anos de 2000 a 2004, identificando as mudanças ocorridas nesse período;
- Identificar quais as informações relevantes para o planejamento de ações sociais, apresentando sugestões para o ano de 2006.

### 1.4 Justificativa

As entidades consideradas de interesse social foram surgindo conforme as necessidades da sociedade, com a finalidade principal de dar suporte aos mais

diversos seguimentos da população, acabando por suprir as deficiências do Estado, no que se refere às necessidades básicas como saúde, segurança, educação, entre outros. Essas entidades também formam um importante segmento da economia, pois geram emprego e distribuição de renda, compondo o chamado Terceiro Setor, agindo como parceiras na construção de uma sociedade mais humanitária.

Na intenção de aumentar a eficiência, racionalidade e segurança das decisões a serem tomadas, é que se faz importante à construção de um plano de ações, ou seja, um planejamento das atividades sociais praticadas pela entidade.

Em busca desses aspectos, pretende-se avaliar o Balanço Social, a fim de determinar se as informações dessa demonstração podem auxiliar no planejamento de ações sociais por uma entidade sem fins lucrativos. Além disso, a publicação dessa demonstração para seus associados, colaboradores, fornecedores e para quem mais possa interessar, poderá trazer uma relação de maior confiança e transparência entre a entidade e a sociedade em geral, uma vez que essa demonstração trará esclarecimento de como estão sendo aplicados os recursos arrecadados pela entidade.

## 1.5 Metodologia

Segundo Costa (2004, p.15) “a monografia se caracteriza pela pesquisa exaustiva de um tema específico”.

O presente trabalho propõe-se a pesquisar sobre a utilização do Balanço Social como contribuição para o plano de ações sociais em uma entidade sem fins lucrativos, a fim de obter um conhecimento científico sobre o assunto. Segundo Ruiz (1996 apud COSTA e COSTA, 2001, p. 3), “o conhecimento científico é um

conhecimento sistemático. Caracteriza-se pela capacidade de analisar, de explicar, de desdobrar, de justificar, de induzir e de prever”.

A fundamentação teórica realizada para atender aos objetivos deste trabalho caracterizou-se como uma pesquisa exploratória, sendo que pesquisar, para Cruz e Ribeiro (2003, p. 11) “é, portanto buscar compreender a forma como se processam os fenômenos observáveis, descrevendo sua estrutura e funcionamento [...] uma pesquisa científica tem o propósito de descobrir respostas a questões propostas”.

Segundo Beuren (2003, p. 80), “Por meio do estudo exploratório, busca-se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa”.

No que diz respeito ao que precede um estudo exploratório, o presente trabalho caracteriza-se quanto ao tipo de procedimento por um estudo de caso, com uma abordagem de pesquisa qualitativa.

O estudo de caso para Gil (2002, p. 54), “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”.

Ainda Bruyne, Herman e Schoutheete (1997 apud BEUREN, 2003, p. 84) completam quando afirmam que,

o estudo de caso justifica sua importância por reunir informações numerosas e detalhadas com vista em apreender a totalidade de uma situação. A riqueza das informações detalhadas auxilia num maior conhecimento e numa possível resolução de problemas relacionados ao assunto estudado.

Para Costa e Costa (2001, p. 62), o estudo de caso “é um estudo limitado, a uma ou poucas unidades, que podem ser uma pessoa, uma família, um produto, uma instituição, uma comunidade ou mesmo um país. É uma pesquisa detalhada e profunda”.

Com referencia a abordagem qualitativa, Richardson (1999, p.80 apud BEUREN, 2003, p.91), define que “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

Para Domingues et al. (2003, p. 116), “o método qualitativo se resume em um método descritivo de caso, onde a amostra é reduzida, entretanto é um método preocupado com a profundidade da pesquisa”.

A coleta da documentação necessária foi efetuada através da pesquisa tanto em fontes primárias como secundárias.

Na concepção de Chizzotti (1998, p. 19), a pesquisa documental pode ser considerada como “uma etapa importante para se reunir os conhecimentos produzidos e eleger os instrumentos necessários ao estudo de um problema relevante e atual, sem incidir em questões já resolvidas, ou trilhar percursos já realizados”.

Gil (2002, p. 45), em relação às fontes de pesquisa afirma que elas são muito semelhantes,

a diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa.

Assim, as fontes primárias utilizadas foram obtidas mediante observação dos livros Diário e Razão, bem como de outros documentos que a instituição em questão disponibilizou para a confecção deste trabalho.

Para a execução dos objetivos específicos será utilizado o modelo de balanço social/2003 para instituições de ensino, fundações e organizações sociais do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – IBASE.

O capítulo seguinte irá tratar da fundamentação teórica, que consiste em um fundamento para o estudo baseado em obras de diversos autores, apresentando como surgiu a questão da Responsabilidade Social e o instrumento de transparência dessa responsabilidade que é o Balanço Social, ainda abordando sobre o Terceiro Setor e o Planejamento organizacional.



## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo apresenta o entendimento de diversos autores em relação à questão da Responsabilidade Social. Pretende-se esclarecer tanto o conceito de Responsabilidade Social como o de Balanço Social e como esses conceitos surgiram. Serão apresentadas as vantagens e desvantagens dessa responsabilidade, bem como alguns dos certificados que as empresas podem adotar caso venham a ser consideradas socialmente responsáveis.

### 2.1 Conceito e Evolução Histórica da Responsabilidade Social

Para Moreira (2002 apud LEVEK et al., 2002, p. 16), “a Responsabilidade Social refere-se à ética como base das ações com todos os públicos com os quais a organização pode interagir, ou seja, os seus *stakeholders* (clientes, funcionários, fornecedores, acionistas, governo, sociedade, meio ambiente)”.

Oliveira (2003), trata da responsabilidade social como sendo uma estratégia de sustentação a longo prazo das empresas, que na tentativa de obterem desempenho e lucro, passam a se preocupar com os efeitos sociais e ambientais das suas atividades, contribuindo para o bem comum e para a melhoria da qualidade de vida da comunidade.

Para Bovo (2002, p. 29), “o conceito de responsabilidade social das organizações com a comunidade e a sociedade [...] trata da relação socialmente responsável da empresa, em todas as suas dimensões e em todas as suas ações”.

Através de uma visão mais ampla, Ashley et al. (2002, p. 6 apud LEVEK et al., 2002, p. 16), definem a responsabilidade social como “toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade”.

Segundo Tomei (1984 apud PONTES, 2003, p. 29) “a Responsabilidade Social possui ação coletiva, que reflete a ação cívica da empresa em prol da cidadania e do desenvolvimento sustentável”. O autor ainda completa afirmando que,

o conceito de Responsabilidade Social derivou-se da evolução da filantropia, que era exclusivamente praticada até os anos 60. A partir desta data, seu conceito começou a acompanhar os programas de Responsabilidade Social, e, ao ser sensibilizado por problemas sociais, iniciou-se uma espécie de institucionalização do conceito, ou seja, as ações por problemas sociais tornaram-se não somente problemas de empresários mas de toda a organização, que os colocaram como componentes regulares das operações empresariais.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social ([www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)), define responsabilidade social das empresas como a forma de conduzir os negócios de tal maneira que se torne co-responsável pelo desenvolvimento social.

À visão de Megginson (1998, p. 93 apud SCHROEDER, 2002, p.45), “a responsabilidade social representa a obrigação da administração de estabelecer diretrizes, tomar decisões e seguir rumos de ação que são importantes em termos de valores e objetivos da sociedade”.

Para Tinoco (2001, p. 114 apud WISSMANN, 2002, p. 38) a grande responsabilidade social das empresas nos dias atuais, consiste em,

gerar renda e emprego, distribuídos de forma mais eqüitativa do que vem ocorrendo, a todos os envolvidos em sua geração, propiciando aqueles que estão afastados de seus postos de trabalho e do mercado, perspectivas de ingresso neste, especialmente nos países denominados de terceiro mundo, particularmente o Brasil.

Com relação ao início da preocupação sobre a responsabilidade das empresas no campo social, Ashley (2002 apud TOLDO, 2003, p. 54), afirma que,

a questão da ética e da responsabilidade social tornou-se evidente em 1919, no caso dos acionistas John e Horace Dodge, contra Henry Ford, presidente e acionista majoritário da empresa. Ford foi levado a julgamento, pois, argumentando a realização de objetivos sociais optou por não distribuir

parte dos dividendos esperados aos acionistas, investindo na capacidade de produção, aumento de salários e aplicação no fundo de reserva.

Segundo Luca (1998), nos anos 70 surge na Europa, principalmente na França e Alemanha movimentos que exigiam informações sobre emprego e condições de trabalho.

Antes disso, no início dos anos 60, com as pressões sociais ocorridas nos Estados Unidos da América, em decorrência da participação na Guerra do Vietnã, a população começou a exigir informações relativas às ações sociais da entidade, dentro e fora dela. (KROETZ, 2001).

No Brasil, Amoroso (2003), salienta que “a partir dos anos 80 que o 2º setor tornava-se, então, parceiro e co-responsável pelo desenvolvimento social com projetos em diversas áreas: educação e cultura, saúde e prevenção, promoção social e capacitação”.

Segundo o site Responsabilidade Social ([www.responsabilidadesocial.com](http://www.responsabilidadesocial.com)), “no Brasil, o movimento de apoio à responsabilidade social, ganha impulso a partir dos anos 90 e é conseqüência do surgimento de um sem-número de organizações não governamentais”.

Torres (2003), afirma que as mudanças de mentalidade em relação à Responsabilidade Social podem ser verificadas,

na “Carta de Princípios do Dirigente Cristão de Empresas” , desde a sua publicação, em 1965, pela Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas do Brasil (ADCE Brasil). Na década de 80, a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES) chegou a elaborar um modelo. Porém, só a partir do início dos anos 90 é que algumas empresas passaram a levar a sério esta questão e divulgar sistematicamente em balanços e relatórios sociais as ações realizadas em relação à comunidade, ao meio ambiente e ao seu próprio corpo de funcionários.

Segundo Schlickmann (2003), A Campanha Nacional da Ação da Cidadania contra a Fome, lançada pelo IBASE em 1993, passa a ser a grande responsável pelo início de um processo de aproximação dos empresários interessados em abraçar uma causa social, sendo considerado um marco na história da Responsabilidade Social no Brasil.

A partir desta campanha foram surgindo no Brasil outros órgãos interessados em lutar pelas causas sociais. Segundo Schlickmann (2003, p. 10),

em 1995 surge outra entidade interessada em lutar pelas necessidades da sociedade desprivilegiada, o GIFE, enfocando sua atuação na filantropia, cidadania e responsabilidade empresarial, objetivando reduzir as desigualdades sociais [...] em 1998, é criado o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Tal entidade visa promover a inserção do empresário às práticas de Responsabilidade Social, com publicações, experiências de empresas na atividade, programas e eventos.

De um modo geral, pode-se dizer que a responsabilidade social de uma empresa está relacionada com as atitudes ou ações sociais praticadas na sociedade em geral, e a forma encontrada para evidenciar essas ações caracterizou-se como, Balanço Social.

O item 2.2 tem o objetivo de apresentar as vantagens e desvantagens das organizações demonstrarem as suas ações sociais para toda a sociedade.

## 2.2 Vantagens e Desvantagens da Responsabilidade Social

Segundo Melo Neto e Froes (1999 apud LEVEK, 2002, p. 19), algumas das vantagens que a Responsabilidade Social pode trazer para as empresas, estão destacadas como,

o fortalecimento da marca e imagem da organização; a diferenciação perante aos concorrentes; a geração de mídia espontânea; a fidelização de clientes; a segurança patrimonial e dos funcionários; a atração e retenção de talentos profissionais; a proteção contra ação negativa de funcionários; a

menor ocorrência de controles e auditorias de órgãos externos; a atração de investidores e deduções fiscais.

Oliveira (2003), afirma que a responsabilidade social das empresas “é determinante para a construção de uma forte imagem corporativa perante a comunidade, que ainda pode ser potencializada, com a associação de suas marcas e produtos a causas sociais”.

Segundo Sucupira (2002), gradativamente as empresas estão percebendo que as ações sociais praticadas em prol dos seus funcionários, meio ambiente e sociedade, estão contribuindo para melhorar suas imagens e aumentando tanto o grau de produtividade de seus empregados como a procura de novos investidores.

Para Rocha (2003), “desenvolver um trabalho social garante, não somente o respeito de seus consumidores, como também de seus colaboradores, que cada vez mais satisfeitos e orgulhosos com o trabalho terão, conseqüentemente, maior produtividade”. O autor ainda completa afirmando que pesquisas recentes comprovam que “nos Estados Unidos, 50% dos consumidores pagariam mais por produtos de indústrias socialmente responsáveis e 70% não os comprariam, mesmo com descontos, se fabricados por empresas não preocupadas com as questões éticas”.

Credidio (2003) completa essa idéia afirmando que,

nos Estados Unidos, várias empresas passaram a ganhar consumidores devido à postura socialmente correta que adotaram. Em contrapartida, marcas e produtos perderam mercado por não terem programas de apoio a causas sociais.

Melo Neto e Froes (1999 apud LEVEK et al., 2002, p. 20) esclarece que,

a partir do momento em que a empresa deixa de cumprir com as suas obrigações sociais em relação aos seus empregados, comunidade, fornecedores, acionistas, clientes e parceiros, ela perde o seu capital de Responsabilidade Social, a sua credibilidade, prejudica sua imagem e ameaça a sua reputação. No âmbito interno pode ocorrer a deterioração do clima organizacional, a desmotivação generalizada, o surgimento de

conflitos, greves e paralisações, baixa produtividade e aumento de acidentes de trabalho. No âmbito externo, podem ocorrer prejuízos maiores como: acusações de injustiça social; boicote de consumidores; reclamações dos fornecedores e revendedores; queda nas vendas; gastos extras com passivo ambiental e até mesmo risco de falência.

As empresas a partir do momento que resolvem ser socialmente responsáveis devem manter esta postura, pois se ao longo das suas atividades diminuírem ou cessarem as ações sociais, terão como retorno o descontentamento por parte do seu público alvo, acarretando em uma imagem negativa para a organização.

O item 2.3 apresentará o Balanço Social, identificando o seu surgimento bem como o conceito e função desse instrumento, além de destacar os elementos que compõem o balanço social e alguns dos modelos existentes.

### 2.3 Conceito e Função do Balanço Social

Segundo o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas - Ibase ([www.balancosocial.org.br](http://www.balancosocial.org.br)), o balanço social é um demonstrativo publicado anualmente pela empresa reunindo um conjunto de informações sobre os projetos, benefícios e ações dirigidas aos empregados, investidores, acionistas e à comunidade. Pode ser considerado também como um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa.

Segundo Humberg (1999, p. 122 apud LANGE, 1999, p. 25),

o balanço social é um documento informativo e transparente que destaca os pontos positivos e não deixa de mencionar os negativos. É um documento complementar às demonstrações econômico-financeiras que as empresas apresentam anualmente.

Para Luca (1998, p. 19), o balanço social “é um instrumento utilizado para aferir de forma adequada os resultados da empresa na área socioeconômica, ou seja, que permite avaliar e informar os fatos sociais vinculados à empresa”.

A Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social – FIDES ([www.fides.org.br](http://www.fides.org.br)) argumenta que o balanço social é um instrumento de concretização da responsabilidade social da empresa e do processo de participação de todos os agentes envolvidos na atuação empresarial. A sua elaboração e publicação representam uma das mais importantes práticas estratégicas de gestão da responsabilidade social, sendo que esse instrumento permite que as empresas possam planejar e aperfeiçoar as suas atividades, gerando transparência para as suas ações.

Segundo Tinoco (1984, p. 108 apud LUCA, 1998, p. 23),

o balanço Social é um instrumento de gestão e de informação que visa reportar, da forma mais transparente possível [...] informações econômicas, financeiras e sociais do desempenho das entidades, aos mais diferenciados usuários da informação, dentre estes usuários os trabalhadores.

Para Araújo (2003, p. 85), “os usuários do balanço social são todos aqueles que, pelos mais diversos motivos, têm interesse nas informações contidas nesse demonstrativo contábil”.

Spinelli (2000, p. 62) enfoca, “a importância do Balanço Social como instrumento de transparência de dados gerenciais, dentro do processo de gestão, mediante o uso de tecnologia de informação para disponibilizar, em tempo integral, o maior número de informações aos usuários interessados”.

Kroetz (2001, p. 56), afirma que o balanço social “representa a demonstração dos recursos e das influências (favoráveis e desfavoráveis) recebidas e transmitidas pelas entidades na promoção humana, social e ecológica”.

Segundo Luca (1998, p. 13), “o Balanço Social mostra o desempenho da política social existente na empresa”.

O Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas - Ibase ([www.balancosocial.org.br](http://www.balancosocial.org.br)) destaca que o balanço social mostra o que a empresa faz por seus profissionais, dependentes, colaboradores e comunidade, dando transparência às atividades sociais exercidas por ela.

Segundo Spinelli (2000, p. 64) esse instrumento tem por objetivo,

demonstrar ao universo de usuários, de forma confiável, uma prestação de contas, para que possam conhecer e avaliar a qualidade dos investimentos, aplicação de recursos e o cumprimento das destinações orçamentárias.

Torres (2003), afirma que “a função principal do balanço social da empresa é tornar público a responsabilidade social da empresa”.

Segundo Kroetz (2001, p. 64), o “balanço social tem a função de apresentar informações relativas às ações/ influências sociais e ambientais pertinentes às entidades; isso para auxiliar internamente no processo de controle, planejamento e tomada de decisão”.

Para Souza Filho e Veiga (1999, p. 46 apud LANGE, 1999, p.36), “além de ser instrumento de gestão, o Balanço Social destina-se a atender às necessidades de informações dos usuários da contabilidade no campo social”.

Diante dos conceitos apresentados pelos autores citados, o balanço social pode ser considerado como uma ferramenta de demonstração das ações de responsabilidade social exercidas pela empresa objetivando uma maior transparências de suas atitudes perante os diversos usuários dessa informação e contribui para a gestão e o planejamento de ações sociais futuras.

O item 2.3.1 apresentará o surgimento e a evolução do balanço social.



### 2.3.1 O Surgimento e a Evolução do Balanço Social

Buscando demonstrar os fatos que marcaram a evolução do balanço social, o Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social, em seu Guia de Elaboração do Balanço Social (2003, p. 30-31), apresenta um cronograma histórico, representado pela figura 2.1.

ANO	FATOS QUE MARCARAM O SURGIMENTO E A EVOLUÇÃO DO BALANÇO SOCIAL
1929	Constituição de Weimar (Alemanha) – inaugura a idéia de “função social da propriedade”
1960	EUA – movimentos pela responsabilidade social
1965	ADCE (Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas – Brasil) Carta de Princípios do Dirigente Cristão de Empresas
1972	- 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 transacionais. - Singer publica o que foi reconhecido como o primeiro Balanço Social no mundo.
Entre 1972 e 1976	- EUA, Europa, América Latina – diversos estudos sugerem modelos de Balanço Social. - Publicação “Da Sociologia da Contabilidade à Auditoria Sócio-Econômica” – Prof. Dr. Alberto Almada Rodrigues.
1976	Fundações FIDES e ADCE estudam o tema da responsabilidade social.
1977	França – Lei n.º 77.769/77 – determina a publicação do Balanço Social (bilan social) – voltada para relações de trabalho.
1978	FIDES – apresenta proposta de Balanço Social.
1980	FIDES – Seminário Internacional sobre Balanço Social e livro “Balanço Social na América Latina”.
1984	Nitrofertil – elabora o primeiro Balanço Social do Brasil.
1985	Portugal – Lei n.º 141/85 – torna obrigatória a apresentação do Balanço Social por empresas com mais de 100 empregados.
1986 – 1994	Elaboração do Principles for Business – The Caux Round Table – mesa redonda criada por lideranças econômicas da Europa, Japão e Estados Unidos.
1988 – 1993	Elaboração da “Declaração Interfaith” – código de ética sobre o comércio internacional para cristãos, muçulmanos e judeus.
1990	EUA – Domini 400 Social Index – não admite empresas envolvidas com tabaco, álcool, jogo, armas e geração de energia nuclear.
1992	- FGV – funda o Centro de Estudos de Ética nos Negócios (CENE). - ECO 92 (ONU) gera a Agenda 21 – documento que traduz o compromisso das nações para a mudança do padrão de desenvolvimento no próximo século. - ISO 14000 – Gestão Ambiental – em decorrência da ECO/92.
1996	Institute of Social and Account Ability – cria a norma AA1000.
1997	- Projeto de Lei n.º 3.116/97, representado como PL n.º 32/99 – pretende estabelecer a obrigatoriedade de apresentação do Balanço Social para entidades públicas e empresas. - Herbert de Souza (Betinho) e IBASE promovem eventos, propõem modelo e incentivam publicação do Balanço Social. - GRI – Global Reporting Initiative – movimento internacional pela adoção e uniformização dos relatórios socioambientais publicados pelas empresas. - SA 8000 – criada norma de certificação voltada para condições de trabalho.
Entre 1997 e 1998	Diversas leis municipais e estaduais incentivam a publicação do Balanço Social das empresas.
1998	Lei n.º 8.116/98 – Porto Alegre cria o Balanço Social para empresas estabelecidas no município.
1999	- Lançamento do selo “Empresa Cidadã” da Câmara Municipal de São Paulo premiando empresas com Balanços Sociais de qualidade. - 1ª Conferência Internacional do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. - EUA – Dow Jones Sustainability Index (DJSI) -
2000	- 1ª Versão dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial. - ONU – Global Compact (Pacto Global) promoção e implementação de nove princípios nas áreas de direitos humanos, trabalhos e meio ambiente.
2001	Guia de Elaboração de Relatório e Balanço Anual de Responsabilidade Social Empresarial do Instituto Ethos.
2002	Primeira edição do Prêmio Balanço Social – Abamec, Aberje, Ethos, Fides, Ibase.
2003	Seminário de Capacitação em Balanço Social – Abamec, Aberje, Ethos, Fides e Ibase.

