

## FATOS MARCANTES EM 2006

- ELETROBRÁS estrutura seu planejamento estratégico
- Ações para o público interno são destaques no Balço Social da ELETROBRÁS
- ELETROBRÁS oficializa adesão ao Pacto Global
- Universidade Corporativa da ELETROBRÁS inicia sua atuação
- ELETROBRÁS insere Responsabilidade Social no seu Modelo de Gestão
- Projetos de Energia são destaques na Atuação Social da ELETROBRÁS
- Selo Pró-Eqüidade de Gênero 2007
- Eletrobrás lança canal especializado para tratar as questões de gênero
- Prêmio do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE – Empresa Parceira do Programa Primeiro Emprego



# SUMÁRIO

## Apresentação

- |   |    |
|---|----|
| 01. Compromisso da Alta Administração com a Responsabilidade Social | 06 |
| 02. O Setor Elétrico Brasileiro                                     | 08 |
| 03. A ELETROBRÁS  | 12 |

## Estrutura de Governança e Sistemas de Gestão

- |  |    |
|--|----|
| 04. A Responsabilidade Social Empresarial inserida na cultura organizacional | 18 |
| 05. O Modelo de Gestão da ELETROBRÁS e a Responsabilidade Social             | 26 |
| 06. Governança Corporativa   | 32 |





## A Atividade Empresarial

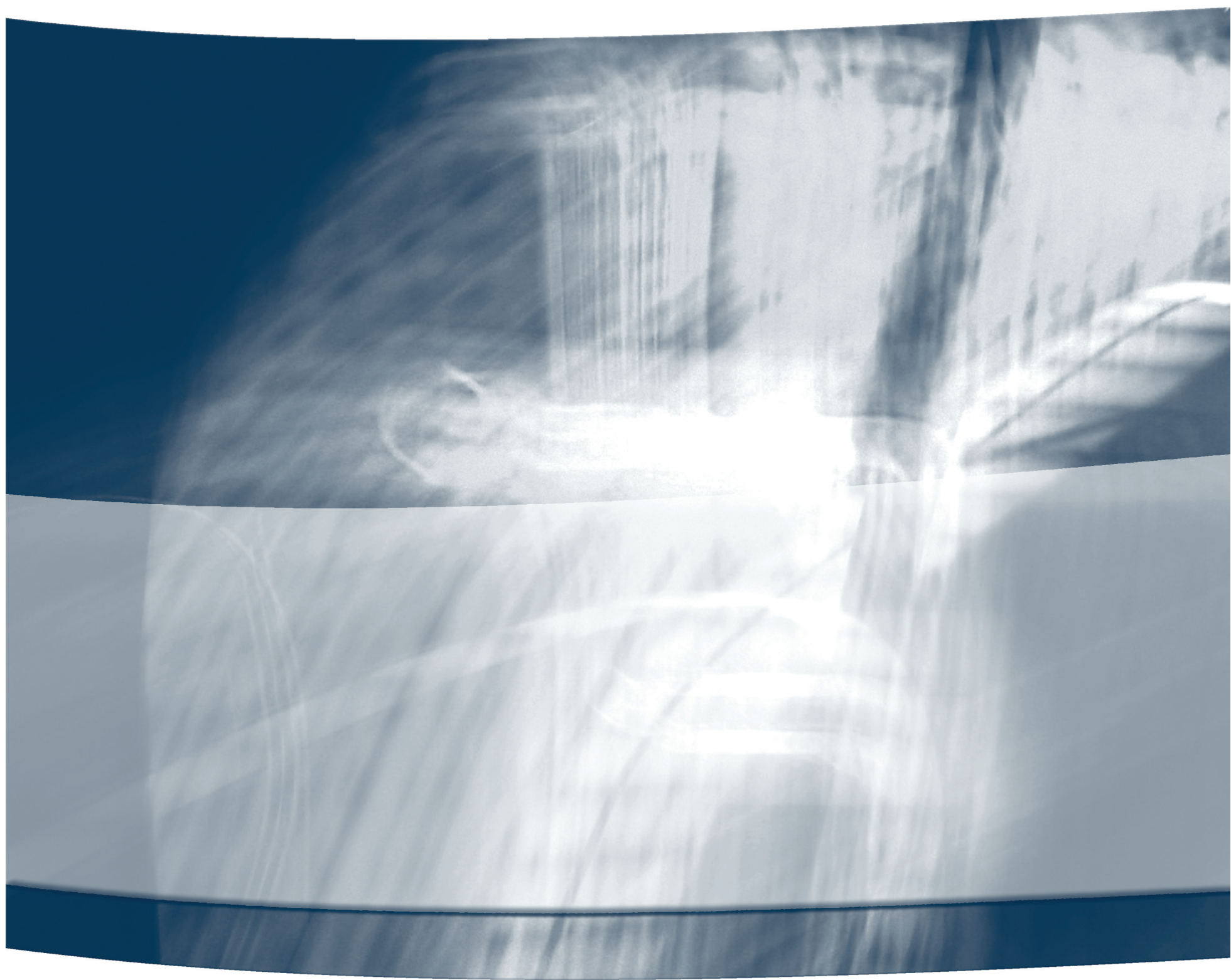
07. Público Interno – A Força Motriz da Empresa	42
08. Relacionamento com os Fornecedores	74
09. Os Clientes Estratégicos da ELETROBRÁS	78
10. Energia, Pesquisa e Desenvolvimento nas Comunidades	80
11. Gerenciando o Impacto Ambiental	128

## Indicadores de Desempenho

12.1. Indicadores de Desempenho Econômico	132
12.2. Indicadores de Desempenho Social – Público Interno	134
12.3. Indicadores de Desempenho Social – Público Externo	135
12.4. Indicadores de Desempenho Ambiental	135

## Anexos

13. Balanço Anual/2006	137
------------------------	-----







## **Apresentação**

01. Compromisso da Alta Administração com a Responsabilidade Social
02. O Setor Elétrico Brasileiro
03. A ELETROBRÁS



# 01. COMPROMISSO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO COM A RESPONSABILIDADE SOCIAL



A ELETROBRÁS publica através deste documento o seu segundo Balanço Social e Ambiental, mantendo a regularidade da publicação desde 2005 e apresentando em 2006 uma estrutura totalmente reformulada.

O Balanço Social e Ambiental foi resultado de um processo iniciado com a tomada de decisão de tornar transparente as informações econômicas, sociais e ambientais, seguindo pelas fases de diagnóstico da gestão socialmente responsável, planejamento, implementação e avaliação de suas ações.

Assim, também começou a acontecer com o programa de responsabilidade social da ELETROBRÁS que irá em um futuro bem próximo se consolidar como uma filosofia, uma crença e uma política integrada a estratégia de negócios da empresa e ao seu modelo de gestão. Foi com o objetivo de produzir e divulgar um documento que revela ao público os resultados que a ELETROBRÁS obteve, que nosso Balanço Social e Ambiental foi idealizado.

A partir da formação de um comitê de sustentabilidade envolvendo todos os seguimentos da empresa, de uma comissão específica para elaboração do Balanço Social e Ambiental e de consultas individualizadas com alguns dos nossos principais stakeholders é que garantiremos a utilização deste como instrumento de gestão, levando a ELETROBRÁS a mais um salto qualitativo a partir de uma cultura de ética e transparência de gestão.

O nosso Balanço Social e Ambiental permeia e ao mesmo tempo foi consequência de todas as ações, programas, políticas, canais de relacionamento e impactos da forma pela qual a empresa é gerenciada, sendo o nosso principal instrumento de relacionamento com nossos diferentes públicos

Partindo do princípio que acesso a energia é inclusão social, o primeiro passo da integração da responsabilidade social ao modelo de gestão da ELETROBRÁS foi priorizar as políticas públicas e programas governamentais relativos a universalização de energia, eficiência energética, pesquisa, desenvolvimento de fontes renováveis e modernização do sistema elétrico.

Uma das principais finalidades do nosso programa de responsabilidade social, no que tange a atuação nas comunidades impactadas pela atuação da ELETROBRÁS, foi agregar ações de desenvolvimento local e integrar aos nossos serviços, respeitando as peculiaridades de comunidades de um país com realidades tão diversas.

Como elemento que confirma esta finalidade, em 26 de julho de 2006, a ELETROBRÁS oficializou sua adesão aos princípios do Pacto Global, embora desde 2005 suas atividades cotidianas já estejam alinhadas às Oito Metas do Milênio e aos princípios do Pacto Global.

Outro destaque é a demonstração que os temas mais atuais estão no contexto da nossa

Eletrobrás

CTA-PR-7376/07

Rio de Janeiro, 13 de julho de 2007.

Excelentíssima Senhora  
Ministra da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres  
**NILCEA FREIRE**  
Esplanada dos Ministérios, Bloco L, Ed. Sede, 2º andar, sala 200  
Brasília - DF

Senhora Ministra,

Levamos ao conhecimento da Vossa Excelência que o Balanço Social da Eletrobrás - Ano 2006 encontra-se em fase final de elaboração, sob a responsabilidade da Diretoria de Administração, por meio da coordenação técnica do Departamento de Responsabilidade Social.

O processo de construção desse documento pretende ampliar o diálogo com as partes interessadas da empresa, no sentido de obter subsídios que venham contribuir para o aprimoramento da gestão empresarial.

Dessa forma, solicitamos a gentileza de que essa Secretaria responda as questões abaixo:

1. Vossa Excelência já teve acesso ou leu algum Balanço Social da Eletrobrás?
2. Vossa Excelência teria alguma sugestão para melhorar o Balanço Social da Eletrobrás (documento, estrutura, divulgação, temas, informações etc)?
3. Em relação ao seu grupo (acionistas, público interno, fornecedores, meio ambiente, consumidores/clientes, comunidade e governo), quais pontos positivos poderiam ser destacados no relacionamento com a Eletrobrás? E os que podem ser melhorados?
4. Se fosse solicitado um depoimento seu sobre o Balanço Social da Eletrobrás ou o relacionamento do seu grupo ou dessa Secretaria para constar no documento, qual seria esse depoimento?

Em virtude do tempo restrito para conclusão do documento, solicitamos o retorno dessas questões até 20/07/2007, diretamente para o Departamento de Responsabilidade Social, por meio do fax: 21 2514-5810. Na certeza de que contamos com a colaboração de Vossa Excelência, agradecemos a atenção dispensada e colocamo-nos a disposição para quaisquer informações adicionais que se fizerem necessárias, nos telefones 21 2514-6146/6360, com a gerente Tereza Cristina de Rozendo ou com Cristina Oliveira, membro do Comitê de Elaboração do Balanço Social.

Respeitosamente,

Valter Luiz *Costa* de Souza  
Presidente em exercício

**Questionário da pesquisa com os stakeholders**

atuação, quando a ELETROBRÁS é premiada com o Selo Pró-Eqüidade de Gênero, da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM, no dia 12 de dezembro de 2006, em cerimônia realizada no Palácio do Planalto, em Brasília.

Entraremos em 2007 reafirmando o compromisso de cumprir a nossa missão de “Criar, ofertar e implementar soluções que atendam os mercados nacional e internacional de energia elétrica, atuando com excelência empresarial, com rentabilidade e responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde venha a atuar” e de atingir a nossa visão de “Ser referência mundial no negócio de energia elétrica, com eficiência empresarial, rentabilidade e responsabilidade social e ambiental”.

Para o Balanço Social e Ambiental da ELETROBRÁS, foram adotados mais uma vez os modelos do Instituto ETHOS e do IBASE, aperfeiçoando-se sua utilização em relação ao ano passado.

O documento permite uma compreensão da finalidade das ações de responsabilidade social e dos impactos sociais e ambientais gerados pela cadeia produtiva da empresa.

Apresentar o modelo de gestão da ELETROBRÁS para responsabilidade social como também atender a amplitude e diversidade dos diversos públicos com que a empresa se relaciona foi outra grande meta.

Portanto, o nosso Balanço Social e Ambiental teve como base:

- Os critérios de avaliação de mercado e dos indicadores ETHOS relativo a Balanço Social e Ambiental;
- A atividade-fim da ELETROBRÁS, entendendo o programa de responsabilidade social como algo que agrega valor ao negócio, permeia o modelo de gestão e está inserido na estratégia de negócios da empresa;
- As políticas, canais de comunicação e o modelo de gestão da responsabilidade social (relacionamento com os stakeholders);
- As ações de maior relevância, enfatizando indicadores, resultados alcançados e impactos socioambientais. As ações legais foram trabalhadas citando-se valores investidos;
- A divulgação do Balanço Social através dos seus canais de comunicação internos e externos, considerando a amplitude de seus stakeholders e o princípio da acessibilidade.

Com esta nova estrutura, o Balanço Social e Ambiental da ELETROBRÁS retratou aspectos do desempenho social, ambiental e econômico, conscientes do nosso papel de contribuirmos com o desenvolvimento sustentável do Brasil.

Valter Luiz Cardeal de Souza  
Presidente em exercício



## 02. O SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO

Todos os países em desenvolvimento necessitam de investimentos nos setores de infra-estrutura, principalmente no campo da energia elétrica.

Pensar em desenvolvimento socioeconômico é pensar em energia elétrica. Parques industriais, hospitais, escolas, cidades inteiras necessitam de energia elétrica para funcionar, logo é impossível imaginar o dia-a-dia sem algumas facilidades advindas do uso dessa energia.

No Brasil, nas últimas décadas, vem

crescendo a demanda por energia elétrica, principalmente pelas energias limpas, renováveis e confiáveis. A matriz energética brasileira é predominantemente hídrica e isso se deve às características geográficas. O Brasil detém 12% das reservas mundiais de água doce disponível, sendo que 70% desses recursos encontram-se na região Norte (Amazônia) e pouco mais que 15 % no Centro-Oeste. As regiões Sul e Sudeste dispõem de aproximadamente 12% desses recursos. O Brasil





possui rios perenes e de grande vazão de água, o que facilita a construção de usinas hidrelétricas.

Contudo, as maiores fontes hídricas ainda não aproveitadas para a produção de energia elétrica estão longe dos grandes centros consumidores, o que demanda a construção de grandes sistemas de transmissão, interligando diversos estados. O Sistema Interligado Nacional (SIN) é formado pelas empresas das regiões Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Nordeste e parte da região Norte.

Apenas 3,4% da capacidade de produção de eletricidade do País encontram-se fora do SIN, em pequenos sistemas isolados, localizados principalmente na região amazônica. Os cerca de 300 Sistemas Eletricamente Isolados, ou seja, não interligados pelo SIN, abrangem uma área de 50% do território nacional, com uma população de sete milhões de habitantes, cujo mercado representa apenas 2,1% do total da energia elétrica consumida no território brasileiro.

Os Sistemas Eletricamente Isolados beneficiam-se da Conta de Consumo de Combustíveis – CCC, mecanismo

criado pelo Governo em 1973 e administrado pela ELETROBRÁS, que financia a diferença dos custos de geração à base de combustíveis fósseis e aqueles custos do sistema interligado, que têm sua base hídrica.

O extenso sistema de transmissão existente no Brasil é uma conquista do governo brasileiro, pois, em um país de dimensões continentais e características climáticas tão diversas entre as regiões, às vezes é necessário utilizar a energia excedente produzida em uma região e aproveitá-la em outra, por exemplo em um período de escassez de chuva.

Além da energia hídrica, o setor elétrico também é composto por usinas termelétricas e termonucleares e conta com energia de fontes alternativas: centrais eólicas (que utilizam a força dos ventos), fotovoltaicas (energia solar) e biomassa (obtida pela extração e utilização de óleos vegetais, bagaço de cana etc).

Com o objetivo de administrar as peculiaridades do setor elétrico brasileiro, foi elaborado um modelo institucional para planejamento e operacionalização a médio e longo prazo.

## 02. O SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO

O atual modelo, consolidado pelas Leis nº 10.847 e nº 10.848, de 1 de março de 2004, apresenta objetivos bastante relacionados à responsabilidade social, a saber:

- Garantir a segurança do suprimento de energia elétrica, a fim de evitar apagões e racionamentos;
- Promover a inserção social, por meio da realização de programas de universalização de atendimento.

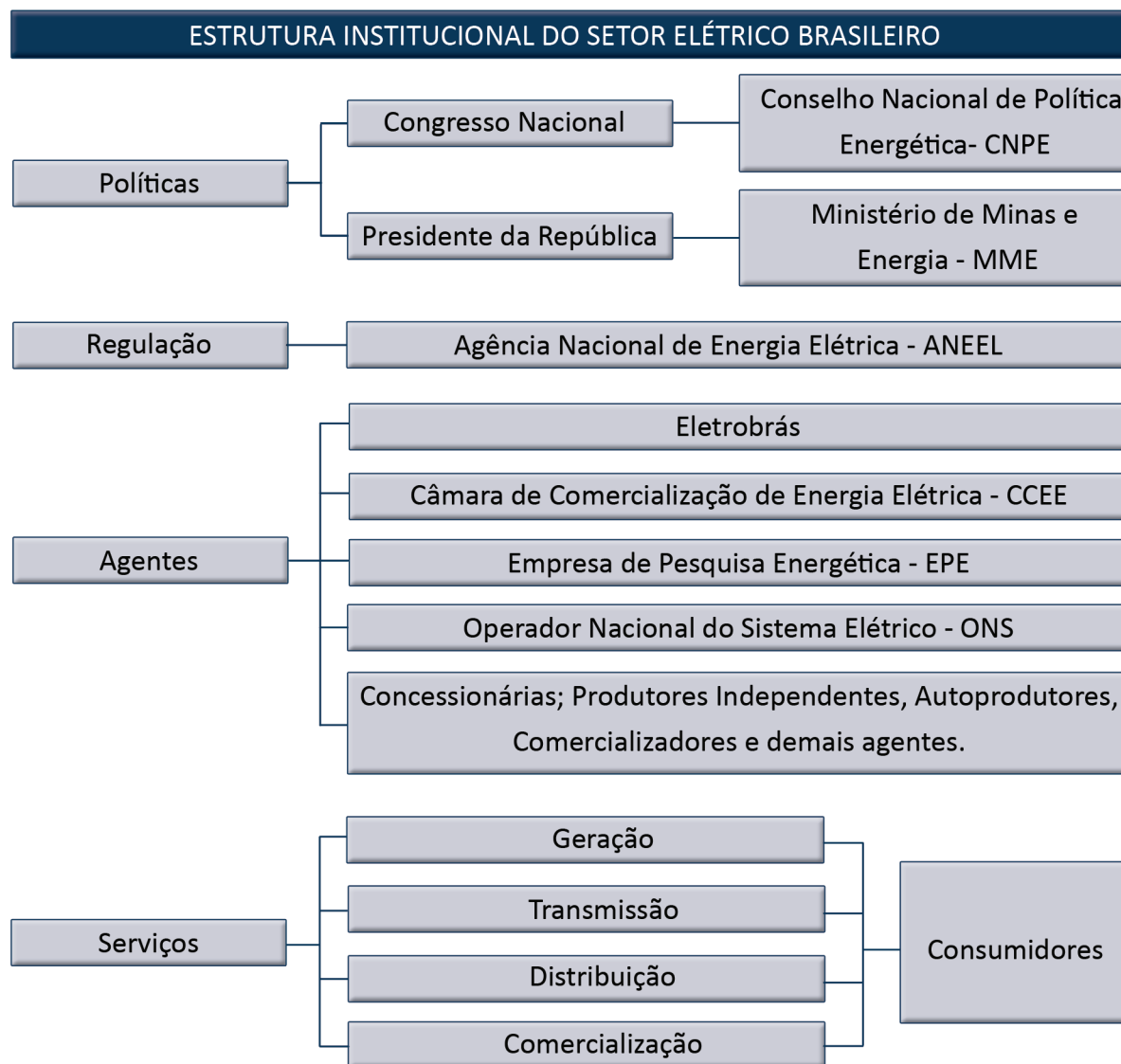
A operacionalização do desenho institucional é realizada por diferentes agentes setoriais, com funções, atribuições e responsabilidades claramente definidas:

- Conselho Nacional de Política Energética – CNPE - é o proponente da política energética nacional, coordenado pelo Ministro de Estado de Minas e Energia.
- Ministério de Minas e Energia – MME - ente responsável pela formulação e implementação de políticas para o setor energético, pelo planejamento setorial e pelo monitora-

mento da segurança do suprimento de energia.

- Agência Nacional de Energia Elétrica – Aneel - responsável por realizar a mediação, regulação e fiscalização do funcionamento do sistema elétrico.
- Operador Nacional do Sistema Elétrico – ONS - responsável pela coordenação e controle da operação da geração e da transmissão no sistema elétrico interligado.
- Empresa de Pesquisa Energética – EPE - executa os estudos sobre a matriz energética, o planejamento da expansão da geração e transmissão e sobre o potencial energético, sob a coordenação do Ministério de Minas e Energia – MME.
- Agentes responsáveis pelas concessões de Geração, Transmissão e Distribuição de energia elétrica, além daqueles Comercializadores de energia elétrica.

Empresas holding, como a ELETROBRÁS, têm papel relevante na gestão do setor elétrico brasileiro.





### 03. A ELETROBRÁS

A Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS é uma empresa de economia mista e capital aberto, controladora de empresas de geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica.

O principal acionista é o Governo Federal, com 58% das ações ordinárias.

A empresa é a principal agente da Ge-

ração e Transmissão do Brasil e desempenha relevante papel na distribuição e comercialização de energia elétrica.

Desde 1962, data de sua criação, a ELETROBRÁS vem atuando nas ações de expansão do sistema elétrico brasileiro em usinas geradoras, linhas de transmissão e subestações, no desenvolvimento tecnológico, na formação



e capacitação de profissionais, em pesquisa & desenvolvimento (P&D), na defesa da sustentabilidade socioambiental, na busca de fontes alternativas de energia e na criação de novos negócios.

A ELETROBRÁS, atualmente, com a abertura e expansão do mercado de energia, vem sendo chamada a enfrentar o desafio de ser o principal agente do Governo Federal no setor elétrico brasileiro, ampliando o seu papel de investidora e agente de desenvolvimento socioeconômico.

A empresa opera com sede em Brasília e escritório central no Rio de Janeiro.

## O Grupo ELETROBRÁS

No decorrer dos anos, a ELETROBRÁS adquiriu características de holding, controlando empresas de energia elétrica.

É a controladora na geração e na transmissão por meio das empresas: Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – CHESF, Furnas Centrais Elétricas S.A., Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. – Eletronorte, Eletrobrás Termonuclear – Eletronuclear, Eletro-

sul Centrais Elétricas, Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica – CGTEE e 50% da Itaipu Binacional.

O controle da distribuição é realizado, de forma transitória, por meio das Empresas Federais de Distribuição: Companhia Energética do Amazonas – CEAM, Companhia de Eletricidade do Acre – ELETROACRE, Centrais Elétricas de Rondônia S.A. – CERON, Companhia Energética do Piauí – CEPISA, Companhia Energética de Alagoas – CEAL, Manaus Energia S.A. e Boa Vista Energia S.A., sendo estas duas últimas controladas por intermédio da ELETRONORTE.

A ELETROBRÁS também controla a Light Participações S.A. – LIGHTPAR e o Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL, maior centro de pesquisa de energia elétrica do hemisfério sul.

O Grupo ELETROBRÁS é hoje o maior do Brasil no setor de energia elétrica, atuando de forma integrada, com políticas e diretrizes definidas pelo seu Conselho de Administração e disseminado nas suas empresas através do Conselho Superior do Sistema



## 03. A ELETROBRÁS

### NÚMEROS:

Capacidade instalada para produção de 37.858 MW

57.261 km de linhas de transmissão

29 usinas hidrelétricas

15 usinas termoeletricas

2 usinas nucleares

Geração própria\*:

242.056 GWh

Energia vendida\*\*:

243.105 GWh

24.998 empregados\*.

*\* inclui 50% de Itaipu e as subsidiárias da Eletronorte (Manaus Energia e Boa Vista Energia);*

*\*\* Não considera as subsidiárias da Eletronorte, pois, grande parte da energia advém de autoprodutores.*

ELETROBRÁS – CONSISE, formado pelos presidentes das empresas.

A Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS - é a maior holding do setor elétrico na América Latina, responsável por cerca de 40% da capacidade instalada destinada à geração de energia elétrica no Brasil e cerca de 60% das linhas de transmissão, que se estendem por aproximadamente

57.700 quilômetros.

A ELETROBRÁS tem sua área de negócios focada no financiamento e desenvolvimento de projetos na área de geração, transmissão e comercialização de energia elétrica.

Além dessa vertente empresarial, a ELETROBRÁS tem desempenhado forte papel como gestora de programas governamentais, na área de



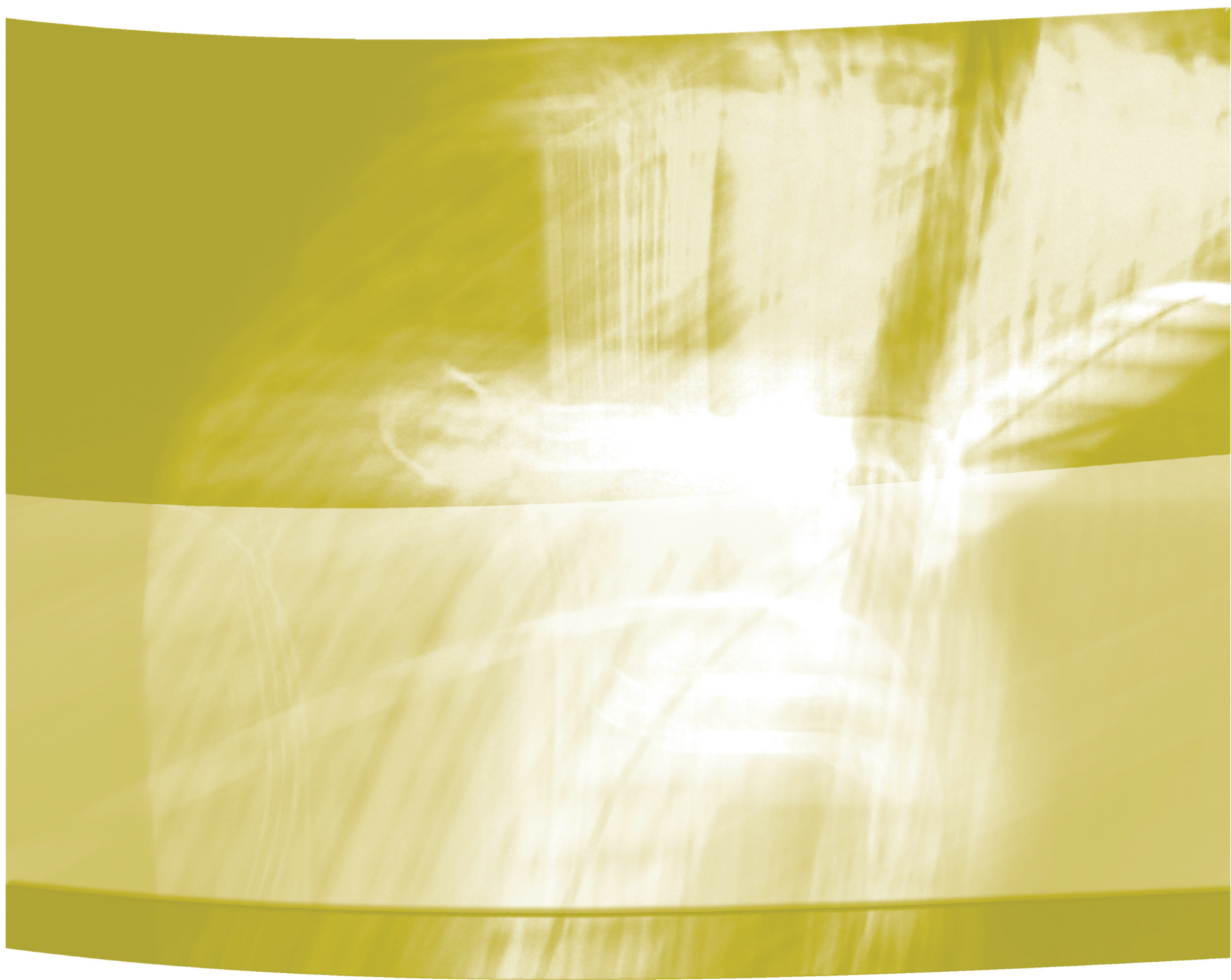


energia, os quais buscam ampliar o atendimento de consumidores, no âmbito do Programa Luz Para Todos – LPT. Também fomenta a utilização de fontes alternativas de energia, através do Programa de Incentivo às Fontes Alternativas de Energia Elétrica - PROINFA, bem como pela implantação de políticas que visam ao incremento do uso eficiente da ener-

gia elétrica, pelo PROCEL – Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica.

