

Relatório de Sustentabilidade



Mensagem do Presidente	4
Perfil do Sistema Eletrobrás.....	6
Governança Corporativa	14
Relacionamento e Comunicação com os Stakeholders.....	20
Dimensão Econômico-Financeira	28
Dimensão Público Interno	38
Dimensão Meio Ambiente.....	66
Pesquisa, Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (P&D+I)	78
Eficiência Energética.....	84
Comunidade	88
Governo e Sociedade	98
Perspectivas para 2009	102
Balanço Social da Eletrobrás Holding (modelo IBase)	104
Balanço Social do Sistema Eletrobrás (modelo IBase)	106
Índice GRI	108



Mensagem do Presidente

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008



*José Antonio Muniz Lopes –
Presidente da Eletrobrás
(Foto: Jorge Coelho)*

Nosso compromisso com a responsabilidade socioambiental é antigo. Desde que foi criada, há 47 anos, a Eletrobrás tem na energia o seu negócio e no desenvolvimento sustentável do Brasil o seu grande ideal. Uma novidade, no entanto, torna a presente publicação ainda mais especial que as anteriores. Em 2008, o governo brasileiro criou condições para o estabelecimento de mudanças gerenciais, estruturais e regulatórias que fortaleceram o papel de *holding* da Eletrobrás. Na prática, isso significa que os ideais de sempre inspiram hoje um conjunto de empresas mais forte, mais coeso e cada vez mais comprometido com a sustentabilidade.

Nas páginas seguintes estão expressas algumas das realidades que marcam o Sistema Eletrobrás. Somos seis empresas de geração e transmissão de energia, seis distribuidoras, metade da usina Itaipu Binacional e o Cepel, maior centro de pesquisa de energia elétrica do hemisfério sul. Nossas diferenças nos fazem retrato de um país tão extenso quanto diverso, mas nossa força vem daquilo que temos de único: os princípios de eficiência empresarial, rentabilidade e responsabilidade socioambiental.

Como reflexo desses ideais, que orientam as práticas de gestão de todas as empresas do Sistema, a Eletrobrás foi listada, pelo segundo ano consecutivo, entre as empresas do Índice de Sustentabilidade Empresarial da Bovespa. O indicador comprova nosso papel como indutores de boas práticas de governança no meio empresarial brasileiro. Os mesmos princípios determinaram a adesão das empresas do Sistema Eletrobrás ao Pacto Global, que advoga dez princípios universais derivados da Declaração Universal dos Direitos Humanos, dos Princípios Fundamentais dos Direitos ao Trabalho, da Organização Mundial do Trabalho e dos Princípios do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.

Nossas empresas têm ratificado, com ações práticas, o envolvimento com os citados princípios, bem como com o Programa Pró-Equidade de Gênero, da Secretaria Especial de Políticas para as mulheres, e os Objetivos de Desenvolvimentos do Milênio, da ONU.

É assim, comprometido com o Brasil e seu povo, que o Sistema Eletrobrás cresce a cada dia. Hoje, o princípio da sustentabilidade norteia as relações entre o homem e a natureza no mundo inteiro. Para nós, do Sistema Eletrobrás, mais do que um princípio, trata-se de uma certeza: a energia do futuro está nas mãos de cada um de nós.

José Antonio Muniz Lopes
Presidente da Eletrobrás



Perfil do Sistema Eletrobrás

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008



*Itaipu – Conduitos da
usina de Itaipu
(Foto: Alexandre Marchetti)*

A criação da Centrais Elétricas Brasileiras (Eletrobrás) foi proposta em 1954 pelo presidente Getúlio Vargas. O projeto enfrentou grande oposição e só foi aprovado após sete anos de tramitação no Congresso Nacional. A instalação da empresa ocorreu oficialmente no dia 11 de junho de 1962, em sessão solene do Conselho Nacional de Águas e Energia Elétrica (Cnaee), no Palácio Laranjeiras, no Rio de Janeiro, com a presença do presidente João Goulart (1961-1964).

A Eletrobrás recebeu a atribuição de promover estudos, projetos de construção e operação de usinas geradoras, linhas de transmissão e subestações destinadas ao suprimento de energia elétrica do país. A nova empresa passou a contribuir decisivamente para a expansão da oferta de energia elétrica e o desenvolvimento do Brasil.

Hoje, trata-se da maior companhia do setor de energia elétrica da América Latina. É uma empresa de economia mista e de capital aberto, com sede no Rio de Janeiro, com ações negociadas nas bolsas de valores de São Paulo (Bovespa), de Madri, na Espanha, e de Nova Iorque, nos Estados Unidos. O governo federal possui 54% das ações ordinárias da companhia e, por isso, tem o controle acionário da empresa. A administração federal é proprietária ainda de 15,7% das ações preferenciais, cuja maioria (84,3%) está em mãos privadas.

Na condição de holding, a Eletrobrás controla grande parte dos sistemas de geração e transmissão de energia elétrica do Brasil, por intermédio de seis subsidiárias: Chesf, CGTEE, Eletrosul, Eletronorte, Eletronuclear e Furnas. Além de principal acionista destas empresas, a Eletrobrás, em nome do governo brasileiro, detém metade do capital de Itaipu Binacional. A capacidade geradora do Sistema Eletrobrás, incluindo a metade da potência de Itaipu pertencente ao Brasil, é de 39.402 MW, correspondentes a 38% do total nacional. As linhas de transmissão do Sistema têm 52.902 quilômetros de extensão na rede básica (tensão \geq 230 kV) representando cerca de 61,3% do total das linhas do Brasil.

As reformas institucionais e as privatizações na década de 1990 acarretaram mudanças no perfil da Eletrobrás. Nesse período, a companhia passou a atuar também na distribuição de energia elétrica. Hoje, ela controla as empresas Eletroacre (AC), Ceal (AL), Cepisa (PI), Ceron (RO), Amazonas Energia (AM) e Boa Vista Energia (RR).

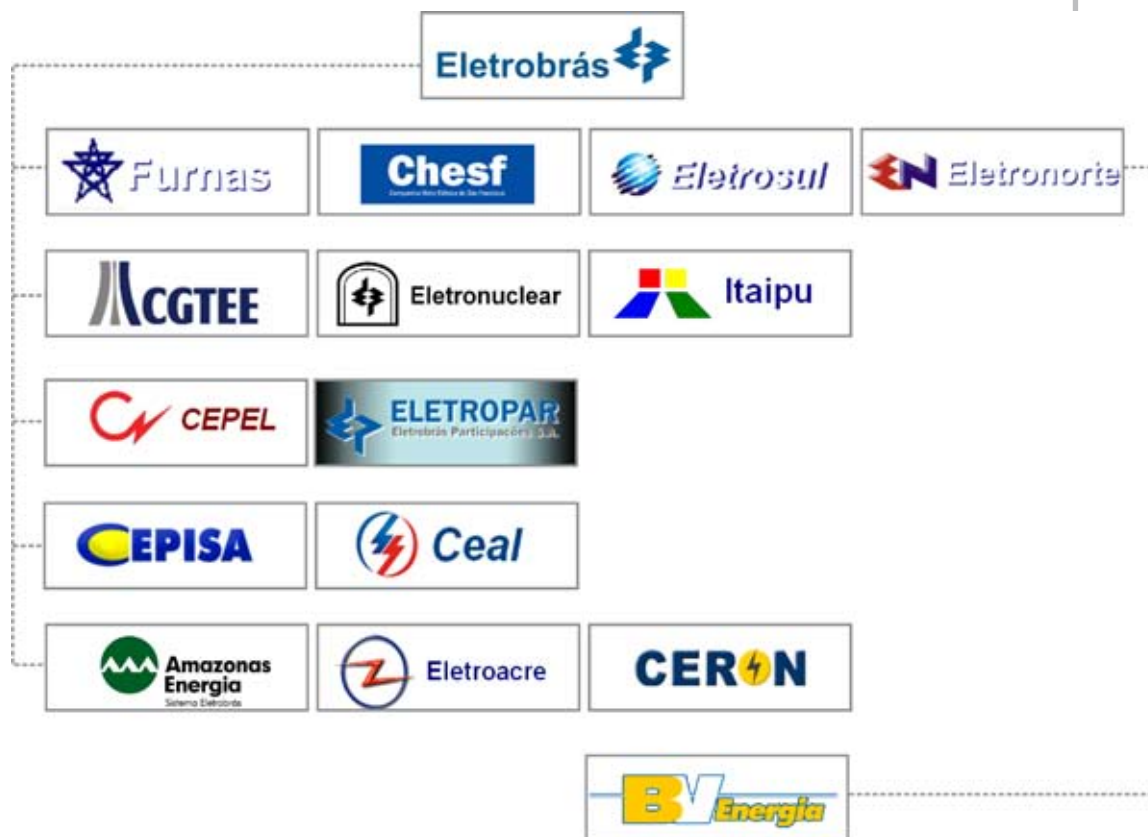
A *holding* também controla o Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (Cepel) e a Eletrobrás Participações S.A. (Eletropar).

A Eletrobrás é responsável pela gestão de recursos setoriais que financiam o Programa Luz para Todos, o Programa Nacional de Iluminação Pública Eficiente (Reluz), o Programa de Incentivo às Fontes Alternativas de Energia Elétrica (Proinfa), o Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica (Procel) e os combustíveis fósseis utilizados nos sistemas elétricos isolados.

O Sistema passa hoje por um período de grandes mudanças, visando à busca de maior integração entre as empresas, à potencialização das sinergias, ao compartilhamento de conhecimento e aprendizagens e ao desenvolvimento de um sentido comum.



Sistema Eletrobrás



Missão

A missão da empresa é 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 em que venha a atuar.

Visão

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

Valores

Ética, integração, comprometimento, valorização das pessoas, excelência na gestão, transparência e responsabilidade social e ambiental.



Compromisso com a Sustentabilidade

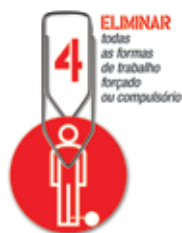
A Eletrobrás e todas as empresas de geração do Sistema são signatárias do Pacto Global, iniciativa da ONU para o engajamento do mundo empresarial na construção de um mercado global mais estável, igualitário e inclusivo, para gerar uma sociedade próspera.

O Pacto possui dez princípios. Como signatárias, as empresas assumem o compromisso de promovê-los, através de suas ações empresariais e de investimento social voluntário, e disseminá-los na sociedade, entre seus parceiros de negócios e seus empregados.

- Princípios de Direitos Humanos



- Princípios de Direitos do Trabalho



- Princípios de Proteção Ambiental



- Princípio contra a Corrupção



A Eletrobrás oficializou sua adesão ao Pacto Global em 26 de julho de 2006 e após dois anos, em junho de 2008, realizou sua primeira Comunicação de Progresso junto às Nações Unidas quanto às suas boas práticas corporativas em consonância com os dez princípios, com destaque no Balanço Socioambiental daquele ano.

Além do Pacto Global, a Eletrobrás e suas controladas assumiram o compromisso com a promoção dos Objetivos do Milênio. Após um processo de estudos e debates, coordenados pelas Nações Unidas, foram definidos oito objetivos que sintetizam uma agenda social global, orientada para a inclusão e a superação das causas estruturais da pobreza. São eles:



Desde 2005, a Eletrobrás tem suas diretrizes corporativas alinhadas com os Objetivos do Milênio. No âmbito da Responsabilidade Social, os 8 Objetivos do Milênio são norteadores do desenvolvimento de políticas socioambientais e são utilizados como critério para a seleção de projetos sociais que recebem apoio da empresa.

O Sistema Eletrobrás participa ainda da iniciativa do Governo Federal que visa à promoção da equidade de gênero. O Programa Pró-Equidade de Gênero (PPEG) deu origem aos comitês, presentes em todas as empresas de geração do Sistema, por meio dos quais têm sido desenvolvidas relevantes ações. Essa tem sido uma experiência de grande valia, por se tratar de uma iniciativa em que a *holding* e as controladas vêm atuando efetivamente como Sistema, gerando aprendizagens que serão úteis no desenvolvimento do esforço de integração ora em curso

Em 2008, a Eletrobrás manteve suas ações listadas no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE Bovespa). Estar listado neste índice significa comprometimento com a sustentabilidade empresarial e um ambiente de investimento compatível com as demandas de desenvolvimento sustentável.

Desde 29 de setembro de 2006, a Eletrobrás é listada no Nível 1 de Governança Corporativa da Bovespa, o que implica compromissos relativos às boas práticas de governança: transparência das informações, tratamento igualitário aos acionistas, prestação de contas e conformidade com as informações.

Dentro das iniciativas do planejamento estratégico, a partir do dia 31 de outubro de 2008, as ações da Eletrobrás passaram a ser negociadas na Bolsa de Valores de Nova Iorque, por meio de dois programas de ADR de nível II de negociação, para as ações ordinárias e preferenciais da classe "B".

Criado através de resolução de Diretoria, o Comitê de Sustentabilidade do Sistema Eletrobrás, subordinado ao Conselho de Administração da *holding*, tem como atribuições desenvolver políticas e diretrizes que contemplem:

- O acompanhamento das ações de sustentabilidade no Sistema Eletrobrás;
- A análise e implementação de ferramentas de gestão sustentável reconhecidas internacionalmente no âmbito do Sistema Eletrobrás, bem como o acompanhamento e a avaliação de resultados;
- A elaboração de planos de metas e de melhorias;
- A produção de Relatórios de Sustentabilidade seguindo padrões mundialmente aceitos, que contemplem o desempenho do Sistema Eletrobrás e possam ser usados como instrumento de comunicação dos compromissos voluntários assumidos, como por exemplo o Pacto Global;
- O imediato atendimento aos requisitos do Pacto Global, ISE Bovespa e DJSI;
- As ações de conscientização da público interno da Eletrobrás e de suas controladas sobre a importância da sustentabilidade empresarial.

O Comitê de Sustentabilidade do Sistema Eletrobrás é formado por um Núcleo Diretivo, um Núcleo Gestor e uma Gerência de Projetos.

O Núcleo Diretivo, composto pelo presidente da Eletrobrás e pelo coordenador-geral, é res-

ponsável pela coordenação do Comitê; pela definição das diretrizes estratégicas; pelo apoio, com os recursos necessários, às necessidades encaminhadas pelo Núcleo Gestor; e pela comunicação com os Comitês de Sustentabilidade das empresas controladas.

O Núcleo Gestor, composto por um secretário executivo e outros seis membros, é responsável pela operacionalização das diretrizes estratégicas emanadas pelo Núcleo Diretivo do Comitê; pela coordenação e apoio às iniciativas das Gerências de Projetos; pela estruturação dos Planos de Melhorias a partir dos resultados do ISE Bovespa e DJSI, entre outros; pela realização de avaliações periódicas do andamento dos trabalhos, promovendo as recomendações necessárias; e pela homologação dos resultados apresentados pelas Gerências de Projetos.

A Gerência de Projeto é responsável pela execução das ações determinadas pelo Núcleo Gestor, abrangendo todo o Sistema Eletrobrás; pela garantia do cumprimento das metas e a observância às diretrizes estratégicas; pela definição da metodologia de trabalho; e pela coordenação das atividades dos profissionais envolvidos no desenvolvimento de cada ação. É composta por membros representantes das áreas:

- Eficiência Energética
- Ambiental
- Econômico-Financeira
- Governança Corporativa
- Responsabilidade Social
- Gestão de Infraestrutura

Desde 2005, a margem brasileira de Itaipu mantém o Comitê Gestor de Responsabilidade Socioambiental (CGRSA). Em 2008, foram criados os Comitês de Sustentabilidade de Furnas e da Eletronorte. No âmbito das empresas geradoras e transmissoras, apenas a Chesf ainda não possui seu próprio Comitê de Sustentabilidade.

Os Comitês estão vinculados diretamente à Diretoria Executiva e, através de seu presidente, ao Conselho de Administração. No caso de Itaipu, o Comitê está vinculado à Diretoria-Geral Brasileira.

Entre as atribuições dos Comitês, destacam-se:

- propor políticas, diretrizes empresariais e ações destinadas à implementação de práticas e ferramentas de gestão sustentável;
- disseminar a cultura de sustentabilidade em toda a empresa;
- coordenar as respostas aos questionários Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI), da Bolsa de Valores de Nova Iorque, e Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa).



Governança Corporativa

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008

*Geração de energia eólica
(Foto: José Roberto de Almeida)*

A estrutura de Governança Corporativa da Eletrobrás busca definir as regras que regem o relacionamento dos interesses de acionistas controladores, acionistas minoritários e administradores. Os principais órgãos de governança formalmente constituídos na empresa e com atuação regular são: a Assembleia-Geral de Acionistas (AG), o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal Turbinado, a Diretoria Executiva, a Auditoria Interna e a Auditoria Independente.

Em 2008 foram realizadas seis Assembleias-Gerais, sendo cinco Extraordinárias (149^a, 150^a, 151^a, 152^a 153^a) e uma Assembleia-Geral Ordinária (48^a), para tratar de diversos assuntos de interesse dos acionistas.

O Conselho de Administração é composto por nove membros, assim distribuídos: sete indicados pelo Ministério de Minas e Energia (MME), um indicado pelo Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e um indicado pelos acionistas minoritários, eleito em votação a ser realizada na Assembleia-Geral, excluído o acionista controlador.

O Conselho Fiscal teve seu regimento interno alterado a partir de 2006 para atender às exigências da Lei Sarbanes-Oxley (SOX), quando passou a exercer o papel de Comitê de Auditoria. Sua composição e funcionamento, além de estarem em consonância com a legislação brasileira, observam também as exigências da legislação estadunidense, de forma a possibilitar que a Eletrobrás passasse a ter suas ações listadas na Bolsa de Nova Iorque. Esse Conselho, de caráter permanente, é composto por cinco membros, eleitos pela Assembleia-Geral Ordinária, sendo três indicados pelo acionista majoritário, dentre eles um indicado pelo Ministro de Estado da Fazenda, que representa o Tesouro Nacional, um indicado pelos detentores de ações minoritárias ordinárias e outro pelos detentores de ações preferenciais. Suas reuniões são mensais e, quando necessário, são realizadas reuniões conjuntas com o Conselho de Administração.

A Diretoria Executiva é composta por seis diretorias: Presidência; Diretoria de Administração, Diretoria de Distribuição; Diretoria de Engenharia; Diretoria Financeira e de Relações com Investidores e Diretoria de Tecnologia. Reúne-se semanalmente para análise e decisões dos negócios da Eletrobrás e do Sistema, com base nas orientações estratégicas do Conselho de Administração.

A Auditoria Interna verifica o cumprimento das diretrizes e atos normativos internos e externos, através do exame dos procedimentos, registros, arquivos, documentos, dados, funções e atividades desenvolvidas pela empresa.