**Figura 2.1 – Fatos que marcaram o surgimento e a evolução do Balanço Social**

Fonte: adaptado do Guia de Elaboração do Balanço Social, 2003, p. 30-31 (www.ethos.org.br)

No Brasil a idéia começou a ser discutida em meados da década de 60, e conforme o site Balanço Social ([www.balançosocial.org.br](http://www.balançosocial.org.br)) “apenas nos anos 80 surgiram os primeiros balanços sociais de empresas. A partir da década de 90 corporações de diferentes setores passaram a publicar balanço social anualmente”.

Segundo Torres (2003), após da publicação do balanço social pela empresa Nitrofértil em 1984 no mesmo período, o Sistema Telebras publicou o seu balanço social e o Banespa em 1992, sendo que essas três empresas podem ser consideradas como precursoras do balanço social no Brasil.

O item 2.3.2 apresentará algumas das características desejáveis em um Balanço Social.

### 2.3.2 Características Desejáveis

Segundo o site Responsabilidade Social ([www.responsabilidadesocial.com](http://www.responsabilidadesocial.com)), “um bom relatório sócio-ambiental, ou Balanço Social, deve ser claro, ter profundo compromisso com a verdade, e ser amplamente disponibilizado ao público por todos os meios possíveis”.

Para Souza e Veiga (1999, p. 67 apud LANGE, 1999, p. 39), “o Balanço Social tem a intenção de tratar a riqueza patrimonial da organização de forma qualitativa, demonstrando aspectos de relação de trabalho, de mercado, de capital e comunitárias, bem como outras informações não evidenciadas nas demais demonstrações”.

Para que essas informações adquiram credibilidade é importante que as empresas sigam alguns princípios e critérios, dos quais o Instituto ETHOS destaca no seu guia de elaboração do balanço social (2003, p. 7):

- **Relevância** – as informações apresentadas no relatório serão julgadas úteis caso sejam percebidas como relevantes pelos seus diferentes usuários.
- **Veracidade** – as informações serão consideradas confiáveis na medida em que revelem neutralidade e consistência na sua formulação e apresentação.
- **Clareza** – deve-se levar em conta a variedade de públicos que farão uso do relatório, o que exige clareza e fluidez do texto.
- **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 econômica, social e ambiental da empresa, o relatório deve ser apresentado em intervalos de tempo regulares.
- **Verificabilidade** – apesar de ainda não ser exigido pelo mercado, a verificação e auditoria das informações contidas no relatório contribuem para sua credibilidade.

Para Luca (1998, p.23), o Balanço Social demonstra a “evolução do emprego, relações profissionais, formação profissional, treinamentos, condições de higiene e segurança, outras condições de vida dependentes da empresa, tais como alojamento e transporte, proteção ao meio ambiente, entre outros”.

O item 2.3.3 apresentará algumas das normas, certificados e modelos de Balanço Social existentes.

### 2.3.3 Normas, Certificações e Modelos de Balanço Social

Segundo a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social – Fides ([www.fides.org.br](http://www.fides.org.br)), podemos destacar as seguintes normas e certificações:

- **AA 1000 – ferramenta de gestão nas organizações:** lançada em 1999 pelo Institute of Social and Ethical Account Ability (ISEA), de Londres, a norma Account 1000 (AA 1000) passou a ser a ferramenta mais abrangente para gestão da responsabilidade social corporativa.
- **SA 8000 – ferramenta de gestão nas organizações:** a norma SA 8000 apresenta-se como um sistema de auditoria similar à ISO 9000, mas com requisitos baseados nas diretrizes internacionais de direitos humanos e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- **ISO 14000 – ferramenta de gerenciamento ambiental:** auxilia as empresas a demonstrarem o seu comprometimento com o desenvolvimento sustentável, por meio de normalização voluntária.

Para estimular a participação de um número maior de empresas, o Ibase ([www.ibase.org.br](http://www.ibase.org.br)) lançou em 1998 o Selo Balanço Social Ibase/Betinho, o qual é conferido anualmente a todas as empresas que publicarem o balanço social no modelo sugerido pelo Ibase, dentro da metodologia e dos critérios propostos. Esse Selo poderá ser utilizado pelas empresas em propagandas, embalagens, sites e entre as mais diversas formas de divulgação de seus produtos ou serviços.

Outros Selos são apresentados por Kroetz (2001), como o Selo da Empresa-Cidadã dos Municípios de São Paulo/SP (Resolução n.º 005-98), Santo André/SP (Lei n.º 7.672 de 18 de junho de 1998) e Uberlândia/MG (Decreto Legislativo n.º 118 de 11-11-99), e o Selo Herbert de Souza do Município de João Pessoa/PB (Resolução n.º 004-98).

Com relação aos modelos de divulgação do Balanço Social, a Fides ([www.fides.org.br](http://www.fides.org.br)), destaca os seguintes modelos nacionais e internacionais:

- **Ibase Geral**
- **Ibase MPE:** modelo para micro e pequenas empresas.
- **Ibase ONGs:** modelo para instituições de ensino, fundações e organizações sociais.
- **Ibase Cooperativas:** modelo para as cooperativas.
- **GRI – Global Reporting Initiative:** lançada em 1997 pela Coaliton for Environmental Responsible Economies – CERES, pretende desenvolver e disseminar orientações sobre relatórios de desenvolvimento econômico, social e ambiental.
- **Global Compact:** é um programa que foi proposto em janeiro de 1999 pelo secretário das Nações Unidas, que tem o objetivo de motivar líderes empresariais de todo o mundo a respeitar e efetivar alguns princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente.

O item 2.3.4 apresentará alguns dos projetos de lei nas três esferas do governo com relação a utilização do balanço social pelas empresas.

### 2.3.4 Projetos de Lei sobre o Balanço Social

A crescente preocupação da sociedade com relação às ações sociais praticadas pelas empresas, e o aumento no número de balanços sociais publicados, chamaram a atenção das autoridades no sentido da obrigatoriedade ou não da publicação do Balanço Social.

Segundo o Ibase ([www.ibase.org.br](http://www.ibase.org.br)), os projetos de lei apresentam representação nas três esferas do governo, que estão representados pela figura 2.2:

ESFERA DO GOVERNO	LEIS E PROJETOS
FEDERAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projeto de Lei (PL) 3.116/97 criado por Marta Suplicy e outras duas deputadas (Maria da Conceição Tavares – PT/RJ e Sandra Starling – PT/MG) que tornava obrigatório o balanço social para todas as empresas públicas e para empresas privadas com 100 ou mais empregados. Este PL foi arquivado em 01/02/98 de acordo com o artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, que determina que todos os projetos que não tenham sido aprovados por todas as comissões temáticas até o final da legislatura, sejam automaticamente arquivados quando inicia-se a próxima.</li> <li>- Projeto de Lei (PL) n.º 0032 de 1999 de autoria do deputado federal Paulo Rocha – PT/PA, que foi apresentado no dia 03/02/99, sendo este PL a reapresentação do PL da deputada Marta Suplicy. Este PL foi apresentado no dia 21/06/99 na Comissão do Trabalho, Administração e Serviço Público e aprovado por esta comissão em 17/11/1999 e Seguirá tramitando na Comissão de Finanças e posteriormente na Comissão de Constituição e Justiça.</li> </ul>
ESTADUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado do Amazonas Lei n.º 2.843, de 31/10/2003, que cria o Certificado de Responsabilidade Social para empresas estabelecidas no âmbito do Estado do Amazonas e dá outras providências.</li> <li>- Estado do Rio Grande do Sul Lei n.º 11.440 de 18/01/2000, do deputado estadual César Buzatto, que institui o Balanço Social para empresas estabelecidas no Estado do Rio Grande do Sul, o qual será assinado por Contador ou Técnico em Contabilidade devidamente habilitado perante o CRC-RS ao exercício profissional.</li> </ul>
MUNICIPAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Município de São Paulo/SP: Resolução n.º 005/98 “Cria o Dia e o Selo da Empresa Cidadã às empresas que apresentarem qualidade em seu balanço social e dá outras providências”. Autoria da vereadora Aldaiza Sposati.</li> <li>- Município de Santo André/SP: Projeto de Lei 004/97, tornou-se a Lei n.º 7.672 de 18 de junho de 1998, de autoria do vereador Carlinhos Augusto que “Cria o Selo Empresa-Cidadã às empresas que instituírem e apresentarem qualidade em seu Balanço Social e dá outras providências”.</li> <li>- Município de Porto Alegre/RS: a Lei 8.118/98 de autoria do vereador Hélio Corbelini do PSB “Cria o Balanço Social das Empresas estabelecidas no âmbito do Município de Porto Alegre e dá outras providências”. Esta lei foi publicada em 09/01/98 no Diário Oficial.</li> <li>- Município de João Pessoa/PB: o Projeto de Resolução n.º 004/98 do vereador Júlio Rafael, “Institui o Selo Herbert de Souza às empresas que apresentarem Qualidade em seu Balanço Social e dá outras providências”.</li> <li>- Município de Uberlândia/MG: a Câmara Municipal de Uberlândia instituiu em novembro de 1999 o “Selo Empresa-Cidadã”. A proposta foi da vereadora Fátima Paiva PHS através do Decreto Legislativo n.º 118 de 11/11/99.</li> </ul>

**Figura 2.2: Leis e Projetos nas três esferas do governo**

Fonte: adaptado do site Ibase ([www.ibase.org.br](http://www.ibase.org.br))

A figura acima permite verificar que na esfera federal os projetos de lei com relação a obrigatoriedade da utilização da demonstração de Balanço Social para determinadas empresas, continua tramitando pelo governo até uma decisão final. Já nas esferas estaduais e municipais os projetos visam a premiação das empresas que apresentarem qualidade no balanço social publicado. A premiação é forma encontrada pelos estados e municípios para atrair as empresas com relação as questões sociais contidas no balanço social.

O item 2.4 apresentará o conceito e o surgimento do terceiro setor.

#### 2.4 O Terceiro Setor

Segundo Salm (2002), foi no início do século XIX que surgiu a primeira entidade não qualificada como pública ou empresa privada.

Coelho (2000 apud PANCERI, 2001, p. 118), afirma que o termo Terceiro Setor “foi utilizado pela primeira vez nos EUA, na década de 70, e, a partir de 80, passou a ser também utilizado na Europa”.

Com relação a esse tipo de organização no Brasil, Salm (2002, p. 19) afirma que,

“No Brasil, o início das ações voluntárias se confunde com a própria história que marcou a chegada dos portugueses ao país. Tanto a assistência social, a assistência hospitalar, como o ensino foi estabelecido em torno do século XVI, por meio de ações desenvolvidas na esfera não-governamental.

Contudo, foi somente a partir da década de noventa que realmente surgem as organizações do terceiro setor no Brasil, desde aquelas formais até aquelas de caráter informal como associações de bairro (SALM, 2002).

O terceiro setor pode ser entendido, segundo Fernandes (1994 apud LEVEK et al., 2002) como um conjunto de organizações sem fins lucrativos, não-



governamental que praticam ações filantrópicas, sendo que as manifestações na sociedade civil contribuíram para o desenvolvimento desse setor.

Arruda (2001 apud PONTES, 2003, p.22), afirma que o terceiro setor “é aquele composto por entidades da sociedade civil, objetivando fins públicos e sem fins lucrativos, coexistindo com Mercado e Estado”.

Para Panceri (2001, p. 112), o terceiro setor é “constituído por organizações privadas, sem fins lucrativos, que geram bens, serviços públicos e privados”.

Segundo Cardoso (1997, p. 12 apud LEVEK et al., 2002, p. 17),

A expressão Terceiro Setor deriva da idéia de que a sociedade civil é dividida em Primeiro Setor – Estado, Segundo Setor – mercado ou empresas privadas e Terceiro Setor – “um espaço de participação e experimentação de novos modos de pensar e agir sobre a esfera social”.

Na América Latina o termo mais utilizado para expressar o chamado terceiro setor é o que se considera como sociedade civil (PANCERI, 2001).

Para Santos (2000 apud PANCERI, 2001, p. 119), “Sociedade Civil representa um conjunto de organizações e iniciativas privadas que visam à produção de bens e serviços públicos; não geram lucros e respondem a necessidades coletivas”.

Toldo (2003), afirma que no Brasil, o terceiro setor inicia sua concretização em 1916 com a criação do Código Civil Brasileiro, que apresenta a distinção entre organizações com e sem fins lucrativos. Assim as organizações sem fins lucrativos, formadas pela sociedade civil, juntamente com o exercício social da Igreja, deram o primeiro passo para a legitimação do setor que assume seu objetivo de transformador da sociedade, com a participação efetiva do cidadão.

Segundo Salm (2002), em 23 de março de 1999 é estabelecida a Lei 9.790/99 que dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado sem fins

lucrativos como as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), instituindo o *Termo de Parceria* para essas organizações. Além disso, a lei tem como objetivo fortalecer o terceiro setor, garantindo as diversas organizações desse setor, a assumirem responsabilidades, tomarem iniciativas e mobilizarem pessoas e recursos necessários ao desenvolvimento social do país. Essa lei pode ser considerada como um marco legal do Terceiro Setor no Brasil.

Segundo o Manual de Procedimentos Contábeis para Fundações e Entidades de Interesse Social (2004), o terceiro setor é composto por entidades de empenho social que atuam nas mais diversas áreas de interesse público, tais como: promoção da assistência social, educação, saúde, defesa do meio ambiente, entre outros. Na consecução das finalidades a que essas entidades se propõem, elas adotam a forma jurídica de associação ou fundação, ambas previstas pelo Código Civil Brasileiro. Este Manual (2004, p. 31), apresenta as características básicas das entidades do terceiro setor como,

- a) Promoção de ações voltadas para o bem-estar comum da coletividade;
- b) Manutenção de finalidades não-lucrativas;
- c) Adoção de personalidade jurídica adequada aos fins sociais (associação ou fundação);
- d) Atividades financiadas por subvenções do Primeiro Setor (governamental) e doações do Segundo Setor (empresarial, de fins econômicos) e de particulares;
- e) Aplicação do resultado das atividades econômicas que porventura exerça nos fins sociais a que se destina;
- f) Desde que cumpra requisitos específicos, é fomentado por renúncia fiscal do Estado.

Barbosa e Oliveira (2002, p. 23), apresentam um comparativo entre associação e fundação representada na figura 2.3:

	FUNDAÇÃO	ASSOCIAÇÃO
1. Natureza	Complexo de bens destinados a fins sociais determinados.	Reunião de pessoas voltada para a realização de finalidades culturais, sociais, recreativas, entre outros.
2. Origem ou forma de criação	Manifestação de vontade do instituidor, por meio de escritura pública (ou testamento) designando: 1. Os bens que servirão à futura entidade; 2. Quem irá organizá-la.	Assembléia Geral de Constituição, com a aprovação do estatuto e a eleição da diretoria.
3. Aquisição da personalidade jurídica	1. lavratura da escritura de instituição; 2. Elaboração de estatuto pelos instituidores; 3. Aprovação do estatuto pelo Ministério Público; 4. Registro do estatuto e respectivas atas em cartório.	Registro do estatuto e respectivas atas em cartório.
4. Finalidade ou fins	É permanente, pois, uma vez definida pelo instituidor, não pode ser alterada pelos administradores.	Passível de alteração por manifestação dos sócios (geralmente por maioria qualificada, na forma que dispuser o estatuto).
5. Patrimônio	Essencial para a constituição da fundação, deve ser suficiente e compatível com as finalidades da entidade.	Não requer patrimônio prévio para sua criação.
6. Modo de administração	Diferencia-se o instituidor do administrador. Órgãos típicos: 1. Conselho curador (delibera e traça diretrizes); 2. Conselho administrativo ou diretoria (executiva); 3. Conselho fiscal (fiscaliza internamente).	Órgãos típicos: 1. Assembléia (delibera); 2. Diretoria (executa ou também delibera, conforme dispuser o estatuto); 3. Conselho fiscal (fiscaliza internamente).
7. Controle do Ministério Público (MP)	O MP, por meio de uma promotoria especializada, examina, por exemplo: a escrituração da instituição e a suficiência ou não da dotação de bens inicial; a adequação ou não das atividades aos fins; a legalidade e a pertinência dos atos dos administradores; a aplicação dos recursos financeiros etc.	O MP, genericamente, efetua uma vigilância em caráter suplementar, eventual e a <i>posteriori</i> . Por exemplo, pode abrir inquérito civil ou procedimento similar em caso de denúncias de irregularidades.
8. Prestação de contas da atuação	Anualmente, apresenta ao MP relatórios contábeis e circunstanciados das atividades desenvolvidas no período, sem prejuízo de outros relatórios que são encaminhados aos órgãos competentes no caso de a entidade possuir determinados títulos (utilidade pública, certificado de fins filantrópicos)	Apresentam relatórios circunstanciados no caso de a entidade possuir determinados títulos (utilidade pública, certificado de fins filantrópicos)
9. Vantagens/desvantagens	Segurança em relação à perenidade dos fins desejados pelo (s) instituidor (s). Credibilidade reforçada em função de ter, necessariamente, um controle externo (MP)	Flexibilidade na adaptação da vida institucional a novos fins. Autonomia Não exigência de patrimônio prévio.

**Figura 2.3: Esquema Comparativo de Associações e Fundações**

Fonte: Barbosa e Oliveira (2002, p.23)

A diferença principal existente entre uma fundação e uma associação, é que na primeira existe um conjunto de bens que são destinados por um instituidor para fins sociais, e a Segunda é um conjunto de pessoas que se reúnem para um fim social. Todo o decorrer da formação dessas duas entidades como: aquisição de personalidade jurídica, o modo de administração, a prestação de contas, entre outros, estará baseada nessa diferença.

Segundo Young (2004, p. 15) com relação às associações,

não há a presença de obter lucro ou divisão de resultados, embora possua patrimônio, este formado através da contribuição de seus membros para a consecução de um fim comum. A associação poderá desempenhar atividade lucrativa, desde que não efetue a distribuição do lucro decorrente desta.

O Manual de procedimentos Contábeis para Fundações e Entidades de Interesse Social (2004, p. 31), trata das associações como “pessoas jurídicas formadas pela união de pessoas com objetivo comum sem finalidades lucrativas”.

O item 2.5 apresentará o conceito de planejamento, como também os princípios e as fases necessárias para a realização dessa ferramenta.

## 2.5 Planejamento Estratégico

Segundo Oliveira (1993, p. 24-25), “o planejamento pode ser conceituado como um processo [...] desenvolvido para o alcance de uma situação desejada de um modo mais eficiente e efetivo, com a melhor concentração de esforços e recursos pela empresa”, ele ainda “pressupõe a necessidade de um processo decisório que ocorrerá antes, durante e depois de sua elaboração e implementação na empresa”.

Holanda (1983, p.36), afirma que “podemos definir o planejamento como a aplicação sistemática do conhecimento humano para prever e avaliar cursos de ação alternativos com vistas à tomada de decisões adequadas e racionais, que sirvam de base para ação futura”.

Para Belchior (1972, p.23) “O Planejamento é um processo dinâmico de racionalização coordenada das opções”.

Newman (1973, p.15 apud HOLANDA, 1983, p.36) afirma que “planejar é decidir antecipadamente o que deve ser feito, ou seja, um plano é uma linha de ação preestabelecida”.

Segundo Oliveira (1993, p. 27-29), o planejamento comporta princípios de caráter geral e específico, conforme figura 2.4:

PRINCÍPIOS GERAIS	PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS
a) princípio da contribuição aos objetivos: neste aspecto o planejamento deve sempre visar aos objetivos máximos da empresa.	a) planejamento participativo: o principal benefício do planejamento não é seu produto final, ou seja, o plano, mas o processo envolvido. Nesse sentido, o papel do responsável pelo planejamento não é simplesmente elaborá-lo, mas facilitar o processo de sua elaboração pela própria empresa e deve ser realizado pelas áreas pertencentes ao processo.
b) princípio da precedência do planejamento: corresponde a uma função administrativa que vem antes das outras (organização, direção e controle).	b) planejamento coordenado: todos os aspectos envolvidos devem ser projetados de forma que atuem interdependentemente, pois nenhuma parte ou aspecto da empresa pode ser planejado eficientemente se o for de maneira independente de qualquer outra parte ou aspecto.
c) princípio da maior penetração e abrangência: pois o planejamento pode provocar uma série de modificações nas características e atividades da empresa.	c) planejamento integrado: os vários escalões de uma empresa devem ter seus planejamentos integrados.
d) princípio da maior eficiência, eficácia e efetividade: pois o planejamento deve procurar maximizar os resultados e minimizar as deficiências.	d) planejamento permanente: essa condição é exigida pela própria turbulência do ambiente, pois nenhum plano mantém seu valor com o tempo.

**Figura 2.4: Princípios Gerais e Específicos do Planejamento**

Fonte: adaptado de Oliveira (1993, p. 27-29)

O planejamento é uma técnica que pode ser aplicado em todos os níveis de uma organização, sendo que para Fischmann e Almeida (1991, p.16) esses níveis distinguem-se em três,

- estratégico: que dá a direção à organização adaptando-a ao seu meio ambiente (Diretoria, Conselho de Administração).
- administrativo: que cuida do relacionamento e integração interna da organização (Recursos Humanos, Finanças).
- operacional: que cuida das operações da organização (Compras, Vendas, Produção).

Este trabalho tem como enfoque o nível estratégico das organizações, onde aplica-se o planejamento estratégico, que para Oliveira (1993, p. 38), pode ser “conceituado como um processo gerencial que possibilita ao executivo estabelecer o rumo a ser seguido pela empresa, com vistas a obter um nível de otimização na relação da empresa com o seu ambiente”.