A ELETROBRÁS tem por objetivo a realização de estudos, projetos, construção e operação de usinas produtoras e linhas de transmissão e distribuição de energia elétrica, bem como a celebração de atos de comércio decorrentes dessas atividades.





## Estrutura de Governança e Sistemas de Gestão

- 04. A Responsabilidade Social Empresarial inserida na cultura organizacional
- 05. O Modelo de Gestão da Eletrobrás e a Responsabilidade Social
- 06. Governança Corporativa



## 04. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL INSERIDA NA CULTURA ORGANIZACIONAL

A responsabilidade social empresarial na ELETROBRÁS é mais que um programa, vez que está inserida na gestão da empresa e tem como base um conjunto de valores, os quais são constatados em sua missão, visão, modelo de liderança, políticas de gestão e principalmente no seu código de ética.

### Missão

Criar, ofertar e implementar soluções que atendam aos mercados nacional e internacional de energia elétrica,

atuando com excelência empresarial, com rentabilidade e responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países nos quais venha a atuar.

### Visão

Ser referência mundial no negócio de energia elétrica com eficiência empresarial, rentabilidade e responsabilidade social e ambiental.

### Diretrizes de Responsabilidade Social Empresarial

As diretrizes a seguir contêm uma relação das responsabilidades que a ELETROBRÁS tem com os seus parceiros e para com as comunidades em que atua.

Essas diretrizes transformam a Visão, Missão e Valores da empresa em atitudes, comportamentos e práticas de gestão, ou seja, em cultura organizacional, fortalecendo o papel da ELETROBRÁS sociedade como empresa indutora do desenvolvimento sustentável:





### *Princípios Gerais*

- Orientar as ações do programa de responsabilidade social empresarial da ELETROBRÁS, percebendo a presença dessa iniciativa em todas as relações da empresa com suas partes interessadas – acionistas, empresas do Grupo ELETROBRÁS, público interno (empregados e prestadores de serviço), fornecedores, meio ambiente, comunidade, sociedade civil organizada e governo.
- Facilitar o entendimento do conceito de responsabilidade social empresarial e da abrangência do programa de responsabilidade social da ELETROBRÁS.
- Atuar de forma coordenada e integrada com as diferentes áreas, níveis e focos da empresa, tais como P&D, meio ambiente, gestão de pessoas, planejamento e outras, considerando as diretrizes da Responsabilidade Social Empresarial.
- Atuar em parceria com os programas corporativos de energia elétrica, tais como Luz Para Todos, Procel e Reluz, potencializando resultados

que promovam a inclusão social.

### *Princípios Inaceitáveis*

- Utilização do patrimônio tangível e/ou intangível da empresa para favorecimento de partidos políticos.
- Utilização do patrimônio tangível e/ou intangível da empresa, para favorecimento particular de qualquer um de seus membros e/ou interesse privado de terceiros.
- Todo e qualquer tipo de discriminação - quer de natureza econômica, social, política, quer de cor, de raça, de sexo ou de religião, assédio moral e sexual, intimidação e constrangimento.
- Utilização e/ou contratação de empresas que explorem mão-de-obra infantil.
- Utilização e/ou contratação de empresas que utilizem ou apoiem o trabalho escravo.

### *Relações com os Acionistas*

- A ELETROBRÁS deve ser pró-ativa na disponibilização de informações ao mercado.
- A ELETROBRÁS deve anualmente

## 04. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL INSERIDA NA CULTURA ORGANIZACIONAL

conceber, publicar e apresentar aos seus acionistas o seu Balanço Social, descrevendo todas as políticas, programas, ações e resultados de seu programa de responsabilidade social.

### *Relações com as Empresas do Grupo Eletrobrás*

- A ELETROBRÁS deve liderar a concepção, disseminação e monitoramento de uma Política de Responsabilidade Social do Grupo ELETROBRÁS, propiciando às empresas uma referência para a ação – em termos de metodologia e linguagem comum –, articulando-as e promovendo iniciativas integradas, bem como sua implementação.
- A ELETROBRÁS deverá disseminar, apoiar e acompanhar a implementação de ações de Responsabilidade Social na prática de gestão das empresas do Grupo.

### *Relações com o Público Interno*

- A ELETROBRÁS trata com especial respeito os seus profissionais, in-

clusive os prestadores de serviço à empresa, preservando sua integridade física, moral, mental e psicológica.

- A empresa deve criar e/ou estimular a utilização dos canais de comunicação existentes. Com isso, visando fortalecer a motivação e o comprometimento de seus empregados, através do estímulo à manifestação de idéias.
- A empresa, em conjunto com os empregados, deve propiciar um ambiente de trabalho adequado, visando ao bem-estar, à segurança, à saúde, à higiene e à produtividade.
- A ELETROBRÁS reconhece a legitimidade das associações e entidades de classe e a priorização da negociação para resolver conflitos de interesses, mantendo um relacionamento respeitoso com os representantes dessas organizações.
- A empresa deve respeitar e cumprir os direitos constitucionais da sua força de trabalho.

### Relações com os Fornecedores

- A ELETROBRÁS deve adotar processos de contratação imparciais e transparentes, zelando pela qualidade e viabilidade econômica dos serviços contratados e dos produtos adquiridos.
- A ELETROBRÁS deve observar, no processo de contratação de fornecedores, os requisitos relacionados com a utilização de práticas de responsabilidade social e ambiental em sua cadeia produtiva.

- Somente serão contratados fornecedores que não utilizam mão-de-obra infantil e trabalho escravo, que obedecem à legislação trabalhista e respeitem a legislação ambiental do País.

### Relações com a Comunidade e a Sociedade

- A ELETROBRÁS dispensará especial atenção aos impactos sociais, econômicos e ambientais causados pelos empreendimentos elétricos do Grupo ELETROBRÁS, implementando programas, projetos e ações

*NOTA: Todos os itens que as letras ND aparecem significa "Não Disponível", ou seja, que na empresa não existe ainda estes dados, ou seja, o controle do indicador.*

*Nos itens que as letras NA aparecem significa "Não Se Aplica", ou seja, não pode ser utilizado em função de especificidades da organização.*

#### GERAÇÃO DE RIQUEZA (R\$ MIL)

	GERAÇÃO DE RIQUEZA – R\$ mil	2005	2006
A	Receita Bruta	6.088.857	6.304.727
B	Bens e Serviços adquiridos de Terceiros	(6.366.908)	(6.685.542)
C	Valor Adicionado (A – B)	(278.051)	(380.815)
D	Retenções (depreciação/amortização/exaustão)	(1.135.217)	(120.881)
E	Valor Adicionado Líquido (C – D)	(1.413.268)	(501.696)
F	Transferências (resultados da equivalência patrimonial, de participações societárias e receitas financeiras)	7.328.405	5.737.321
G	Valor Adicionado a Distribuir (E + F)	5.915.317	5.325.625



## 04. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL INSERIDA NA CULTURA ORGANIZACIONAL

### DISTRIBUIÇÃO DE RIQUEZA (R\$ MIL)

DISTRIBUIÇÃO POR PARTES INTERESSADAS	2005	2006
<b>GOVERNO</b>		
Impostos expurgados os subsídios (isenções)	99.204	355.213
<b>COLABORADORES</b>		
Salários ( pessoal + administradores )	132.053	177.175
Previdência Privada	18.118	11.933
Benefícios	6.842	7.187
Participação nos Resultados	15.000	17.000
<b>FINANCIADORES</b>		
Remuneração de Capital de Terceiros	4.676.173	3.512.987
<b>ACIONISTAS</b>		
Juros sobre Capital Próprio e Dividendos	442.117	459.549
Lucros retidos/Prejuízo do exercício	532.472	701.769

- voltados ao desenvolvimento sustentado das comunidades por elas atingidas.
- A ELETROBRÁS deve conceber e formalizar um modelo de gestão para monitorar as suas relações com as comunidades atingidas pelos seus empreendimentos, visando traduzir os princípios de gestão responsável em ações práticas.
  - A ELETROBRÁS mantém canais permanentemente de comunicação, diálogo e negociação com a sociedade e com as comunidades onde atua, com o objetivo de avaliar, controlar e monitorar os impactos de suas atividades, buscando sempre antecipar-se às demandas apresentadas pela sociedade e pelas comunidades.

- A decisão pela associação a uma entidade empresarial deve ser motivada pela busca do bem-estar coletivo e não pela busca de benefícios individuais.
- A ELETROBRÁS deve buscar conhecer o trabalho das organizações locais da sua área de atuação e apoiar projetos específicos, como também participar da vida associativa local.
- A ELETROBRÁS apoiará Projetos de Responsabilidade Social priorizando as seguintes linhas de atuação:
  - Educação e qualificação profissional de jovens e adultos;
  - Geração de emprego e renda para jovens e adultos;
  - Atendimento às comunidades atingidas por empreendimentos das empresas.

### *Relações com o Governo:*

- A ELETROBRÁS compromete-se a atuar como parceira efetiva do governo na implementação de projetos e ações em complementaridade às políticas públicas constantes no Plano Plurianual do Governo Federal – PPA.

### *Política Ambiental*

Os sete princípios da Política Ambiental do Grupo ELETROBRÁS são:

#### Princípio nº 1

Integrar a dimensão socioambiental aos planos, projetos, processos e atividades das empresas do Grupo ELETROBRÁS.

#### Princípio nº 2

Buscar a interação com outros setores e instituições na implementação de plano e ações socioambientais que contribuam para o desenvolvimento sustentável local e regional.

#### Princípio nº 3

Promover relacionamento transparente com os diversos segmentos da sociedade envolvidos nas etapas de planejamento, implantação e operação dos empreendimentos de energia elétrica.

#### Princípio nº 4

Contribuir para que a operação e a expansão do parque gerador do Grupo ELETROBRÁS utilizem os recursos energéticos do País, considerando as poten-





## 04. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL INSERIDA NA CULTURA ORGANIZACIONAL

cialidades e as especificidades locais e regionais, atendendo aos princípios do desenvolvimento sustentável e promovendo a utilização do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) estabelecido pelo Protocolo de Quioto.

### Princípio nº 5

Apoiar programas de conservação de energia e de eficiência energética como estratégia para a racionalização do uso dos recursos naturais e redução dos impactos socioambientais.

### Princípio nº 6

Apoiar o desenvolvimento científico e tecnológico aplicado às questões socioambientais relacionadas à implantação e à operação dos empreendimentos de energia elétrica.

### Princípio nº 7

Incentivar a implementação e o aperfeiçoamento contínuo de modelo de gestão ambiental integrados aos demais modelos de gestão empresarial.

## Código de Ética

O Código de Ética é o principal instru-

mento que orienta o desempenho das empresas nas atividades e interações com seus públicos interno e externo.

Com a preocupação de valorizar e ampliar a utilização de princípios éticos nas relações empresariais, a ELETROBRÁS publicou e distribuiu para todos os colaboradores, em 2005, o Código de Ética da ELETROBRÁS.

Os princípios norteadores do Código de Ética da ELETROBRÁS são: Honestidade, Justiça, Respeito, Lealdade, Dignidade, Responsabilidade, Confiança e Transparência.

O Código demonstra o compromisso com a ética na gestão pública e empresarial, conduzindo as relações estabelecidas entre a ELETROBRÁS e demais partes interessadas: ELETROBRÁS e seus empregados; ELETROBRÁS e seus empregados com a sociedade; ELETROBRÁS e seus empregados com parceiros, fornecedores e clientes; ELETROBRÁS com os acionistas e o mercado de capitais; ELETROBRÁS com o governo; e ELETROBRÁS com a mídia.

## Valores

Buscando identificar os valores fundamentais que deverão nortear, agora e no futuro, o comportamento da ELETROBRÁS, foram selecionados aqueles considerados mais relevantes e representativos da sua cultura organizacional, que refletem com fidelidade o perfil desejado pela empresa.

A convergência e integração dos valores individuais com os valores eleitos pela ELETROBRÁS contribui para assegurar o compromisso com os objetivos a serem perseguidos.

Os valores mais importantes da ELETROBRÁS, referências necessárias às atividades dos seus profissionais são:

A ELETROBRÁS considera que, conforme estes valores, a atuação profissional é a melhor garantia de seu compromisso na criação de valor para seus ACIONISTAS e todas as partes interessadas (stakeholders).



*ÉTICA*

*INTEGRAÇÃO*

*COMPROMETIMENTO*

*VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS*

*EXCELÊNCIA NA GESTÃO*

*TRANSPARÊNCIA,  
RESPONSABILIDADE SOCIAL  
E AMBIENTAL*



## 05. O MODELO DE GESTÃO DA ELETROBRÁS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL

Disposta a ampliar e reforçar sua presença no cenário nacional e internacional, a empresa prosseguiu em 2006 com o desenvolvimento e execução de seu primeiro Planejamento Estratégico Empresarial, buscando sintonia com as tendências do mundo corporativo contemporâneo.

A etapa inicial do Planejamento Estratégico constituiu-se na consolidação da Identidade Empresarial, desenvolvida ao longo de três sessões - as duas primeiras com o corpo gerencial e a terceira com a presença de todos os colaboradores -, viabilizando, de forma participativa, a obtenção de consenso em torno das definições de Missão, Visão e Valores da ELETROBRÁS.

Esses conceitos, que passam a nortear a vida da empresa, traduzem a constante preocupação com a perspectiva socioambiental dos seus negócios, demonstrada por meio da estruturação, ampliação e consolidação das ações de responsabilidade social e ambiental.

Em continuidade ao processo de Planejamento Estratégico foi elaborado o Diagnóstico Estratégico, que procurou

identificar os principais componentes do ambiente interno da empresa – forças e fraquezas –, bem como as oportunidades e ameaças presentes no ambiente externo, definido a partir das percepções e demandas das partes interessadas, a saber: parceiros, fornecedores e clientes; acionistas e investidores; governo e mídia; e sociedade organizada em geral. O Diagnóstico Estratégico levou em conta os resultados da Pesquisa de Clima Organizacional, a primeira realizada na empresa, que ouviu os colaboradores sobre suas opiniões e expectativas.

Foi realizado, também, Diagnóstico Prospectivo, no qual foram analisados cenários alternativos em vários níveis: mundial, nacional e setorial.

O cruzamento entre os resultados obtidos nos dois diagnósticos foi objeto de intensa análise, durante duas rodadas sucessivas de reuniões com a Diretoria Executiva, culminando com a definição da estrutura de negócios da ELETROBRÁS, segundo dois eixos de atuação distintos, porém complementares: empresa de capital aberto - atu-

ante no mercado de energia elétrica - e empresa implementadora e gestora de programas sociais, setoriais e de comercialização de energia elétrica, por delegação de seu acionista majoritário, o Governo Federal.

A integração entre os conceitos da Identidade Empresarial e da Estrutura de Negócios, balizados pelas pre-

Obedecer, no desempenho da função “empresa de capital aberto”, a critérios de governança corporativa, que assegurem maior eficiência à gestão das participações acionárias da ELETROBRÁS (majoritárias e minoritárias) e à análise de viabilidade e atratividade de novos investimentos, visando à maximização dos retornos financeiros

Atingir um elevado grau de conhecimento e de capacitação tecnológica, através do desenvolvimento e da valorização do pessoal da ELETROBRÁS, buscando atender às novas demandas do ambiente competitivo.

missas dos Diagnósticos Estratégico e Prospectivo, conferiu racionalidade e clareza às quatro Macroorientações Estratégicas, aprovadas em dezembro de 2005, que sintetizam as diretrizes da Diretoria Executiva para as etapas posteriores do Planejamento Estratégico, explicitadas a seguir:

Pautar-se no desempenho de funções “de governo”, pela obtenção do equilíbrio econômico-financeiro da ELETROBRÁS para o cumprimento das metas estabelecidas por instrumentos legais, associando retorno institucional, visibilidade e valor de mercado à marca do Grupo.

Reavaliar a participação nas empresas federais de distribuição, considerando a especificidade de cada caso – aspectos regionais, sociais, legais, de gestão, econômicos e financeiros – de modo a que sejam estruturadas, aprovadas e implementadas soluções que agreguem valor econômico aos resultados da ELETROBRÁS.

## 05. O MODELO DE GESTÃO DA ELETROBRÁS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL

*Os dois eixos de atuação da ELETROBRÁS no mercado, definidos a partir do Planejamento Estratégico Empresarial. Empresa de capital aberto, que atua no mercado de energia elétrica; e Empresa implementadora e gestora de programas sociais, setoriais e de comercialização de energia elétrica, por delegação de seu acionista majoritário, o Governo Federal..*

A responsabilidade social e ambiental foi incluída como uma das estratégias, da macroestratégia, relativa à associação do desempenho das funções de governo a retorno institucional, visibilidade e valor de mercado à marca do Grupo ELETROBRÁS.

Também vale destacar que existe uma área que se dedica exclusivamente ao tema, que é o Departamento de Responsabilidade Social – DAS, além de outras áreas afins, como meio ambiente e relacionamento com a sociedade (comunicação e patrocínio de projetos).

Para a ELETROBRÁS, a comunicação é a base do relacionamento franco com seu público, refletindo a filosofia de transparência da empresa.

Por isso, o Departamento de Relacionamento com a Sociedade, responsável pela comunicação da ELETROBRÁS, tem procurado, dar visibilidade ao trabalho do Grupo ELETROBRÁS internamente, divulgando as iniciativas que demonstram o compromisso da holding e das empresas do grupo com o desenvolvimento sustentável,





como por exemplo, demonstrado nas ações de conservação e uso racional da energia elétrica e no incentivo à pesquisa e utilização das fontes alternativas de geração de energia.

Considerando que o tema responsabilidade social deve permear todo o modelo de gestão da ELETROBRÁS, foi realizado um longo e amplo processo de sensibilização de toda a alta administração e da força de trabalho, apresentando-se o conceito de

responsabilidade social empresarial, como também o modelo de gestão da responsabilidade social da empresa.

A outra medida foi a constituição de um Comitê de Avaliação de Projetos Sociais, composto por técnicos do Departamento de Responsabilidade Social – DAS, com definição de metas, a saber:

- Redefinir os critérios de seleção para aprovação de Projetos Sociais.
- Analisar os Projetos Sociais enca-



## 05. O MODELO DE GESTÃO DA ELETROBRÁS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL

minhadas à ELETROBRÁS e emitir parecer para posterior aprovação.

- Elaborar Norma Interna de Apoio às Ações Sociais.

Formou-se também o Comitê de Sustentabilidade Empresarial da holding ELETROBRÁS, subordinado diretamente à Diretoria Executiva, com o objetivo de desenvolver políticas e diretrizes que contemplem:

- o acompanhamento das ações de sustentabilidade no Grupo ELETROBRÁS;
- a análise e implementação de ferramentas de gestão sustentável reconhecidas internacionalmente no âmbito do Grupo ELETROBRÁS, bem como o acompanhamento e avaliação de resultados;
- a elaboração de planos de metas e de melhorias;
- a produção de relatórios em sustentabilidade, seguindo padrões mundialmente aceitos que contemplem o desempenho do Grupo ELETROBRÁS e que também possa ser usado como instrumento de comunicação dos compromissos

voluntários assumidos, a exemplo do Pacto Global;

- o imediato atendimento aos requisitos do pacto Global, ISE Bovespa e DJSI;
- as ações de conscientização do público interno da ELETROBRÁS e de suas controladas sobre a importância da sustentabilidade empresarial.

Esse Comitê é composto por representantes de diversas áreas, tendo como referência a agenda de responsabilidade social sugerida pelo Instituto Ethos (valores, transparência e governança corporativa, público interno, meio ambiente, fornecedores, clientes / consumidores, comunidade e governo e sociedade), ou seja, pessoas ou áreas que tenham interação com tais temas.

A Secretaria Executiva e a Coordenação Geral desse Comitê são de responsabilidade do Departamento de Captação de Recursos e Relação com Investidores.

Dessa forma, anualmente a ELETROBRÁS avança no seu programa de responsabilidade social empresarial.





## 06. GOVERNANÇA CORPORATIVA

Empresa de economia mista e de capital aberto, a Centrais Elétricas Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS foi criada pela Lei n.º 3.890-A, de 25 de abril de 1961, concentra o seu objetivo na realização de estudos, projetos, construção e operação de usinas produtoras e linhas e transmissão e distribuição de energia elétrica, bem como a celebração de atos de comércio decorrentes dessas atividades.

No art.º 15 da citada lei está previsto que a empresa operará diretamente ou por intermédio de subsidiárias ou empresas a que se associar, visando ao

cumprimento de seu objetivo social.

Nos dispositivos acima citados, bem como em outros constantes da lei de criação e no Estatuto Social da empresa, estão esculpidos os princípios que orientam a atividade de Holding.

É privativo de brasileiros o exercício dos cargos integrantes da Administração da ELETROBRÁS, devendo os membros do Conselho de Administração ser acionistas e os da Diretoria Executiva, acionistas ou não, mostrando-se prescindível, em ambos os casos, a garantia de gestão prevista no artigo 148 da Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976.

### PRODUTIVIDADE

INDICADORES DE PRODUTIVIDADE	2005	2004
Margem Bruta	8,5%	3,1%
Margem Líquida	11,5%	15,9%
Giro dos Ativos (receita líquida/ativo total)	0,09	0,08
Retorno sobre Ativo Médio (ROA) (resultado dos serviços/ativo médio)	0,01	0,01
Índice de Endividamento (empréstimos + financiamentos/patrimônio líquido)	0,03	0,03
Índice de Liquidez	2,78	3,08

**INVESTIMENTOS (R\$ mil)**

ITENS DE INVESTIMENTO	2005	2006
Garantia Operacional	NA	NA
Melhoria da Produtividade	NA	NA
Aumento da Capacidade Produtiva	NA	NA
Educação/Treinamento (INTERNO e EXTERNO)	4.758	6.931
Programas para Comunidade	2.014	1.627
<b>Total</b>	<b>6.772</b>	<b>8.558</b>

*“Sob o aspecto da Governança Corporativa, destacamos como positivo, a prerrogativa constante do estatuto dessa Companhia que garante uma vaga no Conselho de Administração para os acionistas minoritários sem a exigência da participação acionária mínima estabelecida pela Lei das S.A. Também destacamos a iniciativa positiva de promover periodicamente as reuniões com analistas da APIMEC – Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais. Esse canal de comunicação com o mercado será tanto melhor aproveitada quanto maior for o detalhamento das informações ali apresentadas.”*

*Nome: Sérgio Ricardo Silva Rosa – Presidente da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - PREVI*

## 06. GOVERNANÇA CORPORATIVA

O Conselho de Administração é integrado por dez membros, com reputação ilibada e idoneidade moral, eleitos pela Assembléia-Geral, que designará dentre eles o Presidente, todos com prazo de gestão que não poderá ser superior a três anos, admitida a reeleição, assim constituído:

I - sete conselheiros escolhidos dentre brasileiros de notórios conhecimentos e experiência, indicados pelo Ministro de Estado de Minas e Energia;

II - um conselheiro indicado pelo Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, na forma do artigo 61 da Lei 9.649, de 27 de maio de 1998;

III - um conselheiro eleito pelos acionistas minoritários, pessoas físicas e jurídicas de direito privado.

IV - um conselheiro eleito em votação em separado na Assembléia-Geral, excluído o acionista controlador, pelos acionistas titulares de ações preferenciais sem direito a voto, de emissão da ELETROBRÁS, que representem, no mínimo, dez por cento do capital social.

A Diretoria Executiva é composta do

Presidente e dos Diretores sendo que o Presidente da ELETROBRÁS é escolhido dentre os membros do Conselho de Administração.

Além da obediência das Leis em geral, as atividades dos administradores são regulamentadas pelo Estatuto Social da empresa e dos Regimentos Internos específicos, do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.

O Conselho de Administração se reúne, ordinariamente, uma vez por mês, obedecendo calendário anual previamente aprovado pelo colegiado e, extraordinariamente, quando convocado pelo Presidente ou pela maioria de seus membros.

As reuniões são dirigidas pelo Presidente, que orienta os debates e as decisões e os trabalhos das reuniões do Conselho de Administração são secretariados pelo Secretário-Geral. Compete à Secretária-Geral encaminhar aos Conselheiros, para conhecimento, a pauta de cada reunião e cópia dos respectivos processos, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da reunião.



O Conselho de Administração expressa, formalmente as decisões sobre os assuntos de sua competência, através de documento denominado DELIBERAÇÃO, as quais são transcritas em Atas e assinadas pelo colegiado e pelo Secretário-Geral.

O Conselho Fiscal, composto de 05 membros, exerce também importante papel na governança da ELETROBRÁS, considerando-se além da sua função natural de fiscalização da gestão, uma outra específica, de comitê de auditoria, em atendimento aos pressupostos da Lei Sarbanes Oxlei.

A Diretoria Executiva é um órgão colegiado que exerce os poderes de direção-geral da empresa, de acordo com as diretrizes fixadas pelo Conselho de Administração.

A Diretoria Executiva reúne-se, ordinariamente, uma vez por semana em data e hora fixada pelo Presidente.

Das reuniões da Diretoria Executiva são lavradas Atas com transcrição, em inteiro teor, das resoluções tomadas e outros assuntos discutidos, especial-

mente comunicações relevantes.