Em cumprimento ao disposto na Instrução CVM 381, de 14 de janeiro de 2003, a Eletrobrás utiliza os serviços de auditoria independente da empresa BDO Trevisan Auditores Independentes, contratada em 1º de agosto de 2005, para execução de serviços de auditoria das demonstrações financeiras do Sistema Eletrobrás. A companhia não possui com a referida empresa



nenhum outro contrato de prestação de serviços que não o referente aos serviços de auditoria das demonstrações financeiras. Os auditores independentes das empresas do Sistema Eletrobrás, que, também prestam serviços exclusivos de auditoria independente das demonstrações financeiras, são:

- CGTEE Deloitte Touche Tohmatsu
- Chesf RSM Boucinhas, Campos & Conti
- Eletronorte BDO Trevisan
- Eletronuclear HLB Audilink e CIA
- Eletrosul Horwath Tufani, Reis & Soares
- Furnas HLB Audilink e CIA
- Itaipu BDO Trevisan
- Eletropar Russell Bedford Brasil
- Ceron RSM Boucinhas, Campos & Conti
- Ceal HLB Audilink e CIA
- Cepisa Ferreira e Assoc. Auditores Independentes
- Eletroacre HLB Audilink e CIA
- Mesa HLB Audilink e CIA
- BV Energia HLB Audilink e CIA

A política da companhia com relação aos seus auditores independentes fundamenta-se em princípios que preservam a independência dos auditores.

No Sistema Eletrobrás, as empresas têm sua própria estrutura de governança. Todas dispõem de um Conselho de Administração e de um Conselho Fiscal e seguem o Manual de Divulgação e Uso de Informações Relevantes e Política de Negociação de Valores Mobiliários. O Manual, de emissão da Eletrobrás, vem acompanhado do termo de adesão, pelo qual a empresa se obriga a pautar suas ações sempre em conformidade com tais regras.

No apoio e suporte às decisões as empresas controladas dispõem de:

- normas internas;
- políticas corporativas de gestão;
- comitês permanentes, notadamente nas áreas de estratégia, investimento, ética, questões de gênero, pesquisa, desenvolvimento e inovação tecnológica;

grupos de trabalho transitórios, criados para analisar e definir ações em relação a matérias específicas.

Por ser uma binacional, Itaipu possui uma especificidade na sua estrutura de governança. O Estatuto de Itaipu determina a composição igualitária do Conselho de Administração com 14 membros, sete brasileiros e sete paraguaios. Dentre esses, dois representantes são indicados

pelos ministérios das Relações Exteriores, um de cada país. Os mandatos são de quatro anos. Os conselheiros podem, no entanto, ser reconduzidos aos cargos ao final desse período.

As oportunidades e prioridades de investimentos no Sistema Eletrobrás são trabalhadas em conjunto pelo Comitê de Investimentos da Eletrobrás holding (Ciel) e pelo Comitê de Investimentos do Sistema Eletrobrás (Cise). O primeiro tem o papel de enquadrar estrategicamente as oportunidades de negócio que chegam diretamente à holding, encaminhando ao Cise aquelas consideradas oportunas. O segundo tem a atribuição de analisar e emitir pareceres sobre as oportunidades e prioridades dos novos investimentos do Sistema Eletrobrás oriundas tanto do Ciel quanto diretamente das empresas controladas. Cabe ao Cise dar prosseguimento à implementação das oportunidades de negócio prioritizadas.

Lei Sarbanes-Oxley

Desde outubro de 2008, todas as empresas do Sistema Eletrobrás estão se adequando aos requisitos da seção 404 da Lei Sarbanes-Oxley (SOX), o que permitirá a manutenção da negociação das ADRs nível 2 na Bolsa de Nova Iorque. Esse projeto, que deverá estar concluído até dezembro de 2009, tem como principais objetivos garantir a criação de mecanismos de auditoria e segurança confiáveis, elevar o nível de responsabilidade e comprometimento da administração, aumentar a supervisão sobre as demonstrações financeiras e permitir maior transparência e credibilidade das informações divulgadas ao mercado financeiro.

Plano de Transformação do Sistema Eletrobrás

Durante 2006 e 2007, a Eletrobrás e o Ministério de Minas e Energia identificaram a necessidade de buscar a transformação e o fortalecimento do Sistema Eletrobrás, com iniciativas de caráter gerencial, institucional, estrutural e regulatório, a serem implementadas em todas as empresas do Sistema.

O fortalecimento e a transformação empresarial pretendidos e delineados pelo governo federal, seu principal acionista, levaram a Eletrobrás a buscar uma nova plataforma estratégica sob o ponto de vista institucional, organizacional e mercadológico. Esse efetivo reposicionamento contempla quatro diretrizes, também chamadas de vetores de atuação:

- Aperfeiçoamento da governança corporativa;
- Reorientação dos negócios de distribuição;
- Reformulação institucional da *holding*; e
- Reorganização do modelo de gestão empresarial.



O Plano de Transformação do Sistema Eletrobrás (PTSE) tem como propósito dotar o Sistema Eletrobrás de uma estrutura de gestão corporativa integrada e transparente, tornando-o competitivo na operação e na expansão da oferta de energia elétrica, capaz de proporcionar a remuneração adequada a seus acionistas e contribuir para a segurança no atendimento às necessidades energéticas e para o desenvolvimento sustentável do país.

A organização do Plano é resultado de um trabalho que vem sendo desenvolvido desde maio de 2008, quando os primeiros rumos foram traçados pela Diretoria Executiva da Eletrobrás e pelos dirigentes das empresas do Sistema, a partir das orientações estratégicas fornecidas pelo MME.

O PTSE é constituído por um conjunto de 41 projetos (ou ações), distribuídos em seus quatro vetores de atuação. Para a coordenação das atividades envolvidas, foi instituído o Comitê de Gestão da Transformação do Sistema Eletrobrás (CGTE), formado por representantes de cada uma das empresas do Sistema Eletrobrás e de cada uma das diretorias da Eletrobrás. Ao final de 2008, nove projetos haviam sido concluídos, estando os demais em execução. Dentre eles, se destacam as iniciativas para readequação dos processos relacionados a: Gestão Integrada de Riscos Corporativos, Gestão dos Controles Internos, Gestão da Logística de Suprimentos, Gestão de Novos Negócios e Gestão de Investimentos, todos com abrangência estendida às empresas do Sistema Eletrobrás.

À medida que os novos processos são redesenhados, indicadores de gestão serão construídos, de forma a constituir um conjunto de informações gerenciais que apóie os executivos no acompanhamento das metas e objetivos estratégicos.

Durante a operacionalização do Plano de Transformação, foi verificada, na Diretoria Executiva da Eletrobrás e em seu Conselho de Administração, a necessidade de elaboração de um Plano de Ações plurianual, já com vigência a partir de 2009. Denominado Programa de Ações Estratégicas do Sistema Eletrobrás (PAE 2009–2012), seu objeto seria a representação de uma orientação estratégica corporativa ao Sistema Eletrobrás, capaz de alinhar um conjunto de ações críticas mesmo antes de se dispor de um Planejamento Estratégico Integrado.

No final de 2008, o desenvolvimento do PAE foi apresentado aos presidentes das empresas controladas nas reuniões do Conselho Superior do Sistema Eletrobrás (Consise) e da Diretoria da Eletrobrás. Os comentários e propostas apresentados nessas oportunidades foram posteriormente incorporados ao documento final.

No âmbito de Governança Corporativa do Sistema Eletrobrás, foram estabelecidas no PAE 2009-2012 as seguintes metas:

- Buscar maior efetividade na atuação dos conselheiros de Administração e Fiscais, representantes da Eletrobrás em empresas nas quais detêm participação acionária. Para tanto, postula-se como fator crítico de sucesso a definição de critérios normativos para a atuação dos conselheiros que regulem o processo seletivo e o de avaliação; as

atribuições e responsabilidades; e a assessoria que lhes deve ser prestada. O Manual do Conselheiro Fiscal já está elaborado e o Manual do Conselheiro de Administração encontra-se em elaboração;

- Elevar o nível de pontuação do Sistema Eletrobrás no Índice de Sustentabilidade da Bovespa (ISE Bovespa);
- Obter a listagem no Dow Jones Sustainability Index (DJSI), até 2012;
- Ascender ao Nível 2 de Governança Corporativa da Bovespa até 2012.

Considerando os desafios representados pelas metas pactuadas, propõe-se a melhoria progressiva da pontuação tanto no ISE Bovespa quanto para a obtenção da listagem no DJSI. Os percentuais de crescimento fixados por dimensão referem-se globalmente ao Sistema Eletrobrás e deverão ser desdobrados pelas empresas de forma a considerar as assimetrias e particularidades refletidas no histórico das pontuações individuais.



Relacionamento e Comunicação com os Stakeholders

Relatório de Sustentabilidade do Sistema Eletrobrás 2008

Publicações da área de comunicação da Eletrobrás
(Ilustração: Alexandre Wilson)



O documento “Diretrizes da Responsabilidade Social da Eletrobrás” contém uma relação das responsabilidades que a empresa acredita ter para com seus *stakeholders*. Segundo tal documento, “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 na sociedade como empresa indutora do desenvolvimento sustentável”.

A Ouvidoria-Geral da Eletrobrás, órgão ligado diretamente à Presidência, é o mais importante canal de comunicação da empresa com todo o seu conjunto de *stakeholders*.

Todos eles, desde acionistas e empregados até o consumidor final, podem entrar em contato com a Eletrobrás através de telefone, carta, e-mail, site ou pessoalmente. De acordo com o assunto questionado, a Ouvidoria encaminha para a área de interesse específica. No site é possível acompanhar o trâmite de sua manifestação. Portanto, a atuação é monitorada e avaliada permanentemente.

As empresas de geração – CGTEE, Chesf, Eletronorte, Eletronuclear, Eletrosul e Furnas – também dispõem deste canal de interação com seus *stakeholders*. Todas elas e Itaipu oferecem um canal Fale Conosco, disponível em seus sites.



Há conselheiros representantes dos acionistas minoritários nos conselhos de Administração e Fiscal. A Associação dos Empregados da Eletrobrás (Aeel) é acionista e participa das Assembleias. Foi criado, como parte do Projeto SOX, um canal direto entre a Ouvidoria e o Conselho Fiscal.

O documento “Diretrizes da Responsabilidade Social da Eletrobrás” define como um de seus compromissos que a “Eletrobrás deve ser proativa na disponibilização de informações ao mercado” e a obrigatoriedade da elaboração e divulgação anual do “balanço social descrevendo todas as políticas, programas, ações e resultados de seu programa de Responsabilidade Social”.

Ordinariamente, são realizadas reuniões presenciais em termos de Apimec (Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais), que ocorrem 14 vezes ao ano no Brasil, sendo duas vezes em cada uma das cidades listadas a seguir: Rio de Janeiro, Brasília, Fortaleza, Florianópolis, São Paulo, Belo Horizonte e Porto Alegre.

Paralelamente às citadas reuniões, a Eletrobrás promove apresentações em nível internacional, divulgando sua participação no mercado de ações, ao realizar *roadshows* pela Europa e Estados Unidos, além das apresentações realizadas nas Bolsas de Nova Iorque (NYSE) e Madrid (Latibex).

A Eletrobrás se comunica com os seus acionistas diariamente via telefônica e via e-mail. Vale ressaltar que ambos os canais de comunicação disponibilizam uma equipe preparada para esclarecer quaisquer dúvidas dos investidores, acionistas e público interessado.

A área de Relação com os Investidores também divulga informações através do *website* da Eletrobrás, que apresenta versões em português, inglês e espanhol. Além disso, o *website* possui em seu sistema ferramentas como o “Alerta de E-mail”, no qual os usuários que desejam informações podem efetuar um cadastro pessoal para receber periodicamente informações relevantes da Eletrobrás. Essa ferramenta também oferece uma garantia de resposta para cada vez que o usuário consultar a organização, efetuando um retorno em até 48 horas.

Finalmente, no site também estão disponíveis, para os analistas de mercado de capitais e outros interessados, informações contábeis do Sistema Eletrobrás e do mercado de energia no item “Informe aos Investidores” – que é elaborado trimestralmente.



A Eletrobrás tem como objetivo promover com frequência a Pesquisa de Clima Organizacional, aprovada como meta no PAE 2009-2012, para que se possam ouvir as principais sugestões. As empresas do Sistema também desenvolvem Pesquisas Internas de Clima, sendo que a Eletronorte e a Chesf já o fazem de forma sistemática e continuada, orientando por elas suas políticas e projetos de Recursos Humanos. As demais realizam pesquisas esporadicamente e ainda não mantêm um vínculo entre os resultados e o planejamento de Recursos Humanos.

O relacionamento com este público é pautado pelas políticas do Sistema Eletrobrás e pelas diretrizes de Responsabilidade Social. Nelas é estabelecido que:

- “A Eletrobrás trata com especial respeito os seus profissionais, inclusive 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, visando fortalecer a motivação e o comprometimento de seus empregados através do estímulo à manifestação de ideias;
- 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”.



O relacionamento com este público é pautado pela Lei 8666/93 e pelas políticas e práticas próprias de cada uma das empresas, respeitadas as diretrizes de Responsabilidade Social. Nelas se define que:

- “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. Só serão contratados fornecedores que não utilizam mão-de-obra infantil e trabalho escravo, que obedeçam à legislação trabalhista e que respeitem a legislação ambiental do país”.

A Eletrobrás planeja organizar o encontro com os seus principais fornecedores no início do 2º semestre de 2009, a fim de melhorar questões referentes a esse tema. Nesse encontro, planeja-se a realização de apresentações e reuniões com os seguintes objetivos: divulgar o Plano de Transformação da Eletrobrás; nivelar e deixar transparentes os procedimentos de contratação; divulgar o código de conduta na relação da Eletrobrás com os fornecedores e tirar dúvidas sobre diversos aspectos das contratações, como erros e falhas de fornecedores, gestão de contratos, política de punição da Eletrobrás, habilitação e categorização (cadastro).

Entre os documentos e cláusulas contratuais que a Eletrobrás exige dos licitantes e contratados em geral, além dos documentos de habilitação jurídica, regularidade fiscal e de capacidade técnica, é exigida a declaração de que a empresa prestadora de serviços ou fornecedora de bens não emprega menor de 16 anos (ou emprega menores a partir de 14 anos, na condição de aprendiz). A empresa deve declarar ainda não empregar menor de 18 anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre. A inclusão desses itens passou a ser uma exigência legal com a alteração da lei 8.666/93, ocorrida através do inciso ao artigo 27, pela lei nº 9.854, de 27 de outubro de 1999.

São ainda exigidos dos fornecedores o conhecimento do Código de Ética da Eletrobrás, que se encontra disponível no seu site na internet, no endereço www.eletronbras.com, e o cuidado para que suas disposições sejam observadas por todos os empregados e prepostos da empresa contratada alocados para os serviços objeto de contrato com a Eletrobrás, ao longo de toda a sua execução.

A Eletrobrás mantém em sua página na internet canais permanentes de comunicação com o público: Fale Conosco e Ouvidoria. Além disso, disponibiliza um canal exclusivo dedicado às demandas de meio ambiente através do endereço eletrônico scma.secretariaexecutiva@eletrobras.com. O princípio nº 3 da Política Ambiental do Sistema Eletrobrás declara formalmente o compromisso de negociação com os diversos segmentos da sociedade envolvidos nas etapas de planejamento, implantação e operação dos empreendimentos de energia elétrica.

Em situações específicas, como no caso do Aproveitamento Hidrelétrico de Belo Monte (AHE Belo Monte), existe na página da Eletrobrás um *link* de acesso rápido com informações gerais, incluindo: a Avaliação Ambiental Integrada da Bacia do rio Xingu, a revisão dos Estudos de Inventário Hidrelétrico do rio Xingu, todos os informativos eletrônicos, andamento dos estudos, atualização do Inventário do rio Xingu, *folders*, cartilhas e arquivos diversos. Informações adicionais podem ser obtidas por intermédio do contato ahe-belomonte@eletrobras.com.

Na etapa anterior à elaboração do Termo de Referência para os Estudos Ambientais do Projeto do AHE Belo Monte, a ser fornecido pelo Ibama, foram feitas três consultas públicas. O objetivo foi ouvir a população, representada por seus diferentes segmentos sociais, sobre os aspectos críticos para os estudados na fase da viabilidade do projeto.

Com o Termo de Referência ajustado, quando os estudos socioambientais foram efetivamente iniciados, houve uma série de reuniões e contatos com as populações de diferentes localidades da área diretamente afetada, com o objetivo de esclarecê-las a respeito do projeto e da movimentação de técnicos de diferentes especialidades na área de estudo.

Na etapa de levantamentos para o meio socioeconômico e cultural, foram feitas cerca de 5 mil entrevistas com grupos domésticos.

Já na abordagem da questão indígena, todas as áreas indígenas (mesmo que não diretamente afetadas) localizadas na área de influência do empreendimento foram visitadas por antropólogos. Sua população foi ouvida e suas solicitações, registradas para balizar futuras compensações.

As relações com a sociedade seguem as diretrizes de Responsabilidade Social e o estabelecido no documento “Processos de Interação do Setor Elétrico Brasileiro com a Sociedade – Comitê Coordenador das Atividades de Meio Ambiente do Setor Elétrico Brasileiro - Comase/ Eletrobrás – Nov. 1994”. O documento está disponível para consulta no site da Eletrobrás: www.eletrobras.com.



Desde 1999, a Eletrobrás responde ao Balanço Social Ibase, tendo sido uma das empresas pioneiras na sua adoção. A partir de 2005, a Eletrobrás deu início a um novo processo de divulgação das ações de responsabilidade socioambiental, por meio da publicação do Relatório Social e Ambiental, mais amplo e completo, ao qual se soma o Balanço Social Ibase. Em 2006, voltou a publicá-lo e, em 2007, decidiu publicar um único Relatório Socioambiental, com a participação de todas as empresas do Sistema Eletrobrás e baseado no modelo Aneel. Foi uma experiência rica em aprendizagens e ajudou a preparar a empresa para um novo desafio.

Neste ano, a decisão foi desenvolver um modelo de relatório para o Sistema, tendo como base um conjunto de modelos: GRI, ISE, Aneel, DJSI, Ibase e NBC. Nesta primeira aplicação, referente a 2008, foi decidido que seu escopo seria mais restrito, compreendendo apenas a holding e as empresas de geração. As empresas distribuidoras serão incluídas no relatório do ano seguinte.

Os membros do Comitê de Sustentabilidade do Sistema Eletrobrás passaram pelo treinamento oficial do GRI e foi assumido o atendimento aos seus princípios como orientadores do processo da Eletrobrás.