Segundo Fischmann e Almeida (1991, p.25), o planejamento estratégico,

é uma técnica administrativa que, através da análise do ambiente de uma organização, cria a consciência das suas oportunidades e ameaças dos seus pontos fortes e fracos para o cumprimento da sua missão e, através desta consciência, estabelece o propósito de direção que a organização deverá seguir para aproveitar as oportunidades e evitar riscos.

Para Motta (1991 apud JÚNIOR, 1994), o planejamento estratégico pode ser compreendido como uma ferramenta racional e analítica que possibilita a antecipação de mudanças e a criação de possibilidades futuras.

Segundo Gracioso (1996, p.17), “a função precípua do planejamento estratégico é criar condições para o crescimento equilibrado da empresa”.

Oliveira (1993, p. 35), afirma que “o planejamento estratégico relaciona-se com objetivos de longo prazo e com maneiras e ações para alcançá-los que afetam a empresa como um todo”.

Para Fischmann e Almeida (1991, p. 16), o planejamento do nível estratégico “visa à eficácia das organizações, ou seja, orientar os esforços na direção mais correta”.

A figura 2.5 apresenta algumas abordagens em relação ao planejamento estratégico:

ABORDAGENS	PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO
Forma do dimensionamento organizacional	Contínuo e sistemático
Unidade de análise	Organização e seu ambiente
Ênfase metodológica	Oportunidades e formulação de estratégias
Análise da ambiência	Em termos da configuração de cursos alternativos para a ação e da missão sócio-econômica da organização
Método de diagnóstico	Análises macroeconômicas, incluindo considerações sociais e políticas.
Formas de aproximação do futuro	Principalmente por suposição, previsões e subsidiariamente por projeções.
Definição do futuro	Futuros alternativos
Instrumentos de análise	Combinação de métodos quantitativos e qualitativos
Avaliação e controle	Permanentes como base para as decisões diárias e correções dos cursos de ação
Base teórica	Sistemas globalístico-contingencial

**Figura 2.5: Abordagens do Planejamento Estratégico**

Fonte: adaptado de Motta (1991, p.87 apud JÚNIOR, 1994 p.34-35)

Belchior (1972, p.24), afirma que para a realização de um planejamento são necessárias as seguintes fases,

- I. Definição e equacionamento preliminar do problema
- II. Elaboração das diretrizes básicas do planejamento
- III. Fixação inicial dos objetivos
- IV. Realização d coleta preliminar de dados
- V. Realização de levantamentos e pesquisas
- VI. Estabelecimento de projeções e previsões
- VII. Análise e discussão dos dados
- VIII. Apresentação de alternativas ou opções
- IX. Formulação de decisões ou propostas
- X. Integração de planos parciais, desdobramento em planos derivados ou replanejamento geral

Segundo Júnior (1994, p.42), “alguns autores acreditam que o planejamento estratégico empresarial pode ser bastante útil em organizações de caráter público, sem fins lucrativos, ou do terceiro setor, desde que sejam guardadas algumas ressalvas”.

Essas ressalvas dizem respeito a importantes características das organizações do terceiro setor, e que devem ser consideradas no processo de planejamento. Motta (1982, p. 143 apud JÚNIOR, 1994, p. 43), define essas características como,

1. A sobrevivência e a ação independem dos mecanismos de mercado ou da existência de lucro ou superávit.
2. A remuneração global independe, em grande parte, do preço do serviço pago pelos clientes.
3. Os objetivos são baseados em interesses comunitários mais amplos, cujo alcance ultrapassa os limites de satisfação de seus interesses particularísticos.
4. A cultura organizacional tende a se caracterizar por forte senso de identidade e de aderência à missão sócio-econômica.

Assim, Fischmann e Almeida (1991), afirmam que antes da organização implantar um planejamento estratégico é essencial pensar sobre a missão da organização, para que ela serve. É com base na missão que se estabelece um caminho para se absorver as oportunidades e evitar os riscos.

Depois de analisadas essas características e após conclusão do planejamento Belchior (1972, p. 24), afirma que o planejamento “traduz-se por um documento de execução, chamado plano que, conforme o grau de detalhe em relação ao nível considerado, poderá ser denominado de programa, projeto, operação, tarefa ou outro”.

Diante do exposto, pode-se salientar que o planejamento é uma ferramenta de grande valia para as empresas indistintamente, pois através dele tem-se uma orientação para o alcance das metas estabelecidas pelas empresas, de uma forma mais eficiente.

O capítulo 3 apresentará a entidade utilizada como objeto de estudo desta pesquisa, mostrando o motivo de sua criação, os serviços prestados aos associados, bem como a análise feita sobre a elaboração do balanço social desta entidade. Além disso, será apresentado como a entidade planeja as suas ações e a utilização dos indicadores do balanço social no auxílio do planejamento de ações sociais futuras.



### 3. ESTUDO DE CASO

Este capítulo mostra um estudo sobre uma instituição sem fins lucrativos, seu histórico, sua área de abrangência, bem como os serviços e benefícios disponibilizados aos seus sócios e dependentes. No decorrer do trabalho, será apresentada a análise realizada no balanço social 2000/2004, baseado no modelo extraído do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas – Ibase, para instituições sem fins lucrativos. Em seguida, demonstra-se a metodologia utilizada pela entidade no que tange a formulação do seu planejamento estratégico, como também a análise da adoção de informações do balanço social para o plano de ações do exercício seguinte.

#### 3.1 Histórico e Características da ABEPOM

A Associação Beneficente dos Militares Estaduais de Santa Catarina - ABEPOM é uma entidade privada, sem fins lucrativos, com personalidade jurídica de direito privado, com autonomia financeira e estatuto próprio. O âmbito de atuação é estadual, atendendo os associados e seus dependentes visando à promoção e o bem estar social sob a forma de prestação de benefícios e serviços.

A criação da ABEPOM ocorreu a partir da legalização do Fundo de Saúde e Promoção Social - FUSAPS, existente na polícia militar desde 07 de dezembro de 1983.

O FUSAPS foi criado em 1983, quando houve uma enchente na cidade de Blumenau - SC, atingindo a residência de vários policiais militares, sendo que na

ocasião o poder público não dispunha de recursos financeiros para o reparo de prejuízos desse nível.

Neste ínterim o Comandante Geral da Polícia Militar, o Coronel Sidnei Pacheco instituiu o FUSAPS, através da portaria 112 de 7/12/1983, esperando assim a obrigatoriedade da adesão de todos os policiais militares, com um percentual sobre o soldo (referência de salário), para a formação do referido fundo, visando atender os policiais militares nas suas necessidades sociais.

A Diretoria de Saúde e Promoção Social – DSPS, órgão encarregado de administrar o FUSAPS, não contava com personalidade jurídica para realizar a legalização do fundo. Assim no ano de 1993, a DSPS requisitou ao Setor Jurídico um estudo aprofundado, o qual visava a transformação do FUSAPS numa entidade privada de cunho associativo.

Em 23 de Agosto de 1993 os policiais militares reuniram-se em Assembléia Geral, convocada pelo Comando Geral da Polícia Militar, contando com a participação de 1.400 (Um mil e quatrocentos) Policiais Militares, representando todo o Estado de Santa Catarina.

Na assembléia decidiram aprovar o estatuto da então Associação Beneficente do Policial Militar. Posteriormente, em 1996 por Reforma Estatutária foi renomeada passando então a ser Associação Beneficente dos Policiais Militares Estaduais de Santa Catarina – ABEPOM, e em 2004 com a divisão da Polícia Militar em: polícia e bombeiro, a ABEPOM foi renomeada em Associação Beneficente dos Militares Estaduais de Santa Catarina com o intuito de abranger tanto o policial quanto o bombeiro militar.

A atual sede da ABEPOM está localizada na cidade de Florianópolis onde abriga todo o setor administrativo da instituição, inclusive a Diretoria Executiva.

De acordo com o Estatuto da Associação (ANEXO 1), a administração é composta pelos seguintes órgãos:

- Assembléia Geral;
- Conselho de Administração;
- Diretoria Executiva; e
- Conselho Fiscal.

Além desses órgãos, a entidade conta com os chamados **Representantes Administrativos**, que são associados que representam a ABEPOM nos Pelotões, Companhias e Batalhões em todo o Estado. Os representantes administrativos têm como atribuições:

- Facilitar o acesso dos associados aos benefícios e serviços oferecidos pela ABEPOM;
- Auxiliar os associados no preenchimento e envio de documentos; e
- Ser o elo entre a ABEPOM e os associados e seus dependentes.

Neste ano de 2005, a ABEPOM conta com onze anos de existência, e possui 14.200 (quatorze mil e duzentos) associados, entre eles: policiais e bombeiros, funcionários civis à disposição da Polícia e Bombeiro Militar, pensionistas e funcionários da ABEPOM.

A demanda atendida pela associação ultrapassa os quatorze mil e duzentos associados (segundo setor de cadastros de associados). Levando em consideração que cada associado possui como dependentes: esposas/companheiras e dois filhos

aproximadamente (menores de 21 anos ou até 24 desde que estudante universitário), o público alvo totaliza em torno de 56.800 (cinquenta e seis mil e oitocentos) pessoas.

A admissão no quadro associativo é opcional, sendo que neste ano de 2005 a contribuição está estabelecida em 6% sobre o soldo.

Ao longo da trajetória das ações sociais praticadas pela entidade, questionava-se até que ponto os benefícios e serviços chegavam aos seus associados e dependentes, pois quando precisavam de serviços especializados eram obrigados a recorrerem a Capital, por não disporem dos recursos na cidade de origem.

Com esta preocupação a Direção no ano de 2002, passou a descentralizar seus serviços pela criação da CliniPOM - Clínica de Saúde dos Policiais Militares, que neste ano de 2005, encontram-se implantadas em 8 cidades, conforme figura 3.6:

CIDADES	INAUGURAÇÃO
Florianópolis	Mai/2002
Tubarão	Dezembro/2002
Joinville	Dezembro/2002
Lages	Dezembro/2002
Blumenau	Julho/2003
Chapecó	Outubro/2004
Itajaí	Novembro/2004
Jaraguá do Sul	Março/2005

**Figura 3.6: Inauguração CliniPOMs**  
Fonte: dados pesquisados na ABEPOM

Para disponibilizar os serviços tanto nas CliniPOMs quanto na sede da ABEPOM e Hotel de Trânsito, neste período de 2005 o quadro de funcionários está distribuído conforme a figura 3.7:

LOCAL	FUNÇÃO	LOCAL																	TOTAL										
		Abepom Adm.	B.O.E	7° BPM	1° BBM	1º/7º BPM	Clinipom Chapecó	Herval Oeste	Rio do Sul	S.M.O	CliniPOM Florianópolis	CliniPOM Tubarão	Clinipom Joinville	CliniPOM Lages	HDT	CliniPOM Blumenau	Curitiba	Porto União		Araranguá	Clinipom Jaraguá do Sul	Laguna	Clinipom Itajaí	Caçador	Criciúma	Brusque	Centro Ensino	4º Batalhão	Maíra
	Cirurgião Dentista	1	1	1	1	1	1	1	1	19	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	2	1	2	1	1	47
	Gerente de Clínica									1																			1
	Administ. do Hotel																												1
	Atend. Consult.Odonto								1	5																			6
	Assistente Social	1					1				1	1	1	1	1								1	1	1				10
	Auxiliar Administrativo	10								2	1																		13
	Serviços Gerais	1					1			2	1	1	1	1	2	1						1	1	1	1				13
	Fonoaudiólogo									2		1																	3
	Psicólogo	2					1	1	1		1	1	1	1	1	1						1	1	1	1				12
	Resp.Manutenção Máq.	1																											1
	Advogado	3									1	1	1	1	1	1							1	1	1				9
	Prog.Sist. Computador	2																											2
	Telefonista	2																											2
	Vigia																		2										2
	Recepcionista	1																	2										7
	Motorista/Motoboy	2																	2										2
	Auxiliar Tesouraria	1																											1
	Gerente de Contabilidade	1																											1
	Digitador	1																											1
	Estagiários	8								14	3	3	2	2	2	2									1	3			38
	TOTAL GERAL	36	1	1	1	1	8	2	2	2	45	9	10	7	7	7	1	1	1	1	5	2	8	2	9	0	1	172	
	ABEPOM	134																											
	ESTAGIARIOS	38																											

ATUALIZADO EM 29/03/2005

Figura 3.7: Quadro Geral de Funcionários  
Fonte: dados pesquisados na ABEPOM

O quadro acima permite verificar que os funcionários estão distribuídos em diversas regiões do estado de Santa Catarina, mas com a maior representatividade na cidade de Florianópolis onde encontra-se a sede administrativa e a CliniPOM de Florianópolis.

A entidade apresenta uma diversidade de profissionais em seu quadro geral de funcionários, como: Dentistas, Advogados, Psicólogos, Fonoaudiólogos, Contador, Assistente Social, entre outros. Verifica-se que os Cirurgiões – Dentistas são os profissionais com maior representatividade, chegando a 37% do total dos funcionários.

O item 3.1.1 apresentará os serviços e estabelecimentos que a entidade disponibiliza aos seus associados e dependentes.

### 3.1.1 Serviços Prestados

Com a arrecadação da mensalidade, a ABEPOM investe em benefícios e serviços visando a melhoria e qualidade de vida de seus associados, tais como:

1. **CliniPOM** – Clínica de Saúde dos Militares de Santa Catarina: estabelecimento construído com o objetivo de agregar profissionais de diferentes áreas para a prestação de benefícios aos associados das mais diversas regiões de Santa Catarina. Atualmente a CliniPOM está implantada nos seguintes municípios pólos: Florianópolis, Tubarão, Joinville, Lages, Blumenau, Chapecó, Itajaí e Jaraguá do Sul. As clínicas têm por finalidade centralizar os atendimentos nas seguintes áreas: Odontologia, Psicologia, Assistência Social, Fonoaudiologia, Psicopedagogia, Assistência Jurídica e Assistência Médica.

2. **Hotel de Trânsito:** localizado em Florianópolis e em Chapecó, este estabelecimento tem por objetivo atender os associados residentes no interior do Estado, em especial, aqueles que necessitam pernoitar na capital em virtude de tratamento de saúde ou mesmo para lazer.
3. **Odontologia:** a ABEPOM possui consultórios odontológicos e Cirurgiões dentistas contratados nas CliniPOMs e em vários batalhões da Polícia e Bombeiro Militar por todo o Estado, visando disponibilizar ao associado tratamento odontológico básico e especializado.
4. **Serviço Social:** disponibiliza profissionais (contratados pela ABEPOM) capacitados para trabalhar com as questões ligadas à própria sobrevivência dos sócios (alimentação, medicamentos, aparelhos, entre outros) quanto questões voltadas a valores e comportamentos.
5. **Assistência Judiciária:** objetiva proporcionar aos associados o atendimento nas demandas judiciais em que estes tiverem interesse direto, excluídos os procedimentos administrativos e disciplinares no âmbito da Polícia Militar de Santa Catarina e as demandas judiciais que versem sobre interesses antagônicos de dois ou mais associados.
6. **Fonoaudiologia:** este serviço é prestado por profissionais contratados pela ABEPOM e que trabalham no sentido de prevenção e até reabilitação de alterações de fala, voz, linguagem e audição.
7. **Psicologia:** esta especialidade também é realizada por profissionais contratados que trabalham preventivamente com palestras, orientações e terapêuticamente com o atendimento clínico, podendo ser individual ou em grupo.

8. **Assistência Médica:** em Florianópolis, a ABEPOM, com o objetivo de prestar sempre o melhor atendimento ao seu associado, atua em parceria com o Hospital da Polícia Militar – Lara Ribas.
9. **Psicopedagogia:** esta área é preenchida por uma profissional militar cedida pela polícia e que atende na CliniPOM de Florianópolis. O trabalho é de caráter preventivo e/ou terapêutico, tendo como campo de atuação as áreas de educação e saúde.
10. **Naturopatia:** serviço prestado por duas profissionais da polícia militar e que atuam no Hotel de Transito em Florianópolis.

Os custos desses serviços são como uma forma de subsídio, com exceção dos procedimentos judiciais, como por exemplo: o pagamento das custas e emolumentos judiciais que serão ressarcidos pelos usuários. Os valores subsidiários pagos pelos associados ainda poderão ser parcelados e descontados em folha de pagamento.

A ABEPOM além de disponibilizar esses profissionais e estabelecimentos para a prestação de serviços aos seus associados, ainda trabalha com um modelo de assistência financeira aos seus associados e que são concedidos nas seguintes modalidades:

- **AFI – Auxílio Financeiro Indenizável:** quando o benefício faz a reposição do numerário recebido;
- **AFNI – Auxílio Financeiro Não Indenizável:** quando o benefício não faz a reposição do numerário recebido;
- **AFM – Auxílio Financeiro Misto:** quando o beneficiário repõe parte do numerário recebido.

Tipos de Assistência Financeira:



1. **Auxílio Saúde:** este auxílio é concedido aos beneficiários para cobrir despesas realizadas, ou a se realizarem, para a manutenção de suas condições de saúde. Estão incluídos neste benefício a aquisição de aparelhos corretivos, pagamento de consultas, tratamentos, exames, cirurgias, entre outros. Pode ser classificado na modalidade de AFI ou AFNI.
2. **Auxílio Odontológico:** na modalidade de AFI, destina-se a cobrir despesas que seriam desembolsadas de imediato pelos beneficiários com: consulta e/ou tratamento em consultórios particulares, bem como a aquisição de próteses e aparelhos ortodônticos.
3. **Auxílio Sinistro:** visa proporcionar um auxílio financeiro na modalidade mista – AFM, para cobertura de prejuízos materiais decorrentes de sinistro, devidamente comprovado. Para a modalidade de AFNI o auxílio será concedido até o limite de 120 (cento e vinte) mensalidades, de acordo com a extensão do sinistro. Em caso de sinistro cujo valor dos prejuízos supere o montante equivalente a 400 (quatrocentas) mensalidades do soldado de primeira classe, este limite previsto poderá ser ampliado até 300 (trezentas) mensalidades.
4. **Assistência Judiciária:** visa proporcionar ao associado, cobertura de despesas com honorários advocatícios, diligências, perícias, custas judiciais e emolumentos. O serviço de que trata essa seção será previsto através de AFI.
5. **Auxílio Reembolsável pelo Estado:** constitui em um adiantamento do valor correspondente às despesas médicas e hospitalares decorrentes de acidentes em serviço, a serem indenizadas pelo Estado. O valor

recebido a título desse benefício será restituído pelo associado após ter-lhe sido creditado pelo Estado tal importância.

6. **Assistência Financeira Pessoal:** é um empréstimo concedido aos associados para despesas pessoais. O retorno dessa assistência é realizado em no máximo 12 parcelas, e a definição dos valores que cada associado tem direito são observadas através de margem consignável (cálculo de quanto o associado recebe menos os gastos existentes em sua folha de pagamento)
7. **Pecúlio pós Morte:** constitui-se em uma importância fixa em dinheiro, definida pela Diretoria Executiva, a ser paga de uma só vez, em face de óbito do associado ou de seus dependentes. No caso de morte do associado, o benefício será pago à viúva (o) se casados forem, ou à companheira (o), devidamente inscrito, no caso de união estável, ou na falta de um ou de outro, aos seus herdeiros legais. No caso de morte de dependente, o benefício será pago diretamente ao associado.

Todos esses auxílios são disponibilizados mediante preenchimento de documentação na sede da ABEPOM em Florianópolis. Os associados que se encontram fora desse município deverão entrar em contato com o Representante Administrativo da sua região para requererem os benefícios a que tenham direito.

O item 3.1.2 apresentará as parcerias feitas com diferentes empresas no intuito de disponibilizar outros serviços e benefícios aos associados.

### 3.1.2 Parcerias

A ABEPOM, com a finalidade de ampliar sua rede de atendimento, bem como a gama de benefícios e serviços disponibilizados aos seus associados, mantém parcerias com:

1. **Farmácias:** oportunidade de adquirir medicamentos nas lojas conveniadas com a ABEPOM, sendo os descontos efetuados em folha de pagamento e se for o caso também parcelado.
2. **Clínica de Cirurgia Plástica:** pode ser utilizada tanto para tratamento estético como para algum tipo de correção.
3. **Laboratório Dentário:** este tipo de convênio é feito mediante empréstimo AFI conforme comentado anteriormente.
4. **Financeiras:** a ABEPOM trabalha em parceria com as financeiras SANTINVEST e BANCO REAL, onde os sócios dispõem de empréstimo pessoal com um parcelamento de até 36 vezes.
5. **Clínicas Especializadas:** clínicas como Ortodontia, Tratamento Bucomaxilofacial e Radiologia, sendo esses tratamentos em forma de empréstimo AFI.
6. **UNIMED:** oportunidade de cadastramento ao convênio com a UNIMED por uma mensalidade especial para os sócios.
7. **SESC:** o convênio com o SESC permite desfrutar de alguns benefícios como: aulas de dança, musculação, aulas de especialização, escolinhas de vôlei, futebol, entre outros. Além da possibilidade de utilização da estrutura do SESC como: piscinas, quadra de esportes, cabanas para veraneio, restaurante e demais atividades que ocorrerem nessa estrutura.

8. **Restaurante:** a ABEPOM possui convênio com restaurante localizado no Centro de Florianópolis, onde os associados podem almoçar ou jantar tendo o valor descontado em folha de pagamento.
9. **Seguradora:** neste item a ABEPOM trabalha com uma empresa de seguros que oferece os mais diversos tipos de seguros, tendo também o desconto efetuado em folha de pagamento.
10. **Empresa de Viagens:** este convênio foi realizado no intuito de facilitar o deslocamento do associado que não reside na capital e que por motivo de saúde necessitaria se deslocar à Florianópolis para tratamento médico. Além disso, os que desejarem efetuar viagens particulares também podem adquirir passagens por este convênio, com desconto em folha de pagamento.
11. **Clínica de Dependência Química:** quem dos associados que por ventura necessitar desse serviço, a ABEPOM conveniou-se a uma clínica de dependência química com a finalidade de auxiliar o associado ou dependente com um tratamento médico mais especializado.