As Atas são lançadas em livros, sendo assinadas por todos os membros da Diretoria Executiva presentes à reunião e pelo Secretário-Geral.

Atualmente as ações da empresa são negociadas nas Bolsas de Valores de São Paulo – BOVESPA, de Madri (Espanha) e em balcão na Bolsa de Valores de Nova Iorque (EUA).

Além disso, em 2006, a ELETROBRÁS realizou uma série de ações com vistas a ampliar sua credibilidade no mercado, tornando-se uma empresa mais transparente.

Entre as ações implementadas pode-se citar, a:

- Criação do Comitê de Negócios pela Diretoria Executiva da ELETROBRÁS e aprovada pelo Conselho de Administração;
- Criação do Comitê de Sustentabilidade;
- Criação do Código de Ética e de Conduta da ELETROBRÁS;
- Adesão ao Pacto Global da ONU;
- Eleição de um membro do Conselho

## 06. GOVERNANÇA CORPORATIVA

Fiscal pelos preferencialistas;

- Adequação aos regimentos da Lei Sarbanes Oxley.

Alem das ações apresentadas iniciaram estudos quanto ao aperfeiçoamento das Diretrizes de Governança Corporativa atualmente adotada pela ELETROBRÁS, nos Conselhos de Administração e Fiscal das empresas onde se faz representar.

Integrando ao grupo das grandes companhias nacionais, a ELETROBRÁS vem implementando medidas com vistas a consolidar as boas práticas de Governança Corporativa, se capacitando a utilizar os instrumentos adequados de gestão empresarial, protegendo os interesses de todos os seus acionistas e dos demais públicos envolvidos com a empresa e garantindo a transparência na sua atuação e a responsabilidade pelos seus resultados.

Para consolidar procedimentos diretamente ligados as práticas de Governança, em 16.11.2005 foi criada a Assessoria de Gestão Corporativa – PRC, diretamente subordinada à Pre-

sidência com a finalidade de apoiar a Diretoria Executiva da ELETROBRÁS no estabelecimento de um canal empresarial de comunicação e de orientação corporativa com suas empresas controladas, empresas federais de distribuição e outras organizações nas quais ela participa ou venha a participar.

Realizou uma série de ações em conjunto com suas empresas controladas, visando à sua inclusão no Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bovespa (ISE) – do qual participara no ano anterior, e no Dow Jones Sustainability Indexes – DJSI.

Algumas ações adotadas ao longo do ano, entre elas a adesão ao Pacto Global da ONU, a criação do Comitê de Sustentabilidade da ELETROBRÁS e de suas controladas, além da adesão ao Nível 1 de Governança Corporativa da Bovespa, são importantes para o retomar sua posição no ISE.

Em 29 de setembro de 2006 a ELETROBRÁS passou a integrar oficialmente o Nível 1 de Governança Corporativa da BOVESPA, comprometendo a seguir as

boas práticas de governança e a cumprir maiores exigências de divulgação de informações, em relação àquelas impostas pela legislação vigente.

Ao aderir voluntariamente ao Nível 1 da Bovespa, a empresa, seus controladores e administradores assumiram o compromisso de seguir as regras do regulamento de listagem da Bolsa de Valores de São Paulo, com o objetivo de melhorar a prestação de informações ao mercado (maior disclosure) e a dispersão acionária.

Outro passo importante dentro da política de governança corporativa foi a transformação dos American Depositary Receipts (ADRs), atualmente no Nível 1, sendo negociados no mercado de balcão, para o Nível 2. Assim, a empresa pretende melhorar não apenas a liquidez de suas ações, o que se reflete nos preços dos papéis, como também a melhoria de sua imagem perante o investidor.

A ELETROBRÁS está concluindo a adaptação das demonstrações contábeis ao padrão US-GAP, os ajustes atuariais, a

realização do formulário 20-F e o mapeamento de controle da Lei Sarbanes e Oxley, a fim de negociar ações na Bolsa de Valores de Nova York.

## Pacto Global

Em 26 de julho de 2006, a ELETROBRÁS oficializou sua adesão aos princípios do Pacto Global, embora desde 2005 suas atividades cotidianas já estejam alinhadas aos seus princípios.

A idéia da criação do Pacto Global considerou que atualmente as empresas são protagonistas fundamentais no desenvolvimento social das nações e devem agir com responsabilidade na sociedade com a qual interagem. Na medida em que se envolvem nesse compromisso, contribuem para criar uma sociedade mais justa e compreendem mais profundamente as oportunidades existentes num contexto social complexo e dinâmico. Por isso, todas as empresas do mundo, sem distinção da que área em que atuam nem de que tamanho sejam, estão convidadas a participar.



## 06. GOVERNANÇA CORPORATIVA



O Pacto Global advoga dez princípios universais derivados da Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos Princípios Fundamentais dos Direitos ao Trabalho da Organização Mundial do Trabalho (OIT) e dos Princípios do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.

O Pacto não é um instrumento regulador ou um código de conduta, mas o seu objetivo é encorajar o alinhamento das políticas e práticas empresariais com os valores e os objetivos aplicáveis internacionalmente e acordados universalmente.

### Princípios de Direitos Humanos

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;

### Princípios de Direitos do Trabalho

3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho;

### Princípios de Proteção Ambiental

7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agredam o meio ambiente.

### Princípio contra a Corrupção

10. Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e propina.

## Objetivos do Milênio

A ELETROBRÁS também desde 2005 tem suas diretrizes já alinhadas às Oito Metas do Milênio.

Em 2000, a Organização das Nações Unidas (ONU), ao analisar os maiores problemas mundiais, estabeleceu 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Até 2015, por meio de ações concretas do governo e da sociedade em diversos países, espera-se garantir o cuidado com o meio ambiente e mudar as condições de vida de pessoas do mundo inteiro.

Os “Objetivos” têm em vista: erradicar

a extrema pobreza e a fome, atingir o ensino básico universal, promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres, reduzir a mortalidade infantil, melhorar a saúde materna, combater o HIV/Aids, a malária e outras doenças, garantir a sustentabilidade ambiental e estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento.

### Projeto SOX

Empresas que pretendem operar no mercado norte-americano precisam adequar-se às exigências da Lei Sarbanes e Oxley (SOX), que determina a transparência na gestão financeira e fiscal das organizações, além de responsabilizar diretores executivos e diretores financeiros das grandes corporações pelo estabelecimento, avaliação e monitoramento da eficácia dos controles internos sobre relatórios financeiros (balanços, balancetes) e divulgações desses documentos.

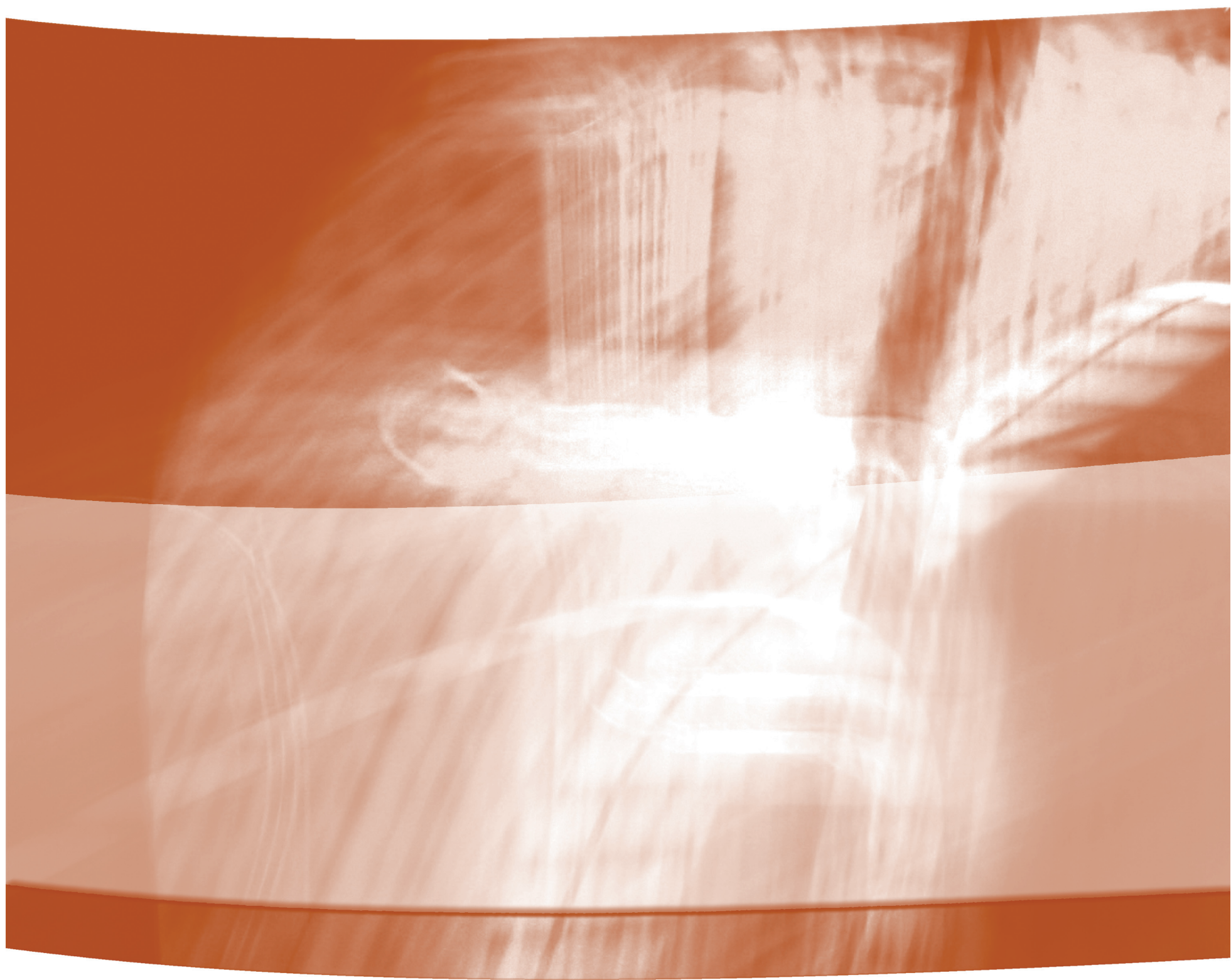
Em maio de 2006, o Conselho Fiscal da ELETROBRÁS aprovou alteração em

seu regimento interno para adequar-se às exigências da SOX. A empresa está concluindo o mapeamento de controle da SOX, requisito para registrar-se na Securities and Exchange Commission – SEC, posterior listagem das ações na Bolsa de Valores de Nova York.

### Auditoria Interna

Atendendo às exigências da Seção 404 da Lei Sarbanes-Oxley - instrumento regulador de controle interno de processos contábeis para empresas que possuem ações no Mercado Financeiro dos Estados Unidos – no exercício 2006, as empresas do Grupo ELETROBRÁS tiveram acompanhamento de processos e resultados avaliados por auditoria interna, que identificou pontos a serem aprimorados, propondo soluções para eventuais correções nos processos.

O principal objetivo da Auditoria Interna é assessorar a alta administração da ELETROBRÁS, buscando agregar valor ao gerenciamento da ação empresarial e governamental.





## **A Atividade Empresarial**

- 07. Público Interno – A Força Motriz da Empresa
- 08. Relacionamento com os Fornecedores
- 09. Os Clientes Estratégicos da Eletrobrás
- 10. Energia, Pesquisa e Desenvolvimento nas Comunidades
- 11. Gerenciando o Impacto Ambiental



## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

### ***Seleção e Contratação das Pessoas***

A seleção de pessoal na Eletrobrás é realizada através de Concurso Público, em conformidade com a Constituição Federal de 1988. O contrato de trabalho é regido pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

### ***Avaliação do Desempenho das Pessoas***

A avaliação dos colaboradores é realizada através do Programa de Avaliação e Desenvolvimento da ELETROBRÁS – PADE. Além de gerir cargos, carreiras e salários, o PADE prevê ações de reconhecimento e desenvolvimento profissional e uma relação mais bem definida com a área de treinamento e desenvolvimento.

### ***Reconhecimento das Pessoas***

Os colaboradores podem obter progressão em suas carreiras, de acordo com o alcance de resultados e conquista de competências.

### ***Capacitação e Desenvolvimento***

A Universidade do Sistema ELETROBRÁS – UNISE é um sistema de desenvolvimento de pessoas, com foco na estratégia de negócios do Grupo ELETROBRÁS e pautado na gestão de



pessoas por competências. O objetivo principal da UNISE é desenvolver a força de trabalho das empresas, para que sejam alcançadas as diretrizes estabelecidas pelo Planejamento Estratégico da ELETROBRÁS.

A missão da UNISE foi definida como a de promoção do desenvolvimento do capital intelectual do Grupo ELETROBRÁS por meio da gestão do conhecimento corporativo e de um processo de aprendizagem ativo e contínuo, visando a uma atuação de excelência na oferta de energia para o desenvolvimento econômico e social do País.

A UNISE é um agente de sinergia das ações de educação corporativa das empresas do Grupo, com vistas ao desenvolvimento coordenado e harmônico do capital intelectual dessas empresas. A integração das empresas na elaboração e execução de ações de educação corporativa é facilitada pela estrutura matricial adotada na UNISE. Tal estrutura permite ganhos de produtividade, ao utilizar os órgãos de linha das empresas e a metodologia de projetos para suporte às

ações educacionais.

O Comitê de Educação corporativa da UNISE, composto de representantes das empresas do Grupo, está consolidando o Plano Político Pedagógico que fundamentará todas as ações educacionais a serem desenvolvidas. Dentre os aspectos singulares da UNISE, destaca-se a sua filosofia pedagógica estruturada em uma grade curricular em rede, a qual permite que todas as empresas compartilhem a inteligência coletiva para o alcance dos objetivos estratégicos do Grupo.

A fim de garantir suporte às ações educacionais da UNISE, foi estruturada uma rede de comunicação entre as empresas do Grupo, institutos de pesquisa e instituições de ensino. No caso específico das empresas do Grupo, os conteúdos educacionais estarão acessíveis nos microcomputadores dos empregados.

A sede da UNISE, no Rio de Janeiro, encontra-se em construção. As futuras instalações oferecerão auditórios, estúdios para gravação de teleaulas e salas de treinamento.



## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

Desde a sua criação, a UNISE já desenvolveu os seguintes projetos educacionais:

- História da ELETROBRÁS – curso na modalidade e-learning, lançado na época da inauguração da UNISE.
- PADE – curso na modalidade e-learning sobre o novo Programa de Avaliação e Desempenho da ELETROBRÁS.
- MBA Gestão e Liderança - curso na modalidade e-learning, oferecido em parceria com a Fundação Getúlio Vargas.
- MBA Executivo em Negócios Financeiros - curso na modalidade semi-presencial, oferecido em parceria com o Ibmec.
- MBA Energia a Distância, com parceria do Fórum das Estatais MEC (em fase de elaboração).

### **Treinamento do Setor Elétrico**

Participação da ELETROBRÁS em ações de treinamento e desenvolvimento, reuniões e encontros voltados para as empresas do Grupo ELETROBRÁS.

Foram estas as principais ações:

- Curso de Negociação com Foco em Suprimentos
- Comentários sobre Teoria e Prática da Lei 8.666/93
- Tributação sobre Suprimento de Bens e Serviços
- Gestão de Contrato
- Administração de Materiais
- Treinamento Prático em Inspeções das Unidades de Alta tensão
- Curso de Introdução a Indicadores Demográficos e Projeções Populacionais

### **Treinamento Institucional**

Ações estratégicas de educação, treinamento e desenvolvimento, elaboradas com o intuito de atender às necessidades da organização e destinadas a desenvolver e manter atualizados todos os seus níveis funcionais.

### *Programa de Idiomas Estrangeiros*

Possibilita aos empregados e requisitados o aprendizado de um idioma estrangeiro (inglês, espanhol ou francês)

relevante para a realização de atividades de trabalho (leitura e criação de relatórios; participação em reuniões, congressos e outros eventos).

### *Treinamentos de Longa Duração*

Essa linha de treinamento alinha-se com as diretrizes de negócios da empresa para buscar a capacitação do quadro técnico e gerencial da empresa por meio de cursos de pós-graduação lato sensu -(Especialização e MBA) nas modalidades presencial e a distância - e stricto sensu - (Mestrado

Profissional, Mestrado Acadêmico e Doutorado) -, os quais são ofertados por diversas e excelentes instituições de ensino do País. Esses treinamentos são 100% custeados pela empresa.

A participação do empregado em um dos cursos dessa linha será efetivada mediante indicação dos diretores e presidente da ELETROBRÁS ou dos seus assistentes designados para analisar situações relacionadas com o treinamento do quadro de empregados da empresa. Nesse caso, deverão ser observados os seguintes critérios:

- Considerar a contagem do prazo





## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

mínimo de um ano de atividade do profissional na empresa, a partir da data de admissão, até a data do início do curso ao qual se candidata o empregado.

- Considerar, caso o número de vagas seja menor do que o número de profissionais indicados, que será priorizada a indicação a partir de um consenso dos representantes das diretorias e Presidência da ELETROBRÁS, com base na avaliação dos seguintes aspectos:
- necessidade de capacitação gerencial da área de lotação do empregado;
- retorno esperado pela área de lotação do empregado para a empresa;
- estabelecimento de uma ordem de prioridade por necessidade de treinamento para os indicados de cada diretoria.
- Resguardar os períodos abaixo indicados em relação à aposentadoria plena integral (oficialmente pelo INSS<sup>1</sup> e Fundação Eletros) para indicação de empregados a serem inscritos, como forma de viabilizar a aplicação dos conhecimentos adquiridos e o retorno esperado:
- Considerar que os períodos de carência descritos acima não se aplicam a empregados recém-admitidos por meio de concurso público e que se encontrem oficialmente na condição de aposentados pelo INSS.
- Resguardar o período de 2 (dois) anos após a conclusão de um curso, comprovada mediante apresentação do certificado de conclusão ou diploma à DADT (Divisão de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas), para que o empregado se candidate a outro curso de





- longa duração.
- Considerar que empregados recém-admitidos que tenham 6 (seis) meses de atividade profissional na ELETROBRÁS possam ser indicados para cursos de longa duração lato sensu realizados na modalidade a distância, caso haja vagas não preenchidas.
  - Incluir os empregados classificados como Assistentes Técnicos Administrativos - ATA no grupo de possíveis profissionais indicados a participar de cursos de longa duração, desde que estes cumpram todas as exigências e pré-requisitos da instituição de ensino e curso selecionados, bem como as formalidades internas da empresa.
  - Formalizar as indicações através de um formulário próprio de Solicitação de Cursos de Pós-Graduação – SCPG (modelo anexo), no qual constam justificativas para indicação do profissional ao curso selecionado e para a escolha da instituição de ensino; termo de responsabilidade por parte do profissional indicado, reconhecendo, formalmente, seu compromisso com a empresa em decorrência da participação no treinamento em questão. O formulário será devidamente assinado pelo chefe do departamento de lotação do empregado selecionado e autorizado pelo diretor da área correspondente.

CURSO	PERÍODO
Especialização e MBA	2 anos entre a data de término do curso e a data prevista de aposentadoria plena do empregado
Mestrados	3 anos entre a data de término do curso e a data prevista de aposentadoria plena do empregado
Doutorado	5 anos entre a data de término do curso e a data prevista de aposentadoria plena do empregado

<sup>1</sup> Comprovada por meio de documento oficial do INSS.

## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

### *Cursos de Funções Institucionais*

São treinamentos que atendem à legislação vigente, Acordos Coletivos de Trabalho ou decisões da Diretoria Executiva, tais como assuntos ligados à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e ao Serviço de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, entre outros.

### **Treinamento por Competências**

São treinamentos para empregados e requisitados com o propósito de aprimorar as competências básicas exigidas para desempenho de suas atividades funcionais.

- Desenvolvimento de competências voltadas à comunicação oral e à redação empresarial.





- Desenvolvimento de competências técnicas de apresentação de trabalhos, com foco em comunicação expositiva e utilização de ferramentas computacionais correlatas.
- Desenvolvimento de competências na área de informática.

Previsão de realização de uma turma para cada uma das principais ferramentas de produtividade utilizadas na empresa – Word, Excel e Access - em nível básico e avançado.

### Treinamento Específico

São ações voltadas ao atendimento das necessidades específicas das unidades organizacionais da ELETROBRÁS, destinadas a promover maior produtividade e eficácia em seus resultados operacionais, seja pela participação em eventos abertos ao mercado, seja em treinamentos elaborados para a ELETROBRÁS.

As ações de Treinamento Específico são suportadas por recursos descentralizados entre as diversas unidades

organizacionais da empresa, cabendo a cada diretoria o seu gerenciamento orçamentário, de acordo com as suas prioridades específicas.

### Treinamento Especial

São ações voltadas às necessidades específicas dos empregados, sendo algumas extensivas aos seus dependentes reconhecidos pela empresa, destinadas a proporcionar oportunidades de desenvolvimento pessoal, profissional e cultural.





## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

### *Formação no Ensino Fundamental e Médio no SESI*

Parceria com o SESI para a concessão de bolsas de estudo aos empregados, extensivas aos dependentes, para a complementação dos estudos de formação no Ensino Fundamental e no Ensino Médio.

O SESI dispõe de uma ampla rede com unidades pela cidade do Rio de Janeiro e municípios próximos, com horários diurnos e noturnos, o que facilita o acesso à complementação necessária.



### *Ensino Médio e Cursos Profissionalizantes do Colégio 1º de Maio*

Parceria mantida pela ELETROBRÁS há vários anos com o Colégio 1º de Maio, cujo objetivo é a concessão de bolsas de estudo aos empregados, seus dependentes e empregados terceirizados para o desenvolvimento dos estudos de formação no ensino médio profissionalizante.

### *Cursos no SENAI e SESI*

Essa linha de treinamento é destinada ao desenvolvimento pessoal dos empregados e requisitados, além de dependentes dos empregados reconhecidos pela empresa, aumentando seus níveis de auto-estima, promovendo o acesso de novas informações e o desenvolvimento da percepção ética, da cidadania e da responsabilidade social nas relações da empresa.

O SENAI e o SESI oferecem, a baixo custo, cursos de curta e média duração em diversas especialidades: mecânico de automóveis, operador de centrais térmicas, pátina em móveis, dentre

outros. Quando há interesse por parte do empregado, a ELETROBRÁS se responsabiliza pelos custos da inscrição. Para fazer frente a essa ação, preveemos a utilização de recursos provenientes da parceria entre ELETROBRÁS com o SENAI e o SESI.

### *Bolsas de Complementação para Formação Superior para os Empregados*

Considerando o interesse da empresa em dar continuidade ao aprimoramento da formação de seus empregados de nível médio, foi mantido, em 2006, o Programa de Reembolso Parcial de Mensalidades de Cursos de Nível Superior dos empregados de nível médio que não possuem qualquer diploma de curso superior.

Os empregados selecionam instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação. A concessão do reembolso é de até 90% dos valores comprovados por recibo, até o limite estipulado no Acordo Coletivo de Trabalho - ACT.

### *Arte e Energia*

Essa linha de ação mescla atividades técnicas e culturais, como Visitas Técnicas a instalações do setor elétrico e também Visitas Culturais a instituições diversas.

Destina-se a empregados e requisitados da ELETROBRÁS, mas, sempre que possível, as visitas são extensivas a estagiários.

- Visitas Técnicas - Usina de FUNIL, LAJES, MARMELOS, CEPTEL, ELETRO-NUCLEAR (Angra), dentre outras instalações do Grupo ELETROBRÁS.
- Visitas Culturais: MAC – Niterói.





## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

### Ambientação de Novos Empregados

Essa ação de treinamento tem o propósito de nivelar os conhecimentos dos novos empregados admitidos no concurso público de 2005/2006 sobre o Setor Elétrico Brasileiro.

#### *Espaço Conhecer*

Consiste em palestras ministradas por especialistas internos e externos, cujos

objetivos são, principalmente, gerar a oportunidade para que os empregados se mantenham informados sobre as atividades desenvolvidas nas diversas áreas da empresa e para que sejam disseminados conhecimentos sobre temas atuais de interesse geral.

Temas ligados à Responsabilidade Social:

- Palestra Assédio Moral e Sexual

Temas ligados à qualidade de vida:

- Palestra sobre a Importância do Exame Proctológico
- Palestra com o tema: Sua Saúde Emocional vai bem?
- Palestra Empreendedorismo

Outros temas:

- Treinamento Brigadistas Voluntários
- Normas de contratação e pagamentos

### Programa Pró-Equidade de Gênero

O Programa Pró-Equidade de Gênero é uma iniciativa do Governo Federal, que, por meio da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República - SPM e do Plano Nacional de Políticas para as Mulhe-





res, reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscrita na Constituição Federal de 1988. O programa conta com a parceria do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O Selo Pró-Equidade de Gênero é um instrumento que visa à promoção da cidadania, evidenciando o compromisso das empresas com a equidade

de gênero.

Para que homens e mulheres tenham oportunidades iguais, pelo menos no ambiente da empresa, a ELETROBRÁS lançou, no último dia 20 de outubro de 2006, o seu Canal de Gênero, veículo colocado à disposição de todos os empregados para comentários e denúncias sobre questões de gênero, assédio sexual e moral.

A implementação do Canal de Gênero foi uma das ações pactuadas no Plano



## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

de Ação do Programa Pró-Eqüidade de Gênero, com a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM, da Presidência da República.

O Canal de Gênero é promovido pelo Departamento de Responsabilidade Social - DAS e pela Ouvidoria Geral – PRO da empresa. Os empregados, estagiários e terceirizados terão a oportunidade de se comunicar, anonimamente

ou não, por meio de um formulário disponível na Intranet, ou em papel, na própria Ouvidoria, que encaminhará as denúncias à Comissão da Ética da ELETROBRÁS.

Contudo, o Canal não é punitivo, é um meio de comunicação para que os interessados se manifestem sobre gênero e assédio na empresa.

Entre as empresas que compõem o

*“A ELETROBRÁS tem demonstrado ser uma empresa engajada nas questões de gênero e cidadania. Foi uma das primeiras empresas públicas a aderir ao Programa Pró-Eqüidade de Gênero, lançado em 2005, pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, e obteve a concessão do Selo Pró-Eqüidade de Gênero em função das práticas assumidas na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no âmbito da empresa. Em 2007, temos a satisfação de contar novamente com a participação da ELETROBRÁS em nosso programa.”*

Nome: Nilcéa Freire – Ministra da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

Comitê Permanente para as Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas, a ELETROBRÁS foi a única que conseguiu implementar esse veículo.

### **Qualidade de Vida**

Durante o ano de 2006, a ELETROBRÁS manteve o padrão de qualidade no atendimento às demandas do seu corpo funcional, principalmente por meio do seu programa de benefícios e dos serviços de assistência à saúde e bem-estar, compatíveis com aqueles praticados por corporações do mesmo porte no mercado brasileiro e, em grande parte, extensivos aos dependentes.