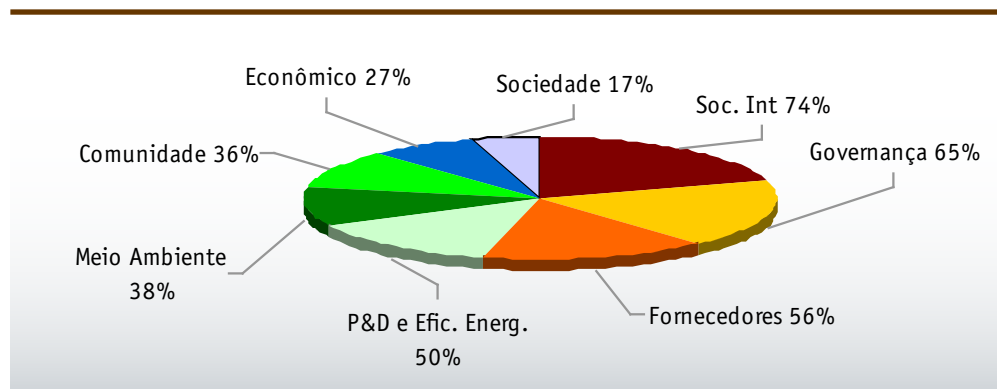
Os indicadores de cada um dos modelos adotados foram compatibilizados e consolidados em um único instrumento, com 484 itens. Esse instrumento foi então objeto de um *workshop* em que os indicadores foram submetidos à análise de grupos de profissionais das diversas áreas das empresas de geração que fazem parte do Sistema. Foram selecionados aqueles que deveriam compor o modelo Eletrobrás, com ênfase no critério de materialidade.

Após essa análise, chegou-se a um modelo com 241 itens de informação, distribuídos nas categorias Econômico-Financeiro, Público Interno, Fornecedores, Meio Ambiente, Pesquisa, Desenvolvimento e Eficiência Energética, Comunidade e Sociedade

O GRI foi o modelo com o mais alto índice de aproveitamento entre os três modelos que estavam presentes em todas as categorias – GRI, ISE e Aneel.

Muitos dos indicadores do modelo Aneel só se aplicam a uma área de negócio (geração, distribuição ou transmissão) ou a uma fonte de geração (hidrelétrica, térmica, termonuclear etc.).

Composição do Modelo Eletrobrás por Categoria



Fonte: Sistema Eletrobrás.

Uma vez definido o conjunto de indicadores foi desenvolvido um Guia de Referência, com os protocolos de consolidação de cada um dos indicadores e encaminhado às empresas. Com as informações coletadas das empresas, a Eletrobrás cuidou da consolidação final.

Posteriormente, serão realizadas escutas junto a stakeholders para avaliação do relatório e aos participantes para avaliação do processo. Além disso, haverá a elaboração de um relatório sobre as fragilidades e oportunidades visando melhorias futuras.



Dimensão Econômico-Financeira

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008



A gestão financeira da Eletrobrás leva em consideração os princípios do Pacto Global, os princípios de Governança Corporativa e de Sustentabilidade. Por isso, a empresa divulga suas informações aos acionistas de forma transparente e responsável.

A área financeira participa do Comitê de Sustentabilidade e do Comitê de Investimentos.

As políticas financeiras estão voltadas para as orientações estratégicas do Plano de Transformação do Sistema Eletrobrás, que propõe maior eficiência empresarial e rentabilidade. Com isso, questões como governança corporativa, eficiência na gestão das participações societárias, critérios de análise da viabilidade técnica e econômica para novos investimentos e equilíbrio econômico-financeiro na gestão dos programas de governo são pontos-chave na orientação das ações financeiras.



Valor econômico direto gerado e distribuído

Valor Adicionado Gerado*

	Eletrobrás Holding	Sistema Eletrobrás
1 - Receitas (Despesas)		
Venda de mercadorias, produtos e serviços	10.766.502	29.760.956
Não-operacionais	-	-
	10.766.502	29.760.956
2 - Insumos Adquiridos de Terceiros		
Materiais, serviços e outros	(361.321)	(5.533.156)
Encargos setoriais	-	(1.191.673)
Energia comprada para revenda	(9.572.208)	(8.832.314)
Combustível para produção de energia elétrica	-	(1.158.856)
Total	(9.933.529)	(16.715.999)
3 - Valor Adicionado Bruto	832.973	13.044.957
4 - Retenções		
Provisões operacionais	(303.994)	(1.544.091)
Depreciação, amortização e exaustão	(6.864)	(2.339.904)
Total	(310.858)	(3.883.995)
5 - Valor Adicionado Líquido Produzido	522.115	9.160.962
6 - Valor Adicionado Recebido em Transferência		
Participações societárias	382.799	665.533
Receitas financeiras	9.853.101	6.425.431
Total	10.235.900	7.090.964
7 - Valor Adicionado Total a Distribuir	10.758.015	16.251.926

(*) Inclui as empresas de distribuição

Distribuição do Valor Adicionado- 2008*

	Eletrobrás Holding	Sistema Eletrobrás
Pessoal		
Pessoal , encargos e honorários	200.973	3.392.799
Participação de empregados nos lucros	23.000	176.817
Plano de aposentadoria e pensão	19.968	277.635
Total	243.941	3.847.251
Tributos		
Impostos, taxas e contribuições	2.321.899	3.226.515
Encargos Financeiros e Aluguéis	2.055.678	3.041.663
Acionistas		
Dividendos e juros sobre capital próprio	1.715.254	1.715.254
Participação de acionistas não-controladores	-	(12.833)
Lucros retidos	4.421.243	4.434.076
Total - Acionistas	6.136.497	6.136.497
Total do valor distribuído	10.758.015	16.251.926

(*) inclui as informações das empresas de distribuição



Algumas empresas do Sistema Eletrobrás possuem processos e procedimentos implementados de gestão de riscos corporativos que consideram aspectos de curto, médio e longo prazo. A Eletronuclear, por exemplo, pratica um conjunto de medidas de mitigação do risco, que compreende a fase anterior à potencial ocorrência de eventos que possam levar à incapacidade ou à limitação operacional e a fase posterior à ocorrência dos eventos citados, incluindo a abreviação do período de incapacidade de produção, bem como o compartilhamento do risco com terceiros, através de mecanismos específicos. Em Furnas, onde também já existem tais processos e procedimentos, está sendo elaborado um edital para implantação de um novo processo estruturado de gestão de riscos corporativos.

Entre as empresas do Sistema, o risco operacional é o único cuja quantificação considera aspectos socioambientais de curto, médio e longo prazo. E, ainda assim, apenas em algumas delas.

O monitoramento dos riscos em Furnas é feito, no mínimo, anualmente. Já na Eletronuclear, ele é contínuo.

Com exceção de Furnas, onde os riscos são monitorados pela Assessoria de Prevenção de Riscos (ARC), as empresas do Sistema Eletrobrás não possuem uma área específica para a qual o principal gestor de risco da companhia responda diretamente. A CGTEE está buscando junto à Fundação Coge e ao Cepel apoio para o desenvolvimento de um projeto que tem por objetivo implementar na empresa políticas e ações que permitam gerir os riscos corporativos e a busca de oportunidades de negócios.

Furnas, Itaipu e Eletronuclear consideram em seu planejamento as implicações financeiras e outros riscos e oportunidades das mudanças climáticas para suas atividades. Furnas, por exemplo, está realizando projetos de Pesquisa e Desenvolvimento junto a universidades nos seguintes temas: aproveitamento da energia das ondas do mar e uso de biomassa para a geração de energia elétrica. Além disso, está buscando viabilizar projetos de Pequenas Centrais Elétricas (PCHs), Centrais Geradoras Eólicas e de Queima de Biomassa para a geração de energia elétrica.

Já a Eletronuclear vê como excelente oportunidade de negócios para a empresa a proposta de a geração nuclear passar a ser considerada para efeito de negociação de créditos de carbono, via Mecanismo de Desenvolvimento Limpo. Coordenada pela delegação do Japão, a proposta deve ser apresentada na próxima Convenção das Nações Unidas para Mudanças Climáticas, em dezembro de 2009.



Itaipu e Eletronuclear consideram aspectos socioambientais de curto, médio e longo prazo na gestão de oportunidades corporativas. Itaipu, por exemplo, em seu Plano Estratégico 2008-2012, enumera quatro objetivos estratégicos que contemplam tais aspectos, entre eles “aproveitar efetivamente o potencial turístico e tecnológico de Itaipu e região, na perspectiva de geração de renda e oportunidades para a comunidade, constituindo-se, ainda, como um polo irradiador de conhecimento e integração regional” e “realizar e fomentar atividades de pesquisa para desenvolvimento e inovação nas áreas de energia e meio ambiente”. No caso da Eletronuclear, os investimentos de expansão da empresa dão-se principalmente na forma de construção de novas centrais nucleares, passando necessariamente pelo crivo dos aspectos socioambientais de curto, médio e longo prazos.

As empresas do Sistema Eletrobrás possuem planos de contingência principalmente para as áreas operacionais, visando reduzir e/ou controlar o impacto na segurança das instalações e na capacidade de produção. No caso da Eletronuclear, pela natureza de seu negócio, a segurança da população das redondezas é prioritária. Por ser uma instalação industrial de grande porte, a Central Nuclear Almirante Álvaro Alberto (CNAAA) possui um plano de emergência integrado, a ser utilizado em caso de acidente nuclear, elaborado por diversos organismos de defesa, tais como Defesa Civil, Polícia Militar, Corpo de Bombeiros etc. O plano é testado, periodicamente, em exercícios simulados com a presença da Cnen e, às vezes, de organismos internacionais, como a AIEA, que asseguram sua adequação.

Os planos de contingência das empresas que compõem o Sistema são voltados para o setor operacional e alguns deles levam em consideração os desastres naturais e as questões sociais como possíveis perigos às operações da empresa.

A Eletronuclear distribui anualmente um calendário com todas as informações necessárias para a população em caso de eventual acidente relacionado ao Plano de Emergência Externo (PEE). Além disso, promove palestras sobre o Plano nas comunidades, em parceria com o Corpo de Bombeiros. Todo dia 10 às 10h, há testes de sirenes de evacuação e alerta para as comunidades que moram num raio de até cinco quilômetros da central nuclear.



Ativos intangíveis para os quais a companhia adota políticas específicas

O capital humano é o principal ativo intangível para o qual as empresas do Sistema Eletrobrás adotam políticas específicas, nas áreas de Remuneração e Benefícios, Capacitação e Desenvolvimento, Saúde e Segurança do Trabalho, Respeito à Diversidade e Equidade de Gênero, entre outras. Algumas das empresas desenvolvem políticas relacionadas aos capitais da informação e organizacional e Furnas considera a elaboração e a manutenção de seu código de ética como uma ação de proteção ao capital reputacional.

As empresas do Sistema, em sua maioria, não possuem processos e procedimentos implementados de gestão de ativos intangíveis, embora em alguns casos essa gestão seja feita pela área relacionada, como, por exemplo: Recursos Humanos e Capital Humano, Superintendência de Organização e Capital Organizacional etc.

Histórico de processos, condenações, ressalvas etc.

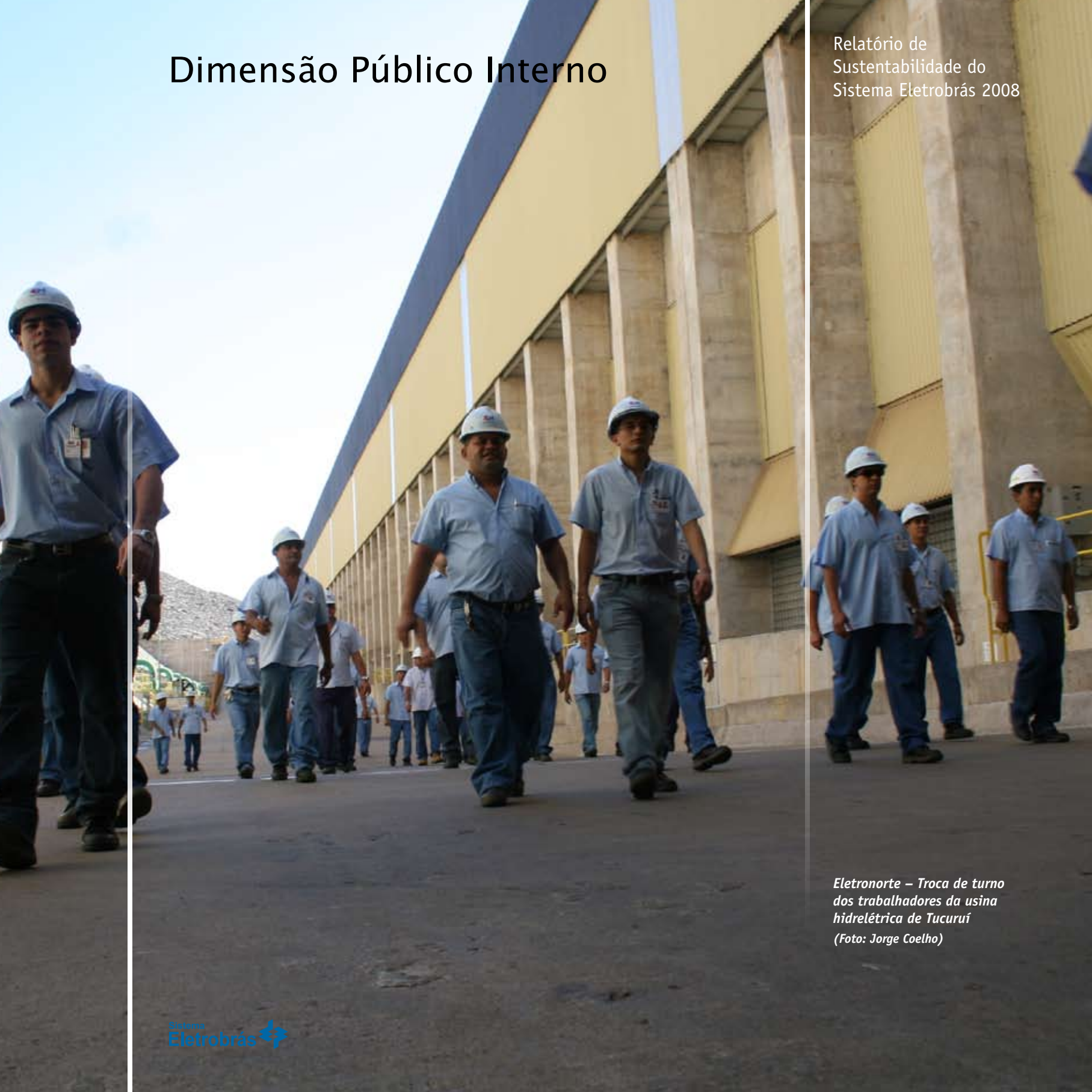
Nos últimos cinco anos, entre as empresas do Sistema Eletrobrás:

- CGTEE e Eletronuclear foram condenadas por decisão final irrecurável em processo administrativo aberto pela Secretaria da Receita Federal;
- CGTEE e Eletronuclear foram processadas administrativamente por infrações às licitações, de acordo com a Lei 8.666/93. A CGTEE aguarda julgamento definitivo de um caso perante o TCU e a Eletronuclear não foi condenada;
- CGTEE e Eletronuclear foram processadas administrativamente por infrações à ordem concorrencial, de acordo com a Lei 8.884/94;
- Furnas e Eletronuclear receberam de seus auditores independentes ressalvas em seu parecer (de acordo com as Normas Brasileiras de Contabilidade), referentes a demonstrações contábeis de, respectivamente, 2007 e 2003;
- nenhuma sofreu processo ou condenação do Banco Central do Brasil ou da Comissão de Valores Mobiliários.



Dimensão Público Interno

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008



*Eletronorte – Troca de turno
dos trabalhadores da usina
hidrelétrica de Tucuruí
(Foto: Jorge Coelho)*

A Eletrobrás está estruturando no momento um novo modelo de Gestão de Pessoas, a ser utilizado por todas as empresas que compõem o Sistema, como uma das ferramentas fundamentais do Plano de Transformação da Eletrobrás. Esse modelo reflete o conjunto de diretrizes do Ministério de Minas e Energia (MME) e tem como objetivo trazer um posicionamento moderno, competitivo e rentável à *holding* e suas subsidiárias no setor elétrico brasileiro.

Dentro deste projeto de transformação, o Departamento de Gestão de Pessoas da *holding* passou, em 2008, por uma reorganização estrutural, sendo a Divisão de Treinamento e Desenvolvimento incorporada pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas e suas atribuições, reformuladas. Foi criada ainda a Divisão de Planejamento e Acompanhamento da Gestão de Pessoas do Sistema Eletrobrás. Além disso, grupos de trabalho foram constituídos para a discussão, unificação e implantação das melhores práticas e políticas no que tange à Gestão de Pessoas.

No final de 2008, o Sistema Eletrobrás contava com 20.800 empregados, sendo 1.002 funcionários da *holding*. Destes 1.002, 985 trabalham no Rio de Janeiro e 17 no Distrito Federal. Os empregados das controladas estão distribuídos pelas cinco regiões do país, considerando a área de abrangência da atuação de cada uma delas.



As empresas do Sistema Eletrobrás reiteram anualmente sua adesão ao Programa Pró Equidade de Gênero, desenvolvido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM). Na implementação do Programa, elas desenvolvem ações com o objetivo de fomentar a equidade de gênero no ambiente de trabalho, repudiando quaisquer formas de discriminação.

A *holding* e as empresas de geração do Sistema são signatárias do Pacto Global, que prevê a valorização da diversidade em seus princípios 1 e 6. O compromisso com esse tema está expresso no Código de Conduta, no Código de Ética e nas diretrizes de Responsabilidade Social da *holding* e nos códigos de ética das empresas do Sistema.

A cláusula 14ª do Acordo Coletivo vigente, firmado entre as empresas do Sistema Eletrobrás e os diversos sindicatos representativos das categorias profissionais, prevê o desenvolvimento de campanhas de conscientização e orientação destinadas à prevenção de assédios moral, sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral. A cláusula 6ª do mesmo acordo prevê afastamento de três dias às mulheres vítimas de violência doméstica; a 5ª amplia a licença maternidade para 180 dias; e a 4ª estende o benefício da creche aos empregados do sexo masculino.

No âmbito do Sistema Eletrobrás, a CGTEE e a Chesf são empresas do Sistema Eletrobrás que adotam uniformes e equipamentos de proteção e segurança específicos para as empregadas e Itaipu promoveu recentemente a inclusão de mulheres em funções antes desempenhadas exclusivamente por homens.

Desde outubro de 2007, a Eletrobrás reconhece as uniões estáveis homoafetivas para efeito de concessão dos benefícios oferecidos aos dependentes de seus empregados e empregadas.

Em 2008, Furnas lançou um CD-ROM com diversos temas relacionados a gênero e equidade, com o propósito de capacitar a rede de voluntários na implantação de ações voltadas para as comunidades. A empresa mantém também convênios com organizações da sociedade civil, como o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) e o Instituto Nacional de Educação dos Surdos (Ines), o que tem permitido aumentar anualmente a proporção desses trabalhadores em relação ao total de empregados. Nos concursos de admissão, são destinadas vagas exclusivas para esse público, de acordo com o que determina a legislação.

A Eletrobrás realiza a sensibilização de seu público interno sobre o tema da valorização da diversidade através da divulgação interna, por e-mail, para todo o corpo funcional. São exemplos desse tipo de ação o Dia da Consciência Negra (raça/cor), o Dia Nacional da Pessoa Surda (deficiência física), o Dia Internacional dos Direitos Humanos (com ênfase na não-discriminação), o Dia Internacional da Mulher (gênero) e eventos como o do Dia Internacional da Mulher e a Campanha 16 dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres.