Com algumas dessas parcerias a entidade recebe uma comissão (percentual) sobre o valor repassado para as farmácias, financeiras e empresa de seguros.

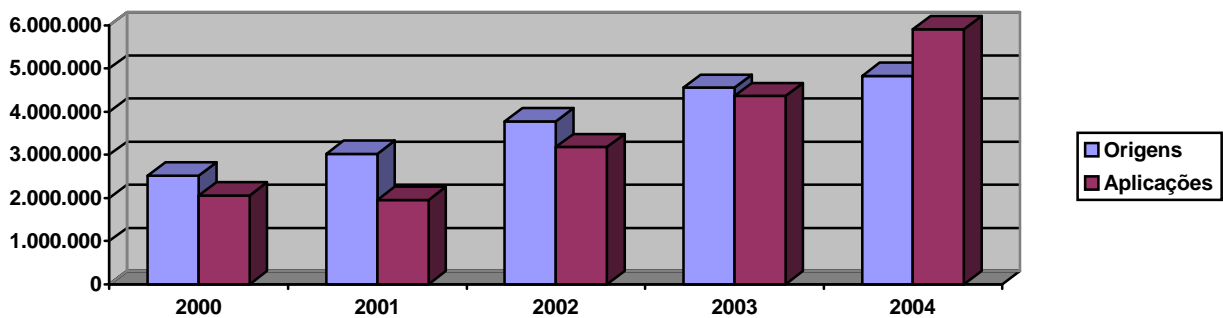
A ABEPOM através dos serviços/benefícios e parcerias vem promovendo o bem estar dos seus associados e dependentes, tornando-se uma alternativa de assistência para muitos e também desempenhando uma função que é de responsabilidade do Estado.

O item 3.2 apresentará a análise feita dos dados obtidos mediante a elaboração do balanço social do ano de 2000 a 2004 da ABEPOM.

### 3.2 Análise do Balanço Social do ano de 2000 a 2004

Conforme a análise dos dados do Balanço Social 2000/2004 (ANEXO 2), obteve-se os seguintes resultados:

#### Origens e Aplicações de Recursos



**Figura 3.8: Origens e Aplicações de Recursos**

Fonte: dados pesquisados na ABEPOM

Os recursos arrecadados pela ABEPOM são formados pela arrecadação da mensalidade paga pelos associados, bem como receitas com tratamentos odontológicos, diárias do Hotel de Trânsito e outras receitas, onde estão incluídas: assistências jurídicas, psicológicas, fonoaudiológica e comissões recebidas por parcerias com farmácias, financeiras e empresa de seguro.

Dentre as aplicações de recursos, observa-se que as mais significativas são: as despesas com pessoal, operacionais e de capital, representando em média 43%, 23% e 12% da receita total.

Com relação a aplicações de recursos em projetos, programas e ações sociais foram destacados valores que a entidade arca com os auxílios: Pecúlio Pós Morte e Auxílio Sinistro em média representaram 7,4% da receita total.

Com a implantação do Pecúlio Pós Morte no ano de 2002, observa-se um acréscimo de 4% em 2001 para 12% em 2002 com relação a despesa total.

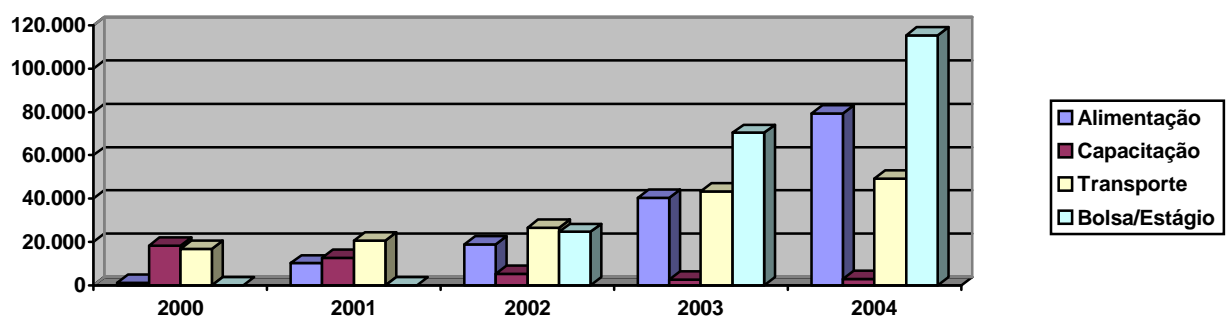
As aplicações em capital representaram em média 12% com relação a receita total, sendo que no ano de 2002 referida aplicação representou 16% da receita total. O aumento no percentual justifica-se principalmente pela aquisição de imóveis para instalação das CliniPOMs de Florianópolis, Tubarão, Joinville e Lages.

No ano de 2003, as aquisições com maior relevância foram a compra de automóvel, imóveis para criação das CliniPOMs de Blumenau e Joaçaba, compra de móveis e equipamentos de informática e odontológicos, e a reestruturação da sede administrativa.

Em 2004, a aplicação de recursos em capital representou 21% da receita total, pelo fato da aquisição de mais três imóveis destinados a criação das CliniPOMs de Chapecó, Itajaí e Jaraguá do Sul.

Houve também despesas com reforma da CliniPOM de Chapecó, com também todo o imobiliário para o funcionamento.

### Indicadores Sociais Internos



**Figura 3.9: Indicadores Sociais Internos**

Fonte: dados pesquisados na ABEPOM

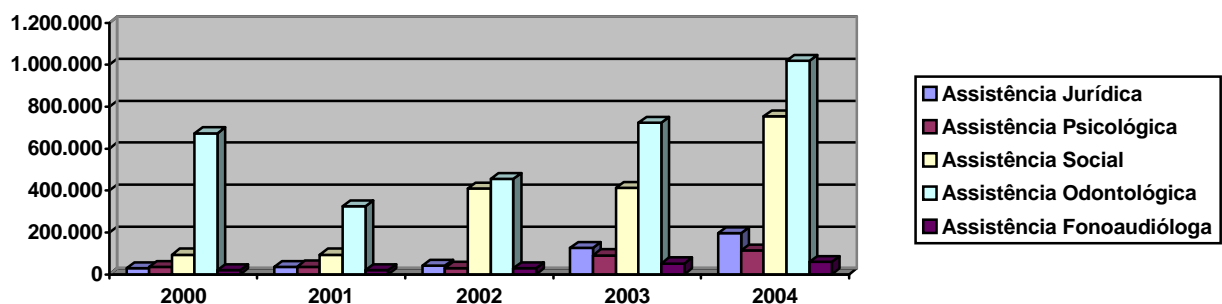
Em relação aos indicadores sociais internos, houve um aumento significativo no que se refere a alimentação, transporte e bolsa de estágios. Esse aumento deu-se pelo fato da ABEPOM ao longo dos anos estar ampliando o quadro de

funcionários, investindo em bolsa de estágios nas mais diversas áreas como: estudantes do ensino fundamental e estudantes de graduação em: Enfermagem, Direito, Assistência Social e Psicologia. Tal investimento, apresentou um crescimento de 2,4% da receita total no ano de 2004. Os demais apresentaram em torno de menos de 1% a cada ano em relação à receita total.

Na capacitação e desenvolvimento profissional, observa-se um decréscimo durante os anos analisados, tendo em média uma participação de 0,3% sobre a receita total, pois a entidade não dispõe de uma política que visa o investimento no quadro funcional.

Dentre os indicadores sociais internos, os que não apresentaram nenhum investimento durante os anos analisados foram: educação, creche ou auxílio creche, saúde e segurança e medicina no trabalho.

#### Projeto, ações e contribuições para a sociedade



**Figura 3.10: Projeto, ações e contribuições para a sociedade**

Fonte: dados pesquisados na entidade

Neste gráfico são apresentados os valores investidos em benefícios e serviços aos seus associados e dependentes. Para os gastos com projetos, ações e contribuições sociais foram considerados os valores desembolsados com pessoal e as despesas para execução dos serviços, menos os valores arrecadados de cada assistência.

No que se refere a assistência social também foram considerados os valores custeados com relação ao Pecúlio Pós Morte e Sinistros, pois esses auxílios são analisados pelo setor de serviço social, pois esses benefícios são auxílios financeiros não indenizáveis - AFNI.

A assistência odontológica permanece com a maior representatividade com relação a receita total, em média de 17%, este fato está relacionado com o número de funcionários (47 profissionais conforme figura 3.7) com especialidade em diversas áreas. Em segundo lugar, a assistência social com representatividade de 8,5% da receita total.

A figura 3.11 apresenta os dados com relação ao número de atendimentos (associados e dependentes) e valores arrecadados de cada serviço, lembrando que o valor cobrado funciona como um subsídio para a entidade.

		2000	2001	2002	2003	2004
Assistência Jurídica	Atendimentos	35	55	25	288	1.815
	Pessoas Atendidas	5	5	3	94	455
	Valor Arrecadado	3.660,00	4.836,00	2.101,00	4.017,00	18.621,00
Assistência Psicológica	Atendimentos	0	53	184	732	1.112
	Pessoas Atendidas	0	25	105	381	444
	Valor Arrecadado	0	1.070,00	3.595,00	12.110,00	17.042,00
Assistência Social	Atendimentos					
	Pessoas Atendidas	101	92	133	113	168
	Valor Arrecadado	0	0	0	0	0
Assistência Odontológica	Atendimentos	20.594	62.351	53.853	58.322	61.204
	Pessoas Atendidas	10.924	17.472	16.196	17.316	17.749
	Valor Arrecadado	585.543,88	812.918,66	837.514,77	1.116.005,27	1.179.927,21
Assistência Fonoaudiológica	Atendimentos	0	397	296	329	513
	Pessoas Atendidas	0	93	100	129	166
	Valor Arrecadado	0	5.747,00	4.804,00	4.985,00	7.662,58

**Figura 3.11: Relação de Atendimentos e Arrecadação**

Fonte: dados pesquisados na ABEPOM



O quadro acima possibilita verificar que além dos valores arrecadados a ABEPOM (conforme ANEXO 2 – item 5) desembolsou recursos para manter os serviços como, por exemplo, a assistência odontológica que mesmo arrecadando no ano de 2004 R\$ 1.179.927,21 a entidade ainda gastou R\$ 1.018.560,53.

A assistência social é o único serviço que não possui um valor de cobrança dos sócios por ser considerada a atividade alvo da entidade.

É importante ressaltar, que os valores como o número de atendimentos e pessoas atendidas, representados na figura 3.11, foram obtidos junto ao setor de informática, sendo que nos anos de 2000 a 2002 não existia um sistema eficiente para controle dos atendimentos, com exceção da odontologia. Dessa forma, entende-se que o número de pessoas atendidas nesses anos nas outras assistências tenha sido maior.

#### Indicadores sobre o corpo funcional

	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
N.º Mulheres	51	47	76	90	100
N.º Homens	29	26	26	33	35
Diferença de salário (Mulheres-Homens)	+20,00	+25,00	-60,00	-110,00	-95,00
% cargos de Chefia/Mulheres	-	100%	75%	75%	75%
N.º de Negros	2	2	3	3	3
Diferença de salário (Negros-Brancos)	-257,00	-320,00	-300,00	-380,00	-450,00
% empregados(as) acima de 45 anos	13%	14%	16%	18%	25%

**Figura 3.12: Indicadores sobre o Corpo Funcional**

Fonte: dados pesquisados na entidade

O quadro acima demonstra que o número de mulheres em relação aos homens é superior em todos os anos analisados, inclusive o percentual de cargos de chefia.

Com relação a diferença de salário, o valor não é muito significativo, sendo que em 2003 e 2004 a diferença salarial aumentou devido ao cargo de chefia

ocupado pelo sexo masculino, fator este que veio aumentar a média dos salários dos homens.

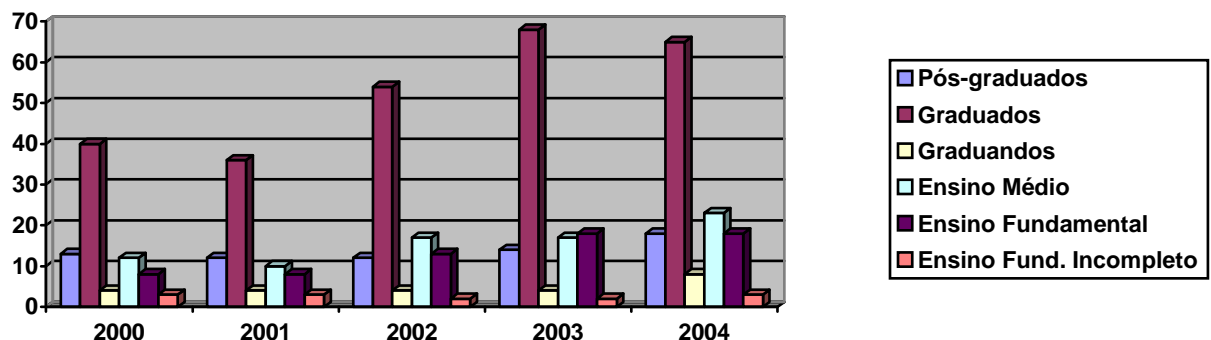
O número de negros que trabalham na entidade é bastante inferior quando comparado com o número de brancos, perfazendo uma média de 2,5% do total de funcionários. A diferença salarial apresentou um valor significativo com relação à média salarial dos brancos, em torno de R\$ 340,00.

É importante salientar que essa diferença salarial não se deve ao fato da discriminação racial, e sim pelo fato dos negros exercerem funções que não exigem formação específica. A contratação de funcionários dar-se pelas características exigidas para o cargo.

Outro fato relevante é que a entidade possui em média 17% dos seus funcionários com idade acima de 45 anos, chegando em 2004 a 25% do total.

A ABEPOM não desfruta no seu quadro funcional de: negros (a) em cargo de chefia (pelo motivo acima citado), voluntários e pessoas com necessidades especiais.

### Qualificação do corpo funcional



**Figura 3.13: Qualificação do Corpo Funcional**

Fonte: dados pesquisados na entidade

Conforme a figura acima pode-se verificar que o quadro funcional da instituição é formado basicamente por profissionais com nível superior completo e

pós-graduação, tais como: Advogados, Contador, Psicólogos, Assistentes Sociais, Dentistas e Fonoaudiólogos. Destaca-se que o maior número de funcionários contratados são os dentistas com 50%, conforme figura 3.7.

É importante ressaltar que conforme visto na figura 3.9 a entidade não investiu em educação e quase nada em capacitação, assim a maioria desses funcionários já ingressaram no quadro funcional da ABEPOM com essas qualificações, ou as adquiriram no decorrer do tempo.

A entidade conta com um número reduzido de funcionários que possuem o ensino fundamental incompleto, os funcionários desta categoria exercem funções que não requerem conhecimentos específicos.

Informações relevantes quanto à ética, transparência e responsabilidade social

A relação entre a maior e a menor remuneração teve uma média de 5% com relação aos anos analisados. O aumento no ano de 2004 de sete vezes o menor salário deu-se pela mudança política interna da entidade no que diz respeito a implantação do programa de plano de cargos e salários. Apesar dessa variação ser considerada elevada, justifica-se quando analisados os fatores como: carga horária, nível de função e especialidades.

No processo de admissão de empregados a entidade pratica o processo de seleção, considerando as qualificações que o cargo exige. Dessa forma, não há nenhuma política de valorização do quadro funcional, pois os cargos são ocupados pelo candidato mais qualificado.

Na seleção de parceiros não são considerados critérios éticos e de responsabilidade social e ambiental, e sim aqueles que apresentam qualidade nos serviços prestados e preços menores aos associados.

A participação dos empregados no planejamento da entidade não ocorre. Como já foi visto, a Diretoria Executiva juntamente com seus Representantes Natos e Eleitos, através de Assembléia Geral, que analisam e aprovam a proposta de planejamento.

Os processos eleitorais até o ano de 2004 não ocorriam, pois a escolha do presidente da entidade era feita pelo Comandante Geral da Polícia Militar. Escolhido o presidente, este indicaria quais os membros que iriam compor a diretoria executiva.

Com relação a existência de um conselho de ética, a entidade possui um conselho fiscal que tem como objetivo a fiscalização do trabalho realizado, sendo que todas as atividades são avaliadas.

O item 3.3 apresentará o método utilizado pela entidade para a elaboração do plano de ações.

### 3.3 Metodologia do planejamento de ações da ABEPOM

Para a formulação do plano estratégico, a Diretoria Executiva convoca, em Assembléia Geral, os Representantes Natos e Eleitos para verificar as necessidades dos associados das mais diversas regiões do Estado de Santa Catarina.

Cabe ao Conselho de Administração da ABEPOM analisar e filtrar as necessidades expostas pelos representantes, definindo um plano de ação, que será aprovado até o mês de janeiro do ano em que será utilizado.

As ações definidas no planejamento estratégico dependem da proposta orçamentária (ANEXO 3) que já foi aprovada em novembro do ano anterior, pois através desse documento a entidade verifica qual a disposição dos recursos.

Ressalta-se que o planejamento estratégico e a proposta orçamentária foram agregados a partir de 2002, com o intuito de sanar as carências de informações sobre a melhor forma de aplicar seus recursos.

Anterior a esta data, a instituição administrava uma *micro estrutura* que comportava a sede administrativa e um hotel de transito. Com a inauguração de algumas CliniPOMs a partir de 2002 (Figura 3.6), houve então a necessidade de ferramentas para o auxílio na tomada de decisões.

Analisando o planejamento estratégico para o ano de 2005 (ANEXO 4) verifica-se ações globais, das quais destaca-se:

- A organização do regimento interno;
- Campanhas voltadas para a conquista de novos associados, com investimentos em mecanismos de comunicação como: cartazes, Internet e até o contato direto com o novo sócio;
- Reuniões com profissionais das áreas de assistência aos associados no sentido de padronização dos procedimentos realizados e esclarecimentos de dúvidas;
- Ampliação do atendimento odontológico nos municípios do interior do Estado;
- Detalhado de novos benefícios e serviços;
- Convênio com o Colégio Policial Militar – Feliciano Nunes Pires; e
- Ampliação do número de parceiros com a intenção de captação de recursos financeiros.

Diante do exposto e com o auxílio das informações obtidas pelo Balanço Social, o item 3.4 apresentará a análise da utilização dos indicadores do balanço social como uma contribuição para a formulação do planejamento de ações futuras.

#### 3.4 Análise da adoção de indicadores do balanço social como uma contribuição para a formulação do plano de ação

Com base nos dados do Balanço Social 2000/2004 (ANEXO 2), verifica-se que durante os anos analisados os indicadores sociais que receberam menos investimentos foram os internos, apresentando uma participação de 2,6% em média da receita total, com destaque para os itens:

- **Alimentação:** este auxílio é garantido aos funcionários que possuem renda inferior a 5 (cinco) salários mínimos, conforme normas do Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT. Neste item a organização poderia trabalhar no sentido de distribuir o auxílio aos funcionários que não recebem essa ajuda.
- **Educação:** em nenhum dos anos analisados ocorreram gastos com este item. Assim a entidade poderia definir ações com a intenção de melhorar este quadro, pois conforme a figura 3.13 o número de funcionários com necessidades educacionais é pequeno.
- **Capacitação e Desenvolvimento Profissional:** no ano de 2000 a entidade era mais preocupada com este item do que em 2004, onde os gastos representaram 0,05% da receita total. Profissionais mais qualificados disponibilizarão maior qualidade nos serviços prestados aos associados, além da oportunidade de proporcionar novos serviços.

- **Creche ou Auxílio Creche:** observa-se na Figura 3.12 que a ABEPOM é uma entidade com um número significativo de mulheres. Com a participação crescente do número de mulheres no mercado de trabalho, cresce também a preocupação em encontrar um local adequado para deixarem seus filhos enquanto trabalham. A instituição investindo em um estabelecimento voltado para esse fim estaria beneficiando tanto os funcionários e sócios quanto a própria instituição, que reduziria o risco de faltas por este motivo.
- **Saúde:** nesse item a entidade não possui nenhum tipo de parceria relacionado ao pagamento da mensalidade do plano de saúde dos funcionários. Faz-se interessante a definição de um percentual de auxílio ao plano saúde ou um convênio com a UNIMED diferenciado daquele oferecido aos sócios.
- **Segurança e Medicina no Trabalho:** esse item é de extrema importância, pois é de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Nos anos analisados a entidade não apresentou aplicações de recursos neste indicador, sendo interessante para os próximos anos, a preocupação com essas exigências legais.
- **Bolsas/Estágios:** a ABEPOM está disponibilizando um número maior de oportunidade de estágio na entidade. O estágio por não ter vínculo empregatício dispensa as empresas do pagamento de encargos sociais sobre essa forma de trabalho, que por muitas vezes é pouco remunerado. Neste sentido, a entidade pode engajar-se na melhoria da bolsa paga aos

estagiários, lembrando que na média dos anos analisados esses gastos representaram apenas 3,5% da receita total.

Diante das informações apresentadas, o Conselho de Administração poderá considerar esses indicadores para o planejamento estratégico do ano de 2006.



## 4. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

### 4.1 Conclusões

O Balanço Social é o instrumento que divulga a responsabilidade social praticada pelas empresas. Conforme alguns autores como: Luca, Tinoco e Spinelli, o balanço social pode servir como uma ferramenta de gestão no auxílio para a tomada de decisões, sendo uma forma de demonstrar a transparência das atividades da organização em áreas como: meio ambiente, ações relativas ao corpo funcional, benefícios para a sociedade, relação com os fornecedores, entre outras. Além disso, os usuários podem avaliar a qualidade dos recursos aplicados e verificar o cumprimento das destinações orçamentárias.

Diante das utilidades do balanço social, o presente trabalho questionou a possibilidade do uso desse instrumento como uma contribuição no planejamento de ações sociais de uma entidade sem fins lucrativos.