Nesse âmbito, o principal objetivo é responsabilizar-se parcialmente pelo atendimento aos anseios do núcleo familiar dos empregados, além de promover, indiretamente, uma aproximação dos familiares ao ambiente empresarial.

Os demais públicos internos, tais como estagiários e terceirizados, também

não foram esquecidos, com a adoção de medidas que visam à melhoria na qualidade de vida.

### **Promoção do Clima Organizacional e Programas de Benefícios**

Quanto à Pesquisa de Clima Organizacional, por ser considerada uma importante ferramenta de diagnóstico e fonte de conhecimento empresarial, foi inserida nos estudos pertinentes ao Planejamento Estratégico. A realização de uma nova pesquisa depende do cronograma a ser definido pela empresa

#### *Benefícios:*

A principal característica dos benefícios é ampliar o alcance das ações empresariais, complementando a remuneração de cada empregado, de modo a melhorar a sua qualidade de vida e a de seus dependentes.



## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

BENEFÍCIOS	DESCRIÇÃO
Banco de horas e Horário flexível	A ELETROBRÁS conta com um sistema eletrônico de monitoramento do acesso às suas dependências. Cada empregado dispõe de um cartão magnético que funciona como identidade funcional (crachá) e também registra toda a sua movimentação (entradas e saídas) nos escritórios da empresa no Rio de Janeiro e Brasília. Por meio da Intranet, cada empregado pode acompanhar diariamente, se assim quiser, os registros de sua movimentação. Além disso, a empresa adota como política o horário flexível para a entrada, almoço e saída, permitindo que cada empregado possa conciliar o cumprimento da sua jornada de trabalho com as especificidades de sua vida particular.
Auxílio-alimentação	<p>O auxílio-alimentação é totalmente subsidiado pela ELETROBRÁS e permite aos empregados uma melhor alimentação durante a sua jornada de trabalho, em conformidade com o Programa de Alimentação do Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego.</p> <p>Utilizando as vantagens e a segurança da tecnologia da informação, o benefício é concedido na forma de créditos em cartão magnético com senha pessoal. Cabe ao empregado selecionar a melhor forma de recebimento do benefício, adequando-o às suas necessidades pessoais, dentre as seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Receber 100% do valor em forma de vale-refeição;</li><li>• Receber 100% do valor em forma de vale-alimentação;</li><li>• Receber 50% do valor em cada modalidade.</li></ul>
Vale-transporte	<p>O vale-transporte é um benefício que atende à legislação específica e tem o objetivo de permitir o melhor deslocamento do empregado no trajeto (ida e volta) entre a sua residência e os escritórios da ELETROBRÁS.</p> <p>Em conformidade com a legislação vigente, o benefício é parcialmente custeado pelo empregado (em até 6% do salário-base), cabendo à empresa o custeamento da parcela restante.</p> <p>A Fetranspor, órgão oficial responsável pelo auxílio e transporte no estado do Rio de Janeiro, também disponibiliza o benefício na forma de créditos em cartão magnético.</p>

BENEFÍCIOS	DESCRIÇÃO
Vale-transporte (continuação)	<p>Cabe ao empregado selecionar a melhor forma de recebimento do benefício, adequando-o às suas necessidades pessoais, dentre as seguintes opções:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opção 1 (disponível a todos os empregados) - Receber um valor fixo diário (estabelecido em Acordo Coletivo de Trabalho);</li> <li>• Opção 2 (disponível para empregados residentes em outros municípios do estado do Rio de Janeiro) - Receber o valor correspondente a totalidade do seu deslocamento sob comprovação de utilização (apresentação de recibos).</li> </ul>
Reembolso Pré escolar	<p>O reembolso pré-escolar é o benefício financeiro concedido aos empregados e empregadas da ELETROBRÁS, sob a forma de ressarcimento das despesas com educação pré-escolar, em regime parcial ou integral, de dependentes reconhecidos pela empresa. O benefício apresenta valores-teto estipulados pela empresa para ressarcimento mensal e abrange dependentes com idade até 7 (sete) anos, desde que ainda não tenham ingressado na educação escolar.</p>
Reembolso Despesas com Cursos de Nível Superior	<p>O reembolso de despesas com cursos de nível superior é o benefício financeiro concedido aos empregados ocupantes de cargos de nível médio e que ainda não possuem graduação. O curso superior e a instituição de ensino são de livre escolha do empregado e o ressarcimento abrange até 90% do valor-teto estipulado pela empresa, desde que represente apenas o pagamento de cursos de graduação.</p>
Convênios para Descontos em Escolas e Universidades	<p>A ELETROBRÁS celebra convênios com instituições de ensino de níveis: fundamental, médio e superior, para concessão de descontos nas mensalidades escolares de empregados e seus respectivos dependentes. Tal benefício possibilita um melhor acesso ao ensino de qualidade para o corpo funcional e para seus familiares.</p> <p>Por meio da Intranet, cada empregado pode acessar e comparar as vantagens oferecidas por cada uma das 37 instituições de ensino cadastradas.</p>

## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

### Remuneração

A remuneração não representa apenas a contraprestação aos empregados pela prestação dos seus serviços, mas também possibilita a melhoria da sua qualidade de vida e a de seus dependentes.

BENEFÍCIOS	DESCRIÇÃO
Adicional por Tempo de Serviço - ATS	A ELETROBRÁS oferece o adicional por tempo de serviço na forma de anuênios. Portanto, cada empregado recebe o equivalente a 1% da remuneração-base por cada ano completo de tempo de serviço prestado à empresa. Tal benefício é cumulativo, porém limitado ao teto de 35% da remuneração-base.
Participação nos Lucros ou Resultados - PLR	Em conformidade com a legislação vigente, a ELETROBRÁS distribui aos empregados uma parcela dos lucros obtidos em determinado ano, dependendo dos resultados contábeis apresentados pela empresa. Há que se considerar que tal participação somente pode ser paga aos empregados após a distribuição dos dividendos aos acionistas e está vinculada ao atingimento de metas anuais coletivas e individuais previamente negociadas com órgãos governamentais e por meio do Acordo Coletivo de Trabalho.
Desconto de Aluguéis Residenciais	A ELETROBRÁS permite o desconto na folha de pagamentos dos aluguéis residenciais dos seus empregados. Para solicitar tal benefício, o empregado deve possuir margem consignável que possibilite o desconto do aluguel. As principais vantagens para ambos - locador e locatário (empregado) - são a pontualidade no pagamento/recebimento do aluguel, a comodidade pelo débito e crédito em conta-corrente e a garantia e idoneidade da própria ELETROBRÁS.
Assistência Psicopedagógica	A ELETROBRÁS contribui com assistência psicopedagógica para os dependentes de empregados com necessidades especiais. Tal benefício financeiro representa o ressarcimento, até um valor-teto estipulado pela empresa, das despesas com ensino pedagógico, (incluindo taxa de matrícula, mensalidades, taxa de material, transporte e uniforme), bem como sessões de fonoaudiologia, psicologia e fisioterapia. Também há o reembolso parcial de atividades extracurriculares: ginástica, natação, informática, musicoterapia, arteterapia, dançaterapia, cantoterapia, psicomotricidade e terapia ocupacional.



### **Segurança, Saúde e Bem-Estar Social**

A postura da ELETROBRÁS visa estimular os seus colaboradores a cuidarem preventivamente da saúde e bem-estar. Trata-se de um item merecedor de especial atenção, uma vez que a empresa considera o

seu corpo funcional o seu principal ativo.

Tendo em vista o alcance das iniciativas, a apresentação está concentrada em três grupos: Programa de Saúde, Programas de Promoção da Saúde e Iniciativas Complementares, a saber:

ITEM	DESCRIÇÃO
Atendimentos Médicos	Durante o horário de expediente da Empresa, os empregados contam com pronto-atendimentos e atendimentos emergenciais nos ambulatórios da Divisão de Saúde e no Posto UTI-Vida.
Plano de Saúde	<p>A ELETROBRÁS oferece a todos os empregados - e aos respectivos dependentes reconhecidos pela Empresa - um plano de assistência à saúde de autogestão para cobertura parcial de despesas com assistência à saúde, sem pagamento de qualquer mensalidade, sendo:</p> <p>Rede credenciada: Cobertura parcial de despesas com assistência à saúde, sem pagamento de mensalidades. Ao utilizar os serviços de assistência à saúde da rede credenciada, o empregado participa com 10% calculados com base na tabela de preços vigente, e a ELETROBRÁS responsabiliza-se pelos 90% restantes.</p> <p>Livre Escolha: Cobertura parcial estendida aos serviços de assistência à saúde, os quais são realizados por profissionais/estabelecimentos não credenciados, mediante reembolso de 90% dos valores constantes da tabela de preços vigente.</p> <p>A ELETROBRÁS oferece ainda cobertura de 75% nas despesas com medicamentos, sob prescrição médica, dos empregados e respectivos dependentes.</p>

## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

ITEM	DESCRIÇÃO
Assistência Pré-Hospitalar de Urgência e Emergência 24 Horas	Em complemento ao plano de assistência à saúde, também é oferecida aos empregados e dependentes a opção de adesão à assistência pré-hospitalar de urgência e emergência 24 horas.
Exames Médicos Ocupacionais	<p>A ELETROBRÁS proporciona a todos os empregados a realização anual de exames médicos periódicos totalmente subsidiados pela empresa. O empregado pode optar por realizar o conjunto de exames em uma só manhã em clínica especializada de check-up ou em médicos e laboratórios credenciados. É por intermédio dos exames médicos periódicos que, anualmente, a empresa atualiza os dados médicos dos empregados e obtém os indicadores que permitirão desenvolver os programas voltados para o controle e a prevenção de doenças, além da melhoria da qualidade de vida.</p> <p>Cabe destacar o elevado índice de realização de exames médicos periódicos na ELETROBRÁS, visto que, em 2006, 98% dos empregados realizaram e concluíram seus exames.</p>

### ***Programas de Promoção da Saúde***

Considerando as informações médicas obtidas no Programa de Saúde, principalmente por meio dos Exames Médicos Ocupacionais, tais programas complementares representam ações que visam à promoção de saúde e à prevenção de doenças de todos os empre-

gados e são coordenadas pela equipe da área de saúde da ELETROBRÁS, em parceria com empresas de consultoria especializadas.

Essa gestão de ações integradas compõe o Programa “ELETROBRÁS Saudável”, do qual fazem parte os seguintes Programas de Promoção de Saúde e Qualidade de Vida:

ITEM	DESCRIÇÃO
Programa do Coração	<p>O programa tem como finalidade atuar de forma preventiva sobre os fatores de risco para doenças cardiovasculares, objetivando a redução/eliminação desses fatores e, conseqüentemente, o risco de os empregados desenvolverem tais doenças.</p> <p>Além de proporcionar acompanhamento de cardiologista, endocrinologista e nutricionista, a empresa incentiva a participação desse grupo em atividades físicas, por meio da cobertura de 70% do valor da mensalidade em academia de ginástica conveniada para essa finalidade, sendo os 30% restantes descontados em folha de pagamento.</p> <p>Dentre os participantes do Programa do Coração, cerca de 50% reduziram seus fatores de risco - colesterol, diabetes, tabagismo e pressão alta - com base em critérios que os classificam em leve, moderado e alto.</p>
Programa de Reeducação Alimentar	<p>Tem por objetivo a promoção da saúde e a qualidade de vida do empregado, a partir de um processo de reeducação alimentar.</p> <p>Abrange pessoas com sobrepeso ou doença metabólica, através do qual cada participante é avaliado e recebe orientação alimentar individualizada de nutricionistas nas instalações da ELETROBRÁS e acompanhamento médico.</p> <p>Os participantes desse programa também contam com a cobertura, por parte da ELETROBRÁS - 70% do valor da mensalidade - em academia de ginástica conveniada, sendo os 30% restantes descontados em folha de pagamento.</p> <p>Durante o ano de 2006 foram realizadas 334 consultas individuais com nutricionistas nas dependências da Divisão de Saúde, sendo registrada a perda de 246,60 quilos no grupo.</p>



## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

ITEM	DESCRIÇÃO
Programa de Atenção ao Tabagismo	<p>O programa abrange todos os empregados tabagistas que apresentem interesse em abandonar o hábito de fumar.</p> <p>É baseado em técnicas reconhecidas pela comunidade científica internacional, com atendimento individual e personalizado, voltado para as características e necessidades de cada paciente.</p> <p>Os participantes desse programa também contam com a cobertura por parte da ELETROBRÁS - 70% do valor da mensalidade -, em academia de ginástica conveniada, sendo os 30% restantes descontados em folha de pagamento.</p> <p>Durante o ano de 2006 foram realizadas 513 consultas médicas e psicológicas. Como resultado, 49% dos participantes pararam de fumar, 17% reduziram de maneira significativa o consumo de cigarros e outros 125 reduziram de maneira moderada.</p>
Programa de Saúde da Mulher	<p>Destinado às empregadas, trata de questões específicas para esse público, através de palestras, comemoração do Dia Internacional da Mulher e distribuição de material informativo abordando temas como exame ginecológico, auto-exame das mamas, tensão pré-menstrual, métodos contraceptivos, gravidez e menopausa.</p> <p>Diante do sucesso obtido com o desenvolvimento da cartilha “Saúde da Mulher”, foram confeccionados 27.000 exemplares extras para serem distribuídos às empresas do Grupo ELETROBRÁS.</p>

ITEM	DESCRIÇÃO
Programa de Ergonomia	<p>Esse programa conta com o “Comitê de Ergonomia”, composto por profissionais das áreas de saúde, segurança do trabalho e administração geral. Visa instituir a ergonomia como um processo na empresa, desencadeando a análise crítica das condições macroambientais do trabalho, avaliação dos postos de trabalho quanto aos mobiliários, posturas e equipamentos de informática e sua adequação aos usuários.</p> <p>Dessa forma, busca oferecer boas condições de trabalho e bem-estar, com o objetivo de aumentar o conforto, a eficiência e a produtividade dos empregados e, conseqüentemente, a prevenção dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Com base em levantamentos feitos pelo Comitê de Ergonomia, são efetuadas constantemente consultas médicas, análises ergonômicas de postos de trabalho e distribuição de apoios para pés, suporte para documentos e mouse-pads ergonômicos. De acordo com as especificações orientadas pelo comitê, foram adquiridas e entregues aos empregados da ELETROBRÁS 2.350 cadeiras para uso nos postos de trabalho.</p>
Programa Energia & Movimento	<p>É um programa de incentivo a práticas alternativas de promoção de saúde, que objetiva agregar valor de bem-estar, harmonizando corpo e mente.</p> <p>Esse programa inclui:</p> <p>Atendimentos semanais gratuitos de Shiatsu Expresso para todos os empregados em todas as dependências da empresa, sem custo para os participantes.</p> <p>A média mensal de atendimentos de shiatsu expresso em 2006 foi de 2.172 atendimentos.</p> <p>Parcerias com academias de ginástica para concessão de planos especiais aos empregados da ELETROBRÁS - extensivo aos dependentes - e estagiários.</p>

## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

ITEM	DESCRIÇÃO
Programa de Medicina de Viagem	<p>Esse programa tem por objetivo orientar os empregados que viajam a serviço, quanto às doenças endêmicas das regiões para as quais se dirigem, por meio de consultas individualizadas, distribuição de folhetos informativos e aplicação ou orientação quanto ao uso de vacinas indicadas.</p> <p>Durante o ano de 2006 foram aplicadas 318 doses de vacinas: 209 de anti-tetânica, 81 de anti-hepatite B e 28 de anti-hepatite A.</p> <p>Na campanha de vacinação contra a gripe, em maio de 2006, foram aplicadas 785 doses da vacina, abrangendo empregados, estagiários, pró-menores, cedidos e terceirizados.</p>
Campanhas Preventivas e Educativas em Saúde	<p>As ações têm por objetivo proporcionar informações na área de saúde, através de meios de comunicação: Folheto “De Olho na Saúde”, Intranet, rádio e jornal da ELETROBRÁS, palestras e eventos, contando com técnicos especializados nos assuntos correspondentes às datas específicas e de campanhas, como Dia Mundial de Combate ao Fumo, à Hipertensão Arterial, à Dengue, à Conjuntivite, à Hepatite C, Dia Mundial de Luta Contra o Câncer, dentre outros movimentos em prol da saúde da população.</p>



### *Iniciativas Complementares*

ITEM	DESCRIÇÃO
<p><b>Atendimento em caso de Acidente de Trabalho</b></p>	<p>Em caso de acidente no local de trabalho, o empregado conta com atendimento da equipe médica da Divisão de Saúde, Segurança do Trabalho e Bem-Estar Social nos postos de atendimentos internos.</p> <p>Em caso de acidente no trajeto entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa, o empregado também conta com apoio da Divisão de Saúde, que orienta o encaminhamento para atendimento na própria divisão ou em algum estabelecimento na rede credenciada.</p> <p>Se a situação apresentar risco para a vida do empregado, este poderá ser atendido no estabelecimento de saúde mais próximo do local do acidente, mesmo que não seja conveniado e, após o atendimento, pode contatar a Divisão de Saúde para as providências devidas, pois nesses casos a ELETROBRÁS cobre 100% dessa despesa, desde que caracterizada a emergência e o risco de morte.</p>
<p><b>Assistência Social</b></p>	<p>A ELETROBRÁS disponibiliza os serviços especializados de assistência social a todos os empregados e dependentes. Tal atendimento visa a orientá-los da melhor forma quanto aos temas pertinentes a auxílio-doença, programas psicopedagógicos, questões familiares, funcionais e previdenciárias, dificuldades financeiras e outros casos excepcionais que demandem orientação médica, social e psicológica.</p>

## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

ITEM	DESCRIÇÃO
Convênio com o INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social	<p>A ELETROBRÁS estabeleceu convênio com o INSS, no intuito de agilizar o atendimento e a solicitação de benefícios oficiais pelos seus empregados, oferecendo ainda as seguintes vantagens:</p> <p>Adiantamento do pagamento correspondente ao benefício de auxílio-doença para o empregado em licença médica superior a 15 dias. Posteriormente, a empresa promove o acerto desse adiantamento quando da concessão do benefício pelo INSS.</p> <p>Agendamento de exames médicos e perícias por meio da Fundação Eletros, cabendo ao empregado o comparecimento ao INSS somente para o atendimento médico.</p> <p>Assessoria para o requerimento de benefícios oficiais: aposentadoria, auxílio-doença, acidente de trabalho, pensão por morte e auxílio-reclusão, dentre outros.</p> <p>Tais benefícios evitam que os empregados e suas famílias tenham maiores preocupações quanto às questões financeiras, recebam pleno atendimento e assistência direcionada às suas necessidades específicas e tenham maior conforto, principalmente no caso de convalescenças e problemas relacionados à saúde.</p>

### Outros Benefícios

BENEFÍCIOS	DESCRIÇÃO
Previdência Privada	A ELETROBRÁS foi pioneira em estabelecer um plano de previdência privada a todos os seus empregados. Sendo assim, desde 1971, a Fundação Eletros de Seguridade Social – Eletros orienta os seus participantes empregados da ELETROBRÁS na preparação para a aposentadoria com o equilíbrio da sua renda familiar e manutenção do seu padrão de vida e da sua família.
Seguro de vida em Grupo	A empresa oferece aos empregados a opção de adesão ao seguro de vida em grupo, que prevê o pagamento de indenização em casos de falecimento, acidentes e invalidez permanente ou temporária, previstos na apólice contratada. Cada empregado optante do benefício contribui mensalmente com um percentual calculado sobre o seu salário-base.
Auxílio-funeral	A empresa também oferece aos empregados e respectivos dependentes a opção de adesão ao auxílio-funeral, destinado à cobertura parcial de despesas com funerais. Cada empregado optante do benefício contribui mensalmente com um valor previamente estabelecido de acordo com o número de pessoas incluídas no seguro. Em caso de falecimento de um dos segurados, o empregado ou seus dependentes legais recebe uma indenização de valor pré-estabelecido.
Portal de Recursos Humanos na Intranet	A ELETROBRÁS disponibiliza a todos os seus empregados um Portal de Recursos Humanos, na Intranet, que lhes permite acessar informações acerca da sua vida funcional, a saber: Assistência à Saúde / Saúde Interativa Benefícios Assistenciais Cronogramas de Pagamentos Dados Funcionais Empréstimos Financeiros Marcação de Férias Controle de Frequência e Horário

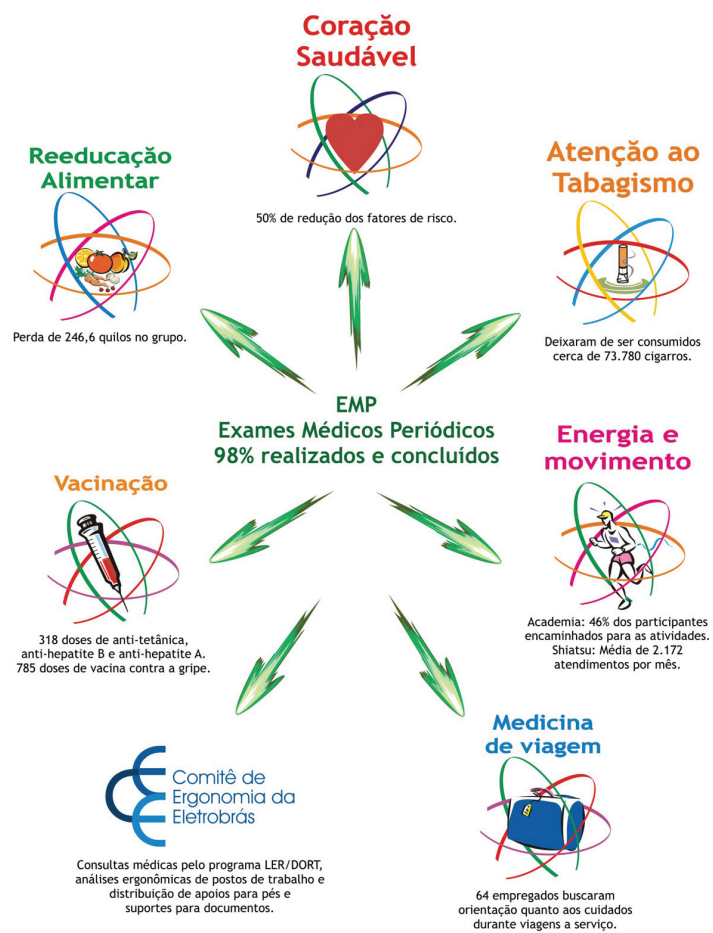


# 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

## Eletrobrás Saudável



Resultados 2006



Diretoria de Administração - DA  
Departamento de Gestão de Pessoas - DAG  
Divisão de Saúde, Segurança do Trabalho e Bem Estar Social - DAGS

*“A caminho dos seus 25 anos de existência na luta em defesa dos interesses dos empregados e do fortalecimento da ELETROBRÁS como holding do Setor Elétrico Estatal, a Associação dos Empregados da ELETROBRÁS – AEEL apoiou a iniciativa da empresa ao publicar o seu primeiro Balanço Social relativo ao exercício de 2005. Entretanto, na visão da associação, não basta apenas a publicação anual de um balanço seguindo o modelo ETHOS/IBASE, ou ainda, o aprimoramento nas medidas para tornar a empresa mais cristalina perante seus acionistas, público externo e seus funcionários. Há necessidade vital de se definir o real papel da empresa perante a sociedade. O que se espera da ELETROBRÁS e suas controladas, em relação à participação do grupo no processo de crescimento do País, é condição fundamental para que se devolva à empresa o seu papel perante a sociedade, e aos seus funcionários a perspectiva de ascensão profissional. ”*

Nome: Antônio Augusto Costa, Dejalmar Francisco de Pinho e Emanuel Mendes Torres – Associação dos Empregados da ELETROBRÁS - AEEL



## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

### *Comunicação Interna*

Acreditando que a boa imagem de uma empresa também é construída de dentro para fora, a área de comunicação da ELETROBRÁS construiu uma rede de relacionamento interno que conta com vários produtos.

Ao longo de 2006, foram consolidados importantes veículos de comunicação, como a “Revista ELETROBRÁS”, de periodicidade trimestral, o “Jornal da ELETROBRÁS”, mensal, e o “Notícias ELETROBRÁS”, informativo diário em

forma de newsletter, recebido no correio eletrônico de cada empregado.

Além das publicações, os empregados também puderam acompanhar as notícias do setor diariamente por intermédio do clipping e de um serviço prestado pela área de comunicação que disponibiliza, de forma resumida, as principais notícias do dia, na Sala de Comunicação da Intranet.

A Rádio ELETROBRÁS é uma outra ferramenta da comunicação interna a qual foi aprimorada em 2006. Programas de entrevistas, variedades e informativos diários foram incorporados à grade da programação.

A empresa viabilizou também treinamentos para o relacionamento com a imprensa, abertos a todos os empregados durante o primeiro semestre de 2006.

No fim do ano, o conteúdo do treinamento presencial foi adaptado à plataforma de ensino a distância, para que o treinamento seja oferecido aos empregados do Grupo ELETROBRÁS, por meio da Universidade Corporativa do Sistema ELETROBRÁS (UNISE).





### *Ouvidoria-Geral:*

A Ouvidoria-Geral da ELETROBRÁS foi criada em 03.05.2005.

É um órgão ligado diretamente a Presidência da Empresa, tendo como finalidade estabelecer um canal permanente de comunicação rápido e eficiente entre a Presidência e seus empregados (clientes internos), como também, atendimento aos clientes externos - pessoas físicas ou jurídicas - na solução de divergências, buscando a satisfação do cidadão.

Dentre outras responsabilidades da Ouvidoria-Geral da ELETROBRÁS, destacam-se as seguintes atribuições:

- atender ao Canal de Gênero;
- atender Clientes (internos e externos);
- transformar as reclamações em oportunidades de melhoria;
- preservar e valorizar a imagem da organização;
- respeitar o sigilo profissional;
- fazer parcerias internas e externas;
- reduzir a exposição a litígio com clientes internos e externos;
- realizar feedback;

- apurar situações (veracidade da informação);
- ter boa comunicação e relacionamento interpessoal com as unidades (propondo e apontando soluções para as questões apresentadas, não desautorizando outros setores da empresa);
- observar o código civil;
- prezar pela manutenção dos princípios éticos (legislação ética), empresariais e relacionais e pela melhoria do serviço prestado.

Desse modo, o órgão está contribuindo para o desenvolvimento da cidadania. Importante esclarecer que o ouvidor-geral da ELETROBRÁS não pode interferir em problemas departamentais, e, além disso, não tem poder decisório.

No tocante à atuação da Ouvidoria, destacamos as manifestações mais significativas de cada Diretoria.

Na Presidência, a maior demanda ficou por conta das solicitações de patrocínio e de brindes, sendo encaminhadas diretamente à área responsável para as informações pertinentes, ou informado o endereço eletrônico para

## 07. PÚBLICO INTERNO - A FORÇA MOTRIZ DA EMPRESA

*Em 2006, foram estes os temas de maior relevância do total de 3.102 encaminhamentos feitos por intermédio da Ouvidoria:*

*Informações sobre a área de Recursos Humanos  
768 = 24,98%*

*Informações sobre a política de Patrocínio de Projetos Culturais  
455 = 14,80%*

*Informações sobre Ações e/ou Obrigações da ELETROBRAS  
445 = 14,47%*

contato direto do manifestante com a área de interesse.