Além disso, desenvolve outras iniciativas relativas ao tema, tais como:



- Curso de Língua Brasileira de Sinais (Libras), com vagas para empregados e terceirizados.
- Canal de Gênero na intranet, que recebe confidencialmente comentários, sugestões e/ou denúncias no que se refere às questões que envolvem a igualdade de direitos entre os sexos, assim como o assédio moral e sexual. Permite tomada de providências que envolvem principalmente a educação continuada no tema.
- Comitê interno para questões de gênero, formado por empregados(as) representantes de diversas áreas da empresa para elaboração do plano de ação.
- Ouvidoria – Atende ao Canal de Gênero; aos clientes externos e internos (intranet e internet); transforma reclamações em oportunidades de melhoria; preza pela manutenção dos princípios éticos, entre outras atividades.
- A Chesf inclui o tema da diversidade nos seminários para fornecedores, no curso para formação de líderes e nos seminários para integração dos novos empregados e estagiários.

Distribuição por Gênero e Raça

No total, considerando os órgãos de governança, os quadros gerenciais e os demais empregados das empresas de geração do Sistema Eletrobrás (exceto Eletronorte), 82% das pessoas são do sexo masculino.

	Governança	Gerentes	Demais Empr-egados	Total	%
Masc.	89	1039	12899	14027	82%
Fem.	11	179	2960	3150	18%

Também a distribuição por raça apresenta grande concentração, embora menor. Do total, 65% são brancos.

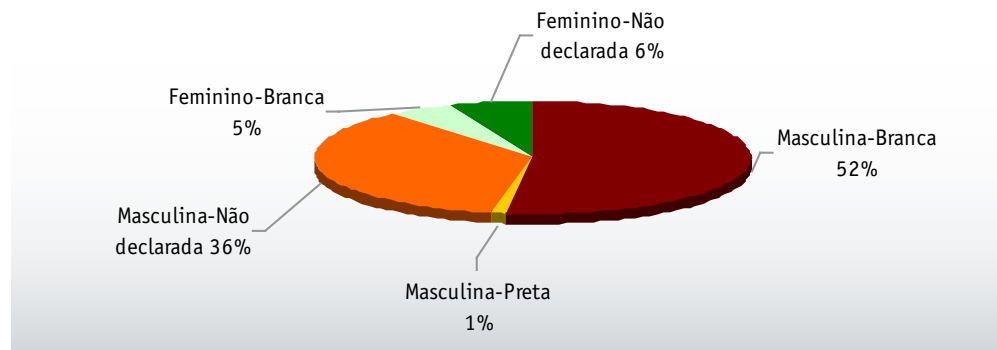
Raça	Governança	Gerentes	Demais empr-egados	Total	%
Branca	57	960	10026	11043	65%
Preta	1	19	789	809	5%
Parda	0	120	3591	3711	22%
Amarela	0	8	83	91	1%
Indígena	0	1	70	71	0%
Não declarada	42	110	1242	1394	8%

A distribuição por sexo e raça nos órgãos de governança das empresas de geração do Sistema mostra que 52% são homens brancos. No total, apenas 11% são mulheres.



DISTRIBUIÇÃO NOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA

Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Diretoria



Fonte: Sistema Eletrobrás.

Nos seus quadros gerenciais, também há grande predominância de pessoas de sexo masculino e raça branca, conforme o quadro demonstra.

Gênero	Raça	Eletrobrás	Eletronuclear	Eletrosul	Furnas	Itaipu	Chesf	CGTEE	Total	%
Masculino	Branca	44	77	73	305	95	195	36	825	68%
	Preta	0	0	0	6	0	7	2	15	1%
	Parda	4	4	5	18	2	66	4	103	8%
	Amarela	0	1	0	3	0	3	0	7	1%
	Indígena	0	0	0	0	0	1	0	1	0%
	Não declarada	57	6	0	1	0	24	0	88	7%
Feminino	Branca	18	4	5	42	21	35	10	135	11%
	Preta	1	0	1	2	0	0	0	4	0%
	Parda	1	0	0	2	0	14	0	17	1%
	Amarela	0	0	0	0	0	1	0	1	0%
	Não declarada	18	1	0	0	0	3	0	22	2%

Quanto aos demais empregados,

Gênero	Raça	Eletrobrás	Eletronuclear	Eletrosul	Furnas	Itaipu	Chesf	CGTEE	Total	%
Masculino	Branca	196	1124	1165	2.679	904	1.648	336	8052	51%
	Preta	16	78	27	200	33	302	31	687	4%
	Parda	37	310	49	766	144	1.669	34	3009	19%
	Amarela	3	10	8	56	20	18		115	1%
	Indígena	-	8	3	11	0	35		57	0%
	Não declarada	311	215	0	21	0	432		979	6%
Feminino	Branca	137	277	238	502	211	544	65	1974	12%
	Preta	7	15	4	15	3	49	9	102	1%
	Parda	17	50	4	80	26	397	8	582	4%
	Amarela	1	6	0	8	1	9	1	26	0%
	Indígena	-	-	0	2	0	11		13	0%
	Não declarada	134	52	0	5	0	72		263	2%

Distribuição por faixa etária

A distribuição por faixa etária não varia entre gêneros.

	Homens	Mulheres	Total
Até 30 anos	10%	12%	10%
De 31 a 40 anos	18%	18%	18%
De 41 a 50 anos	33%	31%	32%
Acima de 50 anos	40%	40%	40%

As pessoas acima de 40 anos correspondem a 100% na Diretoria, a 89% nos cargos gerenciais e a 70% entre os demais empregados.

	Diretoria	Gerentes	Demais empregados
Até 30 anos	0%	1%	11%
De 31 a 40 anos	0%	10%	19%
De 41 a 50 anos	15%	32%	32%
Acima de 50 anos	85%	57%	38%
Total	100%	100%	100%

Rotatividade

O número total de desligamentos na *holding* e nas empresas de geração (exceto Eletronorte), incluindo demissões, aposentadoria e outros motivos, foi de 420 pessoas. O número de admissões foi de 793 pessoas, o que representa um crescimento de 373 pessoas, entre dezembro de 2007 e dezembro de 2008.

Entre os admitidos, 72% são homens. Nos desligamentos, 79% foram compostos por homens.

		Total
Demissões no período	Voluntária	262
	Não voluntária	108
Número de aposentadorias no período	Voluntária	2
	Compulsória	0
Desligamentos por outros motivos		13
Número de admissões durante o período		851

Com relação aos processos para assegurar conservação e renovação da força de trabalho qualificada, as empresas do Sistema Eletrobrás possuem políticas próprias e distintas. Todas oferecem diversos benefícios e vantagens aos seus empregados como forma de recompensá-los e como política de retenção da força de trabalho. Dentre os principais, podemos destacar: assistência médica, hospitalar e odontológica extensiva aos dependentes, auxílio alimentação, auxílio transporte, auxílio creche, auxílio educação, pagamento de participação nos lucros ou resultados, gratificação de férias de 75%, adicional por tempo de serviço etc.

A Chesf não tem uma política específica de estímulo à permanência dos empregados. Entretanto, existe um conjunto atrativo de benefícios dirigidos a empregados e dependentes, além de oferta de ações diversas de capacitação e desenvolvimento, com cursos de curta ou longa duração, como pós-graduação, MBA e cursos de idioma estrangeiro.

Itaipu possui, como política de incentivo à permanência, a possibilidade de capacitação e crescimento pessoal e profissional, com a oferta de cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, além de cursos de idiomas e programas gerenciais. As vagas abertas em seu quadro de pessoal com aposentadorias ou outros desligamentos são preenchidas preferencialmente com o público interno.

A maior parte das empresas do Sistema Eletrobrás possui programas de desligamento voluntário, como o PDVE, da *holding*. A adesão ao PDVE é aberta aos empregados em condições de aposentadoria até o final do período de vigência do programa. A empresa criou um programa de apoio à aposentadoria, com palestras sobre temas como economia, consultoria, mercado de ações etc., para todos que estão inscritos no Programa. Além das verbas rescisórias legais, o Programa de Demissão Voluntária prevê o pagamento de indenização complementar e assegura ao empregado e seus dependentes a utilização do plano de saúde da empresa por um ano após o desligamento. Em 2008, 36 empregados desligaram-se por meio do PDVE.

Entre as empresas do Sistema Eletrobrás, somente Itaipu possui mulheres em cargos de Diretoria e, nesse caso, a proporção é de 1,01, tanto para o salário-base quanto para a remuneração. Já nas funções gerenciais, a proporção é a seguinte:

Categoria	Salário-base H/M	Remuneração H/M
Eletrobrás (Holding)		
Função Gerencial	2,84	1,06
Empregados	1,99	0,98
CGTEE		
Função Gerencial	0,84	1,36
Empregados	1,10	1,07
Chesf		
Função Gerencial	1,06	1,23
Empregados	0,91	1,09
Eletronuclear		
Função Gerencial	1,1	1,2
Empregados	1,1	1,4
Eletrosul		
Função Gerencial	1,24	1,12
Empregados	0,97	1,15
Furnas		
Função Gerencial	1,08	0,97
Empregados	0,74	0,91
Itaipu		
Função Gerencial	1,24	1,28
Empregados	0,98	1,08

Folha de pagamento bruta do Sistema Eletrobrás

Eletrobrás	R\$ 185.926.830,23
Chesf	R\$ 561.341.000,00
CGTEE	R\$ 33.009.000,00
Eletronuclear	R\$ 289.348.000,00
Eletronorte	R\$ 446.316.000,00
Eletrosul	R\$ 143.694.000,00
Furnas	R\$ 820.101.000,00
Itaipu*	R\$ 323.990.420,40
Total	R\$ 2.803.726.250,63

* Valores convertidos do dólar para o Real, considerando a cotação oficial do Banco Central na data de 31/12/2008



Porcentagem de empregados em cada faixa de salários (exceto Eletronorte)		
Faixas (em R\$)	Número de Empregados	%
Até R\$2.000,00	3.574	20,93%
De R\$2.000,01 a R\$5.000,00	9.940	58,21%
De R\$5.000,01 a R\$8.000,00	2.333	13,66%
De R\$8.000,01 a R\$12.000,00	1.086	6,36%
De R\$12.000,01 a R\$15.000,00	136	0,8%
Acima de R\$15.000,01	6	0,04%
Total	17.075	100%

Categoria Empresa	Remuneração média por categoria			
	Conselheiros	Diretoria	Função Gerencial	Empregados
Eletrobrás	2.818,60	28.180,00	14.941,38	6.061,62
CGTEE	1.691,20	17.048,00	6.534,20	4.098,71
Chesf	2.818,61	28.186,05	12.496,96	4.247,35
Eletronuclear	2.536,70	25.367,00	15.401,96	6.222,48
Eletrosul	2.651,50	28.762,55	11.521,61	4.757,59
Furnas	2.818,00	28.188,00	9.294,14	4.466,79
Itaipu	*	*	14.780,00	5.850,00

* Não disponível a abertura dos dados.

Proporção entre o menor e o maior salário

Eletrobrás	8,29
Chesf	13,31
CGTEE	9,70
Eletronuclear	8,21
Eletronorte	35,42
Eletrosul	11,0
Furnas	17,00
Itaipu	14,7

Relação entre o menor salário da companhia e o salário mínimo vigente

Eletrobrás	4,05
Chesf	2,32
CGTEE	2,69
Eletronuclear	3,31
Eletrosul	4,5
Furnas	2,5
Itaipu	2,7

Encargos sociais

Eletrobrás	R\$ 32.257.560,06
Chesf	R\$ 112.402.000,00
CGTEE	R\$ 10.543.000,00
Eletronuclear	R\$ 104.807.309,93
Eletronorte	R\$ 161.506.000,00
Eletrosul	R\$ 41.536.000,00
Furnas	R\$ 160.361.634,32
Itaipu*	R\$ 62.342.209,99
Total	R\$ 685.755.714,30

* Valores convertidos do dólar para o Real, considerando a cotação oficial do Banco Central na data de 31/12/2008



As empresas do Sistema Eletrobrás oferecem, além dos benefícios legais, benefícios decorrentes de Acordo Coletivo e outros como resultado de pesquisas internas, sempre com o objetivo de melhorar a qualidade de vida e o bem-estar de seus empregados.

Entre os benefícios oferecidos pela *holding* estão: educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; seguros de vida e de acidentes pessoais; previdência privada, entre outros.

Educação

Todas as empresas do Sistema Eletrobrás desenvolvem treinamento para proporcionar oportunidades de desenvolvimento pessoal e cultural aos seus empregados. São desenvolvidos, ainda, programas que têm como objetivo viabilizar a melhoria da escolaridade dos empregados, incentivar a graduação, o reembolso de educação e programas com foco nas competências, capacidades técnicas e conhecimentos gerais, elementos necessários para que os empregados possam atuar nas trajetórias e nos processos definidos no Plano Unificado de Carreira e Remuneração (PCCR). E ainda convênios com colégios para atender à política educacional, com cobertura desde o maternal até o término do ensino médio para os(as) empregados(as), filhos(as), cônjuge, companheiro(a), enteado(a) e menor sob guarda.

A Eletrobrás *holding* oferece 100 bolsas de estudo para os seus empregados e dependentes no ensino médio ou nos cursos profissionalizantes do Colégio 1º de Maio. Um investimento, em 2008, de R\$ 256.356,00. Existe, também, uma parceria com o Sesi para a concessão de bolsas de estudo aos empregados e seus dependentes para a complementação dos estudos de formação no ensino fundamental e no ensino médio. E outra com o Senai, que oferece aos empregados da empresa, a baixo custo, cursos de curta e média duração, em especialidades como mecânica de automóveis, operação de centrais térmicas, pátina em móveis e outros. Havendo o interesse do empregado, a Eletrobrás se responsabiliza pelo pagamento. O investimento total no ano de 2008 nas parcerias com o Sesi e o Senai foi, respectivamente, de R\$ 1.190,00 e R\$ 1.100,00. A empresa oferece ainda bolsas de complementação para formação superior dos empregados que concluíram apenas o ensino médio, com reembolso parcial de mensalidades. Os empregados têm a possibilidade de escolher instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação (MEC) e são reembolsados em até 90% dos valores, dentro do limite estipulado no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Em 2008, foi investido nesse benefício o valor de R\$ 113.863,91.

Alimentação

A Eletrobrás oferece o benefício do auxílio-alimentação, disponível, via cartão magnético, nas opções de vale-refeição (pagamento de refeições), vale-alimentação (para aquisição de gêneros alimentícios em supermercados) ou em ambas as opções, com o valor dividido em

dois cartões. Em dezembro é concedida uma cartela natalina extra a todos os empregados. A Eletrobrás custeia inteiramente esse benefício, não sendo cobrada qualquer participação do empregado. Em 2008, o valor investido foi de R\$ 7.532.038,58. As empresas do Sistema Eletrobrás também oferecem o benefício aos seus empregados, seguindo o modelo da holding.

Saúde

As empresas do Sistema Eletrobrás têm como política conceder assistência em saúde a empregados e dependentes. Algumas delas desenvolvem programas voltados para a conscientização de seus empregados, dependentes e da comunidade em geral sobre a importância da melhoria contínua da qualidade de vida, incentivando a criatividade, o convívio familiar, o esporte e a cidadania. Elas promovem, também, ações voltadas à prevenção e ao tratamento de problemas de saúde.

A Eletrobrás *holding* oferece cobertura parcial de despesas com assistência à saúde. 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 empresa responsabiliza-se pelos 90% restantes. É disponibilizado ainda, o programa de Livre Escolha, cobertura parcial estendida aos serviços de assistência à saúde realizados por profissionais/estabelecimentos não-credenciados, mediante reembolso de 90% dos valores constantes da tabela de preços vigente. O empregado pode realizar o conjunto de exames médicos periódicos em estabelecimentos credenciados ou pode, ainda, optar por realizá-los em clínica especializada de *check-up*. É por intermédio dos exames médicos periódicos que a Eletrobrás atualiza os dados médicos dos empregados e obtém os indicadores que orientam os programas voltados para o controle e prevenção de doenças e para a melhoria da qualidade de vida de seus empregados.

A Eletrobrás também oferece cobertura de 75% das despesas com medicamentos, de acordo com critérios técnicos estabelecidos em norma interna. O programa de Reeducação Alimentar tem como objetivo a promoção da saúde e a qualidade de vida do empregado a partir de um processo de reeducação alimentar que busca, entre outros benefícios, a adequação da composição corporal, o controle e a prevenção de diabetes, da dislipidemia, da hipertensão e da obesidade. Os participantes desse Programa também contam com a cobertura de 90% do valor da mensalidade em academia de ginástica conveniada para essa finalidade.

Auxílio-maternidade, Auxílio-creche e Outros

As empresas do Sistema Eletrobrás oferecem auxílio materno, infantil e educacional, na forma de reembolso com despesas em educação, auxílio- creche, pré-escolas e escolas, auxílio-babá ou ressarcimento de valores pagos destinados a esses fins. Algumas das empresas do Sistema Eletrobrás aderiram ao Programa Empresa Cidadã, que permite a extensão da licença-maternidade por mais 60 dias. O valor investido pela Eletrobrás em 2008 foi de R\$ 675.776,06 com auxílio-pré-escolar e de R\$ 305.792,11 com auxílio- educação para dependentes de 7 a 14 anos. Ambos os benefícios são extensivos às empregadas e aos empregados.



As empresas do Sistema Eletrobrás adotam - exceto em situações específicas - o sistema de horário flexível para controle da jornada de trabalho de seus empregados. Composto de horário-núcleo e variável, o sistema permite ao empregado ajustar seu horário de trabalho da melhor forma que lhe convier, respeitando os horários em que a presença na empresa é obrigatória.

Outros Benefícios

Além dos já citados, as empresas do Sistema Eletrobrás, em sua maioria, oferecem os seguintes benefícios: seguro de vida individual ou em grupo; auxílio-funeral; vale transporte e/ou reembolso para gastos com transporte; seguro contra acidentes pessoais; adicional por tempo de serviço; gratificação especial de férias, no percentual de 75% de uma remuneração, e desconto de aluguel residencial.

A Eletronuclear oferece ainda auxílio para tratamento de excepcionais e autistas, do qual podem ser beneficiários empregados, diretores empregados e não empregados e contratados sob a égide do artigo 37 da Constituição Federal, que tenham pessoas excepcionais e/ou autistas como seus dependentes na forma prevista no Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

Previdência Complementar

A previdência complementar dos empregados da Eletrobrás está dividida em benefício definido e contribuição definida. O benefício futuro é garantido com a contribuição do empregado e a contribuição da empresa na razão de um para um. A contribuição de cada empregado é estipulada de acordo com tabela própria atrelada ao salário de contribuição. Tomando como base o mês de dezembro de 2008, havia na empresa 276 empregados/cedidos inscritos na modalidade benefício definido e 417 inscritos na modalidade contribuição definida. Em 2008, a Eletrobrás investiu R\$ 9.180.286,83 para os empregados e cedidos nas duas modalidades de planos especificadas. O presente levantamento levou em consideração somente os empregados e empregados cedidos ativos na empresa, não sendo considerados outros tipos de vínculos de emprego.