Como resposta a esse questionamento, analisando os dados do Balanço Social 2000/2004 da ABEPOM, verifica-se que esta ferramenta poderá auxiliar os diretores no planejamento das ações sociais, pois se consegue identificar quais são os indicadores que não estão recebendo aplicações de recursos.

Percebe-se que o planejamento estratégico de 2005 da entidade está voltado para ações e benefícios externos, buscando aplicar os recursos na aquisição de imóveis, equipamentos, veículos, entre outros, na intenção de levar os serviços disponibilizados aos sócios as mais diversas regiões do Estado de Santa Catarina.

Neste planejamento, itens importantes dos indicadores sociais internos não estão sendo considerados. Além disso, o Balanço Social 2000/2004 demonstra que

as aplicações nessas ações não estão ocorrendo durante os anos analisados, como por exemplo, os gastos com capacitação que no ano de 2000 representava 0,7% da receita total e em 2004 reduziram para 0,05%, o que indica que os investimentos nesse benefício foram reduzidos.

É importante ressaltar que as ações voltadas para educação, saúde, creches e segurança e medicina no trabalho não apresentaram, nos anos analisados, nenhum investimento, sendo esta uma informação importante a ser discutida pelo Conselho de Administração para os próximos planejamentos.

#### 4.2 Recomendações

Na entidade analisada o indicador que apresentou uma situação mais deficitária foi a relacionada com as ações e benefícios para os funcionários. É interessante a elaboração de um relatório de satisfação a fim de verificar quais as necessidades do corpo funcional.

Outra recomendação é a avaliação do capital intelectual do corpo funcional da entidade, pois o conhecimento existente em uma organização é o que cria uma vantagem diferenciada.

Por fim, recomenda-se a exposição ou a publicação do Balanço Social, de forma contínua, para os usuários internos e externos, fazendo com que todos tenham acesso às informações sociais da ABEPOM.

## REFERÊNCIAS

AMOROSO, Sérgio. **Responsabilidade Social: menos marketing e mais ações**. 2003. Disponível em: <<http://www.responsabilidadesocial.com>>. Acesso em: 05 jul. 2004.

ARAÚJO, Francisco José. Auditando o balanço social. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, ano XXXII, n. 140, p. 85, mar/abr. 2003.

BALANÇO SOCIAL. **Publique seu balanço social**, 26 jun. 2003. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br>>. Acesso em: 27 maio 2004.

BALANÇO SOCIAL. Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br>>. Acesso em: 27 maio. 2004.

BARBOSA, Maria Nazaré Lins; OLIVEIRA, Carolina Felipe de. **Manual de ONGS: guia prático de orientação jurídica**. 3. Ed. ver.

BELCHIOR, Procópio G. O. **Planejamento e elaboração de projetos**. 1. ed. Rio de Janeiro: CEA, 1972.

BEUREN, Ilse Maria (Org.) **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

BOVO, Vanilda Galvão. **Responsabilidade social: estudo de caso do núcleo de ação comunitária da associação franciscana de ensino senhor bom jesus**. 2002. 108 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Curso de Pós – Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Manual de procedimentos contábeis para fundações e entidades de interesse social**. 2. ed. Brasília, DF: CFC, 2004.

COSTA, Marco Antonio F. da; COSTA, Maria de Fátima Barrozo da. **Metodologia da pesquisa: conceitos e técnicas**. Rio de Janeiro: Interciência, 2001.

COSTA, Marcos Roberto Nunes. **Manual para elaboração e apresentação de trabalhos acadêmicos**: monografias, dissertações e teses. 3. ed. rev. Recife: INSAF, 2004.

CREDIDIO, Fernando. **Imagem é diferente de reputação**. 2003. Disponível em: <<http://www.responsabilidadesocial.com>>. Acesso em: 05 jul. 2004.

CRUZ, Carla; RIBEIRO, Uirá. **Metodologia científica**: teoria e prática. Rio de Janeiro: Axcel Books do Brasil, 2003.

DE LUCA, M. M. M. **Demonstração do valor adicionado**: do cálculo da riqueza criada pela empresa ao valor do PIB. 1. Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

DOMINGUES, Muricy; HEUBEL, Maricê Thereza Corrêa Domingues; ABEL, Ivan José. **Bases metodológicas para o trabalho científico**: para alunos iniciantes. Bauru, SP: Universidade do Sagrado Coração, 2003.

FISCHMANN, Adalberto A.; ALMEIDA, Martinho Isnard R. de. **Planejamento estratégico na prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL E SOCIAL – FIDES. Disponível em: <<http://www.fides.org.br>>. Acesso em: 20 abr. 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GRACIOSO, Francisco. **Planejamento estratégico orientado para o mercado**: como planejar o crescimento da empresa conciliando recursos e “cultura” com as oportunidades do ambiente externo. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

HOLANDA, Nilson. **Planejamento e projetos**: uma introdução às técnicas de planejamento e elaboração de projetos. 12. ed. Fortaleza: UFC, 1983

INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS – IBASE. Disponível em: <<http://www.ibase.org.br>>. Acesso em: 21 abr. 2005.

INSTITUTO ETHOS. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 20 abr. 2005.

INSTITUTO ETHOS. **Guia de elaboração do balanço social**. 2003. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 27 maio. 2004.

JÚNIOR, Oklinger Mantovaneli. **Planejamento estratégico em organizações do terceiro setor: o caso SEBRAE 2000**. 1994. 225 p. Dissertação (Mestrado – Curso de Pós-Graduação em Administração) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1994.

KROETZ, Cesar Eduardo Stevens. Balanço social: uma proposta de normatização. **Revista do Conselho Regional de Contabilidade**, Rio Grande do Sul, n. 104, p. 56 e 64, maio. 2001.

LANGE, Dorvalina. **O balanço social como instrumento de evidenciação das atividades em uma instituição de ensino superior no campo social: um estudo de caso da UNOESC Joaçaba**. 1999. 130 p. Dissertação (Mestrado) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

LEVEK, Andrea Regina H. Cunha et al. A responsabilidade social e sua interface com o marketing social. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 16-20, maio/ago. 2002.

MATTAR, Flávia. **Sem “vergonha” da transparência**. 2003. Disponível em: <<http://www.ibase.org.br>>. Acesso em: 27 maio. 2004.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas**. 7. ed. rev. aum. São Paulo: Atlas, 1993.

OLIVEIRA, Gustavo de. **Empresas e Investimento Social**. 2003. Disponível em: <<http://www.responsabilidadesocial.com>>. Acesso em: 05 jul. 2004.

PANCERI, Regina. **Terceiro setor: a identificação das competências essenciais dos gestores de uma organização sem fins lucrativos**. 2001. 266. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

PONTES, Joseane. **Proposta de modelo para priorização de ações de responsabilidade social da organização com base nas necessidades sociais da região onde está inserida**. 2003. 120. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Curso de Pós – Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Balço social**. Disponível em:  
<<http://www.responsabilidadesocial.com>>. Acesso em: 05 jul. 2004.

ROCHA, Fábio. **Cidadania empresarial: um caminho sem volta**. 2003. Disponível em:  
<<http://www.responsabilidadesocial.com>>. Acesso em: 05 jul. 2004.

SALM, João Batista. **A eficiência e a eficácia organizacional e a legislação do terceiro setor**. 2002. 61. Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Administração) - Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

SCHLICKMANN, Tiago. **A responsabilidade social como forma de gestão competitiva: estudo de caso de uma agroindústria**. 2003. 76 . Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

SCHROEDER, Jocimari Tres. **Responsabilidade corporativa: um estudo de caso na arteplas – artefatos de plásticos Ltda**. 2002. 115 . Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Pós – Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

SPINELLI, Enory Luiz. **Balço social: uma estratégia de mudança a favor da política social**. **Revista do Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul**. Rio Grande do Sul, n. 103, p. 62 e 64, dez. 2000.

SUCUPIRA, João. **Transparência no balço social**. 2002. Disponível em:  
<<http://www.ibase.org.br>>. Acesso em: 27 maio. 2004.

TOLDO, Mariesa. **Selos sociais e responsabilidade social corporativa: um estudo de caso em Criciúma, SC**. 2003. 157 . Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Administração) – Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

TORRES, Ciro. **Um pouco da história do Balço Social**. 2003. Disponível em:  
<<http://www.balçosocial.org.br>>. Acesso em: 27 maio. 2004.

WISSMANN, Martin Airton. **Uma proposta para elaboração do Balço Social**. 2002. 141 p. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002

YOUNG, Lúcia Helena Briski. **Entidades sem fins lucrativos: imunidade e isenção tributária** – resumo prático. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2004.

## **ANEXOS**

ANEXO 1 – Estatuto da Associação Beneficente dos Militares Estaduais de Santa Catarina – ABEPOM.

ANEXO 2 – Balanço Social 2000/2004.

ANEXO 3 – Proposta Orçamentária da ABEPOM.

ANEXO 4 – Planejamento Estratégico da ABEPOM.



ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS  
MILITARES ESTADUAIS DE SANTA CATARINA – ABEPOM

2ª Alteração.

ESTATUTO SOCIAL

CAPÍTULO I

DA DENOMINAÇÃO, FINALIDADE, SEDE E DURAÇÃO.

Art. 1º - A Associação Beneficente dos Militares Estaduais de Santa Catarina - ABEPOM, constituída em 23 de agosto de 1993, com a incorporação do Fundo de Saúde e Promoção Social – FUSAPS, instituído pela Portaria do Comandante Geral da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, publicada no Boletim de Comando Geral n.º 112, de 7 de dezembro de 1983, com o consentimento de seus participantes, manifestado na Assembléia de Fundação, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas CNPJ/MF sob o n.º 73.360.539/0001-25, é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins econômicos, regendo-se pelo Código Civil Brasileiro e por este Estatuto, tendo:

- a) sede, administração e foro na cidade de Florianópolis;
- b) jurisdição em todo o Estado de Santa Catarina;
- c) prazo de duração indeterminado;
- d) exercício social com duração de doze meses, com início em 1º de janeiro e término em 31 de dezembro de cada ano.

Art. 2º - A ABEPOM tem por finalidade:

- I - Promover o bem-estar social de seus associados, mediante a redistribuição de seus resultados sob a forma de benefícios e serviços previstos em seu Plano de Benefícios;
  - II - Atuar igualmente na área da educação, desde que exista disponibilidade de recursos financeiros para tal;
  - III - Colaborar com a Polícia Militar de Santa Catarina e com o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina na elaboração e consecução de suas políticas de proteção à saúde e promoção social;
- §1º - Os benefícios e serviços de que tratam o presente artigo serão estabelecidos em regulamento próprio, compatíveis com os recursos disponíveis.

§2º - Para atingir seus objetivos a ABEPOM poderá firmar acordos, contratos ou convênios com entidades de direito público ou privado.

CAPÍTULO II

DOS ASSOCIADOS.

Art. 3º - O quadro social da ABEPOM é composto de policiais militares, bombeiros militares, servidores civis lotados na Polícia Militar ou no Corpo de Bombeiros Militar ou postos à disposição de qualquer de suas unidades ou diretorias e empregados da própria ABEPOM, distribuídos nas categorias de fundadores e contribuintes.

§1º- O associado que perder, a qualquer título, sua vinculação com a Polícia Militar ou com o Corpo de Bombeiro Militar ou com a ABEPOM, perderá, automaticamente sua condição de associado da ABEPOM, não lhe cabendo e nem aos seus dependentes, qualquer direito a concessão de benefícios ou serviços, ou a devolução de mensalidades pagas.

§ 2º - O pedido de exclusão do quadro social somente será deferido após a liquidação de todos os compromissos financeiros em fase de retorno.

Art. 4º - São considerados associados Fundadores, os policiais e bombeiros militares que, na data de fundação da ABEPOM, foram contribuintes do FUSAPS e desde que tenham assinado a respectiva ata de fundação.

Art. 5º - São associados Contribuintes, os policiais militares, os bombeiros militares, os servidores civis da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar e os empregados da ABEPOM, que tiverem deferidos os respectivos requerimentos de admissão.

Parágrafo Único - São associados Representantes, aqueles previstos na forma do artigo 14 e seus parágrafos, para representar, com direito a voz e voto, o quadro social nas Assembléias Gerais.

Art. 6º - Os associados que se desligarem voluntariamente da ABEPOM, poderão retornar ao quadro social na categoria de associado contribuinte, nas condições a serem fixadas no Plano de Benefícios.

Art.7º- Os policiais militares, os bombeiros militares, servidores civis e os empregados da ABEPOM que passarem para a inatividade permanecerão associados a ABEPOM, na categoria original, salvo manifestação expressa em contrário, caso em que será aplicado o disposto no § 1º do artigo 3º.

Art. 8º - São dependentes dos associados, a esposa, ou o esposo, ou a companheira ou o companheiro em união estável devidamente comprovada e os filhos até de 21 (vinte e um) anos, desde que solteiros, não emancipados e que ainda dependam economicamente do associado.

§1º - Poderão ser inscritos, ainda, como dependentes, os filhos absoluta e relativamente incapazes, nos termos do Código Civil, o pai, a mãe, o sogro ou a sogra, o enteado e o menor que se ache sob sua guarda judicial, desde que vivam sob dependência econômica do associado, devidamente comprovada.

§2º - O limite de idade para os filhos, previsto no caput, do enteado e do menor sob guarda previsto no § 1º, poderá ser ampliado até os 24 (vinte e quatro) anos, se estudante, condição esta que deverá ser comprovada semestralmente.

§3º - O disposto no parágrafo anterior poderá ser aplicado para beneficiar os filhos com idade superior a 21 (vinte e um) anos, desde que solteiros, não emancipados e dependentes economicamente do associado e que não sejam estudantes, hipótese para a qual será cobrada uma taxa suplementar de mensalidade, a ser fixada pelo Conselho de Administração.

§4º - A viúva, o viúvo ou a companheira sobrevivente ou o companheiro sobrevivente do associado que vier a falecer, continuarão a gozar dos benefícios e serviços da ABEPOM, desde que requeiram a continuidade de sua vinculação e mantenham em dia o pagamento da mensalidade, equivalente ao valor da última mensalidade do ex-associado.

§5º - A perda da qualidade de dependente ocorrerá quando:

- a) for decretado a separação judicial ou divórcio, ou a união estável entre companheiros se desfizer;
- b) cessar a dependência econômica para aqueles dependentes mencionados no §1º deste artigo.
- c) for atingido o limite de idade, para os casos previstos no caput .

Art. 9º - São Direitos dos Associados:

- I - Gozar dos benefícios e serviços previstos no Plano de Benefícios, observadas as exigências nele contidas;
- II - tomar parte nas Assembléias Gerais, discutir e votar os assuntos que nelas forem tratados, ressalvadas as disposições legais ou estatutárias em contrário;
- III - propor medidas que julgar convenientes aos interesses sociais;
- IV - efetuar operações financeiras com a ABEPOM, de acordo com este Estatuto e com o Plano de Benefícios;
- V - examinar na sede social, durante os trinta (30) dias que antecederem a realização da Assembléia Geral Ordinária, as Demonstrações Financeiras do exercício;
- VI - tomar conhecimento dos regulamentos internos da ABEPOM
- VII – desligar-se do quadro social, desde que quites com suas obrigações financeiras;
- VIII - votar e ser votado para os cargos sociais, desde que atendidas as disposições legais ou regulamentares pertinentes.

Art. 10 - São Deveres dos Associados:

- I - Observar e cumprir as normas do Estatutos Social, regulamentos, resoluções e decisões dos órgãos diretivos da ABEPOM;
- II - pagar a mensalidade e os compromissos financeiros que contrair com a ABEPOM, autorizando esta a solicitar à empresa empregadora ou à fonte pagadora de seus proventos a fazer as respectivas consignações em folha de pagamento ou debitá-los em sua conta corrente bancária;
- III - comparecer às Assembléias Gerais e a outras reuniões de interesse da ABEPOM, para as quais tenha sido convocado;
- IV - zelar pelos interesses morais e materiais da ABEPOM;
- V - atualizar suas informações cadastrais.

§1º - Aos associados que descumprirem seus deveres poderão ser aplicadas penas de advertência e eliminação, a critério da Diretoria Executiva, em processo regular, respeitado o direito de defesa, admitindo-se recurso voluntário, com efeito suspensivo, no prazo de quinze (15) dias a contar do recebimento da notificação, para a Assembléia Geral.

§2º - Aos associados eliminados do quadro social aplicam-se, conforme a hipótese, o disposto nos §§ 1º e 2º do Art.3º.

§3º - Em caso de falecimento de associado, as obrigações por ele deixadas e contraídas diretamente com a ABEPOM e as contraídas com terceiros mediante a coobrigação da ABEPOM, passam aos seus herdeiros e sucessores, se disposição expressa no respectivo contrato não dispuser em contrário.

### CAPITULO III

#### DA ADMINISTRAÇÃO.

Art. 11 - São órgãos da ABEPOM:

- I - Assembléia Geral;
- II- Conselho de Administração;
- III - Diretoria Executiva;
- IV – Conselho Fiscal.

§ 1º - O Comandante-Geral da Polícia Militar e o Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar, exercerão alternadamente o cargo de Presidente de Honra da ABEPOM, com mandato de um ano, competindo-lhes, a qualquer tempo, proporem ações e medidas que julgarem de interesse da Associação.

§ 2º- O primeiro mandato do cargo mencionado no parágrafo anterior será exercido pelo Comandante Geral da Policia Militar de Santa Catarina.

#### SEÇÃO I DA ASSEMBLÉIA GERAL.

Art. 12 - A Assembléia Geral é o órgão deliberativo supremo da ABEPOM e suas decisões vinculam a todos os associados, ainda que ausentes ou discordantes.

Parágrafo único. A Assembléia Geral é presidida:

- a) pelo Presidente de Honra ou na sua falta pelo Presidente do Conselho de Administração;
- b) por qualquer um dos Representantes signatários do Edital de Convocação ou por associado escolhido pela Assembléia.

Art. 13 - As Assembléias Gerais serão convocadas com antecedência mínima de 10 (dez) dias, podendo realizar-se em segunda e terceira convocações, conforme for o caso, no mesmo dia da primeira, com a diferença mínima de ½ (meia) hora entre uma e outra convocação, devendo assim constar do respectivo edital.

§1º - Os Editais de Convocação serão afixados nas dependências da ABEPOM, em locais convenientes e de freqüência dos associados, publicados nos Boletins de Comando Geral da Policia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, remetidos aos representantes, via correio, mediante aviso de recebimento, assim como divulgados por correio eletrônico de ambas Corporações.

§2º - No caso da convocação feita por associados, na forma do §1º do artigo 17 deste Estatuto, o Edital deve ser assinado, no mínimo, por quatro dos signatários do documento que a solicitou.

Art. 14 - Nas Assembléias Gerais, os associados serão representados por um Colégio de Representantes constituídos por membros natos e eleitos, em igual número, com direito a voz e voto.

§1º - São Representantes natos, desde que associados, os Comandantes de Batalhão ou Unidades equivalentes, que componham as estruturas da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, cujo mandato coincidirá com o exercício do cargo de Comandante de Batalhão ou da Unidade equivalente.

§2º - Caso o Comandante do Batalhão ou Unidade equivalente não seja associado, e não requeira seu ingresso no quadro social, será considerado Representante nato, o oficial de maior patente, desde que associado, lotado naquela unidade militar.

§3º - São Representantes eleitos pela Assembléia Geral, através das mesas

diretoras regionais, um associado, de cada Batalhão ou Unidade equivalente, escolhido dentre os associados incluídos na respectiva jurisdição, com mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução.

§ 4º - É requisito indispensável, para a eleição, que o Representante e seu suplente, se ativos, estejam lotados na unidade militar correspondente, e se inativos, que tenham residência no município sede da unidade militar correspondente.

§5º - Junto com o membro efetivo será eleito um suplente a quem cabe a substituição do primeiro, em caso de impedimento ou vacância.

§6º - Em caso de impedimento ou vacância, sucessivamente, do membro eleito e de seu suplente, o mandato será completado por associado indicado pelo Presidente da Diretoria Executiva, referendado pelo Conselho de Administração.

§7º - O mandato se inicia no décimo dia útil do ano, subsequente ao da eleição.

§8º - Durante o mandato, os Representantes não podem exercer cargos eletivos ou remunerados na ABEPOM.

Art. 15 - Para efeito da representação de que trata o art. 14, observar-se-á:

I - o quadro social da ABEPOM será dividido em circunscrições correspondentes à abrangência da área jurisdicionada pelos Batalhões ou Unidades equivalentes, tanto da Polícia Militar quanto do Corpo de Bombeiros Militar.

II - a eleição dos Representantes eleitos ocorrerá no mês de novembro do ano civil anterior ao da renovação dos mandatos;

III - são eleitos, em cada circunscrição, um Representante e respectivo Suplente;

IV - o regulamento eleitoral estabelecerá as normas gerais e específicas que regularão o processo eleitoral.

V - o processo eleitoral, até a apuração final, será conduzido pela Junta Eleitoral escolhida pelo Conselho de Administração;

VI - o Representante deve ser associado em pleno gozo de seus direitos sociais, que não exerça cargo eletivo na ABEPOM e nem qualquer outro de origem político partidária fora dela.

Art. 16 – A Assembléia Geral será instalada com qualquer número de associados, sendo as deliberações tomadas pela maioria dos votantes, exceto em caso de extinção, que deverá ser aprovada por 2/3 (dois terços) dos associados em situação regular.

Art. 17 - As Assembléias Gerais serão convocadas ordinariamente pelo Presidente de Honra.

§1º - Podem também convocar a Assembléia Geral, a parcela correspondente a 1/5 (um quinto) dos associados ou a parcela correspondente a 2/3 (dois terços) dos Representantes eleitos e natos, em pleno gozo de seus direitos.

§2º - Na hipótese do parágrafo anterior, as Assembléias Gerais devem ser presididas e secretariadas por Representantes ou por associados escolhidos na ocasião.

Art. 18 - As despesas de locomoção e hospedagem dos Representantes eleitos e natos, decorrentes da convocação e realização de Assembléia Geral,

serão suportadas pela ABEPOM, qualquer que seja a origem de sua convocação.

