



8.2 – Auditoria e Controles Internos

Em 2005 a CEPISA deu início à implementação do processo de governança corporativa, que pode-se definir como sendo um sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre Acionistas/Cotistas, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho Fiscal e tem por finalidades aumentar o valor da sociedade, facilitar seu acesso ao capital e contribuir para a sua perenidade. Foi desencadeado, nas empresas do grupo Eletrobrás, o Projeto SOX, que visa atender às exigências do Artigo 404 da Lei Sarbanes – Oxley, instrumento regulador da sistemática de controles internos para as empresas que possuem ações no mercado financeiro dos Estados Unidos da América.

A CEPISA, assim como as demais empresas do grupo ELETROBRÁS, vem acompanhando e participando ativamente do projeto, que visa o mapeamento de todos os processos no âmbito da empresa. Neste sentido, foram tomadas várias medidas para preparar o ambiente interno e dar início ao projeto, inclusive com a criação, no final do exercício de 2005, de uma comissão composta por empregados da empresa, que ficará responsável pela elaboração do Código de Conduta dos empregados da CEPISA. Tudo isto será realizado com o ímpeto de implementar melhores práticas de governança corporativa, o que vai contribuir para um ambiente mais transparente para os investidores e, conseqüentemente, mais seguro.

9 – RESPONSABILIDADE SOCIAL

Em 2005 foi definido como prioridade nas ações de responsabilidade social a abordagem educativa e orientadora da população, procurando intervir no padrão de comportamento do consumidor no que se refere às questões de segurança e do uso racional da energia.

Para atingir tal objetivo foram articuladas campanhas educativas e de esclarecimentos a nível estadual utilizando-se da linguagem publicitária, do teatro e do circo. Na capital, uma peça de teatro educativo foi apresentada em 30 escolas da rede pública de ensino.

A experiência realizada pela CEPISA com a arte circense possibilitou engajar neste trabalho educativo adolescentes da periferia de Teresina, alunos de uma escola de circo, com resultados muito positivos inclusive na comunidade de origem desses adolescentes que vivenciaram durante todo o processo de composição do espetáculo os conceitos de economia, segurança e uso racional da energia.

Esse trabalho de orientação e informação reveste-se do caráter de utilidade pública e foi iniciado em 2004 a partir da constatação de acidentes ocorridos pela prática inadequada com a energia elétrica, em alguns casos, causando prejuízos à Companhia como os desligamentos provocados por pipas na rede elétrica. A Cepisa apoiou diversas atividades sócio-culturais, sempre procurando inserir-se na programação para aproximar-se da população e fazer destes momentos oportunidades para orientação e informação. Com este propósito participou dos projetos Estação Saúde, Dia da Comunidade, Cidade Junina, Ação Global/SESI, Criança Feliz/SASC, e Natal de Luz.

10 – RECURSOS HUMANOS

Após 13 anos de expectativas, foi aprovado o Plano de Cargos Carreiras e Salários da Cepisa recuperando o equilíbrio interno dos salários, eliminando distorções e oferecendo ao empregado uma visão clara de suas perspectivas de evolução funcional e salarial dentro da Cepisa. O PCCS constitui-se uma forma de valorização funcional, através dos méritos próprios de cada empregado e também um valioso instrumento gerencial que a Companhia ganha no seu processo de eficiência de gestão. Aprovado em 2005 o PCCS está sendo implantado em 3 etapas, sendo a primeira etapa em dezembro de 2005, a segunda em janeiro de 2006 e a terceira em janeiro de 2007.

Na Gestão de Pessoas, no que diz respeito às atividades de T&D, os resultados tanto quantitativos quanto qualitativos sugerem um avanço importante. Foram realizados 73 eventos de treinamento, atingindo 1502 participantes entre empregados e terceirizados. Mesmo com uma redução de 17,8% na dotação orçamentária em relação ao exercício anterior houve um aumento de 83% na quantidade de participantes. O número de empregados que participaram de alguma atividade de treinamento foi de 86%. Todos os operadores de subestação passaram por processo de reciclagem e 90% dos eletricitistas fizeram cursos de manutenção de redes e linhas com ênfase especial para as questões de segurança. Os fatores positivos mensurados através de indicadores qualitativos demonstram desempenhos individuais muito bons, revelação de potenciais para monitoria, de novos instrutores e até para a produção de manuais.

A Cepisa passou também a estimular a qualificação profissional apoiando o esforço individual dos seus empregados. Destinou 10% de sua dotação orçamentária de treinamento como incentivo à educação para os empregados que retomarem seus estudos, desde o ensino fundamental até a pós graduação, participando de até 50% das respectivas mensalidades escolares.

Em 2005 a administração da Companhia procurou envolver-se mais nas ações de treinamento, participando de eventos, inclusive em todo o interior do Estado. Com o propósito de valorizar os empregados, os Diretores visitaram todas as sedes regionais para discutir a situação atual da Companhia e suas perspectivas, num esforço de buscar um maior comprometimento dos empregados com o processo de mudança.

Quanto aos aspectos de segurança no trabalho a Companhia registra um expressivo decréscimo no número de acidentes em relação aos anos anteriores, como resultado de uma ação mais rigorosa na fiscalização e de orientação das atividades de risco assim como no uso de EPI's e EPC's. Foi intensificada a fiscalização, cobrada com mais rigor a qualificação e o cumprimento de exigências na rotatividade dos empregados terceirizados. Implantado o cadastro de empregados prestadores de serviço no Programa de Empresas Parceiras e elaborado manual de condições mínimas para os prestadores de serviço que passa a integrar os editais de contratação.