Os empregados das demais empresas do Sistema Eletrobrás possuem planos de previdência em moldes semelhantes ao da *holding*, com algumas alterações em alguns casos. Algumas empresas do Sistema Eletrobrás são patrocinadoras de entidades sem fins lucrativos, que têm como objetivo básico a complementação do salário real médio e de benefícios previdenciários de seus participantes. São exemplos a Fundação Real Grandeza, de Furnas, e a Fibra (Fundação Itaipu-BR de Previdência e Assistência Social), de Itaipu.

Preparação para Aposentadoria

A maioria das empresas do Sistema Eletrobrás (Eletrobrás, Chesf, Eletrosul, Furnas e Itaipu) possui programa de preparação para aposentadoria por meio de cursos, oficinas e palestras, com o objetivo de preparar os empregados para enfrentar a nova etapa da vida e conscientizar sobre as implicações provenientes dos novos papéis a assumir depois do desligamento. Algumas empresas que não têm um programa estruturado possuem um projeto em apreciação pela diretoria responsável. Na *holding*, 180 empregados participaram do Programa Novos Horizontes, Novos Rumos em 2008, sendo investidos R\$ 45.505,00.



Todas as empresas do Sistema Eletrobrás possuem política de saúde e segurança que visa assegurar aos empregados a preservação do direito à integridade física, mental e psicossocial, garantindo o cumprimento dos dispositivos técnicos e legais, promovendo o gerenciamento dos riscos ambientais e a conscientização para a melhoria das atitudes relativas à prevenção de acidentes, preservação da saúde e valorização do ser humano.

Algumas empresas do Sistema Eletrobrás (Eletrobrás, Chesf e Furnas) estão criando mecanismos para a adoção de práticas e políticas desenvolvidas dentro de um sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional que tenha como base a norma internacional OHSAS 18001, principal referência no assunto.

O Comitê de Segurança do Trabalho do Sistema Eletrobrás, absorvendo as atividades do Grupo Técnico de Estudo de Segurança do Trabalho, foi criado em janeiro de 2008, em atendimento a uma cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho das empresas do Sistema.

Além de exames médicos periódicos e das campanhas do programa Eletrobrás Saudável (Programa do Coração, Reeducação Alimentar, Atenção ao Tabagismo etc.), a *holding* implementa programas com o objetivo de antecipar, reconhecer e mitigar os riscos existentes no ambiente de trabalho, preservando a saúde e a integridade física dos trabalhadores. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), o Plano de Emergência e o Laudo Técnico Periculosidade – Risco Elétrico são exemplos.

Todas as empresas do Sistema Eletrobrás possuem uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), que tem por objetivo prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho, permitindo a realização de atividades laborais de forma segura, preservando a vida e promovendo a saúde do trabalhador. Algumas empresas possuem comitês em todas as unidades, enquanto outras os centralizam em algumas de suas unidades.

Entre as várias atividades que são atribuídas à Cipa, as principais são: identificar os riscos do processo de trabalho, elaborando o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores e assessoria do SESMT, onde houver; elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho; participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho; realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho, visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores; divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e à saúde no trabalho; participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e à saúde dos trabalhadores; requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores; promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat); participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da Aids.



A Eletrobrás possui também o Comitê de Ergonomia, que tem como missão adequar as condições de trabalho ao ser humano, por ações que conscientizem e previnam os distúrbios a ele relacionados, contribuindo para a saúde e bem-estar dos empregados. Tem como base legal o estabelecido pela Legislação de Saúde e Engenharia de Segurança do Trabalho, Ergonomia - NR 17 da Portaria 3214/78 do MTE. Em 2005, Furnas criou o Comitê de Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional, composto por representantes de cada diretoria, sob coordenação do Departamento de Segurança e Higiene Industrial, com o objetivo de promover, em toda a companhia, de forma permanente e sistemática, a divulgação e o acompanhamento de ações em segurança no trabalho e saúde ocupacional.

As empresas do Sistema Eletrobrás possuem processos e procedimentos para informar periodicamente o seu desempenho de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), tais como *hotsites* disponíveis na intranet, memorandos, relatórios de inspeção de segurança, internet, intranet, boletim informativo etc., além de procedimentos formais para recebimento, registro e resposta às demandas de partes interessadas com relação a Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

Investimentos em Saúde e Segurança

Eletrobrás	R\$ 11.991.978,18 (Saúde: R\$ 10.041.978,18 e Segurança do Trabalho: R\$ 1.950.000,00)
Chesf	R\$ 55.246.932,00 (Saúde: R\$. 52.712.216,00 e Segurança do Trabalho: R\$ 2.534.716,00)
CGTEE	R\$ 766.132,00
Eletronuclear	R\$ 4.890.000,00
Eletronorte	R\$ 36.309.000,00 (Saúde: R\$ 36.295 mil e Segurança do Trabalho: R\$ 14 mil)
Eletrosul	R\$ 1.131.000,00
Furnas	R\$ 88.574.000,00 (Saúde: R\$ 82.287 mil e Segurança do Trabalho: R\$ 6.287 mil)
Itaipu	R\$ 577.000,37
Total	R\$ 145.458.958,55

* Valores convertidos do dólar para o Real, considerando a cotação oficial do Banco Central, na data de 31/12/2008

Informações sobre acidentes

Categoria	1	2	3	4	5	6
Eletrobrás	08	0,008	05	46	0	2,59
CGTEE	23	0,04	8	185	0	14,69
Chesf	140	0,02	66	1359	0	13,36
Eletronuclear	16	0,007	0,27	206	0	0,88
Eletrosul	48	32,75	5	696	0	7,17
Furnas	86	0,02	28	176	0	2,99
Itaipu	28	0,02	11	147	0	4,22

1 Número total de acidentes de trabalho com empregados

2 Média de acidentes de trabalho por empregado/ano

3 Acidentes com afastamento temporário de empregados

4 Número total de dias perdidos em função de acidentes

5 Acidentes que resultaram em mutilações ou outros danos à integridade física e/ou prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo LER) (%)

6 Índice TF (Taxa de frequência) total da empresa no período, para empregados.



Em sua grande maioria, as empresas do Sistema Eletrobrás oferecem programas contínuos e estruturados de treinamento para seus empregados. Além da capacitação de novos empregados e do desenvolvimento específico nas áreas de atuação dentro da empresa, com foco na qualificação exigida pelas diversas funções, são oferecidos cursos de idiomas estrangeiros e, em muitos casos, pós-graduação. A *holding* promoveu ainda, em 2008, Treinamento de Responsabilidade Social, Curso de Língua Brasileira de Sinais (Libras) e Curso de Capacitação na metodologia GRI para 32 empregados do Sistema Eletrobrás, enquanto Itaipu ofereceu um curso de Gestão de Contratos e Licitações. A Chesf ampliou as possibilidades de desenvolvimento pessoal de seus empregados com o Curso de Educação a Distância. A Eletronorte também oferece oportunidades de treinamento, desenvolvimento e educação corporativa ao seu público interno, por meio da Universidade Corporativa da Eletronorte (Ucel). Os programas ocorrem sistematicamente, na forma presencial ou a distância, e são elaborados com base em pesquisas realizadas junto a cada área, sempre com foco no cenário atual do setor elétrico e nas demandas empresariais.

Situação	Número de empregados	Perfil de Escolaridade
		% do total de empregados próprios
Analfabetos	0	0%
Com ensino fundamental incompleto/ alfabetizado	734	3,53%
Com ensino fundamental completo	1263	6,07%
Com ensino médio ou técnico completo	9180	44,13%
Com ensino superior completo	6839	32,88%
Pós-graduação	2784	13,39%
Total	20800	100%

Perfil de Escolaridade – Holding		
Situação	Número de empregados	% do total de empregados próprios
Analfabetos	-	-
Com ensino fundamental incompleto/ alfabetizado	02	0,2
Com ensino fundamental	19	1,9
Com ensino médio ou técnico	166	16,6
Com ensino superior	422	42,1
Pós-graduação	393	39,2
TOTAL	1.002	100%

Valor investido em treinamento e desenvolvimento profissional

Eletrobrás	R\$ 2.928.478,63
Chesf	R\$ 6.972.000,00
CGTEE	R\$ 153.291,39
Eletronorte	R\$ 8.609.940,53
Eletronuclear	R\$ 3.600.000,00
Eletrosul	R\$ 2.783.000,00
Furnas	R\$ 21.452.000,00
Itaipu*	R\$ 2.592.723,33
TOTAL	R\$ 49.091.433,88

* valores convertidos do dólar para o Real, considerando a cotação oficial do Banco Central, na data de 31/12/2008

Valor investido em treinamento e desenvolvimento profissional - Holding

	Custos Envolvidos
Pós-Graduação	R\$ 332.449,54
Curta Duração	R\$ 1.069.710,44
TV Corporativa	R\$ 480.000,00
Idiomas	R\$ 656.091,40
Seminários e Congressos	R\$ 390.227,25
TOTAL	R\$ 2.928.478,63

Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado em 2008

Empresa	Horas
Eletrobrás	39
Chesf	65
CGTEE	0,89
Eletronorte	82
Eletronuclear	17,8
Eletrosul	86
Furnas	40
Itaipu	64

Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado em 2008 - Holding

	Horas de Treinamento/Empregado
Pós-Graduação	10
Curta Duração	8
TV Corporativa	n/a
Idiomas	19
Seminários e Congressos	2
TOTAL	39



Encontra-se em desenvolvimento o novo Plano Unificado de Carreira e Remuneração do Sistema Eletrobrás, que contemplará um processo estruturado de Avaliação de Desempenho, o Sistema de Gestão do Desempenho. Enquanto ele não é implementado, cada empresa aplica seus próprios métodos de avaliação, que geralmente envolvem a autoavaliação do empregado, a avaliação do gerente direto e uma reunião de *feedback*.

A Eletrobrás *holding* possui um Programa de Avaliação e Desenvolvimento (Pade), como ferramenta gerencial de gestão de pessoas para fins de carreira e remuneração, baseada em resultados operacionais e competências. No Pade, a progressão da carreira e da remuneração de cada colaborador se dá pela conquista de competências e alcance de resultados, comprovados através do processo de avaliação. Todas as avaliações do Pade são operacionalizadas por um sistema disponível na intranet da empresa. O programa serve de base para a elaboração dos programas de Treinamento e Desenvolvimento na organização, assim como para o crescimento na carreira, e cobre 100% dos empregados.



Os principais canais de comunicação entre o Sistema Eletrobrás e seu público interno são os portais de intranet e as Ouvidorias de cada empresa.

A Eletrobrás holding disponibiliza em sua intranet o espaço “Gestão de Pessoas” que pode ser acessado confidencialmente por cada empregado para consultar seus dados pessoais e profissionais, bem como sua evolução profissional na empresa. Além disso, há o “Canal de Gênero”, ligado a Ouvidoria, que recebe, também de forma confidencial, comentários, sugestões e/ou denúncias relativas a assédio moral e sexual e discriminação de qualquer natureza.

Em Furnas, a área de Recursos Humanos possui também uma Central de Atendimento em Saúde e outra para Serviços de Pessoal. Em Itaipu existe a Comissão Interna de Reclamações.



Para conhecer o nível de satisfação interna de seus empregados, a maioria das empresas do Sistema Eletrobrás (Eletrobrás, Chesf, Eletrosul, Furnas e Itaipu) tem utilizado a Pesquisa de Clima Organizacional como instrumento de diagnóstico e monitoramento. Essas pesquisas têm como foco identificar variáveis que influenciam, positiva ou negativamente, o nível de satisfação e motivação dos empregados e, conseqüentemente, o seu grau de envolvimento e comprometimento com os objetivos e metas empresariais, bem como avaliar e monitorar o impacto de intervenções feitas a partir dos resultados de pesquisas anteriores. São também feitas pesquisas salariais entre as empresas do Sistema Eletrobrás, com o objetivo de orientar as políticas e práticas de gestão de pessoas.

A Chesf, assim como a Eletronorte, vem praticando o monitoramento do clima organizacional através de pesquisas sistemáticas, de modo a obter indicadores para balizamento das ações empresariais. Em 2008, foi realizada mais uma Pesquisa de Clima Organizacional dirigida a todos os empregados. Assim como nos processos anteriores, a pesquisa foi realizada por entidade externa contratada. Para este ciclo de pesquisa foi escolhido o processo de aplicação eletrônica, via *web*, com o objetivo de tornar o processo mais ágil.

O ciclo de levantamento de dados da pesquisa foi iniciado em dezembro e terminado em 8 de janeiro de 2009. Os dados estão em processo de tabulação e análise pela contratada. Esse processo será sequenciado pelas etapas de divulgação dos resultados para todos os empregados e elaboração de ações para a melhoria dos pontos críticos que venham a ser identificados.

Os resultados das pesquisas têm servido como insumo para a definição de políticas que possam influenciar na melhoria da qualidade de vida dos empregados e empregadas, do processo de comunicação empresarial, do desempenho organizacional e dos processos de mudança.

Em 2008, foram implementadas ações de melhoria, a partir dos resultados apresentados na última Pesquisa de Clima, tais como: reforma do ambiente físico e aquisição de equipamentos para a expansão da academia de ginástica nas regionais de Paulo Afonso, Salvador e Sobradinho; aumento do percentual de participação média da Chesf no benefício PAP de 70%, em 2004, para 86%, em 2008; aumento na gratificação de férias para os admitidos após 14 de outubro de 1996; ampliação do auxílio-educação para os empregados, cujo teto foi ajustado para R\$ 300,00.

Além do interesse em conhecer aspectos específicos do seu clima interno, a Chesf vem buscando conhecer sua posição quanto ao nível de satisfação interna, em relação às outras empresas do mercado nacional. Para tal, tem participado da pesquisa nacional "As Melhores Empresas para se Trabalhar", promovida pelas revistas *Você S.A.* e *Exame*. Em pesquisa realizada no ano de 2008, obteve 72,36% no Índice de Qualidade no Ambiente de Trabalho (IQAT).

Em 2008, Itaipu desenvolveu uma Pesquisa de Clima Organizacional com o objetivo de identificar o grau de satisfação dos empregados no seu relacionamento de trabalho com a empresa. A pesquisa procurou identificar o que os empregados pensam e sentem com relação aos valores, políticas, relacionamentos, práticas de gestão e uma série de outros fatores que caracterizam o relacionamento da empresa com os empregados.

A Pesquisa de Clima abrangeu grandes dimensões e fatores que compõem a satisfação do(a)s empregado(a)s nas relações de trabalho: o ambiente físico, os relacionamentos interpessoais, o planejamento e organização do trabalho, a liderança e gerência, o desenvolvimento profissional na carreira, a imagem da empresa, a remuneração e os benefícios, e os aspectos relacionados à saúde no trabalho. Essas categorias foram traduzidas em 61 questões da pesquisa, redigidas de forma afirmativa, devendo o(a)s empregado(a)s indicar, para cada uma delas, o seu grau de concordância.

A participação dos 1.089 empregado(a)s que responderam à pesquisa representou 78% do quadro de pessoal de Itaipu em serviço no momento da pesquisa (excluem-se os afastados por licença, os que estavam em férias e os cedidos). O número possibilitou um grau de confiabilidade estatística dos resultados da ordem de 98%.

Os resultados possibilitaram a elaboração de um Plano de Ações de Melhoria do Clima Organizacional, a ser implantado em 2009, que focaliza as dimensões e fatores com maior potencial de melhoria para a satisfação do(a)s empregado(a)s com a empresa.



A Liberdade de associação e o direito à negociação coletiva

A liberdade de associação e o direito à negociação coletiva são garantidos aos empregados do Sistema Eletrobrás. As empresas que dele fazem parte expressam este compromisso nos respectivos códigos de ética e/ou conduta e através da assinatura do Pacto Global, que prevê o respeito a tais questões em seu princípio 3. Os trabalhadores da Eletrobrás são representados por sindicatos e associações e existem processos e procedimentos de interlocução da empresa com essas organizações, nos períodos de negociação de acordos coletivos, nas reuniões de acompanhamento dos acordos e em outros momentos em que é considerada importante a presença de representantes dos empregados.

Combate ao assédio moral e sexual

O Sistema Eletrobrás se compromete a combater o assédio moral e sexual, deixando claro, no Código de Ética e/ou Conduta de todas as empresas que dele fazem parte, que tudo será feito para evitar tais situações. A adesão ao Pacto Global reforça este compromisso.

A Cláusula 14ª do Acordo Coletivo vigente, firmado entre as empresas do Sistema Eletrobrás e os diversos sindicatos representativos das categorias profissionais, prevê o desenvolvimento de campanhas de conscientização e orientação destinadas à prevenção de assédios moral, sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

A Eletronuclear, por exemplo, ministrou em 2008 treinamento sobre a prevenção do assédio moral para todos os gerentes, com o objetivo de fornecer informações aprofundadas sobre o tema e conscientizá-los sobre o impacto e as consequências da postura e o estilo de gestão nas pessoas e nas relações de trabalho.

Combate ao trabalho forçado ou análogo ao trabalho escravo

O combate ao trabalho forçado ou análogo ao trabalho escravo em sua cadeia de valor também está previsto nos códigos de ética e/ou conduta das empresas que formam o Sistema Eletrobrás, além de integrar o princípio 4 do Pacto Global, do qual elas são signatárias. O Sistema cumpre a CLT em todos os seus contratos de trabalho e exige o mesmo de todos os seus fornecedores e contratados.



Combate ao trabalho infantil

O compromisso com o combate ao trabalho infantil também está previsto nos códigos de ética e/ou conduta das empresas que formam o Sistema Eletrobrás, além de integrar o princípio 5 do Pacto Global. O Sistema não contrata menores de 18 anos para o seu quadro efetivo, com exceção dos jovens aprendizes amparados na Lei 10.097/00 e Decreto 5.598/05. Nos contratos firmados entre a *holding* e seus fornecedores, consta a seguinte cláusula: Cumprimento do disposto no Inciso XXXIII do Art. 7º da Constituição Federal - Declaração de que não possui, no seu quadro funcional, menores de 18 anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre, e nem menores de 16 anos em qualquer atividade, salvo como aprendiz, nos termos da Lei nº 9.854/99, regulamentada pelo Decreto nº 4.358 de 5 de outubro de 2002, que incluiu no artigo 27 da Lei 8666/93 a exigência de cumprimento do disposto no inciso XXXIII, do artigo 7 da Constituição Federal (proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos).