Art. 19 - As deliberações das Assembléias Gerais somente podem versar sobre os assuntos constantes no edital de convocação.

§1º - Todas as deliberações e resoluções tomadas pelas Assembléias Gerais devem constar de ata lavrada em livro próprio, a qual, lida e aprovada, deverá ser assinada ao final dos trabalhos pelo secretário, pelo presidente da Assembléia Geral e por, no mínimo, 2 (dois) Representantes natos e 2 (dois) Representantes eleitos.

§2º - As decisões das Assembléias Gerais serão tomadas pela maioria simples dos Representantes natos e eleitos presentes, observados o disposto no § 2º do art. 22.

§3º - A votação será sempre a descoberto, sendo vedada, expressamente, a votação secreta.

§4º - Os associados podem comparecer à Assembléia Geral, privados contudo, de voz e voto.

§5º - É vedado o voto por procuração.

Art. 20 - É de competência da Assembléia Geral a destituição de Representantes, de membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, desde que por motivo relevante, garantido todavia, o amplo direito de defesa.

## SEÇÃO II DA ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA.

Art. 21 - A Assembléia Geral Ordinária reunir-se-á 2 (duas) vezes por ano, nos meses de março e novembro, respectivamente, competindo:

I - Aprovar o Plano de benefícios, alterando-o sempre que julgar conveniente;

II - deliberar sobre a Prestação de Contas e do Relatório do Conselho de Administração, que deve conter as Demonstrações Financeiras levantadas no exercício, o Parecer do Conselho Fiscal e comentários sobre os fatos relevantes ocorridos no exercício;

III - analisar e aprovar a proposta orçamentaria para o exercício financeiro subsequente;

IV - eleger ou reeleger os membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, devendo o edital de convocação especificar a data de início e término do mandato dos cargos a serem preenchidos;

V - deliberar sobre a criação de fundos;

VI - fixar o valor da mensalidade, taxas e demais contribuições devidas pelos associados;

VII - autorizar a alienação ou oneração de bens imóveis de uso;

VIII - autorizar a aquisição de bens imóveis, cujo valor ultrapasse a quinhentos (500) salários mínimos;

IX - resolver os casos omissos

§1º - Nos anos em que ocorrerem eleições para Representantes, será convocada uma Assembléia Geral Ordinária suplementar para este fim, no mês de novembro, nos termos do § 3º do art.14.

§2º - Nesta hipótese, a Assembléia Geral será realizada mediante o

comparecimento sucessivo dos associados, em período nunca excedente de 6 (seis) horas.

### SEÇÃO III DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA.

Art. 22 - A Assembléia Geral Extraordinária realizar-se-á sempre que necessário, podendo deliberar sobre qualquer assunto de interesse da ABEPOM, desde que mencionado no edital de convocação.

§1º - É de competência exclusiva da Assembléia Geral Extraordinária deliberar sobre os seguintes assuntos:

- I - reforma do Estatuto;
- II - fusão, incorporação ou desmembramento;
- III - destituição dos administradores;
- IV - dissolução voluntária e nomeação de liquidante;
- V - contas do liquidante.

§2º - Para as deliberações de que trata o parágrafo 1º deste artigo é exigido o voto concorde de 2/3 (dois terços) dos presentes à assembléia especialmente convocada para esse fim, não podendo deliberar, em primeira convocação, sem a maioria dos associados, ou com menos de 1/3 (um terço) nas convocações seguintes.

§3º - No caso de dissolução voluntária, a Assembléia Geral decidirá sobre a destinação de seu patrimônio, na forma como dispõe o artigo 61 e seus parágrafos do Código Civil.

### SEÇÃO IV DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.

Art. 23 - O Conselho de Administração é o órgão deliberativo e executivo que representa os interesses dos associados, compondo-se de onze (11), membros efetivos, dos quais cinco integrarão a Diretoria Executiva, todos eleitos pela Assembléia Geral Ordinária, com mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução por apenas uma vez.

§1º - A mesma Assembléia Geral que eleger a Diretoria Executiva, elegerá os 6 (seis) Conselheiros que comporão Conselho de Administração.

§2º - Os membros do Conselho de Administração, serão investidos em seus cargos mediante termos de posse lavrados no Livro de Atas do Conselho de Administração, devendo apresentar, nesta oportunidade, a respectiva declaração de bens, permanecendo no exercício até a posse de seus substitutos.

§3º - O Conselho de Administração será presidido pelo Presidente da Diretoria Executiva.

Art. 24 - Compete ao Conselho de Administração:

- I - aprovar o Regulamento eleitoral;
- II - autorizar a aquisição de imóvel, até o valor de 500 (quinhentos) salários mínimos, devendo as aquisições, cujos valores ultrapassarem este limite, serem autorizadas pela Assembléia Geral;
- III - baixar normas para execução de atividades técnicas e administrativas, definindo a competência dos membros da Diretoria Executiva;

- IV - dispor sobre a adoção e utilização do pavilhão e brasão;
- V – submeter os casos omissos à apreciação da Assembléia Geral.

Art. 25 - O Conselho de Administração reunir-se-á, ordinariamente 2 (duas) vezes ao ano, por convocação de seu Presidente, em dia e hora previamente marcados, e, extraordinariamente, sempre que necessário, por proposta de qualquer de seus integrantes, observando-se em ambos os casos as seguintes normas:

- I - as reuniões se realizam com a presença mínima de 7 (sete) de seus membros;
- II - as deliberações são tomadas pela maioria simples de votos dos presentes, cabendo ao presidente da reunião, em caso de empate, o voto de qualidade;
- III - os assuntos tratados e as deliberações tomadas constarão de atas lavradas em livro próprio e assinadas pelos presentes.

Parágrafo único. Compete ao Presidente do Conselho de Administração:

- a) zelar pelo bom desempenho do Conselho, tanto no estabelecimento de seus objetivos e programas de trabalho, como na direção de suas reuniões;
- b) elaborar, periodicamente, o programa de trabalho do Conselho, preparar a agenda, convocar os participantes e presidir as reuniões;
- c) acompanhar a execução das medidas determinadas pelo Conselho de Administração e as recomendadas pelo Conselho Fiscal.

Art. 26 – Será automaticamente destituído do Conselho de Administração, o membro que deixar de comparecer, durante o mandato, a 2 (duas) reuniões, salvo se as ausências forem consideradas justificadas pelo Conselho de Administração.

Art. 27 - Os administradores não são pessoalmente responsáveis pelas obrigações que contraírem em nome da ABEPOM e em virtude de ato regular de gestão. Responderão, porém, civilmente, pelos prejuízos que causarem, quando procederem:

- I - dentro de suas atribuições ou poderes, com culpa ou dolo;
  - II - com violação da lei ou do Estatuto Social.
- Parágrafo Único. A aprovação, sem reserva, das demonstrações financeiras e das contas, exonera de responsabilidade os administradores e fiscais, salvo erro, dolo, fraude, simulação, infração à lei ou ao estatuto social.

Art. 28 - Sem prejuízo da ação que couber ao associado, a ABEPOM, por meio de qualquer membro de sua Administração ou representada por associado escolhido em Assembléia Geral, tem direito de ação contra Administradores para apurar responsabilidades.

## SEÇÃO V DA DIRETORIA EXECUTIVA.

Art. 29 - A Diretoria Executiva é responsável pela plena gestão dos negócios da ABEPOM e é composta de 5 (cinco) membros: Presidente, Vice Presidente, Diretor Administrativo, Diretor Financeiro e Diretor de Patrimônio.

Parágrafo Único. O exercício dos cargos da Diretoria Executiva, não será remunerado e não gerará vínculo empregatício

Art. 30 - Nos impedimentos e ausências de até 30 (trinta) dias consecutivos,



os Diretores substituem-se uns aos outros e o Vice Presidente substitui o Presidente. Quando esse tempo for superior a 30 (trinta) dias, ou em caso de necessidade emergencial, o Conselho de Administração designará substituto entre os seus membros.

Parágrafo Único. Em caso de vacância o Conselho de Administração designará substituto para completar o mandato.

Art. 31 - A Diretoria Executiva é responsável por:

- I - Propor ao Conselho de Administração as linhas de ação estratégicas de interesse da ABEPOM;
- II - fixar, com a periodicidade recomendável, montantes e prazos máximos para os empréstimos aos associados e as taxas das operações e de remuneração de capital, observados os critérios estabelecidos pelo Conselho de Administração;
- III - elaborar os Manuais de Políticas e Diretrizes, de Organização, de Normas Operacionais e Administrativas, do Sistema de Controles Internos e submetê-los à aprovação do Conselho de Administração;
- IV - elaborar projeto de orçamento anual de receitas, despesas, operações e investimentos para exame e aprovação do Conselho de Administração;
- V - aprovar acordos sindicais que contenham a definição de salários, benefícios e vantagens para os seus empregados;
- VI - orientar, acompanhar e avaliar a atuação dos empregados;
- VII - alienar imóveis, desde que autorizados pela Assembléia Geral;
- VIII - promover a ascensão de funcionários em níveis de comissão e nas carreiras do plano de cargos e salários.

Parágrafo Único. Compete ao Presidente da Diretoria Executiva representar a ABEPOM, em juízo e fora dele, ativa e passivamente.

Art. 32 - A Diretoria Executiva reunir-se-á sempre que necessário e suas deliberações serão tomadas por consenso, cabendo ao Presidente o voto de qualidade.

Art. 33 - As alçadas e competências de cada membro da Diretoria Executiva serão estabelecidas no Regimento Interno aprovado pelo Conselho de Administração.

Art. 34 - Os cheques, cartas e ordens de crédito, endossos, fianças, avais, autorizações, contratos, acordos, convênios e outros documentos representativos ou geradores de responsabilidade da ABEPOM devem conter a assinatura do Presidente em conjunto com um Diretor.

Art. 35 - O mandato dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva se estende até a posse dos que forem eleitos para sucedê-los.

## SEÇÃO VI DO CONSELHO FISCAL.

Art. 36 - O Conselho Fiscal é composto de 3 (três) membros efetivos e de 3 (três) suplentes, associados, eleitos em Assembléia Geral para o mandato de 2 (dois) anos, sendo permitida a reeleição por apenas uma vez.

§1º - O mandato dos membros do Conselho Fiscal é estendido até a posse

dos que forem eleitos pela Assembléia Geral para sucedê-los.

§2º - A Assembléia Geral pode destituir os membros do Conselho Fiscal a qualquer tempo, desde que haja motivo relevante, garantido o amplo direito de defesa.

Art. 37 - O Conselho Fiscal exercerá, assídua e minuciosa, fiscalização sobre o funcionamento e atividades da ABEPOM, investigando fatos, colhendo informações e examinando livros e documentos.

Art. 38 - O Conselho Fiscal reunir-se-á, ordinariamente 1 (uma) vez por mês e extraordinariamente quando necessário.

Art. 39 - Em sua primeira reunião, os Conselheiros escolhem entre si um Presidente, incumbido de convocar e presidir as reuniões e outro Conselheiro para secretariá-las.

Art. 40 - Em seus impedimentos ou ausências, o Presidente do Conselho Fiscal é substituído pelo Conselheiro secretário. Nos impedimentos ou falta de membro efetivo, o Presidente convocará substituto entre os suplentes.

Art. 41 - Ao final do exercício social, o Conselho Fiscal emitirá parecer sobre as demonstrações financeiras em 31 de dezembro de cada ano, compostas dos demonstrativos financeiros e dos balanços patrimoniais.

#### CAPÍTULO IV

##### DO PATRIMONIO E DAS RENDAS.

Art. 42 - São receitas da ABEPOM:

- I - Mensalidades dos associados;
- II - Rendas de bens e serviços;
- III - Doações, subvenções, auxílios e legados concedidos por pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas;
- IV - Outras rendas eventuais.

Art. 43 - O patrimônio da ABEPOM, em hipótese alguma, poderá ter aplicação que não corresponda às finalidades da associação.

Art. 44 - O exercício financeiro coincidirá com o ano civil.

Art. 45 - A ABEPOM aplicará seus recursos no País, de acordo com plano que tenha em vista a manutenção do poder aquisitivo dos capitais investidos e rentabilidade compatível com os imperativos econômicos financeiros e segurança dos investimentos.

#### CAPITULO V

##### DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS.

Art. 46 - Os cargos e funções de administração não serão remunerados a qualquer título, ressalvado o pagamento de despesas necessárias com viagens, alojamento e alimentação, quando feitas exclusivamente no interesse da Associação.

Art. 47 - Aos membros do atual Conselho de Representantes são atribuídas as prerrogativas do parágrafo único do artigo 5º, do artigo 14 e seus parágrafos, deste Estatuto, no que couber, até a próxima eleição.

§1º- São também atribuídas ao Conselho de Representantes as prerrogativas do art. 24 até a eleição e posse do Conselho de Administração de conformidade com art. 23 deste Estatuto.

§2º A atual Diretoria Executiva será mantida com as atribuições e competências da Seção V, deste Estatuto, até 31 de dezembro de 2004, ficando estabelecido que a Eleição do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva realizar-se-á em novembro de 2004.

Art. 48 – Os membros do Colégio de Representantes, do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal que se candidatarem a cargos políticos partidários serão, automaticamente, exonerados de suas funções na ABEPOM, a partir da homologação da candidatura junto ao Tribunal Regional Eleitoral

Art. 49 - O atual Plano de Benefícios, demais diretrizes e normas ficam mantidos até que as modificações e adaptações sejam implementadas em novo instrumento jurídico.

Art. 50 - A proposta orçamentária será elaborada anualmente, até o mês de outubro.

Parágrafo Único – A ABEPOM constituirá fundo de reserva técnica para garantia dos compromissos assumidos relativamente aos benefícios e serviços, correspondente a 10% (dez por cento) da receita mensal, proveniente das mensalidades e aplicações financeiras, até o limite de 3.500 (três mil e quinhentos) salários mínimos.

Art. 51 - O regime do pessoal contratado pela ABEPOM será o da legislação trabalhista.

Art. 52 - São símbolos da ABEPOM o pavilhão e o brasão cabendo ao Conselho de Administração baixar normas regulando sua utilização.

Art. 53 – O presente Estatuto Social entra em vigor nesta data, para produzir seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2004.

Florianópolis, 17 de dezembro de 2003

Cel PM Paulo Conceição Caminha  
Presidente do Conselho de Representantes



























ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS  
MILITARES ESTADUAIS DE SANTA CATARINA – ABEPOM

2ª Alteração.

ESTATUTO SOCIAL

CAPÍTULO I

DA DENOMINAÇÃO, FINALIDADE, SEDE E DURAÇÃO.

Art. 1º - A Associação Beneficente dos Militares Estaduais de Santa Catarina - ABEPOM, constituída em 23 de agosto de 1993, com a incorporação do Fundo de Saúde e Promoção Social – FUSAPS, instituído pela Portaria do Comandante Geral da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, publicada no Boletim de Comando Geral n.º 112, de 7 de dezembro de 1983, com o consentimento de seus participantes, manifestado na Assembléia de Fundação, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas CNPJ/MF sob o n.º 73.360.539/0001-25, é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins econômicos, regendo-se pelo Código Civil Brasileiro e por este Estatuto, tendo:

- a) sede, administração e foro na cidade de Florianópolis;
- b) jurisdição em todo o Estado de Santa Catarina;
- c) prazo de duração indeterminado;
- d) exercício social com duração de doze meses, com início em 1º de janeiro e término em 31 de dezembro de cada ano.

Art. 2º - A ABEPOM tem por finalidade:

- I - Promover o bem-estar social de seus associados, mediante a redistribuição de seus resultados sob a forma de benefícios e serviços previstos em seu Plano de Benefícios;
  - II - Atuar igualmente na área da educação, desde que exista disponibilidade de recursos financeiros para tal;
  - III - Colaborar com a Polícia Militar de Santa Catarina e com o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina na elaboração e consecução de suas políticas de proteção à saúde e promoção social;
- §1º - Os benefícios e serviços de que tratam o presente artigo serão estabelecidos em regulamento próprio, compatíveis com os recursos disponíveis.
- §2º - Para atingir seus objetivos a ABEPOM poderá firmar acordos, contratos ou convênios com entidades de direito público ou privado.

CAPÍTULO II

DOS ASSOCIADOS.

Art. 3º - O quadro social da ABEPOM é composto de policiais militares, bombeiros militares, servidores civis lotados na Polícia Militar ou no Corpo de Bombeiros Militar ou postos à disposição de qualquer de suas unidades ou



diretorias e empregados da própria ABEPOM, distribuídos nas categorias de fundadores e contribuintes.

§1º- O associado que perder, a qualquer título, sua vinculação com a Polícia Militar ou com o Corpo de Bombeiro Militar ou com a ABEPOM, perderá, automaticamente sua condição de associado da ABEPOM, não lhe cabendo e nem aos seus dependentes, qualquer direito a concessão de benefícios ou serviços, ou a devolução de mensalidades pagas.

§ 2º - O pedido de exclusão do quadro social somente será deferido após a liquidação de todos os compromissos financeiros em fase de retorno.

Art. 4º - São considerados associados Fundadores, os policiais e bombeiros militares que, na data de fundação da ABEPOM, foram contribuintes do FUSAPS e desde que tenham assinado a respectiva ata de fundação.

Art. 5º - São associados Contribuintes, os policiais militares, os bombeiros militares, os servidores civis da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar e os empregados da ABEPOM, que tiverem deferidos os respectivos requerimentos de admissão.

Parágrafo Único - São associados Representantes, aqueles previstos na forma do artigo 14 e seus parágrafos, para representar, com direito a voz e voto, o quadro social nas Assembléias Gerais.

Art. 6º - Os associados que se desligarem voluntariamente da ABEPOM, poderão retornar ao quadro social na categoria de associado contribuinte, nas condições a serem fixadas no Plano de Benefícios.

Art.7º- Os policiais militares, os bombeiros militares, servidores civis e os empregados da ABEPOM que passarem para a inatividade permanecerão associados a ABEPOM, na categoria original, salvo manifestação expressa em contrário, caso em que será aplicado o disposto no § 1º do artigo 3º.

Art. 8º - São dependentes dos associados, a esposa, ou o esposo, ou a companheira ou o companheiro em união estável devidamente comprovada e os filhos até de 21 (vinte e um) anos, desde que solteiros, não emancipados e que ainda dependam economicamente do associado.

§1º - Poderão ser inscritos, ainda, como dependentes, os filhos absoluta e relativamente incapazes, nos termos do Código Civil, o pai, a mãe, o sogro ou a sogra, o enteado e o menor que se ache sob sua guarda judicial, desde que vivam sob dependência econômica do associado, devidamente comprovada.

§2º - O limite de idade para os filhos, previsto no caput, do enteado e do menor sob guarda previsto no § 1º, poderá ser ampliado até os 24 (vinte e quatro) anos, se estudante, condição esta que deverá ser comprovada semestralmente.

§3º - O disposto no parágrafo anterior poderá ser aplicado para beneficiar os filhos com idade superior a 21 (vinte e um) anos, desde que solteiros, não emancipados e dependentes economicamente do associado e que não sejam estudantes, hipótese para a qual será cobrada uma taxa suplementar de mensalidade, a ser fixada pelo Conselho de Administração.

§4º - A viúva, o viúvo ou a companheira sobrevivente ou o companheiro sobrevivente do associado que vier a falecer, continuarão a gozar dos

benefícios e serviços da ABEPOM, desde que requeiram a continuidade de sua vinculação e mantenham em dia o pagamento da mensalidade, equivalente ao valor da última mensalidade do ex-associado.

§5º - A perda da qualidade de dependente ocorrerá quando:

- a) for decretado a separação judicial ou divórcio, ou a união estável entre companheiros se desfizer;
- b) cessar a dependência econômica para aqueles dependentes mencionados no §1º deste artigo.
- c) for atingido o limite de idade, para os casos previstos no caput .

Art. 9º - São Direitos dos Associados:

- I - Gozar dos benefícios e serviços previstos no Plano de Benefícios, observadas as exigências nele contidas;
- II - tomar parte nas Assembléias Gerais, discutir e votar os assuntos que nelas forem tratados, ressalvadas as disposições legais ou estatutárias em contrário;
- III - propor medidas que julgar convenientes aos interesses sociais;
- IV - efetuar operações financeiras com a ABEPOM, de acordo com este Estatuto e com o Plano de Benefícios;
- V - examinar na sede social, durante os trinta (30) dias que antecederem a realização da Assembléia Geral Ordinária, as Demonstrações Financeiras do exercício;
- VI - tomar conhecimento dos regulamentos internos da ABEPOM
- VII – desligar-se do quadro social, desde que quites com suas obrigações financeiras;
- VIII - votar e ser votado para os cargos sociais, desde que atendidas as disposições legais ou regulamentares pertinentes.

Art. 10 - São Deveres dos Associados:

- I - Observar e cumprir as normas do Estatutos Social, regulamentos, resoluções e decisões dos órgãos diretivos da ABEPOM;
- II - pagar a mensalidade e os compromissos financeiros que contrair com a ABEPOM, autorizando esta a solicitar à empresa empregadora ou à fonte pagadora de seus proventos a fazer as respectivas consignações em folha de pagamento ou debitá-los em sua conta corrente bancária;
- III - comparecer às Assembléias Gerais e a outras reuniões de interesse da ABEPOM, para as quais tenha sido convocado;
- IV - zelar pelos interesses morais e materiais da ABEPOM;
- V - atualizar suas informações cadastrais.

§1º - Aos associados que descumprirem seus deveres poderão ser aplicadas penas de advertência e eliminação, a critério da Diretoria Executiva, em processo regular, respeitado o direito de defesa, admitindo-se recurso voluntário, com efeito suspensivo, no prazo de quinze (15) dias a contar do recebimento da notificação, para a Assembléia Geral.

§2º - Aos associados eliminados do quadro social aplicam-se, conforme a hipótese, o disposto nos §§ 1º e 2º do Art.3º.