A maior demanda na Diretoria de Projetos Especiais e Desenvolvimento Técnico e Industrial foi direcionada ao Procel, com solicitações de informações sobre o Programa de Conservação de Energia e de pedidos de exemplares do próprio programa, no que foram prontamente atendidos.

Na Diretoria Financeira, o maior número de questionamento ficou relacionado às informações sobre a posição acionária dos obrigacionistas/acionistas. Nesse caso, a Ouvidoria repassa ao Departamento responsável que informa diretamente ao manifestante.

Ressalta-se que a ELETROBRÁS recebe um número significativo de manifestações negativas quanto ao atendimento, devido à grande demanda de solicitações e ao número muito limitado de atendentes do Departamento de Administração dos Recursos de Terceiros - DFT aos obrigacionistas/acionistas. Tal insatisfação foi comunicada à área.

Na Diretoria de Engenharia, o Programa Luz para Todos foi o responsável pelo maior número de manifestações. A Ouvidoria encaminha ao Departamento de Gestão do Programa de Universalização - DEP que comunica ao Coordenador responsável pelo Programa em cada estado, onde são analisadas e respondidas diretamente ao manifestante, com cópia para a ouvidoria. No caso de 10 dias sem resposta, a Ouvidoria aciona o DEP.

Por conta do Concurso Público ocorrido no início do ano, a maior demanda na Diretoria de Administração foi sobre a classificação no concurso, convocação dos candidatos aprovados, quantos já tinham sido chamados e a validade do concurso.

Outro item refere-se à busca de informação sobre estágio e como participar do Programa Jovem Aprendiz. A Licitação também foi tema de grande interesse; a empresa recebeu muitos pedidos de orientações sobre o cadastramento para participar das Licitações/Concorrências, como retirar edital.

## Número de pessoas beneficiadas por atividade (público interno e/ou externo)

	PENDENTES	SOLUCIONADOS	TOTAL
DA	233	742	975
DE	190	103	293
DF	92	451	543
DP	37	15	52
PR	1	454	455
Outros (empresas do setor)	90	544	634
Ofícios do MME	7	8	15
Cadastro e Licitação		44	44
Curva Salarial			16
Transferência entre Diretorias			7
Credenciamento médico			17
Patrocínio do Basquete			28
Sugestões			5
<b>Total</b>	<b>650</b>	<b>2.361</b>	<b>3.075</b>



## 08. RELACIONAMENTO COM OS FORNECEDORES

O sucesso do programa de responsabilidade social da ELETROBRÁS passa obrigatoriamente pelos fornecedores da empresa, entendendo-os como extensão dos compromissos e ações da empresa.

A Diretoria de Administração é o principal canal de relacionamento com os fornecedores externos da Empresa.

No ano de 2006, foram cadastrados no sistema integrado da ELETROBRÁS 123 convênios e contratos, estes referentes às aquisições de bens e prestações de serviços.

Foram realizados 62 processos licitatórios nas modalidades da Lei 8.666/93.

Além disso, a empresa detém um grande número de terceirizados, totalizando 330 colaboradores, distribuídos nos contratos de serviços de limpeza e conservação, manutenção predial, telefonista, motorista, expedição, viagem, copa e cozinha, vigilância, recepcionista e brigada de incêndio.

A ELETROBRÁS tem fomentado o

desenvolvimento de fornecedores, estimulando a participação dos empregados terceirizados em palestras sobre questões de gênero, assédio sexual e assédio moral etc, durante as confraternizações e em eventos como o Dia Internacional da Mulher, cujas campanhas visam contribuir para a igualdade e equidade de gênero.

A empresa exerce um permanente trabalho de supervisão quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas das empresas contratadas, em relação aos seus empregados e o controle quanto à pontualidade no pagamento da folha mensal.

Aprimorar toda a cadeia produtiva também é parte do compromisso da empresa com boas práticas de gestão, tendo em vista a sustentabilidade.

A ELETROBRÁS ainda não tem respaldo legal para exigência quanto à adequação da atuação de fornecedores aos valores e princípios de valorização dos recursos humanos adotados pela empresa. Não obs-

tante, tem a obrigação legal de verificar em seu cadastro de fornecedores se estes são idôneos e se estão em situação regular quanto ao recolhimento de impostos e encargos sociais.

As empresas interessadas em fazer parte do cadastro de fornecedores da ELETROBRÁS, de acordo com a Lei 8.666/93, submetem-se a uma análise prévia de conteúdo jurídico, fiscal, econômico-financeiro e técnico, tendo como base o envio de informações e documentações. Após essa análise, as empresas são organizadas em categorias de fornecimento de bens e serviços, ficando o cadastro válido por um ano. As instruções com as informações para cadastramento podem

ser obtidas na página oficial da ELETROBRÁS no endereço eletrônico [www.eletronbras.com](http://www.eletronbras.com), acessando-se o link “Editais e Licitações”.

Identificam-se três contratos cujo valor tenha sido superior a 10% do total contratado (R\$ 6.536.262,27) durante o ano de 2006.

Todos os procedimentos relacionados com os fornecedores têm por base legislação específica para contratações. Além de legislações subsidiárias, são padronizados e gerenciados a partir de normas específicas.

Todos os documentos normativos administrativos ficam disponíveis em departamento específico, exceto as especificações técnicas dos materiais e equipamentos.

FORNECEDOR	PARTICIPAÇÃO
Vs propaganda	41,6%
Radiobrás	15,3%
Promotional	12,7%

## 08. RELACIONAMENTO COM OS FORNECEDORES

### Os 20 maiores fornecedores da ELETROBRÁS no ano de 2006

FORNECEDOR	CIDADE DE ORIGEM	TIPO DE FORNECIMENTO
VS PROPAGANDA	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO
RADIOBRÁS	BRASÍLIA	SERVIÇO
PROMOTIONAL	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO
AIR TIME	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO
CPM S/A	RIO DE JANEIRO	BENS
CEPEL/CEAM	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO
GPS SISTEMAS LTDA	BRASÍLIA	SERVIÇO
CEPEL	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO
VENDING	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO TERCEIRIZADO
COM S/A	RIO DE JANEIRO	BENS
EDUARDO AL FERRÃO ADV	BRASÍLIA	SERVIÇO
LLE FERRAGENS	RIO DE JANEIRO	BENS
FGV	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO
CENTELHA	RIO DE JANEIRO	BENS
INTERAGE	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO TERCEIRIZADO
PLANALTO SERVICE	BRASÍLIA	SERVIÇO TERCEIRIZADO
COOBRAS	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO
PETROBRÁS DISTRIBUIDORA	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO
COPPETEC	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO
WISE VIGILÂNCIA E SEGUR.	RIO DE JANEIRO	SERVIÇO TERCEIRIZADO







## 09. OS CLIENTES ESTRATÉGICOS DA ELETROBRÁS

A ELETROBRÁS tem dois eixos de negócios, com específicos clientes potenciais.

O meio empresarial através de:

- participação acionária em empresas de energia elétrica;
- financiamento e investimentos para empresas de energia;
- parcerias em empresas de energia existentes ou futuras.

Os clientes potenciais são todas as empresas existentes ou em formação do setor elétrico brasileiro.

E o meio governamental através de:

- gestão de recursos setoriais – clien-

te: União;

- agência de desenvolvimento – cliente: Governo Federal;
- comercialização de energia – cliente: Governo Federal.

O maior cliente da ELETROBRÁS é a sociedade brasileira, mas, do ponto de vista de sistema organizacional, as empresas do Grupo ELETROBRÁS são consideradas clientes e clientes estratégicas. Nesse sentido, a ELETROBRÁS tem desempenhado importante papel aglutinador, apontando novos rumos e apoiando novas iniciativas das empresas controladas.

*“A ELETROBRÁS, ao longo de sua história, tem contribuído de forma decisiva e fundamental para o desenvolvimento do setor elétrico brasileiro e, por conseguinte, do País, com ética, transparência e responsabilidade social e ambiental.”*

Nome: Paulo Roberto dos Santos Silveira – Diretor-Presidente da Centrais Elétricas de Rondônia S/A - CERON

Estas empresas tem destacado o relevante papel da holding em orientar, coordenar, fiscalizar, supervisionar e fomentar a pesquisa, além de facilitar o intercâmbio de práticas de gestão, contribuindo para o desenvolvimento de todas as empresas do Grupo.

É cada vez mais forte a percepção do papel estratégico da ELETROBRÁS como agente articulador do processo de planejamento, modernizando e fortalecendo a gestão das empresas con-

troladas e do setor elétrico brasileiro.

A coordenação da ELETROBRÁS, no que se refere aos negócios da empresa, promove sinergia, potencializa resultados e aumenta a eficiência de ações e programas, criando uma identidade cada vez mais forte entre todas as empresas do Grupo ELETROBRÁS.

A partir da identificação das necessidades das empresas do Grupo é que a ELETROBRÁS busca aperfeiçoar a sua política de relacionamento.

*“Os Balanços Sociais da ELETROBRÁS mantêm um alto padrão de apresentação, com conteúdo significativo de suas realizações, no ambiente social interno e externo e em suas participações em atividades ligadas ao meio ambiente. Permitimo-nos sugerir que importantes realizações das empresas controladas com fortes receptividades regionais venham também a ser incluídas entre os destaques da ELETROBRÁS, em seu Balanço Social.”*

Nome: Paulo Sérgio Petis Fernandes – Diretor de Administração e Finanças da ELETROBRÁS Termonuclear S.A. - ELETRONUCLEAR



## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

A ELETROBRÁS tem como um valor inerente a sua história, a realização de ações sociais na comunidade onde atua. Mesmo antes do movimento de responsabilidade social, a empresa sempre investiu em projetos próprios e de terceiros (governo, sociedade civil organizada etc), demonstrando a sua busca em se tornar uma empresa socialmente comprometida.

Como exemplos desse trabalho, podem-se citar: construção e/ou restauração de equipamentos públicos de saúde, segurança pública, educação,

convênios com órgãos ambientais, patrocínio a projetos culturais, patrocínio a projetos esportivos, entre outras iniciativas relacionadas a sua responsabilidade social externa, o que despertou, na ELETROBRÁS, uma cultura socioambiental responsável e coerente.

Por si só, a natureza da atividade-fim da ELETROBRÁS envolve uma necessária preocupação com as questões socioambientais, baseada em uma ampla legislação a respeito da energia como inclusão social e base para o desenvolvimento de um país.



## Programas e Projetos de Energia

### *Programa de Incentivo às Fontes Alternativas de Energia Elétrica - PROINFA*

O PROINFA tem por objetivo principal e imediato aumentar a participação da energia elétrica produzida por empreendimentos com base nas fontes Eólica, Pequena Central Hidrelétrica e Biomassa, no Sistema Interligado Nacional – SIN.

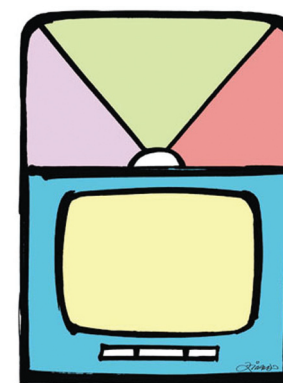
Ademais, objetiva estrategicamente a diversidade de fontes no fornecimento de energia elétrica e a pesquisa de soluções sustentáveis, de cunho regional, por meio do aproveitamento de fontes energéticas locais e da criação de oportunidades de emprego, o que lhe permite estar em absoluta consonância com os programas de desenvolvimento do Governo Federal.

A Lei nº 10.438/02 preconiza que, na primeira fase, os contratos serão celebrados pelas Centrais Elétricas

Brasileiras S.A. – ELETROBRÁS, para a implantação de 3.300 MW de capacidade, assegurando a compra da energia a ser produzida no prazo de 20 anos, a partir da data de entrada em operação definida no contrato. A aquisição da energia é feita pelo valor econômico correspondente à tecnologia específica de cada fonte. Esse valor, acrescido dos custos administrativos da ELETROBRÁS, será rateado entre todas as classes de consumidores finais atendidas pelo SIN. O índice de nacionalização dos equipamentos e dos serviços será de 60%, no mínimo. Poder-se-iam resumir os resultados esperados com o PROINFA, sob os pontos de vista:

Social: Geração intensa de empregos durante a construção e a operação (150.000 postos de trabalho diretos e indiretos, sem considerar aqueles de efeito-renda);

Tecnológico: Ampliação da indústria nacional: R\$ 4 bilhões na indústria de equipamentos e materiais, na primeira etapa;



A casa dos des-ligados





## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES



Estratégico: Complementaridade energética sazonal entre os regimes hidrológico/eólico (NE) e hidrológico/biomassa (SE) (a cada 100 MW médios produzidos por parques eólicos, economizam-se 40m<sup>3</sup>/s de água na cascata do rio São Francisco);

Meio Ambiente: Ambiente potencial de negócios: Certificação de Redução de Emissão de Carbono nos termos do Tra-

tado de Kyoto (emissão evitada de 2,5 milhões de tCO<sub>2</sub>/ano); e Boa Prática na gestão ambiental dos empreendimentos quanto às obrigações assumidas no licenciamento dos empreendimentos;  
Econômico: Investimento privado da ordem de R\$ 10,14 bilhões.

A seguir são apresentados os números finais da contratação da ELEKTROBRÁS no âmbito do PROINFA:



FONTES	Total de Empreendimentos	Potência Contratada (MW)	Energia (MWh/ano)	Energia (MWh/ano)	Energia (MWh/ano)
PCH	63	1.191,24	6.541.338	801,83	R\$ 3,60
Eólica	54	1.422,92	3.719.799	786,37	R\$ 5,53
Biomassa	27	685,24	2.275.572	229,77	R\$ 1,01
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>3.299,40</b>	<b>12.536.709</b>	<b>1.817,97</b>	<b>R\$ 10,14</b>

Em 2006, os trabalhos relativos ao PROINFA se concentraram no gerenciamento dos contratos já assinados, principalmente no que se refere ao acompanhamento do cumprimento das programações de operação das UGEs e realização de aditivos contratuais, visando à prorrogação do prazo de operação comercial, alteração de titularida-

de, alteração da energia de referência, prorrogação do prazo de entrega das garantias, antecipação da data de entrada em operação e acompanhamento dos recursos administrativos dos interessados.

Em 2006, entraram em operação, 28 empreendimentos do PROINFA, acrescentando 755,08 MW de potência ao sistema.

#### Dados de entrada em operação comercial do PROINFA em 2006

FONTES	Empreendimentos em operação (quantidade)	Empreendimentos em operação (%)	Potência em operação (MW)	Potência em operação (%)
PCH	8	12,7%	132,34	11,1%
Eólica	5	9,2%	208,30	14,6%
Biomassa	15	55,5%	414,44	60,5%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>19,4%</b>	<b>755,08</b>	<b>22,9%</b>

## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

O PROINFA reforça a política do Governo Federal de diversificação da matriz energética brasileira e de estímulo ao desenvolvimento de fontes renováveis de energia.

O PROINFA ampliará o reforço ao abastecimento e à complementaridade energética sazonal entre os regimes hidrológico/eólico e hidrológico/biomassa.

Na Região Nordeste, a energia eólica servirá como complemento ao abastecimento hidráulico, já que o período de chuvas é inverso ao de ventos.

O mesmo ocorrerá no Sul e no Sudeste, com o uso da biomassa, cujas safras propícias à geração de energia elétrica ocorrem em período diferente do chuvoso.

Na determinação do benefício resultante dos créditos de carbono proveniente da geração de energia a partir de fontes renováveis, estima-se um total de 2,8 milhões ton CO<sub>2</sub>eq/ano.

A partir da entrada em vigor do Decreto nº. 5882 de 31 de agosto de 2006, que alterou dispositivos do Decreto 5025/2004 e ratificou que os benefí-

cios provenientes da comercialização dos créditos de carbono do PROINFA serão destinados à redução dos custos do Programa, iniciaram-se os estudos para viabilizar, nos mercados nacionais e internacionais, a comercialização dos créditos de carbono dos empreendimentos contratados do PROINFA.

A entrada da ELETROBRÁS no mercado de carbono proporcionada pelo PROINFA deve ser entendida, do ponto de vista tático, como componente de suas práticas e instrumentos de governança corporativa; e, do ponto de vista estratégico, como subproduto de seu engajamento na questão das mudanças climáticas, em consonância com suas políticas de meio ambiente e de responsabilidade social.

### *Programa Nacional de Universalização do Acesso e Uso da Energia Elétrica – LUZ PARA TODOS*

Um dos principais Programas operacionalizados pela ELETROBRÁS é o Programa Nacional de Universalização do Acesso e Uso da Energia Elétrica –

Luz para Todos.

O Programa Luz para Todos, criado em 2003, tem como principal objetivo promover o acesso de comunidades rurais à luz elétrica.

O mapa da exclusão elétrica demonstra que, em localidades com menor Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), a maioria dos domicílios não recebe energia elétrica.

#### Exclusão Elétrica no Brasil

REGIÃO DO BRASIL	Percentual da população rural que não tem acesso à energia elétrica	Nº de pessoas excluídas
Norte	62,5% da população rural	2,6 milhões
Nordeste	39,3% da população rural	5,8 milhões
Centro-Oeste	27,6% da população rural	367 mil
Sudeste	11,9% da população rural	807 mil
Sul	8,2% da população rural	484 mil

O Programa Luz para Todos tem como meta atender a cerca de 2,5 milhões de famílias brasileiras residentes na área rural, beneficiando cerca de 12 milhões de pessoas até 2008. É o programa de inclusão elétrica mais ambicioso implementado no mundo.

Com orçamento de R\$ 7 bilhões, o programa antecipará, em 7 anos, a universalização da energia elétrica na área rural, uma meta que, pela legislação atual, deveria ser concretizada

pelas concessionárias até dezembro de 2015, eletrificando todos os domicílios sem energia no Brasil.

O programa, além de levar energia à população rural, oferece soluções para utilizá-la como vetor de desenvolvimento social e econômico, em comunidades de baixa renda, contribuindo para a redução da pobreza e para o aumento da renda familiar. O acesso à energia elétrica facilita a integração aos serviços de saúde, edu-



## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

***O Programa Luz para Todos já atendeu a mais de 5 milhões de pessoas no meio rural brasileiro, sendo 2,95 milhões atendidas em 2006.***

cação, abastecimento de água e saneamento, bem como aos programas sociais do Governo Federal.

A instalação nas residências de três pontos de luz e duas tomadas é gratuita, e a ligação pode ser solicitada por qualquer família residente na área rural ao Agente Executor (concessionária de energia elétrica ou cooperativa de eletrificação rural), que atende ao município.

Estima-se que aproximadamente 300 mil empregos diretos e indiretos foram gerados em consequência da implementação do programa, uma vez que é dada prioridade ao uso da mão-de-obra local e à compra de materiais e equipamentos nacionais fabricados

nas regiões próximas às localidades atendidas.

Ao viabilizar o acesso à energia elétrica, o Programa Luz para Todos favorece a permanência das famílias no campo, melhorando a qualidade de vida. Com a chegada da energia as famílias adquirem eletrodomésticos e equipamentos rurais elétricos, o que permite o aumento da renda, a melhoria do saneamento básico, da saúde e da educação, fortalecendo o capital social dessas comunidades.

Comunidades rurais, assentamentos da reforma agrária e comunidades remanescentes de quilombos são efetivamente beneficiados pelo programa.

### **Contratos Assinados até 31 de dezembro de 2006 (Agente Executor e ELETROBRÁS)**

REGIÃO GEOGRÁFICA	Nº De Contratos	Nº De Agentes Executores	Nº De Consumidores Contratados	Investimento CDE + RGR (milhões R\$)
Norte	13	9	191.896	1.044,0
Nordeste	25	13	535.210	2.219,3
Centro-Oeste	12	7	89.487	542,8
Sudeste	42	35	230.013	904,4
Sul	54	28	86.065	341,1
Brasil	146	92	1.132.671	5.051,6

Até o final de 2006 foram firmados 221 contratos de concessão de subvenção econômica referentes aos Projetos Pioneiros, os quais se caracte-

terizam pelo caráter de urgência das demandas sociais e foram distribuídos regionalmente conforme tabela a seguir:

#### Projetos Pioneiros

REGIÃO DO BRASIL	Nº De Contatos	Nº De Consumidores Contratados	Investimento CDE (milhões R\$)
Norte	57	2.842	9,86
Nordeste	132	8.438	17,55
Centro-Oeste	7	426	1,95
Sudeste	9	482	1,73
Sul	16	1.210	3,77
Brasil	221	13.398	34,86

Na tabela a seguir, é apresentado, por região geográfica, o número de famílias que foram atendidas pelo

Programa Luz para Todos no ano de 2006 e o acumulado no período 2004 a 2006.

#### Número de Famílias Atendidas

REGIÃO DO BRASIL	Nº De famílias atendidas em 2006	Nº De famílias atendidas no período de 2004 a 2006
Norte	90.067	139.341
Nordeste	271.529	499.539
Centro-Oeste	34.064	72.123
Sudeste	151.457	243.550
Sul	42.896	84.027
Brasil	590.013	1.038.580

#### *Sistema de Gerenciamento de Projetos do Programa Luz para Todos (Sistema LPT)*

*Dados Cadastrados em 31/12/2006*

*Nº de Projetos (ODIs): 121.961*

*Nº de Consumidores Ligados: 724.255*

*(63,9% da meta contratada)*

*Rede de Alta Tensão: 124.277 km*

*Rede de Baixa Tensão: 31.418 km*

*Nº de Transformadores: 250.264*

*Nº de Postes: 1.637.266*

*Nº de Sistemas Fotovoltaicos: 1.943*

## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

### *Origem dos Recursos Financeiros*

*Reserva Global de Reversão – RGR – Vigência até 2010  
Arrecadação anual de R\$1,8 bilhão*

*Conta de Desenvolvimento Energético – CDE – Vigência até 2027  
Arrecadação anual de R\$1,7 bilhão*

No ano de 2006 foram efetuadas por profissionais da ELETROBRÁS 70 análises técnico-orçamentárias das solicitações de financiamento e concessão de subvenção para empreendimentos de eletrificação rural, sendo realizadas 112 inspeções físicas de obras associadas aos contratos firmados entre os Agentes Executores e a ELETROBRÁS no âmbito do Programa Luz para Todos.

### **Centros Comunitários de Produção – CCP'S**

Com o objetivo de promover o desenvolvimento integrado e sustentável das comunidades rurais, é estimulada a criação de Centros Comunitários de Produção (CCPs), facilitando a produção, o beneficiamento e a comercialização de produtos locais. Os Centros Comunitários de Produção são caracterizados como projetos complementares ao Programa Luz para Todos, inseridos de maneira transversal, quando são trabalhados projetos com enfoque no uso produtivo da energia elétrica.

O Programa de Criação e Consolidação de Centros Comunitários de Produção (CCP) foi criado pela Resolução 569 de 31 de maio de 2006 e é um Programa Pioneiro na ELETROBRÁS, considerando o envolvimento simultâneo de três Diretorias: DA, DE e DP. Os projetos são realizados sob a coordenação do Departamento de Gestão do Programa de Universalização- DEP.

Os Centros Comunitários de Produção são unidades em que um grupo de pequenos agricultores - de base familiar e reunidos em uma cooperativa ou associação - beneficia sua produção agropecuária, utilizando equipamentos movidos à energia elétrica, transformando-a em um insumo de produção capaz de agregar valor e gerar trabalho e renda.

Se por um lado a centralização do processo de beneficiamento da produção agrícola possibilita a obtenção de uma escala que justifique os investimentos de implementação e facilita a atuação das instituições criadas para o apoio aos produtores rurais, por outro lado reduz a redundância numa utilização mais eficiente.



te da energia elétrica, graças à concentração da carga e da diminuição das perdas características com redes de distribuição ociosas.

Configura-se, desse modo, um empreendimento em que todos os envolvidos ganham:

- Produtores rurais de base-familiar;
- Entidades de assistência técnica e extensão rural;
- Prefeituras municipais;
- Concessionárias de distribuição de energia elétrica;
- ELETROBRÁS;
- Brasil.

Através dos CCPs como ação complementar do processo de eletrificação rural, se demonstra o papel da eletricidade como um vetor de desenvolvimento do interior brasileiro. Assim, a universalização do acesso à energia elétrica não se limita a iluminar, mas oferece também a possibilidade do seu uso produtivo que contribuirá para a alteração da realidade social que hoje se verifica.

A implementação dos projetos é baseada na construção de parcerias, meio

eficaz de otimizar esforços, minimizando investimentos das instituições, sem onerar as organizações comunitárias, de modo que cada parceiro (associações de produtores rurais, prefeituras municipais, concessionárias, órgãos de assistência técnica e extensão rural dentre outros, além da ELETROBRÁS) atua conforme suas aptidões específicas.

A implantação de projetos de CCP resulta nas seguintes contribuições:

- Desenvolvimento econômico e social das áreas atendidas pelos programas de eletrificação rural do Governo Federal.
- Difusão do uso final da energia elétrica como fator essencial para programas e projetos relacionados com o desenvolvimento sustentável.
- Viabilização do uso de máquinas e equipamentos pelos pequenos produtores, evitando-se investimentos que são elevados se realizados individualmente.
- Capacitação de técnicos e produtores para adoção de novas tecnolo-

***Em fase de Contratação  
16 novos contratos e  
14 aditivos contratuais.  
Acréscimo de 50.165  
consumidores e  
R\$272,6 milhões em  
investimentos.***

## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

- Redução do êxodo e geração de empregos no meio rural.
- Promoção do uso racional de energia, melhorando o fator de carga e redução dos investimentos do sistema elétrico, viabilizando o mercado de energia nas áreas rurais.
- Melhorias no planejamento da produção agrícola, como o uso de tecnologias que aumentam a produtividade e estimulam a adoção de práticas, visando à conservação do meio ambiente.

O processo de implementação dos CCPs ocorre em três fases:

- Implantação
- Acompanhamento
- Avaliação Socioeconômica

Durante o ano de 2006 foram realizadas as seguintes atividades como prosseguimento do Programa de Criação e Consolidação de Centros Comunitários de Produção – CCP- ELETROBRÁS:

### *CCP do Sertão - Município de Pintadas – Bahia:*

Uma vez confirmada a participação da ELETROBRÁS como parceira para implantação do empreendimento em março, essa unidade foi inaugurada em 05 de junho de 2006. Tem como finalidade o resfriamento e armazenagem de leite de 35 produtores rurais da comunidade de Pintadas.

Esse CCP foi proposto pela Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia – COELBA que, juntamente com a Prefeitura Municipal de Pintadas, colaborou para a sua conclusão.