Combate à discriminação

Outro compromisso assumido pelas empresas do Sistema Eletrobrás em seus códigos de ética e/ou conduta é o de combater a discriminação, repudiando preconceitos de origem social ou étnica, sexo, cor, idade, religião, capacidade física ou mental, além de quaisquer outras formas de discriminação. A Eletrobrás *holding* implementa, como mecanismo de prevenção dessa prática, a sensibilização do público interno, com a divulgação para todo o corpo funcional, por exemplo, de datas como o Dia da Consciência Negra (*raça/cor*), Dia Nacional da Pessoa Surda (deficiência física), Dia Internacional dos Direitos Humanos (com ênfase no tema da não- discriminação), Dia Internacional da Mulher (*gênero*), além da realização de eventos comemorativos pelo Dia Internacional da Mulher e dos 16 dias de Ativismo pelo Fim da Violência Doméstica.



Os contratos com os empregados terceirizados têm cláusulas e benefícios que visam garantir sua qualidade de trabalho e de vida. Eles possuem planos de saúde; seguro de vida em grupo; convênio ampliado de assistência médica, odontológica e hospitalar; podem receber atendimento de emergência no ambulatório da empresa; realizam exames médicos ocupacionais periódicos; participam de treinamento interno e externo, em áreas como Segurança e Higiene Industrial; e recebem auxílio-alimentação e auxílio-creche, entre outros.

Em Furnas, o número de empregados com esse tipo de vínculo vem caindo anualmente, com a substituição dessa força de trabalho por empregados aprovados em concursos públicos. Tal processo é feito sem prejuízo dos níveis de segurança e qualidade dos serviços prestados, pois a empresa assegura o tempo necessário para o treinamento dos novos empregados. Ao final de 2008, a empresa tinha 1.723 trabalhadores contratados, número inferior ao registrado em 2007 (1.857) e em 2006 (1.923).



Portadores de deficiência

Sistema Eletrobrás (exceto Eletronorte):

Número total de empregados próprios (a)	Número total de portadores de deficiência (b)	%- b/a	Diferença entre o % exigido na legislação e o % atual
17.075	629	2,7	2,3

Eletrobrás Holding:

Número total de empregados próprios (a)	Número total de portadores de deficiência (b)	%- b/a	Diferença entre o % exigido na legislação e o % atual
1.002	03	0,3	4,7

Apesar de não atingirem a meta exigida pela legislação quanto à contratação de portadores de deficiência, as empresas do Sistema Eletrobrás realizam diversas ações para facilitar a inclusão destes trabalhadores. Entre elas, destacam-se: reserva de vagas para portadores de deficiência em concursos, cursos de Língua Brasileira de Sinais (Libras) para empregados e terceirizados, oficinas de conscientização, construção de rampas e banheiros adaptados, treinamento profissional de deficientes e parceria com organizações da sociedade civil, como o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) e o Instituto Nacional de Educação dos Surdos (Ines).

Aprendizes

O Sistema Eletrobrás, em atendimento à Lei nº 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, da Presidência da República, possui programa anual de contratação de aprendizes, cujo objetivo é a qualificação dos participantes, de forma a contribuir para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, por meio da vivência em ambiente de trabalho. Este programa tem um impacto social significativo para os jovens, pois a sua preparação técnica e comportamental facilita a entrada no mercado de trabalho.

A legislação do Programa Jovem Aprendiz estabelece que as funções consideradas como base de cálculo da cota de aprendizes são as que demandam formação profissional, exceto as de formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, gerência ou de confiança.

O programa de contratação de aprendizes acontece através de convênio com o Senai. Os aprendizes são recrutados por meio de processo seletivo público para adquirirem formação técnico-profissional em cursos oferecidos pelo Senai. Recebem como remuneração um salário mínimo-hora (piso regional), além de auxílio transporte e auxílio alimentação. Todas as empresas do Sistema Eletrobrás atendem à exigência de contratar entre 5% e 15% da cota determinada pela Delegacia Regional do Trabalho.



Eletrobrás Holding:

Base de Cálculo DRT (a)	Número total de aprendizes (b)	%- b/a	Diferença entre o % exigido na legislação e o % atual
348	39	11,25%	---

* Observação: O total de aprendizes da Eletrobrás *holding* é calculado pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT-RJ), que determinou o número mínimo de 17 aprendizes (5%) e máximo de 52 aprendizes (15% da cota total).

Reclamações trabalhistas

Empresa	Valor provisionado no passivo	Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da Justiça
Eletrobrás	R\$ 88.572.973,18	R\$ 5.299.234,80
Chesf	R\$ 69.638.525,86	R\$ 16.937,06
CGTEE	R\$ 5.941.768,00	R\$ 0,00 *
Eletronuclear	R\$ 24.694,89	R\$ 1.396.614,39
Furnas	R\$ 235.129.015,03	R\$ 25.657.969,75
Itaipu	R\$ 139.412.249	R\$ 738.491.000
Eletrosul	Contingências e passivos trabalhistas conforme Ibase 2008: R\$ 2.790.000	

* Foram pagos R\$ 7.560.968,00 a título de reclusões trabalhistas.

Os programas de voluntariado são desenvolvidos em algumas das empresas que formam o Sistema Eletrobrás (Eletrobrás, Eletrosul, Furnas e Itaipu). A Eletrosul mantém há oito anos uma parceria com a ONG Transmissão da Cidadania e do Saber. Além da ajuda financeira nos projetos da entidade, a empresa abona as horas em que o empregado se ausenta para fazer trabalhos voluntários. Em Furnas, 1.390 empregados participam do programa “Voluntário Furnas em Ação – Gerando Cidadania”.

O Programa de Voluntariado Empresarial da Itaipu Binacional - Força Voluntária, criado em 2005, a partir de uma proposta feita pelos empregado(a)s da empresa, é gerido pelos próprios voluntários.



Dimensão Meio Ambiente

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008

*Furnas – Viveiro de mudas da
subestação de Ibiúna
(Foto: Holanda Cavalcanti)*

A dimensão ambiental está inserida nas atividades empresariais e de governo exercidas pela Eletrobrás como subsídio aos processos decisórios. Em linhas gerais, as ações de gestão ambiental estão relacionadas às atividades-fim da empresa, destacando-se o tratamento das questões socioambientais nas empresas do Sistema, o licenciamento ambiental do AHE de Belo Monte, participação nas negociações e nos estudos de projetos internacionais de interesse da Eletrobrás, nas ações de acompanhamento da implantação do Proinfa, as operações de financiamento a empresas do Sistema, a captação de recursos externos e o relacionamento com os mercados de capitais.

Ao conceder empréstimos para a realização de projetos, a Eletrobrás realiza sua avaliação ambiental prévia e acompanha a sua execução no que diz respeito às questões ambientais. Em 2007, podemos destacar a coordenação da análise técnica do projeto de gestão ambiental financiado para a Itaipu Binacional. O projeto tem como objetivo a aplicação dos princípios de gestão ambiental praticados na margem brasileira à margem paraguaia do reservatório.

Na vertente de gestão de projetos e programas de governo, a Eletrobrás é a responsável legal pelo licenciamento ambiental do Aproveitamento Hidroelétrico de Belo Monte e coordena a execução dos Estudos de Impacto Ambiental do empreendimento.

A Eletrobrás, como gestora dos contratos de compra e venda de energia firmados no âmbito do Proinfa, executa também, em caráter permanente, as atividades de acompanhamento ambiental dos 144 empreendimentos integrantes do programa, compreendendo a aferição da conformidade dos processos de licenciamento e da implantação dos programas ambientais.

A Eletrobrás também participa de estudos sobre temas ambientais críticos, em parceria com universidades e centros de pesquisa. Tiveram continuidade os projetos: Avaliação Ambiental Estratégica para o Planejamento da Expansão da Geração e Incorporação da Dimensão Ambiental ao Planejamento da Transmissão, em desenvolvimento no Cepel; e Uso de Microalgas na Gestão de Emissões em Usinas Térmicas a Carvão, em desenvolvimento na Furg. Também tiveram continuidade as tratativas com o MCT, visando estimar a contribuição dos reservatórios das hidrelétricas para elaboração do Inventário Nacional de Gases de Efeito Estufa.

De forma a exercer as atribuições de Coordenação-Geral da gestão ambiental, que compreende a formulação, revisão e implementação das diretrizes estabelecidas pela Política Ambiental do Sistema, a Eletrobrás atua por meio do Sub-comitê de Meio Ambiente (SCMA), num colegiado composto por representantes da área de Meio Ambiente das empresas do Sistema Eletrobrás. O SCMA é o principal instrumento de gestão ambiental da *holding* e é coordenado pelo Departamento de Meio Ambiente da Eletrobrás.

O SCMA está subordinado ao Comitê de Operação, Planejamento, Engenharia e Meio Ambiente (Copem) do Conselho Superior do Sistema Eletrobrás (Consise). O SCMA é um fórum técnico e institucional que proporciona a interação entre as empresas e viabiliza a definição de diretrizes comuns para o tratamento das questões socioambientais e a realização de procedimentos articulados nos necessários relacionamentos interinstitucionais.



A estrutura operacional do SCMA está atualmente composta por oito grupos de trabalho e três comissões, criados de acordo com as demandas e a necessidade de aprofundamento das diversas questões que envolvem a gestão ambiental.

A gestão do tema Ambiental na *holding* está dividida em dois departamentos com focos distintos: ações voluntárias e ações obrigatórias. As ações voluntárias são acompanhadas/coordenadas pelo Departamento de Responsabilidade Social e Projetos com a Sociedade. Os projetos apoiados pela Eletrobrás contemplam temas como educação ambiental, resgate e diversidade cultural, conservação de energia e geração de trabalho e renda.

As ações de mitigação e compensação ambiental de empreendimentos são acompanhadas/coordenadas pelo Departamento de Meio Ambiente, que tem como finalidade coordenar os processos de melhoria contínua dos aspectos socioambientais nas atividades do Sistema Eletrobrás. O Departamento conta com a Divisão de Análise e Gestão, cuja finalidade é implementar critérios de gestão socioambiental em subsídio aos processos decisórios referentes aos negócios do Sistema Eletrobrás, e com a Divisão de Estudos e Planejamento (EGAP), cuja finalidade é desenvolver estudos socioambientais e participar das atividades voltadas para o planejamento do Sistema Eletrobrás.

Em 2007, foi contratado junto ao Cepel o Projeto IGS (Indicadores Socioambientais para a Gestão da Sustentabilidade Empresarial do Sistema Eletrobrás), para subsidiar um sistema de gestão ambiental corporativo. Ele tem como objetivos estabelecer um conjunto de indicadores de desempenho socioambiental e implementar um banco de dados para as informações relacionadas com os indicadores.

Há medição da maioria dos indicadores ambientais, mas, muitas vezes os critérios adotados são diferentes de um para outro, tornando impossível sua consolidação para o Sistema. A partir de sua implantação, prevista para 2009, poderão ser feitas medições sistemáticas com indicadores socioambientais definidos, formando um banco de dados que permitirá o acompanhamento dos indicadores para a gestão das subsidiárias e possibilitará um relato mais completo à sociedade.



A Política Ambiental do Sistema Eletrobrás foi aprovada em março de 2006 pelo Consise e reflete tanto os avanços conceituais, metodológicos e das práticas das empresas do Sistema quanto à necessidade de efetiva consideração das variáveis socioambientais nas estratégias empresariais e na definição individual de projetos e de internalização nas empresas, em todos os seus escalões e áreas de atividade.

A premissa fundamental de sua formulação é a conformidade com as diretrizes das políticas públicas relativas a meio ambiente, recursos hídricos e bem-estar social, bem como com os acordos internacionais dos quais o Brasil é signatário, como a Convenção do Clima, a Agenda 21, o Protocolo de Kioto e outros.

O texto da política foi apresentado e discutido em todas as empresas do Sistema Eletrobrás e submetido à aprovação do SCMA, do Copem e do Consise. Após ser formalmente aprovada, a Política foi apresentada aos empregados da Eletrobrás em um evento que contou com a participação do presidente da empresa, de representantes da diretoria e de integrantes das áreas de Meio Ambiente das empresas do Sistema. A Política encontra-se disponível na página da Eletrobrás no seguinte endereço eletrônico:

<http://www.eletrabras.com/elb/data/Pages/LUMIS376C5AF5PTBRIE.htm>

Essa política deve ser compreendida como um instrumento dinâmico que evolui de acordo com os ajustes exigidos pelo desenvolvimento social, tecnológico e do marco legal e regulatório afeto à gestão ambiental nos níveis federal, estadual e municipal.

As empresas adotam a Política Ambiental do Sistema Eletrobrás (caso da Eletrosul) ou possuem políticas ambientais próprias, coerentes com os princípios emanados pelo Sistema (caso de Furnas). Essa especificidade é necessária diante das características próprias dos negócios e dos contextos de atuação de cada empresa, incluindo a região onde estão instaladas.

O Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica (Procel) promove a racionalização do consumo de energia elétrica, para combater o desperdício e reduzir os custos e os investimentos setoriais, aumentando a eficiência energética. Criado pelo governo federal, em 1985, é executado pela Eletrobrás, com recursos da empresa, da Reserva Global de Reversão (RGR) e de entidades internacionais.

As empresas do Sistema Eletrobrás realizam iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta. A Eletronorte, por exemplo, disponibiliza a seus empregados um serviço de transporte coletivo das sedes regionais para unidades específicas, reduzindo o gasto com combustíveis fósseis. Na Eletrosul, esse consumo é controlado no edifício-sede e em breve passará a ser monitorado também em outras áreas. Furnas vem realizando trabalhos de efficientização energética desde 1995 em suas instalações. Esses trabalhos contemplam a implantação progressiva de sistemas de gestão ambiental nas diversas unidades operacionais e administrativas, a atualização tecnológica de equipamentos obsoletos, troca de luminárias etc..

A substituição de equipamentos de aquecimento de água, de climatização de ambientes e de iluminação interna e externa foi promovida pela Chesf no ano de 2008, com o objetivo de reduzir o consumo de energia e aumentar a eficiência energética em suas instalações. Investimentos na ordem de R\$ 900 mil foram realizados em nove projetos de melhoria da eficiência energética de instalações próprias da Chesf.

Para reduzir o consumo de energia elétrica em Itaipu, em 2008, foram substituídas 500 lâmpadas de vapor de mercúrio, de 400W cada, por lâmpadas de vapor de sódio, de 250W, nas vias de acesso à usina em Foz do Iguaçu, o que gerou uma economia anual de 650.000kWh, ou 2.340GJ. E para diminuir o número de viagens, a empresa realiza videoconferências entre empregados que trabalham em escritórios de cidades diferentes. Assim, reduz também o consumo de energia indireta e a emissão de gases poluentes, além de promover o melhor aproveitamento do tempo de seus empregados, que deixam de realizar grandes deslocamentos.



O uso de água no processo produtivo de uma hidrelétrica não é considerado consumo de água. Há apenas consumo administrativo. Nas térmicas, a água faz parte do processo produtivo.

Na CGTEE, o consumo foi de 3.029.617 m³, sendo 99% águas subterrâneas. A Chesf consumiu 368.520 m³, sendo 93% abastecido por rede pública.

Na Eletronuclear, a Central Nuclear Almirante Álvaro Alberto (CNAAA) utilizou, no ano de 2008, o volume total de 692 mil m³ de água de superfície, captados através da tomada 1 e da tomada 2, localizadas respectivamente no rio do Frade (volume captado: 415.200 m³) e no córrego Sacher (volume captado: 276.806 m³).

Dos 646.010 m³ de água consumidos nas dependências de Itaipu, 298.080 m³ são reutilizados. O reaproveitamento é feito no Refúgio Bela Vista, onde a água usada nos tanques dos recintos dos animais é filtrada e retorna aos mesmos.

Embora as empresas que formam o Sistema Eletrobrás consigam disponibilizar mais informações sobre o descarte de água que sobre outros indicadores de meio ambiente, não existe um levantamento estruturado que torne possível saber qual o descarte total do Sistema, por qualidade e destinação.

Na Eletrosul, o consumo de água de 2008 foi de 13074 m³, fornecidos por concessionária pública.

Na geração de energia pelas hidrelétricas, a questão dos efluentes não constitui tema crítico. Após uso para o resfriamento de máquinas, turbinamento para geração de energia elétrica ou passagem pelo vertedouro, a água é restituída ao rio praticamente sem alterações em suas características, excetuando-se a temperatura.

Com relação às termelétricas, há necessidade de maior controle, o que acontece em todas as usinas do Sistema. Na Eletronorte, o tratamento do efluente da UTE Santana – AP é feito por meio de circuito fechado, com 100% de recirculação da água industrial.

Na CGTEE, os descartes planejados referem-se à disposição do efluente líquido gerado no processo produtivo da Usina Termelétrica Presidente Médici. Esse efluente recebe tratamento primário em bacias de sedimentação, o que garante o lançamento no corpo hídrico, atendendo aos padrões preconizados pela legislação vigente. Em 2008, o volume de efluente descartado e tratado foi de 2.003.607 m³.

Na Eletronuclear, o descarte dos efluentes gerados na operação de Angra 1 e Angra 2 segue as determinações estabelecidas na Diretriz 942-R7 – Procon Água, do Instituto Estadual do Ambiente, além das normas NT-202 R-10 (Critérios e Padrões para Lançamento de Efluentes Líquidos) e Diretriz DZ-215-R3 (Diretriz de Controle de Carga Orgânica Biodegradável em Efluentes Líquidos de Origem Não Industrial) e da Resolução Conama 357/2005 (Classificação de Corpos d'Água e Critérios para Padrão de Lançamento de Efluentes Líquidos). O volume total dos descartes em 2008 foi de 252.917 m³.

Não existem *habitat* significativamente afetado por descartes de água e drenagem das empresas de geração do Sistema Eletrobrás.

No caso da Central Nuclear Almirante Álvaro Alberto (CNAAA), por exemplo, os efluentes líquidos, tratados e lançados em Itaorna e no Saco Piraquara de Fora (baía da Ribeira), não causam impacto significativo no ecossistema marinho. Na CGTEE, o descarte do efluente líquido da Usina Termelétrica Presidente Médici é realizado no Arroio Candiota, atendendo a todos os parâmetros preconizados pelo órgão de fiscalização ambiental. Os resultados do monitoramento sistemático desse corpo hídrico sugerem que a qualidade da água e sua biodiversidade não sofrem impacto significativo pelo descarte realizado. A Usina Termelétrica de São Jerônimo dispõe de um sistema de recirculação do seu efluente líquido, não sendo, portanto, realizado descarte em corpos hídricos. Itaipu não realizou drenagens no ano de 2008 e tampouco foram realizados descartes de água significativos, considerando-se a estrutura da hidrelétrica e dos escritórios, em Foz do Iguaçu.



Está em implantação no Sistema Eletrobrás um processo de medição das emissões diretas e indiretas de gases causadores do efeito estufa, de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas. Algumas das empresas que o compõem realizam essa medição, mas ainda não é possível chegar a um número que demonstre, com exatidão, as emissões do Sistema.

As hidrelétricas não emitem volumes significativos de poluentes atmosféricos. Os veículos das empresas são os principais responsáveis por suas emissões de NOx e SOx. Em Itaipu, essas emissões chegaram em 2008 a 24.253,76 Kg de NOx e 1.804,83 Kg de SOx.