§3º - Em caso de falecimento de associado, as obrigações por ele deixadas e contraídas diretamente com a ABEPOM e as contraídas com terceiros mediante a coobrigação da ABEPOM, passam aos seus herdeiros e sucessores, se disposição expressa no respectivo contrato não dispuser em

contrário.

### CAPITULO III

#### DA ADMINISTRAÇÃO.

Art. 11 - São órgãos da ABEPOM:

I - Assembléia Geral;

II- Conselho de Administração;

III - Diretoria Executiva;

IV – Conselho Fiscal.

§ 1º - O Comandante-Geral da Polícia Militar e o Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar, exercerão alternadamente o cargo de Presidente de Honra da ABEPOM, com mandato de um ano, competindo-lhes, a qualquer tempo, proporem ações e medidas que julgarem de interesse da Associação.

§ 2º- O primeiro mandato do cargo mencionado no parágrafo anterior será exercido pelo Comandante Geral da Policia Militar de Santa Catarina.

#### SEÇÃO I

##### DA ASSEMBLÉIA GERAL.

Art. 12 - A Assembléia Geral é o órgão deliberativo supremo da ABEPOM e suas decisões vinculam a todos os associados, ainda que ausentes ou discordantes.

Parágrafo único. A Assembléia Geral é presidida:

- a) pelo Presidente de Honra ou na sua falta pelo Presidente do Conselho de Administração;
- b) por qualquer um dos Representantes signatários do Edital de Convocação ou por associado escolhido pela Assembléia.

Art. 13 - As Assembléias Gerais serão convocadas com antecedência mínima de 10 (dez) dias, podendo realizar-se em segunda e terceira convocações, conforme for o caso, no mesmo dia da primeira, com a diferença mínima de ½ (meia) hora entre uma e outra convocação, devendo assim constar do respectivo edital.

§1º - Os Editais de Convocação serão afixados nas dependências da ABEPOM, em locais convenientes e de freqüência dos associados, publicados nos Boletins de Comando Geral da Policia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, remetidos aos representantes, via correio, mediante aviso de recebimento, assim como divulgados por correio eletrônico de ambas Corporações.

§2º - No caso da convocação feita por associados, na forma do §1º do artigo 17 deste Estatuto, o Edital deve ser assinado, no mínimo, por quatro dos signatários do documento que a solicitou.

Art. 14 - Nas Assembléias Gerais, os associados serão representados por um Colégio de Representantes constituídos por membros natos e eleitos, em igual número, com direito a voz e voto.

§1º - São Representantes natos, desde que associados, os Comandantes de

Batalhão ou Unidades equivalentes, que componham as estruturas da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, cujo mandato coincidirá com o exercício do cargo de Comandante de Batalhão ou da Unidade equivalente.

§2º - Caso o Comandante do Batalhão ou Unidade equivalente não seja associado, e não requeira seu ingresso no quadro social, será considerado Representante nato, o oficial de maior patente, desde que associado, lotado naquela unidade militar.

§3º - São Representantes eleitos pela Assembléia Geral, através das mesas diretoras regionais, um associado, de cada Batalhão ou Unidade equivalente, escolhido dentre os associados incluídos na respectiva jurisdição, com mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução.

§ 4º - É requisito indispensável, para a eleição, que o Representante e seu suplente, se ativos, estejam lotados na unidade militar correspondente, e se inativos, que tenham residência no município sede da unidade militar correspondente.

§5º - Junto com o membro efetivo será eleito um suplente a quem cabe a substituição do primeiro, em caso de impedimento ou vacância.

§6º - Em caso de impedimento ou vacância, sucessivamente, do membro eleito e de seu suplente, o mandato será completado por associado indicado pelo Presidente da Diretoria Executiva, referendado pelo Conselho de Administração.

§7º - O mandato se inicia no décimo dia útil do ano, subsequente ao da eleição.

§8º - Durante o mandato, os Representantes não podem exercer cargos eletivos ou remunerados na ABEPOM.

Art. 15 - Para efeito da representação de que trata o art. 14, observar-se-á:

I - o quadro social da ABEPOM será dividido em circunscrições correspondentes à abrangência da área jurisdicionada pelos Batalhões ou Unidades equivalentes, tanto da Polícia Militar quanto do Corpo de Bombeiros Militar.

II - a eleição dos Representantes eleitos ocorrerá no mês de novembro do ano civil anterior ao da renovação dos mandatos;

III - são eleitos, em cada circunscrição, um Representante e respectivo Suplente;

IV - o regulamento eleitoral estabelecerá as normas gerais e específicas que regularão o processo eleitoral.

V - o processo eleitoral, até a apuração final, será conduzido pela Junta Eleitoral escolhida pelo Conselho de Administração;

VI - o Representante deve ser associado em pleno gozo de seus direitos sociais, que não exerça cargo eletivo na ABEPOM e nem qualquer outro de origem político partidária fora dela.

Art. 16 – A Assembléia Geral será instalada com qualquer número de associados, sendo as deliberações tomadas pela maioria dos votantes, exceto em caso de extinção, que deverá ser aprovada por 2/3 (dois terços) dos associados em situação regular.

Art. 17 - As Assembléias Gerais serão convocadas ordinariamente pelo Presidente de Honra.

§1º - Podem também convocar a Assembléia Geral, a parcela correspondente a 1/5 (um quinto) dos associados ou a parcela correspondente a 2/3 (dois terços) dos Representantes eleitos e natos, em pleno gozo de seus direitos.

§2º - Na hipótese do parágrafo anterior, as Assembléias Gerais devem ser presididas e secretariadas por Representantes ou por associados escolhidos na ocasião.

Art. 18 - As despesas de locomoção e hospedagem dos Representantes eleitos e natos, decorrentes da convocação e realização de Assembléia Geral, serão suportadas pela ABEPOM, qualquer que seja a origem de sua convocação.

Art. 19 - As deliberações das Assembléias Gerais somente podem versar sobre os assuntos constantes no edital de convocação.

§1º - Todas as deliberações e resoluções tomadas pelas Assembléias Gerais devem constar de ata lavrada em livro próprio, a qual, lida e aprovada, deverá ser assinada ao final dos trabalhos pelo secretário, pelo presidente da Assembléia Geral e por, no mínimo, 2 (dois) Representantes natos e 2 (dois) Representantes eleitos.

§2º - As decisões das Assembléias Gerais serão tomadas pela maioria simples dos Representantes natos e eleitos presentes, observados o disposto no § 2º do art. 22.

§3º - A votação será sempre a descoberto, sendo vedada, expressamente, a votação secreta.

§4º - Os associados podem comparecer à Assembléia Geral, privados contudo, de voz e voto.

§5º - É vedado o voto por procuração.

Art. 20 - É de competência da Assembléia Geral a destituição de Representantes, de membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, desde que por motivo relevante, garantido todavia, o amplo direito de defesa.

## SEÇÃO II DA ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA.

Art. 21 - A Assembléia Geral Ordinária reunir-se-á 2 (duas) vezes por ano, nos meses de março e novembro, respectivamente, competindo:

I - Aprovar o Plano de benefícios, alterando-o sempre que julgar conveniente;

II - deliberar sobre a Prestação de Contas e do Relatório do Conselho de Administração, que deve conter as Demonstrações Financeiras levantadas no exercício, o Parecer do Conselho Fiscal e comentários sobre os fatos relevantes ocorridos no exercício;

III - analisar e aprovar a proposta orçamentaria para o exercício financeiro subsequente;

IV - eleger ou reeleger os membros do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal, devendo o edital de convocação especificar a data de início e término do mandato dos cargos a serem preenchidos;

V - deliberar sobre a criação de fundos;

VI - fixar o valor da mensalidade, taxas e demais contribuições devidas pelos associados;

VII - autorizar a alienação ou oneração de bens imóveis de uso;

VIII – autorizar a aquisição de bens imóveis, cujo valor ultrapasse a quinhentos (500) salários mínimos;

IX – resolver os casos omissos

§1º - Nos anos em que ocorrerem eleições para Representantes, será convocada uma Assembléia Geral Ordinária suplementar para este fim, no mês de novembro, nos termos do § 3º do art.14.

§2º - Nesta hipótese, a Assembléia Geral será realizada mediante o comparecimento sucessivo dos associados, em período nunca excedente de 6 (seis) horas.

### SEÇÃO III DA ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA.

Art. 22 - A Assembléia Geral Extraordinária realizar-se-á sempre que necessário, podendo deliberar sobre qualquer assunto de interesse da ABEPOM, desde que mencionado no edital de convocação.

§1º - É de competência exclusiva da Assembléia Geral Extraordinária deliberar sobre os seguintes assuntos:

I - reforma do Estatuto;

II - fusão, incorporação ou desmembramento;

III – destituição dos administradores;

IV - dissolução voluntária e nomeação de liquidante;

V - contas do liquidante.

§2º - Para as deliberações de que trata o parágrafo 1º deste artigo é exigido o voto concorde de 2/3 (dois terços) dos presentes à assembléia especialmente convocada para esse fim, não podendo deliberar, em primeira convocação, sem a maioria dos associados, ou com menos de 1/3 (um terço) nas convocações seguintes.

§3º - No caso de dissolução voluntária, a Assembléia Geral decidirá sobre a destinação de seu patrimônio, na forma como dispõe o artigo 61 e seus parágrafos do Código Civil.

### SEÇÃO IV DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.

Art. 23 - O Conselho de Administração é o órgão deliberativo e executivo que representa os interesses dos associados, compondo-se de onze (11), membros efetivos, dos quais cinco integrarão a Diretoria Executiva, todos eleitos pela Assembléia Geral Ordinária, com mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução por apenas uma vez.

§1º - A mesma Assembléia Geral que eleger a Diretoria Executiva, elegerá os 6 (seis) Conselheiros que comporão Conselho de Administração.

§2º - Os membros do Conselho de Administração, serão investidos em seus cargos mediante termos de posse lavrados no Livro de Atas do Conselho de Administração, devendo apresentar, nesta oportunidade, a respectiva

declaração de bens, permanecendo no exercício até a posse de seus substitutos.

§3º - O Conselho de Administração será presidido pelo Presidente da Diretoria Executiva.

Art. 24 - Compete ao Conselho de Administração:

- I - aprovar o Regulamento eleitoral;
- II - autorizar a aquisição de imóvel, até o valor de 500 (quinhentos) salários mínimos, devendo as aquisições, cujos valores ultrapassarem este limite, serem autorizadas pela Assembléia Geral;
- III – baixar normas para execução de atividades técnicas e administrativas, definindo a competência dos membros da Diretoria Executiva;
- IV - dispor sobre a adoção e utilização do pavilhão e brasão;
- V – submeter os casos omissos à apreciação da Assembléia Geral.

Art. 25 - O Conselho de Administração reunir-se-á, ordinariamente 2 (duas) vezes ao ano, por convocação de seu Presidente, em dia e hora previamente marcados, e, extraordinariamente, sempre que necessário, por proposta de qualquer de seus integrantes, observando-se em ambos os casos as seguintes normas:

- I - as reuniões se realizam com a presença mínima de 7 (sete) de seus membros;
- II - as deliberações são tomadas pela maioria simples de votos dos presentes, cabendo ao presidente da reunião, em caso de empate, o voto de qualidade;
- III - os assuntos tratados e as deliberações tomadas constarão de atas lavradas em livro próprio e assinadas pelos presentes.

Parágrafo único. Compete ao Presidente do Conselho de Administração:

- a) zelar pelo bom desempenho do Conselho, tanto no estabelecimento de seus objetivos e programas de trabalho, como na direção de suas reuniões;
- b) elaborar, periodicamente, o programa de trabalho do Conselho, preparar a agenda, convocar os participantes e presidir as reuniões;
- c) acompanhar a execução das medidas determinadas pelo Conselho de Administração e as recomendadas pelo Conselho Fiscal.

Art. 26 – Será automaticamente destituído do Conselho de Administração, o membro que deixar de comparecer, durante o mandato, a 2 (duas) reuniões, salvo se as ausências forem consideradas justificadas pelo Conselho de Administração.

Art. 27 - Os administradores não são pessoalmente responsáveis pelas obrigações que contraírem em nome da ABEPOM e em virtude de ato regular de gestão. Responderão, porém, civilmente, pelos prejuízos que causarem, quando procederem:

- I - dentro de suas atribuições ou poderes, com culpa ou dolo;
  - II - com violação da lei ou do Estatuto Social.
- Parágrafo Único. A aprovação, sem reserva, das demonstrações financeiras e das contas, exonera de responsabilidade os administradores e fiscais, salvo erro, dolo, fraude, simulação, infração à lei ou ao estatuto social.

Art. 28 - Sem prejuízo da ação que couber ao associado, a ABEPOM, por

meio de qualquer membro de sua Administração ou representada por associado escolhido em Assembléia Geral, tem direito de ação contra Administradores para apurar responsabilidades.

## SEÇÃO V DA DIRETORIA EXECUTIVA.

Art. 29 - A Diretoria Executiva é responsável pela plena gestão dos negócios da ABEPOM e é composta de 5 (cinco) membros: Presidente, Vice Presidente, Diretor Administrativo, Diretor Financeiro e Diretor de Patrimônio.

Parágrafo Único. O exercício dos cargos da Diretoria Executiva, não será remunerado e não gerará vínculo empregatício

Art. 30 - Nos impedimentos e ausências de até 30 (trinta) dias consecutivos, os Diretores substituem-se uns aos outros e o Vice Presidente substitui o Presidente. Quando esse tempo for superior a 30 (trinta) dias, ou em caso de necessidade emergencial, o Conselho de Administração designará substituto entre os seus membros.

Parágrafo Único. Em caso de vacância o Conselho de Administração designará substituto para completar o mandato.

Art. 31 - A Diretoria Executiva é responsável por:

- I - Propor ao Conselho de Administração as linhas de ação estratégicas de interesse da ABEPOM;
- II - fixar, com a periodicidade recomendável, montantes e prazos máximos para os empréstimos aos associados e as taxas das operações e de remuneração de capital, observados os critérios estabelecidos pelo Conselho de Administração;
- III - elaborar os Manuais de Políticas e Diretrizes, de Organização, de Normas Operacionais e Administrativas, do Sistema de Controles Internos e submetê-los à aprovação do Conselho de Administração;
- IV - elaborar projeto de orçamento anual de receitas, despesas, operações e investimentos para exame e aprovação do Conselho de Administração;
- V - aprovar acordos sindicais que contenham a definição de salários, benefícios e vantagens para os seus empregados;
- VI - orientar, acompanhar e avaliar a atuação dos empregados;
- VII - alienar imóveis, desde que autorizados pela Assembléia Geral;
- VIII - promover a ascensão de funcionários em níveis de comissão e nas carreiras do plano de cargos e salários.

Parágrafo Único. Compete ao Presidente da Diretoria Executiva representar a ABEPOM, em juízo e fora dele, ativa e passivamente.

Art. 32 - A Diretoria Executiva reunir-se-á sempre que necessário e suas deliberações serão tomadas por consenso, cabendo ao Presidente o voto de qualidade.

Art. 33 - As alçadas e competências de cada membro da Diretoria Executiva serão estabelecidas no Regimento Interno aprovado pelo Conselho de Administração.



Art. 34 - Os cheques, cartas e ordens de crédito, endossos, fianças, avais, autorizações, contratos, acordos, convênios e outros documentos representativos ou geradores de responsabilidade da ABEPOM devem conter a assinatura do Presidente em conjunto com um Diretor.

Art. 35 - O mandato dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva se estende até a posse dos que forem eleitos para sucedê-los.

## SEÇÃO VI DO CONSELHO FISCAL.

Art. 36 - O Conselho Fiscal é composto de 3 (três) membros efetivos e de 3 (três) suplentes, associados, eleitos em Assembléia Geral para o mandato de 2 (dois) anos, sendo permitida a reeleição por apenas uma vez.

§1º - O mandato dos membros do Conselho Fiscal é estendido até a posse dos que forem eleitos pela Assembléia Geral para sucedê-los.

§2º - A Assembléia Geral pode destituir os membros do Conselho Fiscal a qualquer tempo, desde que haja motivo relevante, garantido o amplo direito de defesa.

Art. 37 - O Conselho Fiscal exercerá, assídua e minuciosa, fiscalização sobre o funcionamento e atividades da ABEPOM, investigando fatos, colhendo informações e examinando livros e documentos.

Art. 38 - O Conselho Fiscal reunir-se-á, ordinariamente 1 (uma) vez por mês e extraordinariamente quando necessário.

Art. 39 - Em sua primeira reunião, os Conselheiros escolhem entre si um Presidente, incumbido de convocar e presidir as reuniões e outro Conselheiro para secretariá-las.

Art. 40 - Em seus impedimentos ou ausências, o Presidente do Conselho Fiscal é substituído pelo Conselheiro secretário. Nos impedimentos ou falta de membro efetivo, o Presidente convocará substituto entre os suplentes.

Art. 41 - Ao final do exercício social, o Conselho Fiscal emitirá parecer sobre as demonstrações financeiras em 31 de dezembro de cada ano, compostas dos demonstrativos financeiros e dos balanços patrimoniais.

## CAPÍTULO IV

### DO PATRIMONIO E DAS RENDAS.

Art. 42 - São receitas da ABEPOM:

I - Mensalidades dos associados;

II - Rendas de bens e serviços;

III - Doações, subvenções, auxílios e legados concedidos por pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas;

#### IV - Outras rendas eventuais.

Art. 43 - O patrimônio da ABEPOM, em hipótese alguma, poderá ter aplicação que não corresponda às finalidades da associação.

Art. 44 - O exercício financeiro coincidirá com o ano civil.

Art. 45 - A ABEPOM aplicará seus recursos no País, de acordo com plano que tenha em vista a manutenção do poder aquisitivo dos capitais investidos e rentabilidade compatível com os imperativos econômicos financeiros e segurança dos investimentos.

### CAPITULO V

#### DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS.

Art. 46 - Os cargos e funções de administração não serão remunerados a qualquer título, ressalvado o pagamento de despesas necessárias com viagens, alojamento e alimentação, quando feitas exclusivamente no interesse da Associação.

Art. 47 - Aos membros do atual Conselho de Representantes são atribuídas as prerrogativas do parágrafo único do artigo 5º, do artigo 14 e seus parágrafos, deste Estatuto, no que couber, até a próxima eleição.

§1º- São também atribuídas ao Conselho de Representantes as prerrogativas do art. 24 até a eleição e posse do Conselho de Administração de conformidade com art. 23 deste Estatuto.

§2º A atual Diretoria Executiva será mantida com as atribuições e competências da Seção V, deste Estatuto, até 31 de dezembro de 2004, ficando estabelecido que a Eleição do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva realizar-se-á em novembro de 2004.

Art. 48 – Os membros do Colégio de Representantes, do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal que se candidatarem a cargos políticos partidários serão, automaticamente, exonerados de suas funções na ABEPOM, a partir da homologação da candidatura junto ao Tribunal Regional Eleitoral

Art. 49 - O atual Plano de Benefícios, demais diretrizes e normas ficam mantidos até que as modificações e adaptações sejam implementadas em novo instrumento jurídico.

Art. 50 - A proposta orçamentária será elaborada anualmente, até o mês de outubro.

Parágrafo Único – A ABEPOM constituirá fundo de reserva técnica para garantia dos compromissos assumidos relativamente aos benefícios e serviços, correspondente a 10% (dez por cento) da receita mensal, proveniente das mensalidades e aplicações financeiras, até o limite de 3.500

(três mil e quinhentos) salários mínimos.

Art. 51 - O regime do pessoal contratado pela ABEPOM será o da legislação trabalhista.

Art. 52 - São símbolos da ABEPOM o pavilhão e o brasão cabendo ao Conselho de Administração baixar normas regulando sua utilização.

Art. 53 – O presente Estatuto Social entra em vigor nesta data, para produzir seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2004.

