

8.2 – Auditoria e Controles Internos

Em relação à melhoria e aperfeiçoamento dos controles internos da CEPISA, o exercício de 2006 foi um marco histórico, com a implementação de vários normativos, regulamentando áreas até então carentes deste tipo de instrumento. Observou-se grande mudança nos controles oriundos da área comercial e afins, pois com a conclusão do processo de implantação do novo sistema de gestão comercial (Sistema AJURI) houve a necessidade de uma reformulação completa com vistas à melhorar e otimizar as novas rotinas incorporadas pelo sistema. Os processos ficaram mais ágeis e menos burocráticos. O desafio agora é acompanhar e manter funcionando adequadamente as rotinas da forma como foram concebidas ou modificando-as, visando otimizar mais ainda os resultados que se pretende obter.

9 – RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Consciente do papel social que exerce, a CEPISA associou-se às ações do poder público em campanhas de combate à hanseaniase, dengue, tuberculose e câncer de mama. Em suas ações de Responsabilidade Social procurou promover a integração dos colaboradores da Companhia no processo educativo da sociedade, no que refere ao uso da energia, especialmente das camadas mais carentes, com participação efetiva em grandes eventos sócio-educativos e culturais de Teresina. A CEPISA busca trabalhar respeitando a legislação e a Política de Meio Ambiente orientando suas ações para o equilíbrio ecológico. Na construção de novas subestações e linhas de transmissão realiza os planos de controle e impacto ambiental. Estabelece normativos para o manuseio, transporte e descarte de materiais agressivos ao meio ambiente. Processa tratamento regenerativo de óleos isolantes para utilização em transformadores de distribuição, evitando o descarte e por consequência os prejuízos ambientais. Na questão da arborização, prioriza áreas da capital, com árvores centenárias, onde a convivência harmoniosa com a rede de energia se apresenta comprometida promovendo a substituição por cabos multiplexados. Neste sentido, tem procurado interagir com as Prefeituras municipais e os órgãos ambientais para a adequação do plantio de espécies aos espaços urbanos.

10 – RECURSOS HUMANOS

Em 2006 foi realizado um esforço muito grande no sentido de estimular e mobilizar os colaboradores para melhorar o desempenho da Companhia, favorecendo o ambiente de trabalho e as condições para execução de suas atividades, especialmente no combate às perdas e à inadimplência.

As intervenções na área de treinamento e desenvolvimento, no primeiro semestre do ano, concentraram-se na qualificação e capacitação de usuários para implantação do novo sistema de gestão comercial da empresa – O AJURI, com ênfase especial na melhoria da qualidade de atendimento e na implantação de normas e procedimentos comerciais.

No segundo semestre, foi priorizada a atividade fim, com a realização de cursos que possibilitariam resultados mais eficientes das equipes técnicas envolvidas diretamente no combate às perdas comerciais.

Foram treinados 1.157 colaboradores em 64 eventos , com custo percapta bem menor do que o realizado em 2005, em função da própria clientela selecionada. Na área de segurança do trabalho, a Cepisa mantém a tendência de redução na frequência de acidentes, com queda ainda mais expressiva, naqueles decorrentes do exercício da função.

A empresa manteve rigorosa exigência quanto ao uso dos equipamentos de proteção individual e coletiva e intensificou as inspeções nos ambientes de trabalho para o cumprimento das normas de segurança.

Número de empregados – A CEPISA finalizou o exercício de 2006 com 1.112 empregados (em dezembro de 2005, o efetivo era de 1.140). O número de consumidores por empregado ficou em 639.

DESCRIÇÃO	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Número de Empregados	1.217	1.206	1.195	1.178	1.140	1.112
Consumidor/Empregado	495	523	559	590	639	694
Energia Fornecida (MWh) /Empregado	1.022	1.090	1.214	1.267	1.389	1.464

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, isto é, Benefícios Definidos - BD, salgado, fundamentado em estudos atuariais realizados pela Consultoria Jessé Montello – Serviços Técnicos em Atuarial e Economia Ltda., atuário do plano, e devidamente aprovado pelos órgãos competentes. Como consequência houve o fechamento de novas adesões, cessação de contribuições de participantes e da patrocinadora.

O novo Plano de Contribuição Definida a ser implantado pela FACEPI encontra-se na ELETROBRAS, para análise e aprovação.

Em 2006 foi definida a implantação da nova Tábua de sobrevida para o plano previdenciário da FACEPI. A tábua CSO-58 foi substituída pela AT-83, implantada da seguinte forma: 1/3 no ano de 2006, 1/3 em 2007 e 1/3 no ano de 2008, data limite para que a Entidade cumpra a legislação pertinente vigente, que trata a CGPC de nº 18 datada de 28.03.2006.