O investimento com os equipamentos necessários para o beneficiamento totalizou R\$ 81.415,00, tendo sido totalmente custeados pela ELETROBRÁS,





a qual também respondeu pelas despesas com a equipe responsável pela gestão da implantação do Centro Comunitário de Produção de Pintadas.

A ELETROBRÁS atualmente responde pela gestão da implantação de duas unidades que, a exemplo das demais, estão sendo conduzidas em regime de parceria com as entidades de extensão rural, prefeituras municipais, além das concessionárias de distribuição de energia elétrica de cada região.

Foram desenvolvidos estudos dos dados fornecidos pelos produtores rurais, relacionados ao consumo de energia elétrica, despesas operacionais e receitas do CCP de Boa Esperança, no Município de São Fidélis, estado do Rio de Janeiro, inaugurado em novembro de 2003 e do CCP do Sertão no Município de Pintadas, estado da Bahia, em funcionamento desde junho de 2006.

Esse acompanhamento permitiu que se obtivessem os seguintes resultados:

### *CCP de Boa Esperança – Município de São Fidélis - RJ:*

Com mais de três anos de inauguração, o CCP de Boa Esperança instalado no Município de São Fidélis - estado do Rio de Janeiro, já comercializou mais de 2.000.000 de litros de leite resfriado em seus tanques de expansão, os quais foram patrocinados pela ELETROBRÁS.

Essa unidade foi erguida numa parceria - EMATER-Rio, Prefeitura Municipal e a AMPLA, concessionária local de distribuição de energia elétrica - e já movimentou mais de R\$1.000.000,00 na comunidade.





## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

Atualmente a produção média mensal é de 53.344 litros de leite resfriado para um consumo médio de energia elétrica de 1.077 kWh/mês. A receita bruta média mensal totaliza R\$ 29.106,69.

Os indicadores confirmam os resultados obtidos no Relatório da Primeira Fase da Avaliação Socioeconômica do CCP de Boa Esperança, realizado um ano depois de sua inauguração, que demonstrou um aumento médio de cerca de 8% nos rendimentos dos produtores filiados ao CCP, em relação ao antigo canal de comercialização.

### *CCP Pintadas:*

Desde o início do funcionamento dessa unidade, a partir de junho de 2006, o número de produtores beneficiados cresceu de modo a atingir, em dezembro de 2006, o total de 50 pequenos produtores de leite, com uma produção média mensal de 56.550 litros de leite. O consumo médio de energia elétrica registrado foi de 1.078 kWh/mês, e a receita bruta média mensal totalizou R\$ 22.335,00.

Com o enfoque de projetos pilotos, essas primeiras unidades apoiadas pela ELETROBRÁS servem de amostras para se avaliar os impactos socioeconômicos advindos de tais iniciativas. Para o desenvolvimento desses estudos, a equipe da ELETROBRÁS - sociólogo, estatístico, engenheiros e outros técnicos - promoveu a aplicação de pesquisas de campo, entrevistando as famílias dos produtores rurais das comunidades contempladas com os Centros Comunitários de Produção.

Todas essas pesquisas de campo fazem parte da primeira etapa das avaliações dos impactos socioeconômicos dos CCPs nas comunidades locais, sendo que essa etapa foi anterior à operação das unidades de beneficiamento dos produtos agropecuários. No final de 2006 foi apresentado o relatório de avaliação do CCP de Pintadas-BA, correspondente a essa primeira etapa.

As metas almejadas para o ano de 2006 para o Programa de Criação e Consolidação de Centros Comunitários de Pro-

dução foram cumpridas integralmente. Os Centros Comunitários de Produção são projetos associados às obras do Programa de Universalização do Acesso e Uso da Energia Elétrica - Luz para Todos, os quais devem ser vistos não apenas como projetos de engenharia complementares à eletrificação rural, mas também como ações concretas da ELETROBRÁS que implicam em eficiência energética, responsabilidade social e promovem o desenvolvimento sustentável no interior.

## Programa de Desenvolvimento Tecnológico e Industrial - PDTI

Em 2003, a ELETROBRÁS reassumiu o seu papel de principal articuladora e coordenadora perante as indústrias ligadas ao setor, com a criação do Programa de Desenvolvimento Tecnológico e Industrial – PDTI.

A implantação do PDTI possibilitou que a empresa recuperasse o seu papel no desenvolvimento industrial brasileiro,



## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

conseqüentemente contribuindo para a geração de empregos.

O programa adotou, entre suas metas, o estímulo à indústria nacional de materiais e equipamentos e ao desenvolvimento tecnológico na área de energia, por meio do planejamento e coordenação dos programas e investimentos em pesquisa e desenvolvimento. O PDTI vem ainda exercendo importante papel no setor elétrico, apoiando a capacitação de universidades e centros de pesquisa.

Como parte das ações ligadas à implantação do PDTI, foi criado o Comitê de Integração Corporativa de Pesquisa e Desenvolvimento (CICOP), composto por membros das empresas do Grupo ELETROBRÁS, cujo principal objetivo é buscar a melhor aplicação de recursos em pesquisa e desenvolvimento formados pelos recursos garantidos pelas Leis nº 9.991/2000 e nº 10.848/2004 ou aqueles existentes nos fundos setoriais administrados pelo Ministério da Ciência e Tecnologia, principalmente o Fundo Setorial de Energia, o CT-Energ.

O PDTI está organizado em três vertentes:

- a) Integração de ações no âmbito do GRUPO ELETROBRÁS, visando otimizar a pesquisa e o desenvolvimento (P&D).
- b) Capacitação da indústria nacional para atender às necessidades do setor elétrico brasileiro.
- c) Reativação, desenvolvimento e manutenção de programas já desenvolvidos no passado e posteriormente desativados, ligados à política de suprimento e logística, normas técnicas, qualidade e estímulo à nacionalização da produção nacional de equipamentos e materiais.

Cumprindo seu papel social, grande parte dos projetos no âmbito do PDTI contempla estudos sobre fontes alternativas de energia e uso racional de energia, além de fomentar a pesquisa científica com foco nas regiões Norte, Nordeste e Centro-oeste. Os projetos envolvem desenvolvimento tecnológico, capacitação de laboratórios e recursos humanos.



Projetos coordenados pelo CICOP em 2006:

- Apoio ao desenvolvimento dos projetos de pesquisa e desenvolvimento do CICOP para as empresas do Grupo ELETROBRÁS, que envolveram o montante de cerca de cerca de R\$ 280 milhões ao longo de 2006.
- O Grupo ELETROBRÁS obteve aprovação de 6 (seis) projetos no âmbito do CT-Energ do Ministério da Ciência e Tecnologia, que envolvem o montante de cerca de R\$1,5 milhões.

**Projeto do Veículo Elétrico.** Participantes: ELETROBRÁS, Itaipu Binacional, centros de pesquisa, concessionárias de energia elétrica, indústria automobilística brasileira, indústria de autopeças e equipamentos.

Tem por objetivo desenvolver um protótipo brasileiro de um veículo elétrico originário da Suíça, em função de convênio assinado pela Itaipu Binacional e concessionária de energia elétrica da Suíça.

As linhas de pesquisa do protótipo

brasileiro buscarão ampliar a autonomia e a redução do tempo de recarga da bateria elétrica escolhida. O projeto tem uma duração prevista de cinco anos.

Os benefícios do desenvolvimento de um veículo elétrico leve são diretamente associados ao serviço de proteção do meio ambiente, já que os veículos utilizados no mundo todo são movidos a combustível fóssil - grandes responsáveis pela emissão de gases de efeito estufa - e o carro elétrico não emite gases.

**Qualidade e Eficiência Energética de Transformadores de Distribuição.**

Participantes: ELETROBRÁS, CEPEL, CNI e IEL. O convênio tem por objetivos principais: determinar os níveis de perdas em transformadores de distribuição até 34,5 kV, padronizando os procedimentos de ensaios desses equipamentos e reduzir as perdas elétricas dos transformadores, aumentando a qualidade dos transformadores.

Como consequência, a sociedade poderá usufruir os benefícios da utilização de equipamentos de maior efi-

## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

ciência, reduzindo o desperdício da energia gerada, contribuindo para a redução das tarifas cobradas ao consumidor final.

Geração Elétrica a partir de Biocombustíveis. Participantes: ELETROBRÁS, UFPA, IME, CTEEx, MTU. O convênio tem por objetivo desenvolver tecnologias por meio de testes em motores diesel geradores, com óleo de dendê tratado e biodiesel, na região Norte do Brasil.

A produção de biodiesel tem forte apelo social, permitindo criar condições para a fixação da população rural em suas localidades de origem, devido ao plantio de oleaginosas e ao processamento de óleos vegetais. Contribui também para a preservação do meio ambiente, pois a maior parte do CO<sub>2</sub> originado na combustão será absorvida pelo plantio das oleaginosas através da fotossíntese.

**Elaboração do Atlas Solarimétrico Preliminar e a Disseminação da Tecnologia Solar no Estado de Alagoas.** Participantes: ELETROBRÁS e UFPE. Os principais resultados e objetivos desse

projeto, oriundos das pesquisas nessa tecnologia são os seguintes: a elaboração de um atlas solarimétrico visando ao conhecimento do potencial solar no estado de Alagoas, baseado em medições durante um ano; o treinamento e difusão ampla da tecnologia solar, com a formação de recursos humanos especializados, a curto prazo; a produção de água quente para consumo nas residências (com vistas a reduzir até 20% do consumo elétrico residencial, a médio prazo); a geração de energia termoelétrica objetivando atingir a plena competitividade com as formas de geração convencionais até 2015.

Os reflexos diretos do desenvolvimento desse projeto serão os seguintes: na esfera acadêmica, ao treinar recursos humanos capazes de prosseguir com a disseminação da tecnologia; na esfera ambiental, na medida em que reduzem a necessidade de construção de usinas hidrelétricas e contêm o consumo de combustíveis fósseis; na esfera social, proporcionando acesso mais amplo à energia térmica e termoelétrica, com

ênfase na geração distribuída, beneficiando as comunidades dispersas na vasta região amazônica; na área de P&D, disseminando o conhecimento e capacitando nosso país, de forma a prescindir do “know-how” estrangeiro, assim poupando divisas no futuro; no mercado de créditos de carbono, aumentando a participação do mercado brasileiro no cenário mundial.

**Elaboração do Atlas Eólico e a Disseminação da Tecnologia Eólica no Estado de Alagoas.** Participantes: ELETROBRÁS e LACTEC. O desenvolvimento desse projeto tem por objetivo quantificar o potencial eólico do estado de Alagoas, na forma de um atlas, e capacitar recursos humanos locais na tecnologia eólica.

O suprimento crescente de energia requer um investimento cada vez maior em fontes renováveis, que não causem emissão de gases do efeito estufa e de pouco impacto ambiental, como é o caso da eólica. Na fase de disseminação da tecnologia, pretende-se usar instituições educacionais, atuando como elemento mediador da inclusão

social de alunos do interior do estado de Alagoas, tornando-os capacitados para o mercado de trabalho.

**Projeto Alto Uruguai** – cidadania, energia e meio ambiente. Participantes: O Projeto Alto Uruguai teve início em maio de 2004 e é uma iniciativa da ELETROBRÁS, Eletrosul, Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB), Universidade Comunitária Regional de Chapecó (UNOCHAPECÓ), Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional (IPPUR/UFRJ) e prefeituras dos municípios da região do Alto Uruguai. O Projeto Alto Uruguai tem como objetivo principal o desenvolvimento de ações para produção e consumo sustentável de energia em 29 municípios da região dos estados de Santa Catarina e do Rio Grande do Sul.

A visão social do projeto abrange o acesso das comunidades rurais e urbanas que se encontram distantes do pólo energético de produção à energia elétrica, inclusão energética e cidadania. Tanto a universalização quanto o desperdício de energia são assuntos relevantes nesse planejamento.



## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

Dos R\$ 3.780 mil do seu orçamento, a ELETROBRÁS contribuirá com R\$ 3.600 mil e atende a área representada, no estado do Rio Grande do Sul, pelos municípios de Pinheirinho do Vale, Vicente Dutra, Caiçara, Irai, Alpestre, Rio dos Índios, Nonoai, Faxinalzinho, Erval Grande e Itatiba do Sul, e, no Estado de Santa Catarina, pelos municípios de Itapiranga, São João do Oeste, Mondai, Riqueza, Caibi, Palmitos, São Carlos, Águas de Chapecó, Caxambu do Sul, Gutambu, Chapecó, Paial, Seara, Concórdia, Xavantina, Flor do Sertão, Quilombo, Ipuauçu e São Domingos.

O projeto também prevê a elaboração de um PLAMGE – Plano Municipal de Gestão da Energia Elétrica para cada um dos municípios participantes.

O PLAMGE é uma importante ferramenta para a administração pública municipal, pois apresenta um diagnóstico completo da situação do uso na energia elétrica nas unidades da prefeitura e ainda oferece ao prefeito um elenco de projetos que podem ser desenvolvidos para racionalizar o uso da energia elétrica.

Além desses PLANGE's, o projeto propõe os seguintes trabalhos: utilização de fontes alternativas de energia, com ênfase na proteção ao meio ambiente e a universalização do acesso à energia elétrica aos habitantes da região selecionada.

O PDTI está envolvido na utilização de fontes alternativas de geração de energia, visando à difusão de ações voltadas para a eficiência e à segurança energética.

Para tanto, as seguintes etapas estão sendo desenvolvidas: realização de diagnóstico socioambiental nos 29 municípios para subsidiar as ações desse trabalho; instalação de até 40 biodigestores em propriedades selecionadas nos municípios; instalação de até 50 placas solares de aquecimento em propriedades selecionadas nos municípios; realização de cursos de capacitação para 60 agentes responsáveis pela manutenção dos sistemas biodigestores e placas solares.

A utilização do biogás como fonte de geração de energia elétrica apresenta uma série de benefícios, dentre os

quais se destacam a utilização de uma fonte de energia renovável e a destinação ambientalmente correta dos resíduos gerados pelas atividades de criação de animais suínos. Na região

do Alto Uruguai, onde há expressiva geração de tais resíduos, o biogás pode se converter em uma fonte alternativa de energia, promovendo a redução do consumo de fontes convencionais.

#### Responsabilidades das partes envolvidas no Projeto

ELETOBRÁS	ELETROSUL	UNOCHAPECÓ
Financiamento, coordenação e acompanhamento do projeto.	Financiamento, coordenação e acompanhamento do projeto; Logística nas atividades de transporte e apoio na implantação dos sistemas.	Realização dos diagnósticos sócio-econômicos e ambientais dos 29 municípios;
Difusão da tecnologia dos biodigestores	Difusão da tecnologia dos biodigestores	Execução dos serviços tecnológicos

Programa de Desenvolvimento de Modelo de Geração Distribuída com Saneamento Ambiental. Constituído de um esforço de governos e iniciativa privada, o objetivo principal desse programa é a validação da geração distribuída com base no uso do biogás, gerado em sistemas de tratamen-

to anaeróbico da biomassa residual, como efluentes industriais, de animais estabulados e ainda do esgoto urbano.

A associação dos seguintes segmentos da vida nacional: as cadeias produtivas do agronegócio voltadas para a produção de proteína animal, ampliando

## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

as suas operações, e o saneamento básico no meio urbano, intensificando suas redes de esgoto, tendem a intensificar os impactos ambientais produzidos pela biomassa residual.

No entanto, ambos têm em comum a

característica de gerar biogás, quando seus efluentes são submetidos a sistemas de tratamento anaeróbico. A energia do biogás, em geral desperdiçada, se aproveitada pode suprir as necessidades dos próprios geradores, e ainda o excedente pode ser comprado pelas distribuidoras, gerando um novo centro de recursos na estrutura econômica dessas atividades.

Releva-se ainda o fato de que o custo com energia dessas atividades é muito ex-

pressivo.

O programa está desenvolvendo um modelo de geração distribuída visando à associação desses segmentos ao setor elétrico. Dessa forma, constitui-se um real avanço para a sociedade, pois se somam valores da geração distribuída, importante para um modelo energético com prognóstico de escassez de oferta para o futuro próximo, e valores do saneamento ambiental, com a redução de emissões líquidas e gasosas de importantes atividades públicas e privadas.

Projeto CT-ENERG. A Lei 9991/00 de 24/07/2000 estabeleceu que concessionárias de geração e transmissão devem contribuir com 1% de sua receita e empresas de distribuição com 0,75% de sua receita operacional líquida para programas de pesquisa e desenvolvimento.

Essa mesma lei estabelece que tais recursos devem ser distribuídos da seguinte forma: 40% para o Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - FNDCT do Ministério de Ciência e Tecnologia - MCT; 40%





para programas de Pesquisa e Desenvolvimento controlados pela Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL e 20% para custear as despesas da Empresa de Pesquisa Energética – EPE. O FNDCT é responsável pela implantação do Fundo Setorial de Energia – CT-Energ, através da Financiadora de Estudos e Projetos do MCT, a FINEP. O CT-Energ tem o objetivo de financiar programas e projetos na área de energia, especialmente na área de eficiência energética no uso final. A ênfase é na articulação entre os gastos diretos das empresas em P&D e a definição de um programa abrangente para enfrentar os desafios de longo prazo no setor, tais como fontes alternativas de energia com menores custos e melhor qualidade e redução do desperdício, além de estimular o aumento da competitividade da tecnologia industrial nacional.

Todas essas instituições são coordenadas no âmbito do programa do MCT: Rede Brasil de Tecnologia cujo objetivo é propiciar uma articulação eficiente entre as diferentes áreas do

Governo Federal, as universidades brasileiras, empresas privadas e agentes financeiros.

A sua missão é auxiliar na construção de uma ambiente favorável à pesquisa aplicada, desenvolvimento e capacitação tecnológica para os setores produtivos locais, para, dessa forma, auxiliar na promoção do desenvolvimento econômico e social nacional, visando, no caso da energia elétrica, substituir, competitivamente, os equipamentos, produtos e serviços importados pelos produzidos no Brasil, promovendo a geração de emprego e a capacitação da mão-de-obra local.

Dentro desse cenário, em 2005 foram assinados com a FINEP 13 convênios de cooperação para formalização de apoio financeiro da ELETROBRÁS, cujo valor foi de R\$1,2 milhão.

Os principais projetos foram: sistemas fotovoltaicos conectados à rede de distribuição; monitoramento remoto; desenvolvimento de robôs para inspeção de linhas de transmissão; sistema eólico interligado à rede de energia; sensores de fibra ótica para hidroe-

## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

radores; equipamentos de pára-raios; controladores para geração híbrida solar e eólica, dentre outros.

A ELETROBRÁS também colaborou com a FINEP na análise técnica dos projetos apresentados através da Chamada Pública de 2006 e aportará recursos em 6 (seis) projetos de pesquisa em engenharia elétrica.

Projeto Avaliação do Potencial Energético e Impacto Ambiental de Usinas Eólicas.

Projeto para desenvolvimento de processo de transmissão de informações, acerca da fauna e dos ventos de regiões remotas, cujo monitoramento permitirá a avaliação do potencial energético e do impacto ambiental decorrente da implantação de turbinas eólicas.

A imagem ilustra a coleta de informações manual antes da implantação do sistema de transmissão “on-line”, na cidade de Viamão-RS.

Detalhe da operação de coleta de informações por técnico da AEBA na torre em cujo topo encontra-se instalado um anemógrafo. Futuramente tal

operação será efetuada “on-line”.

Ações voltadas a Normas e Qualidade. Na sua vertente normalização técnica, o PDTI permitiu que a ELETROBRÁS reassumisse seu papel histórico na atividade, podendo ser ressaltada a participação nos Comitês CB-3 (Eletricidade), no CB-25 (Qualidade) e no CB-38 (Gestão Ambiental e na Comissão de Estudo Especial Temporária de Responsabilidade Social) da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), de modo que a empresa vem acompanhando a elaboração da norma internacional ISO 26000 sobre responsabilidade social.

No CB-3, a ELETROBRÁS foi responsável pela criação e vem secretariando a Comissão de Estudos CE 88:01- Turbinas para geração eólica, que está elaborando normas técnicas no âmbito da energia eólica com base em normas internacionais.

Por conta da participação nos CB-25 e CB-38 a ELETROBRÁS participa da delegação brasileira nas reuniões da ISO – International Organization for Standardization e, devido à sua relevante



**Detalhe da operação de coleta de informações por técnico da AEBA na torre em cujo topo encontra-se instalado um anemógrafo. Futuramente tal operação será efetuada “on-line”.**

participação nessas reuniões, foi convidada a assumir a coordenação de um dos subcomitês do Comitê Técnico TC 176- Quality da ISO.

Na sua vertente qualidade, a ELETROBRÁS conseguiu, em 2006, a sua primeira certificação ISO 9001 - Sistema de Gestão da Qualidade, obtida pela sua Divisão de Normas e Qualidade – DPTQ, uma das unidades executoras do PDTI. Ressalte-se também a coordenação da ELETROBRÁS no Projeto NBR 19000 - Adoção das Normas NBR ISO 9000 no fornecimento de produtos, que tem por objetivo a melhoria da qualidade

dos produtos adquiridos pelas empresas do Grupo ELETROBRÁS, por meio da mobilização de fornecedores para implementação de sistemas de gestão da qualidade, de acordo com a norma NBR ISO 9001.

A empresa participa ainda do núcleo Rio de Janeiro do GESPÚBLICA - Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização, que tem como objetivo promover a gestão pública de excelência, visando contribuir para a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão e para o aumento da competitividade do País.





## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

A ELETROBRÁS é também associada ao MBC - Movimento Brasil Competitivo, instituição que tem como missão contribuir expressivamente para a melhoria da competitividade das organizações privadas e da qualidade e produtividade das organizações públicas, de maneira sustentável, elevando a qualidade de vida da população brasileira.

### Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica - PROCEL

Outra importante iniciativa no âmbito

das ações governamentais diz respeito à conservação e ao uso racional da energia. O PROCEL – Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica. Criado em 1985 e implantado em 1986, visa combater o desperdício de energia elétrica, tanto na produção quanto no consumo.

Combater o desperdício significa otimizar o uso da energia, diminuindo o consumo e reduzindo custos, sem perder eficiência e qualidade. Além disso, é a forma mais barata e limpa de “produzir” energia, por não agredir ao meio ambiente.

A própria missão do PROCEL já traduz a responsabilidade social, uma vez que

#### PROCEL Edifica

REGIÃO GEOGRÁFICA	Laboratórios	Bolsas de Graduação	Bolsas de Mestrado	Bolsas de Doutorado
Centro-Oeste	2	7	2	1
Sul	5	9	6	3
Sudeste	3	8	4	-
Norte	-	-	-	-
Nordeste	3	2	-	-
Brasil	13	26	12	4

**PROCEL Indústria**

REGIÃO DO BRASIL	Multiplicadores	Agentes	Indústrias
Norte	29	154	33
Nordeste	43	163	31
Centro-Oeste	35	102	14
Sudeste	41	450	130
Sul	-	-	-
Brasil	148	869	208

a redução no consumo e demanda de energia elétrica, sem perda de produtividade e do bem-estar, obtida pelas ações do programa, traz reflexos socioeconômicos positivos para a sociedade, bem como atenua os impactos ambientais decorrentes dos empreendimentos evitados e postergados.

Principais vantagens do combate ao desperdício:

- Economia direta no consumo;
- Consciência contra o desperdício;
- Redução de custos para o setor elétrico, para os consumidores e para o país. Aumento da produtividade e da competitividade;

- Maior garantia e melhores condições de atendimento ao mercado consumidor. Melhoria da eficiência de processos e equipamentos;
- Minimização do impacto ambiental causado pelas instalações de geração, transmissão e distribuição de energia e postergação dos investimentos necessários.

O PROCEL define estratégias e articula parcerias entre os vários segmentos da sociedade: órgãos do governo, concessionárias de energia elétrica, agentes de financiamento nacionais e estrangeiros, instituições de ensino públicas e privadas, associações

## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

de classe dos segmentos consumidores - industrial, comercial, residencial - poderes e serviços públicos, organizações não-governamentais- ONGs, além de outras entidades: fabricantes de equipamentos elétricos, Empresas de Serviços de Conservação de Energia – ESCOs, agências reguladoras, dentre outras.

Principais atividades do PROCEL:

- Treinamento e capacitação de profissionais;
- Suporte ao desenvolvimento tecnológico;
- Realização de acordos com fabricantes para o aumento da eficiência de equipamentos elétricos;
- Educação nas escolas públicas e privadas, nos três níveis de ensino e profissionalização;
- Captação e repasse de recursos para projetos na área;
- Estímulo ao desenvolvimento de ESCOs – Empresas de Serviços de Conservação de Energia;
- Suporte técnico ao poder regulador;
- Implantação de projetos no setor público (iluminação pública, gestão energética municipal, saneamento ambiental, dentre outros);
- Implantação de projetos em indústrias, estabelecimentos comerciais e residenciais;
- Coordenação do marketing do programa em nível nacional;
- Concessão anual de premiação a empresas e pessoas – Prêmio PROCEL – Prêmio Nacional de Conservação e Uso Racional de Energia;
- Outorga do Selo PROCEL de Economia de Energia;
- Desenvolvimento de programas computacionais, guias técnicos e livros;
- Manutenção de biblioteca especializada com acesso via Internet;
- Manutenção do Portal PROCEL Info com informações, notícias, dados instrumentos voltados à eficiência energética;
- Capacitação laboratorial para fins didáticos e suporte técnico dos setores industriais, de edificações, de saneamento e ao Programa Brasileiro de Etiquetagem e Selo de Eficiência Energética;



- Custeio de bolsas de estudo para desenvolvimento de trabalhos de graduação, teses de mestrado e doutorado no tema eficiência energética.

Em 21 anos de existência, o PROCEL proporcionou ao País uma economia de energia de aproximadamente 24 bilhões de kWh, o que corresponde:

- ao consumo do estado do Rio Grande do Sul durante o período de um ano;
- ou de aproximadamente 14 milhões de residências nesse mesmo período;
- ou ainda cerca de 28% do consumo anual de energia residencial no País.

O investimento realizado pelo PROCEL nesse período corresponde a aproximadamente R\$ 970 milhões, o que proporcionou investimentos postergados no sistema elétrico brasileiro da ordem de R\$ 17 bilhões.

Em 2006, o PROCEL realizou investimentos de aproximadamente R\$ 112 milhões, desenvolvendo projetos que contribuíram para uma economia

de energia elétrica estimada em cerca de 2,5 bilhões de kWh.

Esse resultado pode ser comparado ao consumo de energia elétrica de 1,5 milhão de residências, no período de um ano, representando um investimento postergado para o setor elétrico em torno de R\$ 2,0 bilhões, que podem ser alocados para programas governamentais prioritários na área social.

O gráfico a seguir mostra a economia de energia elétrica estimada no período de 2002 a 2006.

