

8.2 – Auditoria e Controles Internos

Com entrada em operação do novo sistema de gestão comercial (Sistema AJURI) houve a necessidade de implementar, através de normativos internos, uma serie de procedimentos visando melhorar o controle e o acompanhamento das informações geradas pelo sistema decorrentes da ação de seus usuários, conseqüentemente trouxe mais segurança à informação.

Áreas que até então não tinham normatização dos seus procedimentos ou careciam de aperfeiçoamento daqueles já existentes também foram atendidas. Esta prática, vem sendo uma constante preocupação daqueles que lidam com controles internos, pois visa a melhoria da gestão como um todo, trazendo mais segurança aos processos internos. O maior desafio de agora em diante é acompanhar e verificar se foram mantidos funcionando adequadamente os procedimentos e rotinas da forma como foram concebidos, visando otimizar mais ainda os resultados que se pretende obter.

9 – RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Responsabilidade Social

A CEPISA manteve o propósito de conduzir a sua ação de responsabilidade social no sentido de trabalhar na orientação e educação para o uso racional de energia, seja em escolas na rede pública e privada ou junto às comunidades mais carentes. Participou de feiras de ciência e tecnologia divulgando informações também sobre segurança e convivência do meio vegetal com as redes elétricas.

Em sintonia com as áreas comercial e de operação da Empresa, realizou trabalho educativo nos assentamentos Pitombeiras no Município de Buriti dos Montes – PI e Serra dos Batistas no Município de Valença – PI.

Com o mesmo objetivo de educar e orientar o consumidor, a CEPISA também esteve presente no interior do Estado, em parceria com a Secretaria de Assistência Social e Cidadania do Governo do Estado, no Projeto Cidadania Ativa, aproveitando as oportunidades das festas populares dos municípios, cuja mobilização é favorecida pelo poder público.

Ampliando esse trabalho de conscientização, a CEPISA também engajou-se no esforço desenvolvido pela Prefeitura de Batalha – PI e Ministério Público Estadual, no sentido de inserir a produção de energia e seu uso nas questões de proteção ao meio ambiente. Mais de 2.000 crianças da rede pública municipal de ensino, foram mobilizadas e acompanhadas de seus professores, para participar de apresentações culturais e palestras com profissionais das áreas de comunicação, eficiência energética e de segurança da CEPISA. A iniciativa agregou informações sobre a conservação de energia às praticas alternativas de reciclagem de materiais, a partir do lixo, com foco na promoção da cidadania de jovens adolescentes e valorização de suas habilidades e talentos.

Internamente procurou-se ampliar o nível de conscientização dos empregados e terceirizados quanto à seleção e reciclagem do lixo produzido na empresa e o doméstico.

10 – RECURSOS HUMANOS

Em 2007, a gestão de recursos humanos foi direcionada para a renovação do quadro de pessoal da empresa, através da realização de concurso público e do dimensionamento quali-quantitativo dos recursos humanos.

O concurso foi realizado para formação de cadastro de reserva, uma vez que o ultimo aconteceu em 1990, porém as contratações ficarão condicionadas à autorização da Eletrobrás e do Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – DEST, órgão do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão.

Foi iniciado o processo de Avaliação de Desempenho visando à implementação da próxima etapa do Plano de Cargos e Salários, que corresponde às promoções por mérito. Com esta ação, a Cepisa cumpre as diretrizes estabelecidas no plano com o objetivo de: manter os salários mais próximos dos praticados pelo mercado do setor elétrico brasileiro; corrigir gradativamente as distorções salariais internas e buscar a melhoria contínua do desempenho individual e organizacional.

Quanto ao desenvolvimento das pessoas, foi adotada nova metodologia para o levantamento das necessidades de treinamento, para a elaboração do Plano Diretor, com programação bi-anual, por unidade organizacional, melhor ajustada às necessidades funcionais e organizacionais. Na área de Segurança e Medicina do Trabalho, a empresa priorizou a aquisição de EPI's e EPC's mais modernos que proporcionam maior segurança ao empregado na execução das atividades com a eletricidade.

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho, realizada este ano em todas as regionais, foi um instrumento importante utilizado pela Cepisa para interiorizar os conceitos de prevenção e de promoção de qualidade de vida, o que tem sido também trabalhado especialmente com os empregados que exercem atividades de risco, através dos Cursos sobre a Norma Regulamentadora nº 10 – 1º Módulo.