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)			2006 valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)	376.708			418.762		
Resultado operacional	(100.029)			(72.004)		
Folha de pagamento (FPB)	66.984			56.971		
2. Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	5.117	7,6	1,3	5.508	9,6	1,3
Encargos sociais compulsórios	16.339	24,39	4,33	18.943	33,25	4,5
Previdência privada	-	-	-	-	-	-
Saúde	1.544	2,3	0,4	1.370	2,4	0,3
Segurança e medicina no trabalho	419	0,6	0,1	187	0,3	0,0
Educação	13	0	0	41	0,1	0,0
Cultura	-	-	-	-	-	-

Capacitação e desenvolvimento profissional	192	0,2	0	47	0,1	0,0
Creches ou auxílio – creche	127	0,1	0	126	0,2	0,0
Vale Transporte	537	0,8	0,1	240	0,4	0,0
Participação nos lucros ou resultados	-	-	-	-	-	-
Outros	-	-	-	-	-	-
Total - Indicadores sociais internos	24.275	36,2	6,4	26.461	46,25	6,3
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 Eletrificação População Carente (Luz para Todos)	5.263	-	-	9.641	-	-
Total das contribuições para sociedade	-	-	-			
Tributos (excluídos encargos sociais)	-	-	-			
Total - Indicadores sociais externos	5.263	-	7,8	9.641	-	2,3
4. Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL			
Investimento relacionados com a produção/operação da empresa			-			
Investimento em programas e/ou projetos externos			-			
Total de investimento em meio ambiente			-			
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%			() não possui metas (X) cumpre 0 a 50% () cumpre 51 a 75% () cumpre 76 a 100%		
5. Indicadores do corpo funcional	2005		2006			
Nº de empregados (as) ao final do período	1.140		1.112			
Nº de admissões durante o período	-		-			
Nº de empregados (as) tercerizados (as)	1.001					
Nº de estagiários (as)	104		164			
Nº de empregados (os) acima de 45 anos	929		950			
Nº de mulheres que trabalham na empresa	216		214			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	11		12			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	-		-			
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)	-		-			
Nº de portadores de deficiência ou	35		34			

necessidades especiais						
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2005		2006			
Relação entre a maior e a menor remuneração	16,4		14,7			
Número total de acidentes de trabalho	22		17			
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção	(X) direção e gerências	() todos empregados	() direção	(X) direção e gerências	() todos empregados
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() direção e gerências	() todos empregados	(X) todos(as) + CIPA	() direção e gerências	() todos empregados	(X) todos(as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e a representação interna dos (as) trabalhadores(as), a empresa:	() não se envolve	() segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT	() não se envolve	() segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	(X) todos empregados	() direção	() direção e gerências	(X) todos empregados
Na seleção de fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	() considerados	(X) não são considerados	(X) São exigidos	() não são considerados	(X) São sugeridos	() São exigidos
Quanto a participação de empregados (as) em programas de trabalho voluntário,a empresa:	() não se envolve	(X) apoiará	() organiza e incentiva	() não se envolve	(X) apoiará	() organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores	Empresa:	Procon: 296	Justiça 165	Empresa:	Procon: 241	Justiça 223
% de reclamações e críticas solucionadas	Empresa:	Procon: 60%	Justiça: 15%	Empresa:	Procon:71,78%	Justiça:
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$)	em 2005: 193.199		Em 2006: 290.717			
Distribuição do valor adicionado (DVA)	76,52% governo	34,66% colaboradores	69,67% governo	26,20% colaboradores	(23,78%) acionista	27,91% terceiros
	51,95% acionista	40,77% terceiros				

11.1 – VALOR ADICIONADO

A contribuição da CEPISA para o crescimento nacional, especialmente para o Estado do Piauí e Região Nordeste, também se expressa pela geração de R\$ 290,7 milhões em valor adicionado.

Esse valor foi devolvido à sociedade em forma de salários e benefícios aos empregados, pagamentos a fornecedores referentes a custeio e investimentos, empreendidos na aquisição de bens e serviços, junto a fornecedores em impostos, taxas e contribuições sociais aos Governos Federal, Estadual e Municipal.

12 – DESAFIOS EMPRESARIAIS

O maior desafio empresarial da CEPISA é conquistar o equilíbrio econômico financeiro que garanta os investimentos necessários à ampliação e manutenção do sistema elétrico, na sua área de concessão, permitindo-lhe prestar serviços com competência e competitividade, cumprindo a sua missão e exercendo a sua função social.