### *Áreas de atuação do PROCEL*

**Tecnologia – Procel Selo** – Eficiência Energética em Equipamentos

**Informação – Procel Info** – Portal de Informações sobre Eficiência Energética

**Marketing – Prêmio Procel** - Divulgação da Eficiência Energética

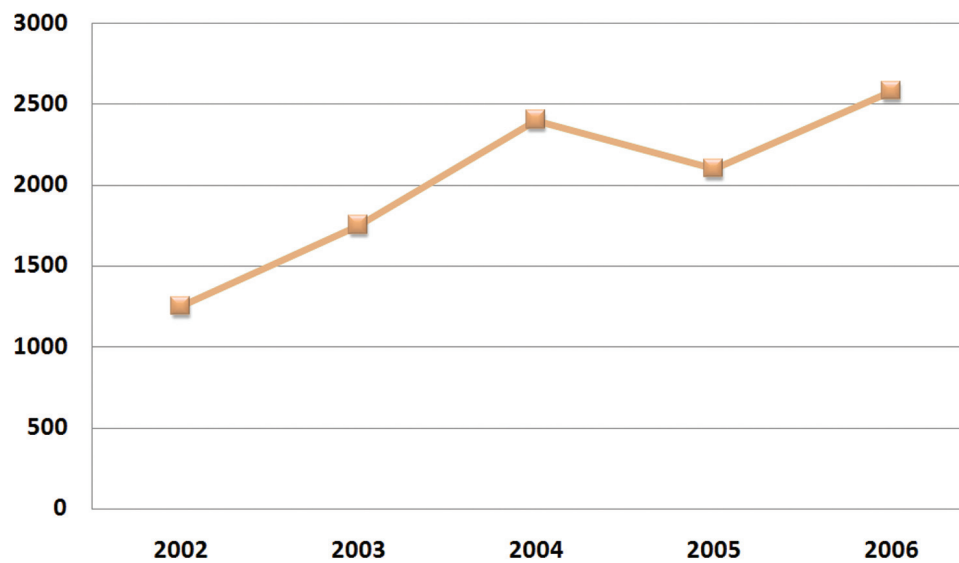
**Procel Educação** – Informação e Cidadania

**Procel Indústria** – Eficiência Energética na Industrial

## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES



PROCEL - Energia Economizada - milhões de kWh/ano



### Energia

Fabricante  
Marca  
Tipo de produto

Modelo/tensão (V)

Mais eficiente



**A**

Menos eficiente

NOTA: 1000000

Regulamento Técnico da Etiqueta para Refrigeradores e aparelhos de 110V.  
Instruções de instalação e recomendações de uso, veja o Manual do usuário.

**PROCEL** PROGRAMA DE COMBATE AO DESPERDÍCIO DE ENERGIA ELÉTRICA

INMETRO  
IMPORTANTE: A REMOÇÃO DESTA ETIQUETA ANTES DA VENDA, ESTÁ EM DESACORDO COM O CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR.

**Etiqueta Nacional de Conservação de Energia – ENCE**

**Procel Edifica** – Eficiência Energética em Edificações

**Procel Reluz** – Eficiência Energética na Iluminação Pública

**Procel EPP** – Eficiência Energética nos Prédios Públicos (com ênfase em hospitais)

**Procel GEM** – Gestão Energética Municipal

**Procel Sanear** – Eficiência Energética no Saneamento Ambiental

### *Tecnologia - Selo PROCEL.*

Instituído em 1993, o Selo PROCEL de Economia de Energia é um instrumento concedido anualmente pelo PROCEL com o intuito de reconhecer e destacar, para o consumidor, os eletrodomésticos e equipamentos mais eficientes em suas categorias. Em 2006, o Selo PROCEL foi concedido a 1.568 modelos, distribuídos em 20 categorias de equipamentos e

eletrodomésticos conforme abaixo:

- Refrigeradores (1 porta, 1 Porta Compacto, Combinado e Combinado Frost-Free);
- Freezers (Vertical, Vertical Frost-Free e Horizontal);
- Condicionadores de Ar (Janela e Split);
- Coletores Solares (Aplicação Banho e Piscina);
- Reservatórios Térmicos Solares;
- Motores Elétricos (Linhas Padrão e Alto Rendimento);
- Lâmpadas Fluorescentes Compactas e Circulares;
- Reatores Eletromagnéticos para Lâmpadas Fluorescentes Tubulares e Vapor de Sódio.
- Máquinas de lavar roupa (automáticas e semi-automáticas).

Nos últimos anos, o PROCEL investiu cerca de R\$ 15 milhões na capacitação de 22 laboratórios para ensaios de eficiência energética, visando dar suporte ao Programa do Selo e à Lei de Eficiência Energética.

### *Informação Procel Info - Centro Brasileiro de Informação de Eficiência Energética*

O objetivo principal do Centro é reunir e disponibilizar informações qualificadas, relacionadas com o uso racional e eficiente da energia, que estejam sendo estudadas, desenvolvidas ou executadas no Brasil e no mundo.

Todas as informações coletadas e tratadas pelo Centro são disponibilizadas em um portal na Internet, o Portal PROCEL Info ([www.procelinfo.com.br](http://www.procelinfo.com.br)), sua principal interface com o público. O Portal é constantemente atualizado pelo seu núcleo de gestão de conteúdo, que conta com o apoio de uma equipe de especialistas.

O PROCEL Info foi inaugurado no dia 27/11/2006 e já contava, em 29 de dezembro de 2006, com 699 usuários cadastrados no Portal e 501 assinantes da sua newsletter, um boletim de notícias enviado diariamente por e-mail aos usuários.



## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

### *Marketing - Prêmio PROCEL*

O Prêmio Nacional de Conservação e Uso Racional de Energia, também conhecido como Prêmio PROCEL, foi instituído em 1993, através de decreto presidencial, sendo promovido pela ELETROBRÁS/PROCEL em parceria com as entidades representativas de cada categoria.

O objetivo do Prêmio PROCEL é estimular segmentos da sociedade a implementar ações que efetivamente reduzam o consumo de energia elétrica, assim como reduzir a demanda no horário de ponta do sistema.

Além disso, o prêmio também é um instrumento de divulgação da entidade premiada.

No caso da categoria indústria, por exemplo, os ganhos financeiros com a redução dos custos da conta de energia, e a possível melhoria da qualidade do produto, tornam-se diferenciais valiosos no mercado consumidor. O que certamente, propicia a otimização dos negócios da empresa, e é um exemplo a ser seguido por outras.

Atualmente, o prêmio é concedido a sete categorias: Órgãos e Empresas da Administração Pública; Empresas do Setor Energético; Indústria; Micro, Pequenas e Médias Empresas; Edificações; Imprensa e Transporte.

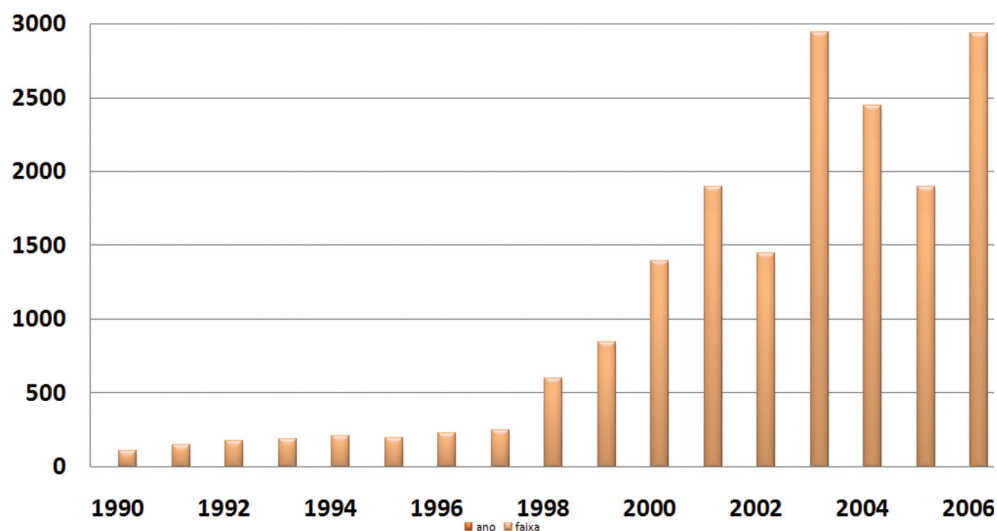
### *PROCEL nas Escolas*

O Programa PROCEL nas Escolas atua em escolas de níveis fundamental e médio e em universidades. Em 2006 atingiu cerca de 3 milhões de alunos, por meio do programa de educação ambiental A Natureza da Paisagem – Energia, desenvolvido para atender o ensino básico, bem como da disciplina Conservação de Energia, desenvolvida para o nível superior.

Para alcançar esse resultado, foram realizados 6 cursos para 200 multiplicadores em 10 concessionárias, os quais formaram 15000 professores que treinaram 3 milhões de alunos nos fundamentos da conservação de energia e meio ambiente, em 3000 estabelecimentos de ensino.

Desde a sua criação em 1990, o PROCEL nas Escolas já treinou cerca de 18 milhões de alunos.

Alunos treinados em cada ano

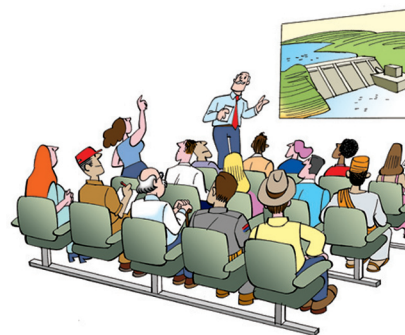


### *Programa Nacional de Iluminação Pública eficiente - RELUZ*

O Programa Nacional de Iluminação Pública Eficiente – ReLuz, criado no ano de 2000, busca promover o desenvolvimento de sistemas eficientes de iluminação pública, diminuindo os gastos públicos dos municípios e melhorando as condições de vida e segurança dos cidadãos nas áreas urbanas.

O ReLuz financia os seguintes tipos de projetos de iluminação pública (IP):

- Melhoria dos sistemas de iluminação pública existentes;
- Expansão desse serviço às áreas ainda não atendidas;
- Iluminação de destaque de obras e monumentos de valor artístico, cultural, ambiental e de praças públicas;
- Inovação tecnológica em IP;
- Iluminação de espaços públicos esportivos.

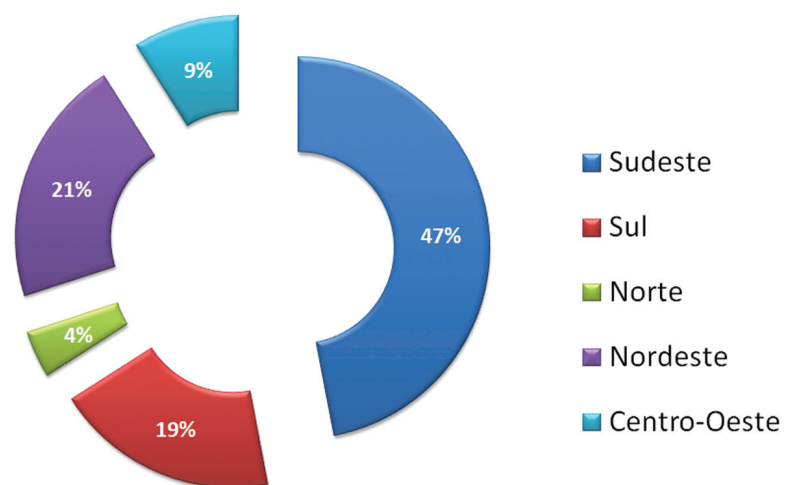


PROCEL NAS  
ESCOLAS - EDUCAÇÃO  
BÁSICA EM 2006

3 milhões de alunos  
treinados – 15000  
professores capacitados  
- 3000 escolas

## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

Distribuição geográfica dos pontos de IP no Brasil



Fonte: ELETROBRÁS/Procel ReLuz

Benefícios do programa:

- Redução das despesas municipais com energia elétrica;
- Melhoria das condições das cidades para o turismo, comércio e lazer noturnos;
- Geração de novos empregos;
- Aumento da qualidade de vida da população urbana;
- Redução da demanda do sistema elétrico nacional, nos horários de maior consumo;
- Estímulo às ações de uso racional e eficiente de energia elétrica nos

municípios, por meio da gestão mais eficiente;

- Contribuição para minimização dos impactos ambientais causados pelos sistemas elétricos.

Os principais resultados do ReLuz em 2006 foram:

- Economia de energia correspondente a 82.300 MWh/ano;
- Redução de demanda em 18.795 kW;
- Total de 368.270 pontos de iluminação pública implementados; em 170 municípios em todas as regiões do Brasil;



- Investimento no valor de R\$103 milhões, sendo R\$77 milhões financiados pela ELETROBRÁS.

Até 2010, o ReLuz pretende ter eficientes 77% dos pontos de iluminação pública do País, que hoje compreende 13,1 milhões de pontos espalhados por 5.561 cidades.

A redução implicará uma economia de R\$190 milhões por ano nas despesas dos municípios.

A iluminação pública no Brasil corresponde a 3,2% do consumo total de energia elétrica, que equivale a 10,3 bilhões de kWh/ano. De 2000 a 2006, o ReLuz já foi implementado em 1.264 cidades do Brasil, gerando uma economia 699GWh/ano (gigawatts-hora por ano), equivalente ao consumo de 410 mil residências. Estima-se que as cidades brasileiras possam reduzir o consumo com a iluminação pública entre 25% e 40%.

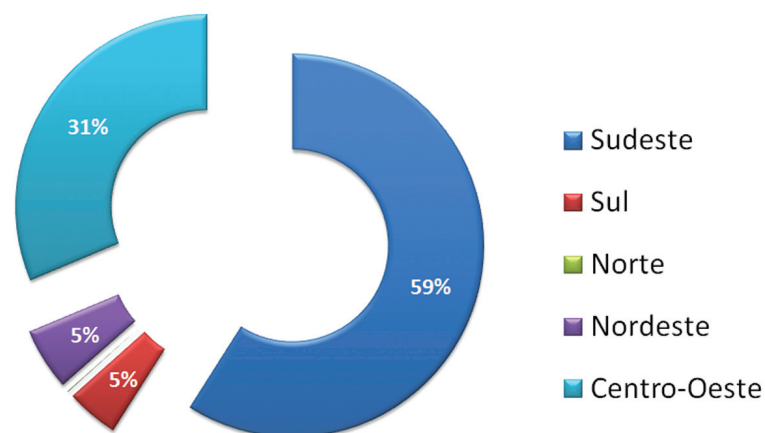
#### Pontos de Iluminação Pública implementados em 2006

ESTADO	Nº DE PONTOS
Rondônia	216
Rio Grande do Norte	3.591
Pernambuco	11.067
Espírito Santo	28.815
Rio de Janeiro	13.844
Minas Gerais	136.333
São Paulo	38.319
Santa Catarina	16.186
Distrito Federal	28.079
Goiânia	87.246
Paraíba	4.583
<b>Total</b>	<b>368.279</b>

Fonte: ELETROBRÁS/Procel ReLuz

## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

Distribuição Regional dos Pontos Eficientizados pelo RELUZ



Fonte: ELETROBRÁS/Procel ReLuz

O ReLuz promove a substituição de luminárias (abertas e fechadas) e lâmpadas ineficientes (luz branca) e de menor vida útil por modernos equipamentos, luminárias fechadas que utilizam lâmpadas de vapor de sódio (luz dourada) energeticamente mais eficientes e de maior vida útil. A introdução dessa tecnologia, além de aumentar o fluxo luminoso nas áreas públicas, reduz bastante o consumo

de energia (média de 30%).

O programa também fornece orientação sobre o descarte correto das lâmpadas utilizadas na iluminação pública. As lâmpadas mistas, a vapor de mercúrio, de sódio e metálicas contêm elementos químicos tóxicos como o mercúrio, considerado resíduo perigoso, além do cádmio e do chumbo, todos prejudiciais à saúde pública e ao meio ambiente.

## Programas e Projetos Sociais

Por meio da Resolução nº 1.198, de 05 de dezembro de 2006, da Diretoria Executiva, foram aprovadas as “Diretrizes da Responsabilidade Social da ELETROBRÁS” já citadas neste documento, que definiu, entre outras diretrizes, que a ELETROBRÁS apoiará Projetos de Responsabilidade Social, priorizando as seguintes linhas de atuação:

- educação e qualificação profissional de jovens e adultos;
- geração de emprego e renda para jovens e adultos;
- atendimento às comunidades atingidas por empreendimentos das empresas do Grupo ELETROBRÁS.

A partir dessa definição e com a utilização de critérios de elegibilidade de projetos sociais utilizados pela comissão de avaliação de projetos sociais constituída pela ELETROBRÁS, a empresa realizou em 2006 mais de 24 projetos, com um investimento de aproximadamente 5 milhões de reais,

atingindo mais de 22 mil pessoas em 15 estados diferentes.

Apresentaremos alguns destes projetos e seus principais resultados.

**Programa Jovem Aprendiz.** Tem como objetivo selecionar jovens estudantes dos níveis fundamental e médio para realizar cursos profissionalizantes, com duração de um ano, no SENAI do Rio de Janeiro, instituição responsável pela seleção, programa pedagógico e certificação.

O Programa Jovem Aprendiz 2006/2007 da ELETROBRÁS teve seu processo seletivo orientado por meio de Edital, devidamente publicado no Diário Oficial da União, em parceria com as empresas Eletronuclear e Furnas.

Os candidatos aprovados e classificados foram selecionados por meio da realização de provas de português, matemática e redação. A primeira turma de cinquenta jovens do programa iniciou-se no ano de 2007, com a assinatura de contrato com as empresas durante a realização dos cursos.

Em reconhecimento ao programa, o Ministério do Trabalho e Emprego ou-



## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES



Prêmio do Ministério do Trabalho e Emprego – Empresa Parceira do Programa Primeiro Emprego

torgou ao Grupo ELETROBRÁS o Prêmio de Empresa Parceira do Programa Primeiro Emprego, e o direito de utilizar o Selo Empresa Parceira do Programa Primeiro Emprego, confirmando, além da forte união de interesses do Grupo ELETROBRÁS, a característica vanguardista do setor elétrico nacional no atendimento às demandas da população por uma sociedade mais justa e igualitária em oportunidades no mercado de trabalho.

**Projeto Rede Popular de Inclusão Digital.** Tem como objetivo combater a pobreza de maneira sustentável, pelas vias de inclusão digital, garantindo o desenvolvimento de novas capacidades de trabalho a grupos excluídos, a partir da democratização do acesso aos recursos da tecnologia informacional. Em um período de oito meses, o projeto atenderá 2.300 alunos em cursos de Inclusão Digital Básica, Internet para a Comunidade e Formação de Educadores na Ferramenta Linux. O projeto visa atender diretamente 2.300 alunos, com idade a partir dos 13 anos, e contemplar 880 vagas para

acesso à Internet, em dez laboratórios. A seleção dos participantes será feita através de abertura de inscrições, voltada para os seguintes perfis: cidadãos de baixa renda; pessoas fora do mercado de trabalho, especialmente jovens; estudantes de todos os níveis de ensino; micro e pequenos empresários; portadores de necessidades especiais, idosos e clubes da terceira idade; adultos, alunos do CEJA de Joinville e Araquari, da rede estadual; alunos da Escola Municipal de Anaburgo; alunos que fazem parte do Projeto Missão Criança da Comunidade de Boa Vista e grupos de mulheres. Esse projeto teve e tem como metas:

- I – Construção do projeto de sustentação da Rede Popular de Inclusão Digital, com instalação dos laboratórios de informática dotados de acesso à Internet e formação dos educadores.
- II – Realização dos cursos de Inclusão Digital Básica com a ferramenta Linux.
- III – Contribuição para a inclusão social das minorias, utilizando a Internet como ferramenta para a formação da cidadania.

**Projeto Crescer.** Tem como objetivo fortalecer e aperfeiçoar a política pública municipal da Prefeitura de Boa Vista, via aquisição de insumos, a fim de que possam funcionar as 11 (onze) oficinas de produção do projeto voltadas para o atendimento de 850 (oitocentos e cinquenta) jovens e adolescentes de baixa renda, muitos em situação de conflito com a lei, dando-lhes condições de aprendizagem e aperfeiçoamento em um ofício, garantindo sua cidadania e inclusão social. Oitocentos e cinquenta jovens e adultos de diversos bairros da cidade de Boa Vista, na faixa etária de 15 a 21 anos, serão capacitados em 11 (onze) oficinas, a saber: serralheria, lutheria, modas, panificação, serigrafia, plasticultura, educação para o trânsito, teatro, artesanato e balata, convivência I e convivência II, pelo período de 12 (doze) meses. Cada oficina tem 02 (duas) turmas. Esse projeto teve e tem como metas:

I – Adquirir os insumos necessários para o funcionamento das 11 (onze) oficinas

pelo período de 12 (doze) meses.

II – Qualificar e capacitar 850 (oitocentos e cinquenta) jovens e adultos de diversos bairros da cidade de Boa Vista, na faixa etária de 15 a 21 anos, os quais serão capacitados em 11 (onze) oficinas, a saber: serralheria, lutheria, modas, panificação, serigrafia, plasticultura, educação para o trânsito, teatro, artesanato e balata, convivência I e convivência II, pelo período de 12 (doze) meses, cada oficina tendo 02 (duas) turmas.

III – Proporcionar a esses jovens condições de se tornarem empreendedores via participação na Cooperativa do Crescer.



## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

**Projeto Negro Cosme.** Tem como objetivo o desenvolvimento sustentável dos territórios quilombolas no município de Itapecuru-Mirim, no Maranhão, gerando ocupação e renda para as famílias, por meio da implementação de melhorias nos processos de industrialização e comercialização da mandioca e do arroz produzidos no local. Serão construídas e equipadas dez casas de beneficiamento de farinha de mandioca, e cinco usinas de beneficiamento de arroz, bem como implantadas melhorias nos sistemas de transporte, armazenamento e comercialização da produção.

Serão diretamente beneficiadas aproximadamente 980 famílias, com um total de 5.870 pessoas, em média, nas 10 comunidades quilombolas abrangidas pelo projeto. Indiretamente o projeto beneficiará toda a população quilombola das 31 comunidades restantes no município.

Esse projeto teve e tem como metas:

I – Construir e equipar 10 casas de farinha e 05 mini-usinas de beneficiamento de arroz, assim distribuídas:

Casas de Farinha e Mini-Usinas de Arroz nas comunidades de Sta. Rosa dos Pretos, São Bento, Curitiba, Sta. Joana e Sta. Maria dos Pinheiros. Somente Casas de Farinha nas comunidades de Oiteiro dos Pretos, Monte Belo, Sta. Helena, Fandango e Moreira.

II – Alugar e adequar um armazém para depósito, em Itapecuru-Mirim.

III – Alugar um veículo de carga, de porte médio, para o transporte da produção.

**Projeto Ação Alfabetizadora Realizada pela ANAB.** Tem como objetivo garantir o trabalho de alfabetização de 5.567 (cinco mil, quinhentos e sessenta e sete) jovens e adultos por um período de 8 meses.

Tendo como objetivos específicos:

- Apoiar a capacitação dos 32 coordenadores pedagógicos estaduais, através da realização de 3 encontros nacionais de formação (40 horas);
- Apoiar a capacitação de 314 educadores, através da realização de 3 encontros de formação (24 horas) em cada estado, totalizando 42 encontros;





## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

*“Esta iniciativa (Projeto Negro Cosme) está melhorando muito a vida das pessoas dos quilombolas de forma direta e participativa. É dessa forma que conhecemos o Balanço Social de vossa instituição, pois, fazemos parte dela. É que para as comunidades quilombolas é imprescindível o respeito as diferenças e a valorização de nossa cultura étnica.”*

Nome: Francisco da Conceição – Coordenador Geral da Associação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas do Maranhão – ACONERUQ-MA

*“A relação de parceria entre a SEPPIR e a Eletrobrás tem muito a contribuir para a melhoria da qualidade de vida das comunidades tradicionais, principalmente o seguimento quilombola. Muitos quilombolas residem em áreas atingidas por obras de barragens e construção de hidrelétricas. O apoio da Eletrobrás em projetos de geração de renda está concretamente acontecendo em comunidades quilombolas do Maranhão, Minas Gerais e Bahia e pretendemos ampliar essa parceria parra outras localidades.”*

Nome: Maria Palmira da Silva – Diretora da Subsecretaria de Políticas para Comunidades Tradicionais da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR



- Apoiar a capacitação dos 32 coordenadores pedagógicos estaduais e dos 314 educadores, através da realização de 1 encontro estadual (8 horas) por bimestre, totalizando 56 encontros;
- Apoiar a viabilização de assessoria pedagógica para os encontros nacionais e estaduais;
- Apoiar a viabilização do acompanhamento das turmas pelos Coordenadores Pedagógicos Estaduais por um período de 8 (oito) meses;
- Apoiar a realização do Encontro Nacional dos Educadores, com duração de 3 dias;
- Apoiar a realização de um encontro de finalização do projeto, reunindo 400 pessoas entre educandos, educadores, apoiadores pedagógicos, coordenadores e demais envolvidos na execução do projeto.
- Apoiar a aquisição de materiais didáticos para as atividades de alfabetização;
- Apoiar a elaboração e confecção de 2.000 cartilhas.

O público-alvo desse projeto foi de 5.577 (cinco mil, quinhentos e sessenta e sete educandos) em 14 estados, 314 educadores e 32 coordenadores estaduais.

Esse projeto teve e tem como metas:

- I – Concluir o processo de alfabetização de 5.567 educandos.
- II – Realizar 3 encontros nacionais 40 horas cada, visando à capacitação dos coordenadores pedagógicos estaduais.
- III – Realizar 42 encontros estaduais de 24 horas cada, para capacitação dos educadores estaduais.
- IV – Realizar 56 encontros estaduais de 8 horas cada, sendo um por bimestre, para continuidade da capacitação dos coordenadores e educadores estaduais.
- V – Realizar o Encontro Nacional dos Educadores Estaduais, com duração de 3 (três) dias.
- VI – Realizar o Encontro de Finalização do projeto, com a participação de 400 pessoas.
- VII – Comprar materiais didáticos para as atividades de alfabetização.
- VIII – Elaborar e confeccionar 2.000 cartilhas.





## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES



### **Projeto Programa de Educação para a Cidadania Energética e Ambiental**

– **PECEA III**. Tem como objetivo desenvolver programas de informação, educação e capacitação energética, ambiental e conhecimentos acerca dos aspectos sociais, técnicos, econômicos, culturais e ambientais, associados à geração, transmissão, distribuição e consumo de energia elétrica, com vistas à consolidação da cidadania, contribuindo para a difusão e o acesso às políticas públicas dos governos.