Para assegurar mais eficiência no controle da saúde ocupacional, todos os exames médicos periódicos dos empregados de todo o Estado passaram a ser feitos na Capital onde se dispõe de uma melhor infraestrutura na área de saúde.

A CEPISA, ao longo dos anos, vem concedendo benefícios a seus empregados através de acordos coletivos firmados com o SINTEPI, dentre eles podemos destacar: Auxílio Creche, Auxílio Reabilitação, Auxílio Alimentação, Vale Transporte, Seguro de Vida, Assistência Médica, Quebra de Caixa, Acidente em Serviço, Complemento Salarial de Acidentados/Auxílio Doença, Gratificação de Férias, Transferência, dentre outros.

Número de empregados – A CEPISA finalizou o exercício de 2005 com 1.140 empregados (em dezembro de 2004, o efetivo era de 1.178). O número de consumidores por empregado ficou em 639.

DESCRIÇÃO	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Número de Empregados	1.230	1.217	1.206	1.195	1.178	1.140
Consumidor/Empregado	464	495	523	559	590	639
Energia Fornecida (MWh) /Empregado	1.121	1.022	1.090	1.214	1.267	1.389

10.1 – FACEPI – Fundação Cepisa de Seguridade Social

A principal finalidade da FACEPI, de acordo com as suas disposições estatutárias e regulamentares, é a de suplementar parcial ou totalmente os benefícios a que os empregados da CEPISA têm direito como segurados do Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social – SINPAS; ou seja, a aposentadoria por invalidez, por tempo de serviço, por idade, especial e de ex-combatente, pensão, abono anual, auxílio-doença e auxílio-funeral.

A FACEPI está desde novembro de 2000, com seu Plano de Benefícios Previdenciários, com características de benefícios definidos- BD, salgado, fundamentado em estudos atuariais realizados pela Consultoria Jessé Montello – Serviços Técnicos em Atuaria e Economia Ltda e devidamente aprovado pelos órgãos competentes. Como consequência houve o fechamento de novas adesões, cessação de contribuições de participantes e patrocinadora.

Em 2005, foram envidados todos os esforços para a implantação do plano previdenciário com características de Contribuição Definida - CD, que atualmente se encontra disponível para aprovação e análise no Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais - DEST e Secretaria de Previdência Complementar - SPC. Antes, havia sido aprovado pelo Conselho Deliberativo da FACEPI, Diretoria Executiva e Conselho de Administração da CEPISA e ELETROBRÁS.

11 - BALANÇO SOCIAL

Os principais indicadores sociais que representam a Responsabilidade Corporativa e Social da CEPISA em relação a seus colaboradores e à comunidade na qual está inserida, expressos com base no modelo do IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, estão demonstrados a seguir:

1. Base de Cálculo	2005 valor (mil reais)			2004 valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)	378.708			305.155		
Resultado operacional	(100.029)			(51.417)		
Folha de pagamento (FPB)	66.984			58.141		
2. Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor(mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	5.117	7,6	1,3	4.095	7,0	1,3
Encargos sociais compulsórios	16.339	24,39	4,33	14.854	25,55	4,8
Previdência privada	-	-	-	-	-	-
Saúde	1.544	2,3	0,4	1.371	2,3	0,4
Segurança e medicina no trabalho	419	0,6	0,1	82	0,1	0
Educação	13	0	0	-	-	-
Cultura	-	-	-	-	-	-
Capacitação e desenvolvimento profissional	192	0,2	0	256	0,4	0
Creches ou auxílio - creche	127	0,1	0	123	0,2	0
Vale Transporte	537	0,8	0,1	463	0,7	0,1
Participação nos lucros ou resultados	-	-	-	-	-	-
Outros	-	-	-	-	-	-
Total - Indicadores sociais internos	24.275	36,2	6,4	21.244	36,5	6,9
3. Indicadores sociais externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor(mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	-	-	-	-	-	-
Cultura	-	-	-	-	-	-
Saúde e Saneamento	-	-	-	-	-	-
Esporte	-	-	-	-	-	-
Combate à fome e segurança alimentar	-	-	-	-	-	-
Programa Social de Eletricidade Rural	-	-	-	-	-	-
Programa de Eletificação População Carente (Luz para Todos)	5.263	-	-	-	-	-
Total das contribuições para sociedade	-	-	-	-	-	-
Tributos (exccluidos encargos sociais)	-	-	-	-	-	-
Total - Indicadores sociais externos	5.263	-	7,8	-	-	-
4. Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor(mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimento relacionados com a produção/operação da empresa	-	-	-	5	-	-
Investimento em programas e/ou projetos externos	-	-	-	-	-	-
Total de investimento em meio ambiente	-	-	-	5	-	-
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	(X) não possui metas () cumpre 0 a 50% () cumpre 51 a 75% () cumpre 76 a 100%			(X) não possui metas () cumpre 0 a 50% () cumpre 51 a 75% () cumpre 76 a 100%		
5. Indicadores do corpo funcional	2005	2004				
Nº de empregados (as) ao final do período	1.140	1.178				
Nº de admissões durante o período	-	-				
Nº de empregados (as) terceirizados (as)	1.001	802				
Nº de estagiários (as)	104	94				
Nº de empregados (os) acima de 45 anos	929	899				
Nº de mulheres que trabalham na empresa	216	217				
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	11	11				