A geração térmica representa apenas 10% da geração total do Sistema. As usinas térmicas funcionam como segurança para o fornecimento de energia e operam apenas quando as hidrelétricas não estão sendo suficientes para o atendimento da demanda. Entre as termelétricas, a CGTEE monitora suas emissões, que foram em 2008 de 2234 t de NOx e 28664 t de SOx, calculadas de acordo com a metodologia sugerida pelo IPCC .

Coleta Seletiva Solidária

Na *holding*, o Programa Coleta Seletiva Solidária, em atendimento ao Decreto nº 5940/2006, foi implantado em abril de 2008 nos edifícios ocupados no Rio de Janeiro.

O Programa prevê a coleta de resíduos sólidos recicláveis e sua doação para cooperativas/associações de catadores. Além disso, os colaboradores podem descartar pilhas e baterias nos coletores especiais para esses produtos, instalados pela Comlurb, a pedido da Eletrobrás, em frente aos endereços da empresa no Centro do Rio.

Lâmpadas e materiais/equipamentos de informática ainda não são contemplados pelo programa, embora esteja no planejamento incluí-los.

Cada colaborador é responsável pela separação do material reciclável em coletores específicos. A empresa disponibilizou coletores individuais (em cada posto de trabalho) e coletores coletivos (em locais estratégicos, como copas e próximo às fotocopiadoras), seguindo o método “Blue Box”.

Para desenvolver o Programa, a Eletrobrás possui uma Comissão de Coleta Seletiva Solidária, formada por empregados voluntários de diversas áreas da empresa.

Na implantação do Programa, para atrair a atenção dos empregados da empresa e instruí-los sobre os novos procedimentos a serem adotados – incentivando sua participação no processo –, foi realizada uma apresentação para todos os departamentos da empresa.

Nesse mesmo dia, cada colaborador recebeu uma cartilha contendo as principais informações sobre o programa, tipos de materiais que podem ser reciclados, localização dos coletores, entre outros pontos.

Além disso, a partir do lançamento do Programa, os jornais da empresa passaram a ser impresso em papel reciclado, um compromisso com o meio ambiente.



Total de resíduos recicláveis (de abril a dezembro de 2008);

Material reciclável recolhido pela Cooperativa: Total de 9,34 toneladas, de abril a dezembro de 2008.

Mês	Material (em toneladas)
abr/08	1,53
maí/08	0,96
jun/08	1,11
jul/08	0,85
ago/08	1,01
set/08	0,78
out/08	0,88
nov/08	1,47
dez/08	0,73

Total de resíduos por tipo de material (de outubro a dezembro de 2008)

De abril a outubro de 2008, a Eletrobrás recebia da cooperativa apenas as informações consolidadas (total coletado, independentemente do tipo de material). Vale comentar que, com base nos três últimos meses de 2008, verificou-se que cerca de 60% desse peso é composto por papel branco.

Mês	Material (em toneladas)				Total
	Jornal	Papelão	Papel Branco	Plásticos	
out/08	0,113	0,165	0,603	ND	0,881
nov/08	0,275	0,235	0,953	0,005	1,468
dez/08	0,186	0,152	0,390	0,007	0,735

Campanhas e iniciativas realizadas pela Comissão da Coleta Seletiva Solidária em 2008

Além das ações destinadas ao cumprimento do decreto, a Eletrobrás incentiva o consumo consciente em alinhamento com a política de gestão de resíduos, fundamentada nos princípios dos 3Rs: reduzir, reutilizar e reciclar.

Um exemplo disso foi a distribuição de canecas de água e café, acompanhadas de material informativo, para todos(as) os(as) empregados(as), em novembro de 2008. A intranet e o informativo eletrônico da empresa foram ferramentas importantes para a campanha, incentivando os colaboradores com mensagens sobre consumo consciente.

Outras iniciativas:

Para ampliar a comunicação entre a comissão e os públicos interessados foram criados: (a) espaço do Programa no portal da Eletrobrás; (b) espaço do programa na intranet da empresa (com um Fale Conosco) e (c) e-mail institucional da Coleta Seletiva Solidária, com envio de mensagens de sensibilização, campanhas e informação para os colaboradores da empresa.

Demais itens que atestem o atendimento ao Decreto n° 5.940/2006.

Participação no 1º Fórum dos Órgãos Federais do Rio de Janeiro - Coleta Seletiva Solidária, sediado por Furnas, em 23/09/08 - Apresentação do Programa da Eletrobrás;

Participação no 1º Congresso Estadual do Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis - Base Rio de Janeiro, em 16/11/08. Apresentação do Programa da Eletrobrás.



As empresas do Sistema Eletrobrás que ainda possuem equipamentos contendo Bifenilas Policloradas (ascarel) estão realizando sua substituição, que estará completa até 2011.

O manuseio, transporte, acondicionamento e armazenamento desse produto perigoso são conduzidos seguindo-se as normas ambientais vigentes.

Na Central Nuclear Almirante Álvaro Alberto (CNAAA), os resíduos gerados no ano de 2008 totalizaram 284 toneladas, sendo descartadas/tratadas 106 toneladas de resíduos perigosos e 178 toneladas de resíduos não-perigosos.

O lixo hospitalar gerado pelo ambulatório das empresas recebe destinação adequada, de acordo com as recomendações da legislação ambiental.

São adotadas práticas específicas para o tratamento das questões relativas à conservação e à recuperação da fauna e da flora em todas as empresas do Sistema Eletrobrás, que atuam ativamente nas regiões em que estão situadas. Além disso, as empresas investem recursos financeiros em estudos voltados para conhecer os ecossistemas e possíveis impactos ambientais. As empresas destacam programas específicos que contemplam projetos de recuperação e conservação, incluindo: recuperação de áreas degradadas, recuperação e conservação de matas ciliares, manutenção de sementeiras de espécies nativas, levantamento florístico, criação de bancos genéticos, implantação de barreiras vegetais, paisagismo e parques ecológicos, monitoramento de aves e animais nativos, manejo e conservação de mamíferos aquáticos, aquicultura em tanques-rede, monitoramento da fauna aquática etc..

Entre os impactos, podem ser citados: supressão da vegetação na área do empreendimento, retirada da cobertura vegetal do solo, favorecimento de processos erosivos, retirada da vegetação das áreas de preservação permanente e reserva legal, quando estritamente necessárias, fragmentação de *habitats* terrestres.

As empresas do Sistema Eletrobrás desenvolvem Estudos de Impacto Ambiental (EIA/Rima) e executam todas as medidas ambientais mitigadoras e compensatórias recomendadas por esses estudos, na implantação de novos empreendimentos. Os empreendimentos anteriores à legislação ambiental vigente encontram-se em processo de regularização, em estágios variados.

As áreas protegidas correspondem a mais de quatro vezes a área alagada pelas usinas.



Pesquisa, Desenvolvimento Tecnológico e Inovação (P&D+I)

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008

*Itaipu – Desenvolvimento do
Veículo Elétrico
(Foto: Alexandre Marchetti)*



Em junho de 2008, a Diretoria de Projetos Corporativos e Desenvolvimento Tecnológico foi reformulada e passou a ser denominada Diretoria de Tecnologia. Além da mudança do nome, foi criado o Departamento de Gestão Tecnológica, com o objetivo de elaborar um planejamento estratégico tecnológico para o Sistema Eletrobrás, com metas de curto, médio e longo prazo, aderentes ao Plano Estratégico e ao Plano de Negócio da empresa. Essa alteração deve, também, otimizar a aplicação dos recursos em P&D, por meio de projetos cooperados e parcerias com instituições de P&D e universidades. O Sistema Eletrobrás conta com o Cicop (Comitê de Integração Corporativa de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação), criado em 2003 e coordenado pela Eletrobrás, com a participação de todas as subsidiárias, com o objetivo de realizar ações de coordenação das atividades de P&D+I no âmbito do Sistema.

Também em 2008, foi aprovado no Programa de Ações Estratégicas do Sistema Eletrobrás (PAE 2009-2012) uma meta que prevê que *“até 2012, o equivalente a 2% da receita operacional líquida (ROL) das empresas do Sistema Eletrobrás deverá ser consequência do desenvolvimento de projetos de P&D”*.

Ainda, com relação à P&D, ressaltam-se os cerca de 100 projetos em desenvolvimento pelo Cepel, com recursos provenientes da contribuição estatutária das empresas sócio-mantenedoras do Sistema Eletrobrás.



É importante ressaltar que, de acordo com as leis 9.991/00, 10848/04 e 11465/07, as concessionárias de energia elétrica devem aplicar, anualmente, 1% de sua Receita Operacional Líquida (ROL) em projetos de P&D. As transmissoras e geradoras devem aplicar 0,4% da ROL em projetos de P&D sob fiscalização da Aneel, 0,4% da ROL deverão ser recolhidos ao Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT), gerenciado pelo MCT, e 0,2% da ROL deverão ser recolhidos à Empresa de Pesquisa Energética (EPE), pertencente ao MME. Nas empresas distribuidoras, esses percentuais passam a ser 0,2%, 0,2% e 0,1%, respectivamente, já que os outros 0,5% da ROL são aplicados em projetos de eficiência energética.

Além dos recursos definidos por essa legislação, a Eletrobrás aloca, anualmente, até 0,5% de seu capital social em projetos de P&D e capacitação, principalmente no Cepel.

Dessa forma, em 2008, foram alocados R\$ 202,6 milhões em projetos de P&D da Aneel, referentes ao ano de 2008 e passivos de anos anteriores. Foram recolhidos R\$ 60,7 milhões ao FNDCT e R\$ 30,6 à EPE. No Cepel, foram alocados diretamente R\$ 115,3 milhões.

Os principais projetos de Pesquisa e Desenvolvimento foram realizados nas áreas de desenvolvimento de *softwares* para apoio ao planejamento, operação, manutenção e controle de usinas, linhas e subestações; sistemas de monitoramento de máquinas, equipamentos de transformação; monitoramento de emissão de gases em reservatórios de usinas hidrelétricas; projetos para mitigação de impactos ambientais, entre outros.

A Eletronuclear não foi enquadrada como empresa participante do Programa de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico do Setor de Energia Elétrica da Aneel, devido à não inclusão da geração nucleoeleétrica no escopo da legislação. Porém, em caráter independente da legislação em vigor sobre o assunto, vem regularmente investindo recursos em atividades de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação, por meio de suas unidades de negócio nas áreas de engenharia e operação.

A Itaipu, devido à sua natureza jurídica singular, também não está sujeita à Lei 9991/2000, que regulamenta a obrigatoriedade de investimento do Programa de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico do Setor de Energia Elétrica. As ações voltadas para a P&D e Inovação representam uma das três linhas de ações da Universidade Corporativa Itaipu. Os projetos são desenvolvidos em parceria com a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), através de convênios firmados entre as duas instituições.

O programa oficial de P&D e Inovação em Itaipu foi iniciado no final de 2007. Entre as áreas de interesse estão: produção de energia, segurança de barragem, modernização da usina, meio ambiente, tecnologia de informação, geração distribuída, veículo elétrico e produção de hidrogênio.

A seguir são apresentados alguns exemplos da aplicação de projetos de P&D por empresas e por segmento estratégico:



Segmento estratégico	Chesf (R\$)	Eletrosul (R\$)	Itaipu (R\$)	Furnas (R\$)
Controle - Supervisão e Proteção	2.101.924,00			
Eficiência Energética	622.671,00			75.200,00
Finanças	164.560,00			
Fontes Alternativas	736.086,00	383.647,71	306.000,00	235.000,00
Gestão de Bacias e Reservatórios			458.100,00	
Geração de Energia	539.866,00			327.400,00
Gestão Estratégica	187.209,00			
Inserção Regional e Social	237.507,00			
Medição				79.800,00
Meio Ambiente	675.151,00		349.700,00	2.516.700,00
Pesquisa Estratégica	1.533.013,00			7.128.900,00
Planejamento de Sistemas de Energia Elétrica		531.281,60		1.309.700,00
Qualidade e Confiabilidade				1.813.600,00
Segurança		627.737,49		
Supervisão, Controle e Proteção de Sistemas de Energia Elétrica		723.342,80	1.235.100,00	708.700,00
Telecomunicações e/ou Transmissão de Dados via Rede Elétrica				396.900,00
Transmissão - Linhas e Subestações	1.539.824,00			165.300,00



No que tange às ações executadas diretamente pela Eletrobrás em 2008, o Departamento de Projetos Corporativos deu prosseguimento à sua carteira de convênios referentes a P&D, alguns deles envolvendo parceria com a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) e os demais, apoiados integralmente pela Diretoria de Tecnologia, bem como as ações destinadas ao incentivo ao PDTI.

Dentre os projetos encerrados em 2008, destaca-se o “Atlas Eólico do Estado de Alagoas”, desenvolvido pelo Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento (Lactec) e pela Universidade Federal de Alagoas (Ufal), cujos resultados servirão de base para futuros investimentos em projetos de energia eólica naquele estado.

O investimento na produção de tecnologia e conhecimento rendeu ao Sistema Eletrobrás, em 2008, sete pedidos de depósito de patentes e solicitação de 47 pedidos de registros de marcas junto ao Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI). Considerando-se a quantidade acumulada nos últimos anos, o Sistema Eletrobrás possui 63 pedidos de patentes e 154 marcas depositadas no INPI.

Todos os seus inventos, desenvolvidos individualmente ou em parceria, são registrados no INPI. A empresa também possui três laboratórios acreditados pelo Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (Inmetro), segundo a norma NBR ISO 17025. Um deles está localizado na Rede Brasileira de Laboratórios de Ensaio (RBLE) e os demais na Rede Brasileira de Calibração (RBC), com atuação em nove áreas: dimensional; força, torque e dureza; massa; pressão; tempo e frequência; temperatura; eletricidade; geotecnia; e tecnologia do concreto. Esses laboratórios podem realizar 141 tipos de serviços acreditados (60 tipos de calibrações e 81 tipos de ensaios).

A Chesf, juntamente com outras empresas do Sistema, está desenvolvendo ainda um projeto de pesquisa, aprovado pela Aneel e contratado com a Unicamp, para desenvolver metodologia de avaliação de resultados de projeto de pesquisa em uma perspectiva *ex-post*, de forma a dar uma visão qualitativa e quantitativa dos resultados emanados de seus projetos.

Em função do volume de recursos alocados em 2008, da previsão de recursos para 2009, da elaboração do Planejamento Estratégico Tecnológico, do aprimoramento da gestão e dos esforços para a valorização do conhecimento e seu compromisso com resultados, as perspectivas são muito animadoras para 2009. Espera-se que a carteira de projetos (da ordem de 150 projetos/ano) seja reduzida e seu foco seja mais bem ajustado, ou seja, mais recursos devem ser alocados em menos projetos estratégicos, associados mais diretamente aos principais negócios do Sistema Eletrobrás.



Eficiência Energética

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008

Eletrosul – Casa Eficiente
(Foto: Anísio Borges/ACS)



O Programa Nacional de Conservação de Energia

O Programa Nacional de Conservação de Energia (Procel) é um programa do governo federal, coordenado pelo Ministério de Minas e Energia (MME), destinado a promover o uso eficiente da energia elétrica no país e o combate ao seu desperdício.

A Eletrobrás, na função de Secretária Executiva do Procel, é a responsável pelo planejamento e execução das ações do programa, fornecendo o suporte técnico e financeiro para seu funcionamento.

Os benefícios gerados pelo programa podem ser contabilizados tanto pela economia de energia quanto pelos investimentos evitados na expansão do setor, que se revertem em benefícios para a sociedade.

Como instrumento de promoção de tecnologias eficientes, foi instituído em 1993, o Selo Procel de Economia de Energia. Ele se destina a destacar anualmente, para o consumidor, os eletrodomésticos e equipamentos mais eficientes em suas categorias. A concessão do selo é fruto do trabalho conjunto da Eletrobrás/Procel com o Programa Brasileiro de Etiquetagem (PBE) do Inmetro. Em 2008, foi concedido a 2.402 modelos de 137 empresas diferentes, distribuídos em 23 categorias de equipamentos e eletrodomésticos. Nesse ano, foi concedido, pela primeira vez, o Selo Procel a ventiladores de teto e lâmpadas a vapor de sódio.

O Procel atua em todo o Brasil através de programas setoriais nas áreas de prédios públicos, saneamento ambiental, gestão energética municipal, indústria e edificações. Os resultados de 2003 a 2008 são expressivos: 718 grandes e médias indústrias participantes; 4.200 técnicos treinados na indústria e 446 na área de Saneamento; 120 companhias de água e esgoto participantes; 262 municípios com a gestão energética implantada; 37 laboratórios instalados, com 210 bolsas de estudos distribuídas; dez unidades hospitalares e 25 prédios públicos do segmento administrativo operando com mais eficiência energética, além da regulamentação da Lei de Eficiência Energética para as edificações comerciais, de serviços e públicas.

Em 2008, a Eletrobrás não fez nenhum projeto direcionado à eficiência energética de suas instalações, nem campanhas específicas com os seus empregados, mas incentivou as outras empresas do Sistema a fazê-lo, como a Eletronorte e Chesf, que desenvolveram vários projetos em suas instalações próprias.

As atividades do Procel podem ser classificadas em nove grandes áreas: Gestão Energética Municipal, Prédios Públicos, Edificações, Indústria, Saneamento, Iluminação Pública, Desenvolvimento de Tecnologias Eficientes, Disseminação de Informação e Educação.

Todos os segmentos da sociedade consumidores de energia elétrica são beneficiados pelo Programa. Para o país, os ganhos imediatos são a postergação de investimentos no setor elétrico e a consequente diminuição dos impactos ambientais, pela menor necessidade de expansão da geração de energia elétrica. As atividades realizadas para promover a eficiência energética geram diversos benefícios para a sociedade, como capacitação de profissionais, geração de empregos, educação ambiental para os vários níveis da educação formal, maior capacitação laboratorial nas universidades e escolas técnicas, maior oferta de equipamentos mais eficientes, redução dos gastos públicos com a conta de energia elétrica e cidades mais iluminadas e seguras. Para a Eletrobrás, tem-se um grande fortalecimento de imagem, capacitação de seus empregados próprios e reafirmação do posicionamento de uma empresa com responsabilidade socioambiental.



A Eletrobrás investiu recursos próprios na operacionalização do Programa Nacional de Conservação de Energia (Procel) em 2008 – cerca de R\$ 6 milhões (R\$ 5.595.561,27). Além desses recursos, foram investidos cerca de R\$ 27 milhões em financiamento com recursos do fundo setorial Reserva Global de Reversão (RGR), que em 2008 foram totalmente utilizados na área de iluminação pública.

A tabela abaixo mostra a distribuição dos recursos investidos por área de investimento.