Número de empregados – A CEPISA finalizou o exercício de 2007 com 1.099 empregados (em dezembro de 2006, o efetivo era de 1.112). O número de consumidores por empregado ficou em 739.

DESCRIÇÃO	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Número de Empregados	1.206	1.195	1.178	1.140	1.112	1.099
Consumidor/Empregado	523	559	590	639	694	739
Energia Fornecida (MWh) /Empregado	1.090	1.214	1.267	1.389	1.464	1.563

10.1 – FACEPI – Fundação CEPISA de Seguridade Social

A Fundação CEPISA de Seguridade Social – FACEPI, instituída pela Companhia Energética do Piauí – CEPISA, é entidade fechada de previdência complementar, pessoa jurídica de Direito Privado, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira.

A entidade tem por finalidade principal, de acordo com seu Estatuto, Regulamento e Regimento Interno, administrar e conceder benefício a que têm direito os participantes assistidos e beneficiados.

A Emenda Constitucional nº 20 de 12 de dezembro de 1998, determinou a obrigatoriedade de ajustes nos Planos das Fundações, mediante a eliminação de seus déficits e a implantação da paridade contributiva entre participantes e Patrocinadora.

Objetivando o enquadramento da FACEPI aos ditames dessa emenda, e tomando por base entendimentos mantidos com o Ministério de Minas e Energia- MME, o Departamento de Coordenação e Controle das Empresas – DEST e Secretaria de Previdência Complementar – SPC, ELETROBRÁS, CEPISA, FACEPI e a Jessé Montello, o saldamento do existente plano de benefícios previdenciários da Facepi, configurou-se como a alternativa mais adequada.

A partir dessa definição, e com fundamentação em estudos atuariais realizados pela Consultoria Jessé Montello Serviços Técnicos em Atuária e Economia Ltda., foi implementado e formalizado o saldamento, inclusive com a definição também da instituição de um novo plano com características de contribuição definida.

Nesta data, o novo plano de benefícios a ser implantado na Entidade encontra-se sob análise no Departamento de Coordenação Controle das Empresas Estatais - DEST

11 - BALANÇO SOCIAL

Os principais indicadores sociais que representam a Responsabilidade Corporativa e Social da CEPISA em relação aos 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	2006 valor (mil reais)			2007 valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)	418.762			472.245		
Resultado operacional	(72.004)			(80.703)		
Folha de pagamento (FPB)	56.971			67.503		
2. Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	%sobre RL
Alimentação	5.508	9,6	1,3	5.750	8,5	1,2
Encargos sociais compulsórios	18.943	33,25	4,5	20.538	30,43	4,3
Previdência privada	-	-	-	-	-	-
Saúde	1.370	2,4	0,3	1.857	2,8	0,4
Segurança e medicina no trabalho	187	0,3	0,0	573	-	0,1
Educação	41	0,1	0,0	48,5	-	0,0
Cultura	-	-	-	-	-	-
Capacitação e desenvolvimento profissional	47	0,1	0,0	190	-	0,0
Creches ou auxilio – creche	126	0,2	0,0	116	0,1	0,0
Vale Transporte	240	0,4	0,0	263	0,3	0,0
Participação nos lucros ou resultados	-	-	-	-	-	-
Outros	-	-	-	-	-	-
Total - Indicadores sociais internos	26.461	46,25	6,3	29.335	42,13	9,0
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)	69.535	96,57	16,60	29.271	36,27	6,19
Total das contribuições para sociedade						
Tributos (excluídos encargos sociais)						
Total - Indicadores sociais externos	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% 51 a 75% () cumpre 76 a 100%	() cumpre	() não possui metas (X) cumpre 0 a 50% () cumpre 51 a 75% () cumpre 76 a 100%			
5. Indicadores do corpo funcional	2006		2007			
Nº de empregados (as) ao final do período	1.112		1.099			
Nº de admissões durante o período	-		-			
Nº de empregados (as) terceirizados (as)	-		1.007			
Nº de estagiários (as)	164		162			
Nº de empregados (os) acima de 45 anos	950		977			
Nº de mulheres que trabalham na empresa	214		213			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	12		12			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	-		-			
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)	-		-			
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais	34		33			
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2006		2007			
Relação entre a maior e a menor remuneração	14,7		14,4			
Número total de acidentes de trabalho	17		19			
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	(x) direção e gerências	() todos empregado s	(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:	() não são considerados	(X) São sugeridos	() 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:	Justiça ,