O projeto está voltado para coordenadores, monitores regionais e agentes de desenvolvimento regional/local da ANAB; Comunidades de Atingidos por Barragens subdivididas em 7 regiões que atendem as regiões geo-elétricas, a saber: Sul, Sudeste, Centro-Oeste, Nordeste e Norte; População dos municípios atingidos por barragens e Técnicos das empresas do Grupo ELETROBRÁS

Para atingir os objetivos específicos elencados no objeto desse convênio, serão realizados os seguintes cursos e/ou atividades:

- Curso de Formação da Coordenação Nacional do PECEA (em duas etapas com 30 participantes);
- Curso Nacional de Formação de Monitores de Desenvolvimento Regional/Local (em uma etapa com 120 participantes);
- Cursos de Formação de Agentes Regionais de Desenvolvimento (7 cursos regionais, cada uma em duas etapas com 80 participantes, além de outros 4 cursos, também regionais e em duas etapas, com 40 participantes);
- Reuniões e visitas às comunidades de atingidos (discussões para difundir programas e resultados apresentados nos cursos).

### **I Encontro de Responsabilidade Social da ELETROBRÁS.**

Buscando sensibilizar a empresa quanto ao tema Responsabilidade Social Empresarial, o Departamento de Responsabilidade Social – DAS promoveu nos dias 25 e 26 de julho de 2006, o I Encontro de Responsabilidade Social da ELETROBRÁS, dirigido a todos os empregados, estagiários, contratados e terceirizados.

**Projeto Natal de Luz.** Pelo segundo ano consecutivo, a ELETROBRÁS e empresas de energia elétrica em todo o Brasil se uniram para dar um presente de Natal aos brasileiros. Em 2006, o projeto Natal de Luz iluminou simultaneamente monumentos, praças, museus, prédios e igrejas em 61 cidades, entre eles os Arcos da Lapa, no Rio de Janeiro, e a Basílica de Nossa Senhora da Aparecida(SP). **Contou com a adesão de mais cinco concessionárias – Eletropaulo (SP), Eletrosul (SC), Departamento Municipal de Energia de Poços de Caldas (MG), Sulgipe (SE) e AES-SUL - além das 55 que já haviam participado no ano anterior.**

O Natal de Luz foi criado para incentivar a iluminação decorativa no período em que se festeja a principal data do cristianismo, contribuindo para fomentar o espírito fraternal da época.

### Patrocínios Culturais e Esportivos:

A ELETROBRÁS manteve, em 2006, seu tradicional investimento em projetos técnicos, culturais e esportivos,

colocando em prática a estratégia de divulgar essas atividades, a fim de sedimentar a percepção da marca da empresa junto ao público.

**Patrocínios Culturais.** A empresa investiu em patrocínios a projetos culturais, com a utilização da Lei Rouanet e com recursos próprios, nos diversos segmentos da produção artística e na preservação do patrimônio cultural brasileiro.

**Patrocínio esportivo.** Ao longo de 2006, a ELETROBRÁS destinou mais de 8 milhões ao patrocínio de atividades esportivas, principalmente o basquete.

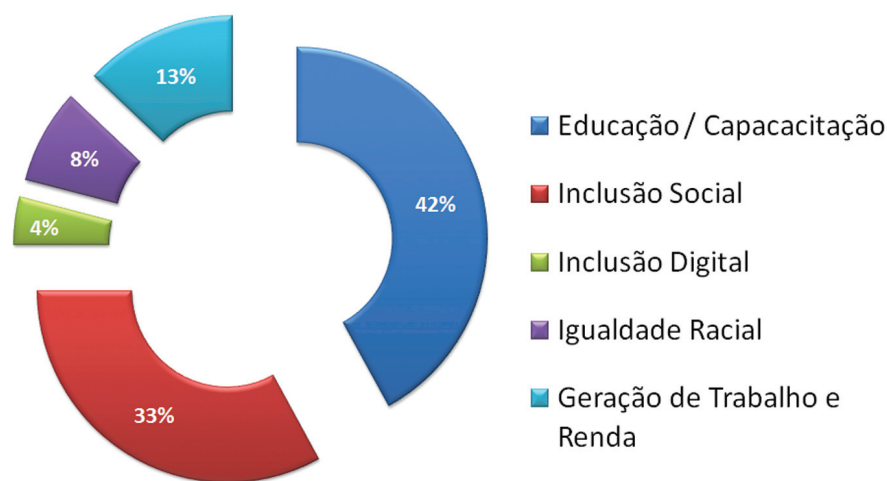
O já tradicional patrocínio às seleções brasileiras de basquete feminino e masculino em todas as categorias foi ampliado com a realização de clínicas técnicas e de arbitragem para aprimorar os conhecimentos de árbitros, oficiais de mesa, professores, técnicos e alunos de educação física. A empresa patrocinou as equipes do Brasil que disputaram o 8º Campeonato Mundial de Maxibasquetebol, na Nova Zelândia, e obtiveram cinco medalhas – uma de ouro e quatro de prata.

Destaca-se também, a ampliação do



## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES

Distribuição por áreas



Fonte: ELETROBRÁS/Procel ReLuz

projeto social – CBI – Centros de Basquete Integrados, criados pela CBB – Confederação Brasileira de Basquete, com o patrocínio da ELETROBRÁS, que até o momento já instalou mais de 20 CBIs, socializando através da esporte crianças de 10 a 15 anos em todo o País.

Outro destaque importante é o patrocínio a Seleção Brasileira de Basquete em Cadeira de Rodas, que conquistou o 9º lugar no Mundial de Amsterdã (Holanda), e que representaram o Bra-

sil no Para-Pan Rio 2007.

Entre julho e setembro de 2006, 800 atletas divididos em 110 equipes disputaram o Campeonato Brasileiro de Basquete de Rua. Patrocinado pela ELETROBRÁS e promovido pela Liga Brasileira de Basquete de Rua (Libbra) e pela Central Única de Favelas (Cufa), o torneio atraiu um público de 15 mil pessoas às partidas, realizadas a cada sábado em um bairro diferente do Rio de Janeiro.

Times de nove estados brasileiros - RJ, SP, BA, MT, RS, CE, ES, PI e SC - e até de



Moçambique, na África, disputaram o campeonato que, a cada sábado, era disputado em um bairro do Rio de Janeiro, como Barra da Tijuca, Madureira e Arpoador.

A equipe End 1 Brasil (SP) foi a campeã na

categoria masculina, e a Team 1 do Rio de Janeiro venceu na categoria feminina.

Outros Patrocínios. A empresa investiu com recursos próprios em eventos técnicos, vinculados com o setor elétrico/energético brasileiro ou mundial.



## 10. ENERGIA, PESQUISA E DESENVOLVIMENTO NAS COMUNIDADES



*“A Eletrobrás mais do que uma empresa patrocinadora, é uma empresa parceira que está sempre presente, dividindo os momentos de realização do projeto e também os que antecedem o mesmo. O envolvimento é total, inclusive pelos funcionários da Eletrobrás que têm participação atuante e um envolvimento muito maior e caloroso, sendo este um grande diferencial.”*

Nome: Fernanda Borriello – Coordenação de Projetos da Central Única das Favelas - CUFA





**PROJETOS CULTURAIS  
EM NÚMEROS**

**TOTAL DE PROJETOS:  
358 PROJETOS**

**INVESTIMENTO TOTAL:**

*Projetos  
Culturais Incentivados:*  
**R\$ 32.940.757,21**

*Projetos Culturais  
Não Incentivados:*  
**R\$ 5.624.847,57**

**TOTAL DE ESTADOS  
ATENDIDOS: 25**





## 11. GERENCIANDO O IMPACTO AMBIENTAL

O ano de 2006 se constitui num marco para as atividades de meio ambiente do Grupo ELETROBRÁS, uma vez que sua Política Ambiental foi institucionalizada através da aprovação do CONCI-SE, no mês de março.

Culmina, assim, um processo de consolidação do tratamento socioambiental dos projetos e atividades das empresas do grupo, iniciado e implementado ao longo das décadas de 80 e 90 e substanciado em muitos documentos que compõem o acervo documental da ELETROBRÁS.

A rediscussão da atuação ambiental do grupo teve por base a experiência dos últimos vinte anos de atividade

das áreas socioambientais e a subscrição das políticas públicas vigentes, de meio ambiente, recursos hídricos e bem-estar social, assim como os acordos internacionais dos quais o Brasil é signatário, como a Convenção do Clima, a Agenda 21 e o Protocolo de Kyoto.

Nas atividades da empresa no eixo ambiental do desenvolvimento sustentável destaca-se ainda a coordenação do Subcomitê de Meio Ambiente do Grupo ELETROBRÁS – SCMA, do COPEM/CONCI-SE, reunido os gestores e os especialistas das áreas de meio ambiente das empresas para a atualização e o desenvolvimento de uma



agenda comum, em que se destacam os seguintes temas prioritários: Legislação Ambiental de Interesse Setorial; Gases de Efeito Estufa; Custos Ambientais; Gestão Ambiental dos Sistemas Isolados; Gestão dos Recursos Aquáticos; Instrumentos de Gestão Ambiental e Subsídios ao Planejamento da Expansão.

As questões ambientais estão presentes e estão tecnicamente tratadas em todas as atividades-fim da empresa, seja no seu eixo de atuação governamental, seja no seu eixo empresarial. O reconhecimento da necessidade de aprimoramento contínuo ao desenvolvimento técnico e científico e às demandas sociais - e, portanto, do seu caráter estratégico - vem estimulando cada vez mais a sua integração aos processos decisórios empresariais.

As atividades de meio ambiente da empresa voltadas à qualificação ambiental dos projetos de seu interesse e por atribuição - conferidas ao Departamento de Meio Ambiente da Direto-

ria de Engenharia - têm, por princípio, caráter de sustentabilidade.

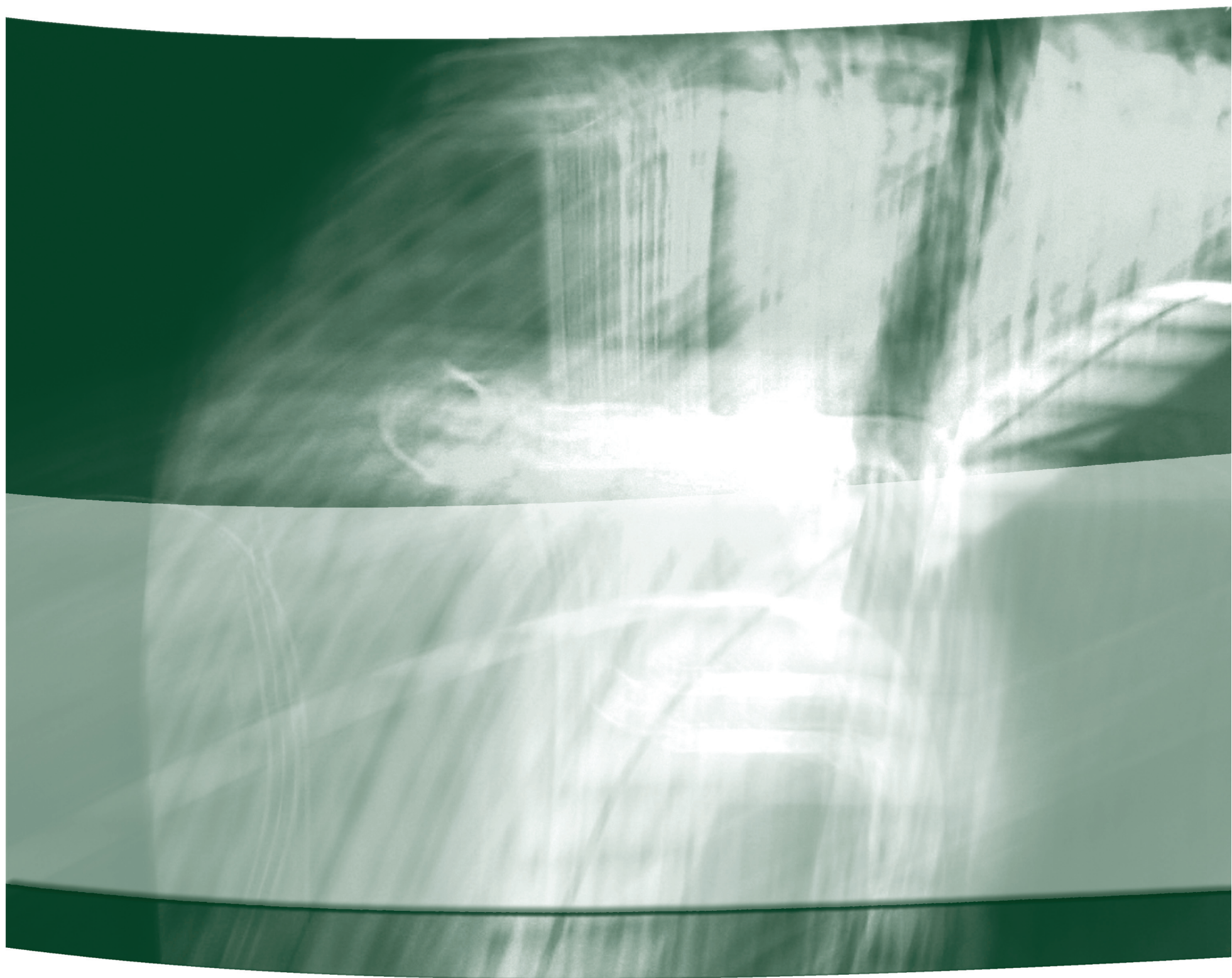
Dentre elas destaca-se do orçamento específico do Departamento os Recursos Financeiros alocados em 2006 a temas de Pesquisa e Desenvolvimento, totalizando R\$ 359.447,00 (trezentos e cinquenta e nove mil quatrocentos e quarenta e sete reais), distribuídos:

- no desenvolvimento de pesquisa científica o total de R\$ 314.400,00, aplicados no Estudo de Microalgas para a Biofixação de CO2 Proveniente da Combustão da Termelétrica Presidente Médici – UTE Candidota/FAURG/CGTEE;
- na consultoria voltada à capacitação técnica de profissionais das empresas do Grupo ELETROBRÁS na área de mudanças climáticas, o valor de R\$ 29.153,51 e na capacitação para o estabelecimento do planejamento dos programas dos grupos de trabalho do Subcomitê de Meio Ambiente do Grupo ELETROBRÁS o total de R\$ 15.893,49.

Projeto RIBEIRINHAS  
Energia Elétrica para Populações Isoladas











# INDICADORES DE DESEMPENHO

- 12.1. Indicadores de Desempenho Econômico
- 12.2. Indicadores de Desempenho Social – Público Interno
- 12.3. Indicadores de Desempenho Social – Público Externo
- 12.4. Indicadores de Desempenho Ambiental

## 12. INDICADORES DE DESEMPENHO

### 12.1. INDICADORES DE DESEMPENHO ECONÔMICO

*NOTA: Todos os itens que as letras ND aparecem significa "Não Disponível", ou seja, que na empresa não existe ainda estes dados, ou seja, o controle do indicador.*

*Nos itens que as letras NA aparecem significa "Não Se Aplica", ou seja, não pode ser utilizado em função de especificidades da organização.*

#### I. GERAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE RIQUEZA (R\$ MIL)

	GERAÇÃO DE RIQUEZA – R\$ mil	2005	2006
A	Receita Bruta	6.088.857	6.304.727
B	Bens e Serviços adquiridos de Terceiros	(6.366.908)	(6.685.542)
C	Valor Adicionado (A – B)	(278.051)	(380.815)
D	Retenções (depreciação/amortização/exaustão)	(1.135.217)	(120.881)
E	Valor Adicionado Líquido (C – D)	(1.413.268)	(501.696)
F	Transferências (resultados da equivalência patrimonial, de participações societárias e receitas financeiras)	7.328.405	5.737.321
G	Valor Adicionado a Distribuir (E + F)	5.915.317	5.325.625

DISTRIBUIÇÃO POR PARTES INTERESSADAS	2005	2006
<b>GOVERNO</b>		
Impostos expurgados os subsídios (isenções)	99.204	355.213
<b>COLABORADORES</b>		
Salários ( pessoal + administradores )	132.053	177.175
Previdência Privada	18.118	11.933
Benefícios	6.842	7.187
Participação nos Resultados	15.000	17.000
<b>FINANCIADORES</b>		
Remuneração de Capital de Terceiros	4.676.173	3.512.987
<b>ACIONISTAS</b>		
Juros sobre Capital Próprio e Dividendos	442.117	459.549
Lucros retidos/Prejuízo do exercício	532.472	701.769

## II. PRODUTIVIDADE

INDICADORES DE PRODUTIVIDADE	2005	2004
Margem Bruta	8,5%	3,1%
Margem Líquida	11,5%	15,9%
Giro dos Ativos (receita líquida/ativo total)	0,09	0,08
Retorno sobre Ativo Médio (ROA) (resultado dos serviços/ativo médio)	0,01	0,01
Índice de Endividamento (empréstimos + financiamentos/patrimônio líquido)	0,03	0,03
Índice de Liquidez	2,78	3,08

## III. INVESTIMENTOS (R\$ mil)

ITENS DE INVESTIMENTO	2005	2006
Garantia Operacional	NA	NA
Melhoria da Produtividade	NA	NA
Aumento da Capacidade Produtiva	NA	NA
Educação/Treinamento (INTERNO e EXTERNO)	4.758	6.931
Programas para Comunidade	2.014	1.627
Total	6.772	8.558



## 12. INDICADORES DE DESEMPENHO

*NOTA: Todos os itens que as letras ND aparecem significa "Não Disponível", ou seja, que na empresa não existe ainda estes dados, ou seja, o controle do indicador.*

*Nos itens que as letras NA aparecem significa "Não Se Aplica", ou seja, não pode ser utilizado em função de especificidades da organização.*

### 12.2. INDICADORES DE DESEMPENHO SOCIAL – PÚBLICO INTERNO

#### I. PERFIL DOS COLABORADORES

COLABORADORES	% em relação ao total de colaboradores	% em cargos de liderança em relação total de cargos de liderança
Mulheres	31%	22%
Mulheres negras e pardas	ND	ND
Homens negros e pardos	69%	78%
Pessoas acima de 45 anos	ND	ND

#### II. COMPARAÇÃO SALARIAL

SALÁRIOS	2005	2006
Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela empresa (inclui PL e bônus)	13,17	14,07

#### III. SAÚDE E SEGURANÇA

ACIDENTES (pessoal próprio e contratados)	2005	2006
Com afastamento	10	12
Sem afastamento	03	03

SAÚDE OCUPACIONAL	2005	2006
Exames periódicos concluídos no prazo	92%	98%
Vacinação contra a gripe (pessoal próprio e terceiros)	91%	81%

## IV. TAXAS DE ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS

TAXAS DE ATRAÇÃO E RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS	2005	2006
Rotatividade no período ( TURN OUVÉR )	3,89%	6,97%
Nº candidatos em relação ao nº de vagas oferecidas	215,77	NA
Aproveitamento de pessoal interno em vagas oferecidas	ND	ND

### 12.3. INDICADORES DE DESEMPENHO SOCIAL – PÚBLICO EXTERNO

## I. FORNECEDORES

INDICADORES	2005	2006
Quantidade de fornecedores locais desenvolvidos	713	568
% de fornecedores locais desenvolvidos em relação aos fornecedores críticos	NA	NA

### 12.4. INDICADORES DE DESEMPENHO AMBIENTAL

## I. USO DE RECURSOS

USO DE RECURSOS	2005	2006
Consumo anual de energia (Kwh) *	3.676.296	3.543.898
Consumo anual de água (m <sup>2</sup> ) **	ND	ND
Consumo anual de combustíveis fósseis - gasolina/diesel (l)	36.753,89	40.709,63







# ANEXOS

13. Balanço Anual/2006

# 13. BALANÇO ANUAL / 2006



## Balanço Social - Informações de Natureza Social e Ambiental



(Valores expressos em milhares de reais)

1 - Geração e distribuição de riqueza	Em 2006			Em 2005		
	% governo	3,94% empregados		% governo	2,79% empregados	
Distribuição do Valor Adicionado	22,18 %	% acionistas	% financiadores	16,48%	acionistas	80,73% outros
A Demonstração do Valor Adicionado - DVA está apresentada, na íntegra, no conjunto das Demonstrações Contábeis.						
2 - RECURSOS HUMANOS	Em 2006			Em 2005		
2.1 - Remuneração						
Folha de pagamento bruta (FPB)	41.971			36.540		
- Empregados	40.283			35.289		
- Administradores	1.688			1.251		
Relação entre a maior e a menor remuneração:						
- Empregados	14,07			13,17		
- Administradores	1,0			1,0		
2.2 - Benefício Concedidos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RO	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RO
Encargos Sociais	24.671	58,78%	1686,33%	21.162	57,91%	2153,67%
Alimentação	5.760	13,72%	393,71%	6.077	16,63%	618,46%
Transporte	562	1,34%	38,41%	950	2,60%	96,68%
Previdência privada	11.933	28,43%	815,65%	18.118	49,58%	1843,88%
Saúde	7.351	17,51%	502,46%	7.178	19,64%	730,51%
Segurança e medicina do trabalho	1.383	3,30%	94,53%	1.464	4,01%	148,99%
Educação ou auxílio Creche	487	1,16%	33,29%	474	1,30%	48,24%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	2.602	6,20%	177,85%	3.788	10,37%	385,51%
Participação nos lucros ou resultados	17.000	40,50%	1162,00%	15.000	41,05%	1526,56%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
<b>Total</b>	<b>71.749</b>	<b>170,95%</b>	<b>4904,24%</b>	<b>74.211</b>	<b>203,10%</b>	<b>7552,51%</b>
2.3 - Composição do Corpo Funcional						
Nº de empregados no final do exercício	975			951		
Nº de admissões	138			19		
Nº de demissões	68			37		
Nº de estagiários no final do exercício	258			220		
Nº de empregados portadores de necessidade especiais no final do exercício	4			3		
Nº de prestadores de serviços terceirizados no final do exercício	0			321		
Nº de empregados por sexo:						
- Masculino	671			600		
- Feminino	304			351		
Nº de empregados por faixa etária:						
- Menores de 18 anos	0			0		
- De 18 a 35 anos	243			198		
- De 36 a 60 anos	703			731		
- Acima de 60 anos	29			22		
Nº de empregados por nível de escolaridade:						
- Analfabetos	0			0		
- Com ensino fundamental	26			30		
- Com ensino médio	189			199		
- Com ensino técnico	0			0		
- Com ensino superior	440			396		
- Pós-graduados	320			317		
Percentual de ocupantes de cargos de chefia, por sexo:						
- Masculino	0,76%			0,76%		
- Feminino	0,24%			0,24%		



(Valores expressos em milhares de reais)

<b>2.4 - Contingências e passivos trabalhistas:</b>						
Nº de processos trabalhistas movidos contra a entidade		531			588	
Nº de processos trabalhistas julgados procedentes		140				
Nº de processos trabalhistas julgados improcedentes		69				
Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça		2.379				
<b>3 - Interação da Entidade com o Ambiente Externo</b>						
	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
<b>3.1 - Relacionamento com a Comunidade</b>						
Totais dos investimentos em:						
Educação	2.602	177,85%	35,71%	3.788	385,51%	44,78%
Cultura	27.334	1868,35%	375,16%	20.975	2134,64%	247,93%
Saúde e infra-estrutura		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
Esporte e lazer	6.769	92,90%	462,68%		0,00%	0,00%
Alimentação		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
Geração de trabalho e renda	738	10,13%	0,01%		0,00%	0,00%
Outros		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
<b>Total dos investimentos</b>	<b>37.443</b>	<b>2149,24%</b>	<b>873,56%</b>	<b>24.763</b>	<b>2520,15%</b>	<b>292,71%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
Compensação financeira pela utilização de recursos hídricos		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
<b>Total - Relacionamento com a Comunidade</b>	<b>37.443</b>	<b>2149,24%</b>		<b>24.763</b>		
<b>3.2 - Interação com os Fornecedores</b>						
São exigidos controles sobre:						
Critérios de responsabilidade social utilizados para a seleção de seus fornecedores						
<b>4 - Interação com o Meio Ambiente</b>						
	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos e gastos com manutenção nos processos operacionais para a melhoria do meio ambiente		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
Investimentos e gastos com a preservação e/ou recuperação de ambientes degradados		0,00%	0,00%	380	38,67%	4,49%
Investimentos e gastos com a educação ambiental para empregados, terceirizados, autônomos e administradores da entidade		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
Investimentos e gastos com educação ambiental para a comunidade		0,00%	0,00%	7	0,71%	0,08%
Investimentos e gastos com outros projetos ambientais		0,00%	0,00%	3	0,31%	0,04%
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativas e/ou judicialmente		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
Passivos e contingências ambientais		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%
<b>Total da Interação com o meio ambiente</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>380</b>	<b>39,69%</b>	<b>4,61%</b>
<b>5 - Outras informações</b>						
Receita Líquida (RL)		7.286			8.460	
Resultado Operacional (RO)		1.463			983	



# FICHA TÉCNICA

1ª edição: Outubro de 2007

Tiragem: 2.500 exemplares

## **Diretoria Executiva**

Presidente em Exercício

Valter Luiz Cardeal de Souza

Diretor de Engenharia

Valter Luiz Cardeal de Souza

Diretora de Administração

Aracilba Alves da Rocha

Diretor Financeiro Interino

Luiz Augusto P. A. Figueira

Diretor de Projetos Especiais e Desenvolvimento Tecnológico e Industrial

João Ruy Castelo Branco de Castro

## **Coordenação:**

Departamento de Responsabilidade Social – DAS

Av. Marechal Floriano, 19 – 11º andar

Centro – Rio de Janeiro/RJ

das@eletrobras.com

## **Colaboração:**

Comitê de Elaboração do Balanço Social da ELETROBRÁS - Ano 2006

Representante da Presidência

Francisco Ribeiro Rego

Representantes da Diretoria de Engenharia

Elisa Arruda Otelo de Oliveira

Representante da Diretoria de Projetos Especiais e Desenvolvimento Tecnológico e Industrial

Quirino Ponton Swensson

Representante da Diretoria Financeira

Eduardo da Costa Ramos

Representante da Diretoria de Administração

Antônio Carlos Gerude Rodrigues

Representantes do Departamento de Responsabilidade Social

Tereza Cristina de Rozendo Pinto

Cristina Maria Torres de Oliveira

Representantes do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas

William de Miranda Barreto

Valeska de Souza Vituriano Lopes

Representante do Departamento de Gestão de Pessoas

Alexandre Weishaupt Theme

Representante do Departamento de Suprimentos e Administração Geral

Péricles Figueiredo Amorim

Representante do Departamento de Meio Ambiente

Fani Baratz

Representantes do Departamento de Administração do Capital Social

Arlindo Soares Castanheiras

Christina E. Fischer M. Maia Forte

Representante do Departamento de Relacionamento com a Sociedade

Alexandre Wilson Moreira de Oliveira

Representante da Ouvidoria-Geral

Sandra do Nascimento Souza

Representante do Departamento de Gestão do Programa de Universalização

Ione Maria Torres de Araújo

**Consultoria Técnica:**

Damicos Consultoria e Negócios - DCN

[www.damicos.com.br](http://www.damicos.com.br)

**Design Gráfico**

Damicos Consultoria e Negócios - DCN

[www.damicos.com.br](http://www.damicos.com.br)