Florianópolis, 17 de dezembro de 2003

Cel PM Paulo Conceição Caminha  
Presidente do Conselho de Representantes

**1. Identificação**

Nome da Instituição: Associação Beneficente dos Militares Estaduais de Santa Catarina

Tipo/categoria (conforme instruções): Associação

Natureza Jurídica: Privada

Sem fins lucrativos?: [SIM]

Isenta da Cota patronal do INSS: [NÃO]

Possui Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEAS): NÃO

Possui registro no: [ ] CNAS [ ] CEAS [ ] CMAS

De utilidade pública?: [NÃO]

Classificada como OSCIP (Lei 9790/99):[NÃO]

<b>2. Origem dos recursos</b>	2000		2001		2002		2003		2004	
Receitas Totais	2.523.085,00	100%	3.023.832,20	100%	3.780.569,16	100%	4.552.061,29	100%	4.826.245,71	100%
a. Mensalidades/Jóias	1.736.771,13	69%	1.982.792,16	65%	2.620.046,32	70%	2.885.091,63	63%	3.006.103,28	62%
b. Odontológicas	585.543,88	23%	812.918,66	27%	837.514,77	22%	1.116.005,27	25%	1.179.927,21	25%
c. Hotel de Transito	26.685,71	1%	47.186,92	2%	52.768,81	1%	64.084,42	1%	57.521,29	1%
d. Outras Receitas	174.084,28	7%	180.934,46	6%	270.239,26	7%	486.879,97	11%	582.693,93	12%
<b>3. Aplicação dos recursos</b>	2000		2001		2002		2003		2004	
Despesas Totais	2.061.786,56	100%	1.958.144,33	100%	3.176.569,47	100%	4.361.719,49	100%	5.911.032,41	100%
a. Projetos, programas e ações sociais	75.699,72	4%	74.141,53	4%	389.723,81	12%	359.379,92	8%	669.296,29	11%
b. Pessoal (salários+benef+encargos)	1.278.174,06	62%	1.105.671,27	56%	1.297.616,10	41%	2.030.809,93	47%	2.507.368,46	42%
c. Despesas diversas (somatório):	707.912,78	34%	778.331,53	40%	1.489.229,56	47%	1.971.529,64	45%	2.734.367,66	46%
Operacionais	475.368,53	23%	615.640,13	31%	729.576,68	23%	1.154.765,00	26%	1.563.721,48	26%
Impostos e Taxas	4.166,18	0,20%	6.945,64	0,35%	10.097,53	0,32%	25.561,66	0,59%	18.899,57	0,32%
Financeiras	45.867,44	2%	87.791,63	4%	127.815,61	4%	113.808,49	3%	128.650,75	2%
Capital (máq.+equip.+instalações)	182.510,63	9%	67.954,13	3%	621.739,74	20%	677.394,49	16%	1.023.095,86	17%
<b>4. Indicadores Sociais Internos (Ações e benefícios para os(as) funcionários (as))</b>	2000	% sobre receita	2001	% sobre receita	2002	% sobre receita	2003	% sobre receita	2004	% sobre receita
a. Alimentação	1.078,49	0,04%	10.099,30	0,30%	18.749,61	0,50%	40.310,50	0,90%	79.392,84	1,60%
b. Educação	0		0		0		0		0	
c. Capacitação e desenvolvimento profissional	18.171,60	0,70%	12.566,30	0,40%	5.132,91	0,10%	2.537,74	0,05%	2.811,82	0,05%
d. Creche ou auxílio creche	0		0		0		0		0	
e. Saúde	0		0		0		0		0	
f. Segurança e Medicina no Trabalho	0		0		0		0		0	
g. Transporte	16.758,67	0,60%	20.506,95	0,70%	26.527,04	0,70%	43.318,91	0,95%	49.278,91	1,00%

h. Bolsas/estágios	0		0		24.538,38	0,60%	70.360,25	1,50%	115.375,14	2,40%
Total - Indicadores sociais internos	36.008,76	1,34%	43.172,55	1,40%	74.947,94	1,90%	156.527,40	3,40%	246.858,71	5,05%
<b>5. Projeto, ações e contribuições para a sociedade</b>	<b>2000</b>	<b>% sobre receita</b>	<b>2001</b>	<b>% sobre receita</b>	<b>2002</b>	<b>% sobre receita</b>	<b>2003</b>	<b>% sobre receita</b>	<b>2004</b>	<b>% sobre receita</b>
a. Assistência Jurídica	28.500,00	1,12%	35.000,00	1,16%	42.000,00	1,11%	125.000,00	2,75%	196.000,00	4,00%
N.º pessoas beneficiadas	5		5		3		94		455	
N.º entidades beneficiadas	0		0		0		0		0	
b. Assistência Psicológica	34.955,00	1,40%	36.000,00	1,19%	30.000,00	0,79%	91.180,00	2,00%	115.000,00	2,38%
N.º pessoas beneficiadas			25		105		381		444	
N.º entidades beneficiadas	0		0		0		0		0	
c. Assistência Social	93.956,04	3,72%	94.141,53	3,11%	409.931,41	10,84%	412.379,92	9,00%	754.296,29	15,63%
N.º pessoas beneficiadas	101		92		133		113		168	
N.º entidades beneficiadas	0		0		0		0		0	
d. Assistência Odontológica	673.480,65	26,69%	324.708,00	10,73%	456.444,00	12,07%	724.139,05	16,00%	1.018.560,53	21,00%
N.º pessoas beneficiadas	10.924		17.472		16.196		17.316		17.749	
N.º entidades beneficiadas	0		0		0		0		0	
e. Assistência Fonoaudióloga	19.200,00	0,76%	20.000,00	0,66%	29.000,00	0,77%	51.500,00	1,13%	58.200,00	1,20%
N.º pessoas beneficiadas			93		100		129		166	
N.º entidades beneficiadas	0		0		0		0		0	
Valores Totais	850.091,69	33,70%	509.849,53	16,85%	967.375,41	25,58%	1.404.198,97	30,88%	2.142.056,82	44,21%
<b>6. Indicadores sobre o corpo funcional</b>	<b>2000</b>		<b>2001</b>		<b>2002</b>		<b>2003</b>		<b>2004</b>	
N.º total de empregados(as) ao final do período	80		73		102		123		135	
N.º de admissões durante o período	6		9		29		37		41	
N.º de prestadores(as) de serviço	0		8		12		14		8	
% de empregados(as) acima de 45 anos	13		14		16		18		25	
N.º de mulheres que trabalham na instituição	51		47		76		90		100	
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	0		100%		75%		75%		75%	
Idade média das mulheres em cargos de chefia	0		26		32		33		34	
Salário médio das mulheres	600,00		715,00		720,00		890,00		1025,00	
Idade média dos homens em cargos de chefia	48		49		52		53		54	
Salário médio dos homens	580,00		690,00		780,00		1000,00		1120,00	
N.º de negros(as) que trabalham na instituição	2		2		3		3		3	
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	0		0		0		0		0	
Idade média dos(as) negros em cargos de chefia	0		0		0		0		0	
Salário médio dos(as) negros(as)	360,00		420,00		470,00		590,00		655,00	
N.º de brancos(as) que trabalham na instituição	78		71		99		120		132	
Salário médio dos(as) brancos(as)	617,00		740,00		770,00		970,00		1105,00	

N.º de estagiários	0	0	13	19	34
N.º de voluntários(as)	0	0	0	0	0
N.º portadores(as) necessidades especiais	0	0	0	0	0
Salário médio portadores(as) necessidades esp					
<b>7. Qualificação do corpo funcional</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
N.º total de funcionários(as) no corpo técnico e administrativo	80	73	102	123	135
N.º de pós-graduados (especialistas, mestres e doutores)	13	12	12	14	18
N.º de graduados(as)	40	36	54	68	65
N.º de graduandos(as)	4	4	4	4	8
N.º de pessoas com ensino médio	12	10	17	17	23
N.º de pessoas com ensino fundamental	8	8	13	18	18
N.º de pessoas com ensino fundamental incompleto	3	3	2	2	3
N.º de pessoas não-alfabetizadas	0	0	0	0	0
<b>8. Informações relevantes quanto à ética, transparência e responsabilidade social</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
Relação entre a maior e a menor remuneração	3,88	3,99	5,29	5,29	6,77
O processo de admissão de empregados(as) é:	%	%	%	%	%
Por indicação	5	5	5	5	5
Por seleção/concurso	95	95	95	95	95
A instituição desenvolve alguma política ou ação de valorização da diversidade em seu quadro funcional?	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Na seleção de parceiros e prestadores de serviço, critérios éticos e de responsabilidade social e ambiental:	NÃO SÃO CONSIDERADOS	NÃO SÃO CONSIDERADOS	NÃO SÃO CONSIDERADOS	NÃO SÃO CONSIDERADOS	NÃO SÃO CONSIDERADOS
A participação de empregados(as) no planejamento da instituição:	OCORRE EM NÍVEL DE CHEFIA	OCORRE EM NÍVEL DE CHEFIA	OCORRE EM NÍVEL DE CHEFIA	OCORRE EM NÍVEL DE CHEFIA	OCORRE EM NÍVEL DE CHEFIA
Os processos eleitorais democráticos para escolha dos diretores(as) da organização:	NÃO OCORREM	NÃO OCORREM	NÃO OCORREM	NÃO OCORREM	NÃO OCORREM

A instituição possui Comissão/Conselho de Ética para acompanhamento de:	TODAS AÇÕES/ATIVIDADES	TODAS AÇÕES/ATIVIDADES	TODAS AÇÕES/ATIVIDADES	TODAS AÇÕES/ATIVIDADES	TODAS AÇÕES/ATIVIDADES
---	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------

ABEPOM  
ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS MILITARES ESTADUAIS DE SANTA CATARINA

PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA - EXERCÍCIO 2005

CNPJ/MF - 73.360.539/0001-25

**RECEITAS**

Conta	Nome da Conta	Previsão 2005	
		Valor (R\$)	% Total
1457	Comissões	445.000,00	6,85
2437	Mensalidades	4.000.000,00	61,56
2615	Receita Hotel Trânsito	66.000,00	1,02
1910	Receita Jóias	4.800,00	0,07
1937	Receita de Serviços	1.582.000,00	24,35
1384	Aplicações Financeiras e POC	400.000,00	6,16
	<b>TOTAL GERAL DA RECEITAS</b>	<b>6.497.800,00</b>	<b>100,00</b>

**DESPESAS - ABEPOM**

Conta	Nome da Conta	Previsão 2005	
		Valor (R\$)	% Total
<b>612</b>	<b>Pessoal - ABEPOM</b>		
1961	Férias - ABEPOM	10.000,00	0,60
1996	FGTS - ABEPOM	35.000,00	2,12
620	Indenizações Trabalhistas	10.000,00	0,60
1988	INSS - ABEPOM	75.000,00	4,53
639	Ordenados - ABEPOM	275.000,00	16,62
1953	PIS	25.000,00	1,51
	<b>TOTAL Pessoal - ABEPOM</b>	<b>430.000,00</b>	<b>25,99</b>
<b>2005</b>	<b>Material - ABEPOM</b>		
2011	Material Expediente	83.000,00	5,02
3050	Material de Limpeza	5.000,00	0,30
	<b>TOTAL Material - ABEPOM</b>	<b>88.000,00</b>	<b>5,32</b>
<b>2046</b>	<b>Serviços de Terceiros ABEPOM</b>		
2569	Água e Esgoto	1.700,00	0,10
2070	Assinatura de Periódicos	1.000,00	0,06
2097	Auxílios Financeiros Não Indenizáveis	250.000,00	15,11
2780	Combustíveis e Lubrificantes	26.000,00	1,57
2453	Consertos e Reparos	28.000,00	1,69
2704	Capacitação e Treinamento de Pessoal	10.000,00	0,60
5843	Despesas c/ Cartório	4.000,00	0,24
4090	Correios e Telegráfos	7.000,00	0,42
6190	Despesas c/ Estagiários	15.000,00	0,91
2100	Despesas Gerais	18.000,00	1,09
2119	Diárias e Locomoções	50.000,00	3,02
2585	Energia Elétrica	25.000,00	1,51
2470	Impostos e Taxas	17.000,00	1,03
5738	Juros e Multas s/ Tributos	500,00	0,03
4391	Licença e Manutenção Software	4.000,00	0,24
2135	Manutenção de Máquinas e Veículos	5.000,00	0,30
5932	Pecúlio Pós-Morte	400.000,00	24,18



ABEPOM  
ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS MILITARES ESTADUAIS DE SANTA CATARINA

PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA - EXERCÍCIO 2005

CNPJ/MF - 73.360.539/0001-25

2739	Seguros	10.000,00	0,60
2798	Serviço de Divulgação e Impressão	15.000,00	0,91
2054	Serviços Prestados	50.000,00	3,02
2577	Serviços de Telecomunicações	65.000,00	3,93
2208	Uniformes e Rouparias - ABEPOM	10.000,00	0,60
3727	Vale Refeição	85.000,00	5,14
2143	Vale Transporte	35.000,00	2,12
2062	Máquina Fotocopiadora - Peças, Material e Manutenção	4.000,00	0,24
	<b>TOTAL Serviços de Terceiros ABEPOM</b>	<b>1.136.200,00</b>	<b>68,69</b>
	<b>TOTAL GERAL ABEPOM</b>	<b>1.654.200,00</b>	<b>100,00</b>

**DESPESAS DE SERVIÇOS E CLÍNICAS**

Conta	Nome da Conta	Previsão 2005	
		Valor (R\$)	% Total
<b>3379</b>	<b>Pessoal</b>		
3433	Férias - Serviços	63.000,00	1,86
3409	FGTS - Serviços	128.000,00	3,79
3425	Indenizações Trabalhistas- Serviços	60.000,00	1,78
3417	INSS- Serviços	435.000,00	12,87
2496	Ordenados- Serviços	1.690.000,00	50,01
	<b>TOTAL Pessoal - Serviços</b>	<b>2.376.000,00</b>	<b>70,31</b>
<b>3387</b>	<b>Material</b>		0,00
2380	Material de Consumo	350.000,00	10,36
3190	Material de Expediente	43.000,00	1,27
2020	Material de Limpeza	16.000,00	0,47
	<b>TOTAL Material</b>	<b>409.000,00</b>	<b>12,10</b>
<b>3395</b>	<b>Serviços de Terceiros</b>		
3590	Água e Esgoto	1.700,00	0,05
5371	Condomínio	25.000,00	0,74
2410	Consertos e Reparos	35.000,00	1,04
6360	Despesas com Estagiários	110.000,00	3,26
2038	Despesas Gerais	20.000,00	0,59
6033	Energia Elétrica	50.000,00	1,48
6041	Impostos e Taxas	15.000,00	0,44
4898	Indenizações de Serviços	20.000,00	0,59
6920	Lavanderia	3.000,00	0,09
4577	Multas e Juros	500,00	0,01
2429	Serviços Prestados	180.000,00	5,33
6785	Serviços de Telecomunicações	68.000,00	2,01
6530	Uniformes e Rouparias	15.000,00	0,44
6629	Vale Transporte	51.000,00	1,51
	<b>TOTAL Serviços de Terceiros</b>	<b>594.200,00</b>	<b>17,58</b>
	<b>TOTAL GERAL DESPESAS DE SERVIÇOS E CLÍNICAS</b>	<b>3.379.200,00</b>	<b>100,00</b>

ABEPOM  
ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS MILITARES ESTADUAIS DE SANTA CATARINA

PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA - EXERCÍCIO 2005

CNPJ/MF - 73.360.539/0001-25

**DESPESAS HOTEL DE TRÂNSITO**

Conta	Nome da Conta	Previsão 2005	
		Valor (R\$)	% Total
<b>3450</b>	<b>Pessoal - HDT</b>		
3280	Férias	2.600,00	1,31
3255	FGTS	7.000,00	3,52
3271	Indenizações Trabalhistas	2.500,00	1,26
3247	INSS	23.000,00	11,58
3239	Ordenados	79.000,00	39,78
	<b>TOTAL Pessoal HDT</b>	<b>114.100,00</b>	<b>57,45</b>
<b>3468</b>	<b>Material - HDT</b>		
2402	Material Expediente	2.000,00	1,01
3220	Material de Limpeza	3.500,00	1,76
	<b>TOTAL Material - HDT</b>	<b>5.500,00</b>	<b>2,77</b>
<b>3476</b>	<b>Serviços de Terceiros - HDT</b>		
2500	Água e Esgoto	3.500,00	1,76
2488	Consertos e Reparos	5.000,00	2,52
6807	Despesas com Estágio	5.000,00	2,52
3263	Despesas Gerais	8.500,00	4,28
3204	Energia Elétrica	15.000,00	7,55
3484	Impostos e Taxas	1.000,00	0,50
3492	Lavanderia	9.500,00	4,78
2518	Serviços Prestados	5.000,00	2,52
3514	Serviços de Telecomunicações	6.500,00	3,27
3760	Uniformes e Rouparias	5.000,00	2,52
6912	Vale Transporte	15.000,00	7,55
	<b>TOTAL Serviços de Terceiros - HDT</b>	<b>79.000,00</b>	<b>39,78</b>
	<b>TOTAL GERAL Hotel de Trânsito</b>	<b>198.600,00</b>	<b>100,00</b>

**DESPESAS DE CAPITAL**

Conta	Nome da Conta	Previsão 2005	
		Valor (R\$)	% Total
<b>3298</b>	<b>Despesas de Capital</b>		
6211	Maquinas e Equipamentos - ABEPOM	30.000,00	2,91
2194	Maquinas e Equipamentos - Hotel de Trânsito	15.000,00	1,46
6394	Maquinas e Equipamentos - CliniPOM	45.000,00	4,37
2216	Imóveis	645.800,00	62,65
3697	Informática	105.000,00	10,19
6378	Maquinas e Equipamentos Odontológicos	50.000,00	4,85
2186	Móveis e Utensílios - ABEPOM	15.000,00	1,46
7714	Móveis e Utensílios - Hotel de Trânsito	5.000,00	0,49
6548	Móveis e Utensílios - CliniPOM	30.000,00	2,91
2461	Reformas - ABEPOM	5.000,00	0,49
2771	Refomas - Hotel de Trânsito	5.000,00	0,49
5967	Reformas - CliniPOM	20.000,00	1,94

ABEPOM  
ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS MILITARES ESTADUAIS DE SANTA CATARINA

PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA - EXERCÍCIO 2005

CNPJ/MF - 73.360.539/0001-25

2658	Veículos	60.000,00	5,82
	<b>TOTAL GERAL DESPESAS DE CAPITAL</b>	<b>1.030.800,00</b>	<b>100,00</b>

**DESPESAS FINANCEIRAS**

Conta	Nome da Conta	Previsão 2005	
		Valor (R\$)	% Total
4812	<b>Despesas Financeiras</b>		
3778	CPMF - ABEPOM	125.000,00	71,43
2127	Despesas Bancárias - ABEPOM	50.000,00	28,57
	<b>TOTAL Despesas Financeiras</b>	<b>175.000,00</b>	<b>100,00</b>



**ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS MILITARES ESTADUAIS DE SANTA CATARINA**

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2005**

**ÁREA: 1. AÇÕES GLOBAIS.**

Nº	AÇÃO	DESCRIÇÃO	RESPONSÁVEL																					
1.1	Regimento Interno.	Elaboração do Regimento Interno da ABEPOM, estabelecendo o organograma e as atribuições dos cargos e funções.	Diretor Administrativo em conjunto com os demais membros da Diretoria Executiva.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.2	Campanha para inclusão de novos associados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgar a campanha para inclusão de novos associados, através de cartazes, Internet e contato direto com não associados;</li> <li>- Estimular a participação dos parceiros (Banco Real, Santinvest e FG&amp;TBS) na campanha, visando o engajamento de seus colaboradores em todo o Estado na divulgação.</li> </ul>	Diretoria Executiva e Setor de Cadastro.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.3	Vídeo Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratação de profissional para realização de vídeo institucional sobre a associação, com a vistas a divulgação de todos os benefícios e serviços oferecidos pela ABEPOM;</li> <li>- Realização do vídeo institucional;</li> </ul>	Vice-Presidente e Diretor Administrativo.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.4	Reuniões com Representantes Administrativos	- Reunião com Representantes Administrativos da ABEPOM, visando à padronização de procedimentos, esclarecimento de dúvidas e atualização de informações relativas a benefícios e serviços prestados pela associação.	Diretor Administrativo e Diretor Financeiro.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													



## ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS MILITARES ESTADUAIS DE SANTA CATARINA

Nº	AÇÃO	DESCRIÇÃO	RESPONSÁVEL																					
1.5	Reuniões com os Advogados da ABEPOM	- Reunião com os advogados da ABEPOM, visando à padronização de procedimentos, esclarecimento de dúvidas e atualização de informações relativas à respectiva área de atuação.	Diretor Administrativo.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.6	Reuniões com os Cirurgiões Dentistas da ABEPOM	- Reunião com os Cirurgiões Dentistas da ABEPOM, visando à padronização de procedimentos, esclarecimento de dúvidas e atualização de informações relativas à respectiva área de atuação.	Diretor Administrativo.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.7	Reuniões com os profissionais das áreas de Serviço Social, Psicologia, Fonoaudiologia e Psicopedagogia da ABEPOM	- Reunião com os profissionais das áreas de Serviço Social e Psicologia da ABEPOM, visando à padronização de procedimentos, esclarecimento de dúvidas e atualização de informações relativas à respectiva área de atuação.	Diretor Administrativo.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.8	Visitas e reuniões de trabalho nas CliniPOM e OPM	- Estabelecer cronograma de visitas e reuniões de trabalho nas CliniPOM e nas OPM onde a ABEPOM oferece serviços com profissionais contratados aos associados.	Diretor Administrativo.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.9	Declaração de Utilidade Pública Municipal e Estadual.	- Ampliação do número de municípios atendidos com o Auxílio Financeiro Indenizável para Tratamento Odontológico.	Presidente e Vice-Presidente.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													



## ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOS MILITARES ESTADUAIS DE SANTA CATARINA

Nº	AÇÃO	DESCRIÇÃO	RESPONSÁVEL																					
1.10	Implantação de novas especialidades e serviços na área odontológica	- Implantação de novas especialidades e serviços na área odontológica, tais como implantodontia, clareamento a laser, entre outros.	Diretor Administrativo e Setor de Controle dos Financiamentos Odontológicos																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.11	Ampliação do atendimento odontológico no interior do Estado	- Ampliação do número de municípios atendidos com o Auxílio Financeiro Indenizável para Tratamento Odontológico.	Diretor Administrativo e Setor de Controle dos Financiamentos Odontológicos																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.12	Benefícios e Serviços	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliação do rol de serviços oferecidos aos associados, utilizando a mesma sistemática de trabalho do Auxílio Financeiro Indenizável para Tratamento Odontológico;</li> <li>- Definição desses serviços;</li> <li>- Elaboração de formulário de uso geral;</li> <li>- Divulgação e Implantação desses serviços.</li> </ul>	Diretor Administrativo.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.13	Colégio Policial Militar Feliciano Nunes Pires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cessão de Uso da área e das instalações físicas do Colégio Policial Militar para a ABEPOM;</li> <li>- Celebração do Convênio entre a ABEPOM e a Polícia Militar, tendo por objeto a transferência da administração do Colégio Policial Militar para a ABEPOM;</li> <li>- Operacionalização dos termos do convênio.</li> </ul>	Presidente, Vice-Presidente e Assessor Jurídico.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													
1.14	Captação de Recursos financeiros	- Ampliação do número de parceiros da ABEPOM que disponibilizem serviços aos associados e possibilitem a captação de recursos financeiros através do repasse de percentual definido em contrato sobre o montante arrecadado fruto da parceria.	Diretoria Executiva.																					
			<b>PRAZO</b>																					
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>JAN</th><th>FEV</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAI</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SET</th><th>OUT</th><th>NOV</th><th>DEZ</th> </tr> <tr> <td></td><td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table>	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ									
JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ													