Área	Recursos próprios investidos (R\$)	Percentual dos recursos próprios (%)	Percentual dos recursos totais investidos (próprios e RGR) (%)
Gestão Energética Municipal	202.009,50	3,61	0,62
Edificações	926.284,26	16,55	2,84
Indústria	705.500,00	12,61	2,16
Prédios Públicos	112.933,80	2,02	0,35
Educação	2.265.924,80	40,50	6,95
Disseminação da Informação	386.772,67	6,91	1,19
Desenvolvimento Tecnológico em Eficiência Energética	996.136,24	17,80	3,06
Iluminação Pública	-	0,0	82,83
Total	5.595.561,27	100	100

Os dados referentes à energia economizada pelo Procel em 2008 ainda estão em fase final de consolidação. Com base no já apurado, a estimativa é de que este valor seja por volta de 5% superior ao ano anterior, ou seja, cerca de 4,1 bilhões de kWh economizados, que representam R\$ 2.7 bilhões em investimentos postergados na expansão do sistema elétrico nacional, levando-se em consideração o dólar médio de 2008.



Comunidade

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008



*Eletrobrás – Inauguração do
projeto Arte Quilombola –
Vale do Jequitinhonha
(Foto: Jorge Coelho)*

O relacionamento com as comunidades é gerenciado na Eletrobrás com dois focos distintos: ações voluntárias e ações obrigatórias.

As ações voluntárias são acompanhadas e coordenadas pela área de Responsabilidade Social. Os projetos apoiados pela Eletrobrás contemplam temas como educação ambiental, resgate e diversidade cultural, conservação de energia e geração de trabalho e renda. Considerando a diversidade do país, o investimento social do Sistema Eletrobrás representa um leque de ações que vão desde iniciativas voltadas para a melhoria nas condições de saúde, educação, cultura e inclusão social, passando pelo incentivo ao voluntariado de consumidores e colaboradores, até o desenvolvimento do potencial econômico local por meio da criação de cooperativas e associações.

O documento “Diretrizes da Responsabilidade Social da Eletrobrás” orienta o seu relacionamento com as comunidades, seus esforços e ações de Responsabilidade Social e norteia todos os seus projetos e programas sociais. As diretrizes relativas ao relacionamento com as comunidades são:

- “A Eletrobrás dispensará especial atenção aos impactos sociais, econômicos e ambientais causados pelos empreendimentos elétricos do Sistema Eletrobrás, implementando programas, projetos e ações, voltados ao desenvolvimento sustentado das comunidades por eles atingidas;
- A Eletrobrás deve conceber e formalizar um sistema 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 permanentes 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 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”.

Além disso, o mesmo documento propõe o alinhamento e ação complementar às políticas públicas constantes no Plano Plurianual do governo federal (PPA).

A íntegra do documento “Diretrizes da Responsabilidade Social” está disponível no site da empresa www.eletobras.com estabelecendo uma oportunidade de diálogo com suas partes interessadas.

As ações de mitigação e compensação ambiental de futuros empreendimentos são acompanhadas e coordenadas pela área ambiental e envolvem questões relacionadas ao remanejamento da população atingida, à definição de áreas de ocupação, aos programas de comunicação e à atuação junto a minorias étnicas (populações indígenas e quilombolas, por exemplo).

Dentro do conceito de integração e autonomia que rege as relações da Eletrobrás com suas controladas, fica estabelecido que a “Eletrobrás deve liderar a concepção, disseminação e monitoramento de uma Política de Responsabilidade Social do Sistema Eletrobrás, propiciando às mesmas uma referência para a ação – em termos de metodologia e linguagem comum –, articulando-as e promovendo iniciativas integradas, bem como sua implementação”. Define-se ainda que a Eletrobrás deverá disseminar, apoiar e acompanhar a implementação de ações de Responsabilidade Social na prática de gestão das empresas do Sistema. No ano de 2008, por exemplo, Furnas reviu sua política, alinhando-a às diretrizes do Sistema.



Investimentos

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008

Área de aplicação dos recursos (R\$ - mil reais)	Eletrobrás		Consolidado do Sistema*	
	2008	2007	2008	2007
- Educação	1.584	286	16.749	17.120
- Cultura	25.525	19.752	40.849	38.444
- Saúde e infraestrutura	3.299	623	35.805	28.216
- Esporte e lazer	7.443	6.695	9.039	10.549
- Alimentação	-	-	4.053	3.716
- Geração de trabalho e renda	566	831	6.112	3.928
- Reassentamento de famílias	-	413	134.086	113.896
-Outros	200	235	13.932	13.907
Total dos investimentos	38.617	28.835	260.625	229.776

(*) Este dado inclui todas as empresas do Sistema Eletrobrás, inclusive as distribuidoras



A avaliação de impactos e sua redução, mitigação ou compensação são desenvolvidos no âmbito do processo de licenciamento ambiental. Além disso, existem ou estão sendo implantadas práticas para avaliação e gestão permanente de impactos nas comunidades por todas as empresas do Sistema Eletrobrás. Elas são conscientes dos efeitos diretos ou indiretos de suas atividades no meio ambiente e na vida das comunidades situadas nas áreas próximas às suas instalações e, por isso, têm procurado ser agentes indutores do desenvolvimento e da transformação social nessas localidades.

A Chesf, por exemplo, desenvolve um Programa de Capacitação de Pescadores e Filhos de Pescadores no Baixo São Francisco, oferecendo os seguintes cursos: Iniciação à Computação, Cuidados e Manutenção de Motores de Popa e Beneficiamento de Pescado. A Usina Hidrelétrica Passo São João (77 MW, rio Ijuí, municípios de Roque Gonzales, São Pedro do Butiá, Dezesseis de Novembro, Rolador e São Luiz Gonzaga, RS), da Eletrosul, atualmente em etapa de implantação, contou com programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades, incluindo a entrada, operação e saída.

As empresas do Sistema Eletrobrás possuem Ouvidoria (exceto Itaipu), Comissão de Ética, links "Fale Conosco" em seus sites e disponibilizam um atendimento via "0800" com canal acessível e gratuito para reclamações da comunidade sobre impactos causados pelas atividades da empresa. E mesmo em casos de pouco ou nenhum impacto, as empresas mantêm a comunidade informada sobre qualquer mudança com possíveis consequências. A CGTEE registrou em 2008 três reclamações, todas em relação ao tema das emissões, tendo uma delas gerado uma mudança imediata nos processos da empresa.

Quando existente, o processo de tomadas de decisão é realizado em audiências públicas, para as quais são convidadas lideranças locais, ONGs/Oscips, representantes políticos do Executivo e do Legislativo, Ministério Público, órgãos ambientais, associações e a comunidade afetada pelo empreendimento. Os temas mais recorrentes nas audiências e reuniões públicas são: detalhes sobre local de implantação das principais estruturas das obras, potenciais impactos do empreendimento, infraestrutura, prevenção de acidentes, informações sobre saúde, oportunidades de emprego etc..



Todas as empresas do Sistema Eletrobrás realizam ações para dialogar com as comunidades próximas de suas instalações, como a promoção de projetos sociais, patrocínios, parcerias e convênios.

A Eletrobrás destina recursos para o apoio e desenvolvimento de projetos sociais, demandados pela sociedade, que preencham os seguintes requisitos: estar compreendido nas Diretrizes da Responsabilidade Social da Eletrobrás, aprovadas por resolução específica; respeitar a missão, os valores e as estratégias corporativas da Eletrobrás; estar alinhado com as políticas públicas do governo federal e com os pressupostos dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e do Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU).

A Eletrobrás apóia projetos de Responsabilidade Social, priorizando: geração de emprego e renda; educação e qualificação profissional para jovens e adultos; e atendimento às comunidades atingidas por empreendimentos das empresas do Sistema Eletrobrás.

Os temas transversais desenvolvidos com o apoio da Eletrobrás são:

- Gênero
- Igualdade racial
- Comunidades tradicionais e rurais
- Direitos humanos e combate à discriminação
- Garantia dos direitos da criança e do adolescente
- Agricultura familiar
- Promoção da cidadania
- Educação ambiental

Para avaliar e selecionar os projetos sociais encaminhados, a Eletrobrás adota os seguintes critérios:

- Compatibilidade com a Política de Responsabilidade Social da Eletrobrás;
- Habilitação da entidade proponente;
- Sustentabilidade do projeto;
- Relação custo-benefício;
- Abrangência do projeto;
- Existência de parceiros;
- Envolvimento dos beneficiários na formulação e implementação do projeto;
- Fortalecimento da imagem institucional da Eletrobrás;
- Localização das áreas de impacto do projeto;
- Compatibilidade com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e com o Plano Plurianual (PPA) do governo federal.

A Eletrobrás supervisiona e fiscaliza os trabalhos realizados pelas organizações parceiras na implementação dos projetos sociais apoiados, observando a destinação dos recursos de acordo com o cronograma físico-financeiro do plano de trabalho; e avalia os relatórios técnicos e demonstrativos do desenvolvimento e da prestação de contas de cada uma de suas etapas. As avaliações são feitas, também, por meio de supervisão e fiscalização dos trabalhos e visitas técnicas que geram notas técnicas ou relatório de visitas.

Centros Comunitários de Produção (CCPs)

No âmbito dos Projetos Complementares ao Programa de Eletrificação Rural – Programa Luz para Todos – do governo federal, voltados para o uso produtivo da energia elétrica, destaca-se a implantação dos Centros Comunitários de Produção (CCPs).

Os CCPs são unidades constituídas por um conjunto de máquinas e equipamentos para produção, processamento, conservação e/ou armazenagem de produtos agropecuários, empregando tecnologias apropriadas e utilizando energia elétrica com eficiência. As instalações físicas podem ser simples abrigos, galpões ou edificações que atendam aos requisitos técnicos e exigências legais, sanitárias e ambientais.

Esse processo envolve as áreas de Engenharia e de Responsabilidade Social da empresa. O instrumento contratual associado ao empreendimento é o convênio e há uma gestão compartilhada entre as duas áreas para o acompanhamento da execução do projeto.

A implementação de um CCP representa, para a comunidade atendida, geração de renda e desenvolvimento local, ao mesmo tempo em que proporciona uma melhora do mercado rural de energia junto aos agentes executores do Programa Luz para Todos.

Em relação aos impactos na infraestrutura, observa-se que o CCP promove melhorias na conservação das estradas da comunidade (a Prefeitura é parceira no projeto) e no atendimento aos serviços de energia elétrica – quando há falta de energia, a comunidade é atendida com mais rapidez (a concessionária também é parceira no projeto) em função da presença do CCP.

As comunidades envolvidas participam ativamente dos projetos, desde sua concepção até sua operação. Outros parceiros locais (representantes das prefeituras municipais e da extensão rural) também participam do processo. A participação das comunidades é fundamental e é critério decisivo para implementação dos CCPs: características como senso de associativismo, união e engajamento são avaliadas na primeira reunião realizada com os parceiros locais.

As comunidades determinam qual o tipo de beneficiamento proposto e o volume de matéria-prima a ser beneficiado nos projetos. Todo o processo é participativo e depende da comunidade para construção das parcerias, elaboração dos projetos, construção das edificações e operação dos CCPs.

A avaliação dos impactos socioeconômicos dos projetos de CCP tem como objeto de investigação as famílias dos produtores rurais que participam diretamente dos projetos implantados. Essa avaliação consta de três momentos de investigação (fases *ex-ante*, intermediária e *ex-post*), conduzidos combinando-se métodos qualitativos e quantitativos de análise.

Considerando o universo dos projetos implantados até 2008, verifica-se um índice de cobertura dessa avaliação em torno de 50%.



Projetos sociais apoiados pela Eletrobrás

Nome do Projeto	Estado atendido	Objetivo
Oficina Social	Nacional	Apoio financeiro à Oficina Social, uma das responsáveis pelo funcionamento do Coep. Convênio iniciado em 2006, com vigência até 2010.
Arca das Letras	PI	Projeto no âmbito das ações integradas do Programa Luz para Todos. Fabricação e distribuição de 200 móveis para bibliotecas do programa Arcas das Letras. Convênio iniciado em 2007 e finalizado em 2008.
Núcleo de Paz e Cultura Fundição de Paz e Progresso	RJ	Capacitação de 50 jovens do ensino médio do Colégio Estadual Souza Aguiar, por meio de oficinas artísticas, preparando-os para o mercado de trabalho. Convênio iniciado em 2007 e finalizado em 2008.
Educando para a vida	PB	Desenvolvimento de atividades sócio-educativas nas áreas educacional, ambiental, sócio-política e cultural com crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social. Convênio iniciado em 2008 e finalizado em 2009.
Viver com Tranquilidade II e III	RJ	Programa de prevenção da gestação precoce em adolescentes residentes na comunidade de Vila Cruzeiro e adjacências, além de apoio às gestantes, evitando efeitos adversos na saúde materna ou da criança, bem como a perpetuação da situação de violência e pobreza a que estão submetidas. Convênio iniciado em 2006, finalizado em 2008 e renovado no mesmo ano, com vigência até 2009.
Consolidando o Neaca	RJ	Programa de atendimento a crianças, adolescentes e famílias em situação de violência sexual no município de São Gonçalo. Iniciado em 2008, com vigência até 2009.
Educação e Cultura Audiovisual	RJ	Dar continuidade às suas atividades regulares através do oferecimento dos cursos básicos e avançados de linguagem audiovisual. Iniciado em 2008, com vigência até 2010.
Jornada Coep pela Cidadania	Nacional	Apoio com o objetivo de aprofundar o compromisso das organizações e da sociedade com a transformação da situação de pobreza em comunidades carentes. Patrocínio iniciado em 2008, com vigência até 2009.

Nome do Projeto	Estado atendido	Objetivo
Academia de Orquestra e Coros Sinfônicos de Campos	RJ	Projeto de continuidade das orquestras sinfônicas infantis e juvenis da Sociedade de Campos, que busca, de maneira lúdica e prazerosa, impulsionar os jovens e as crianças ao treinamento da socialização, utilizando a música e a prática sinfônica como ferramentas de trabalho para a inclusão social. Patrocínio iniciado e finalizado em 2008. Em processo de renovação para 2009-2010.
Aparelhamento do Hospital Aristides Maltez (Unidade de Oncopediatria)	BA	Atendimento de crianças portadoras de câncer, oferecendo tratamento completo no Hospital Aristides Maltez, adequadamente aparelhado. Iniciado em 2008, com vigência até 2009.
Atualização Tecnológica das Unidades de Tratamento Intensivo do Hospital São Lucas da PUC/RS	RS	Reposição de equipamentos médico-hospitalares nas unidades de tratamento intensivo neo-natal e pediátrico do Hospital São Lucas, com a finalidade de garantir o cumprimento das ações de alta complexidade em neurologia e cardiologia. Iniciado em 2008, com vigência até 2010.
Artes Quilombolas de MG	MG	Geração de renda por meio de processo produtivo voltado para o artesanato e a agricultura dos territórios quilombolas de Chapada do Norte e Minas Novas, no Vale do Jequitinhonha (MG). Iniciado em 2006 e finalizado em 2008.
Centro Comunitário de Produção de Santo Antônio do Rio Bonito	MT	Projeto no âmbito das ações integradas do Programa Luz para Todos. Implantação de uma agroindústria leiteira para beneficiamento da produção de leite, gerando novos empregos locais e melhoria na qualidade de vida dos agricultores e familiares. Iniciado e finalizado em 2008.
Mão na Massa	RJ	Capacitação de mulheres afrobrasileiras, jovens e adultas, com idade de 18 a 45 anos, em condições de vulnerabilidade social, qualificando-as para o trabalho básico na área da construção civil. Iniciado em 2008, com vigência até 2009.



Nome do Projeto	Estado atendido	Objetivo
Centro Comunitário de Produção Santana do Taquaral	MT	Projeto no âmbito das ações integradas do Programa Luz para Todos. Implantação de agroindústria para beneficiamento da mandioca possibilitando a fabricação e comercialização de farinha. Iniciado e finalizado em 2008.
Implantação do Projeto Cidadania e Sustentabilidade nas Comunidades Ciganas	PB	Implantação do Centro Calon de Desenvolvimento Integral (CCDI) – centro de referência da cultura cigana no município de Sousa - PB. Iniciado em 2008, com vigência até 2009.
Centro Comunitário de Produção Ypuarana	PB	Projeto no âmbito das ações integradas do Programa Luz para Todos. Implantação de unidade de beneficiamento para fabricação de farinha de mesa e extração de fécula, possibilitando a geração de renda na comunidade local. Iniciado em 2008, com vigência até 2009.
Quintais Orgânicos de Frutas	RS	Introdução em áreas urbanas e rurais, de tecnologias que propiciem a implantação de quintais orgânicos de frutas, com propriedades nutricionais e medicinais, contribuindo para a diminuição da fome e melhoria da qualidade de vida da população. Iniciado em 2008, com vigência até 2009.
Saúde à Vista, Solução a Prazo - Instituto do Fígado de Pernambuco	PE	Doação de recursos para o Fundo Estadual de Defesa da Criança e do Adolescente, para o projeto “Saúde à Vista, Solução a Prazo”, de atendimento a crianças portadoras de câncer de fígado. Projeto realizado em dezembro de 2008.

A Política de Patrocínio da Eletrobrás está alinhada às estratégias corporativas definidas no seu Planejamento Estratégico, conciliando os interesses institucionais e mercadológicos da empresa, de maneira articulada, com as políticas públicas do setor de energia elétrica e do governo federal, ressaltando o seu compromisso com a Responsabilidade Social e com o desenvolvimento sustentável do país.

A Eletrobrás patrocina projetos culturais, esportivos, socioambientais e demais segmentos com foco nas áreas de interesse e atuação da empresa e das empresas do Sistema Eletrobrás, em consonância com as Políticas Públicas do governo federal.





*Eletobrás – Centro
Comunitário de Produção
Boa Esperança – São
Fidélis (RJ)
(Soma Foto)*

Participação em políticas públicas e programas governamentais

As empresas do Sistema Eletrobrás participam na elaboração, na avaliação, na implantação e no monitoramento de políticas públicas de desenvolvimento social do governo federal, tendo participação importante em programas governamentais, entre os quais se destacam:

- Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), do governo federal, nas áreas de geração e transmissão de energia elétrica;
- Programa Luz para Todos, coordenado pelo Ministério de Minas e Energia;
- Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica (Procel), gerido pela Eletrobrás;
- Programa Pró-Equidade de Gênero;
- Projeto Desenvolvendo o Espírito Empreendedor – “Junior Achievement”;
- Apoio à implantação da unidade de ensino técnico (Cefet), descentralizada, na região da Costa Verde;
- Cooperação de natureza operacional para desenvolvimento de atividades educacionais – Associação de Amigos da Cultura e do Esporte da Costa Verde;
- Projeto Male de alfabetização de adultos com qualificação em confecção de artesanato e costura - Centro Ativo de Programas Sociais;
- Programa Brasil Quilombola: coordenado pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), o programa objetiva a coordenação das ações governamentais - articulações transversais, setoriais e interinstitucionais - para as comunidades remanescentes de quilombos, com ênfase na participação da sociedade civil;
- Rede Nacional de Mobilização Social (Coep): criado em 1993, no âmbito da grande mobilização social contra a fome e a miséria, liderada pelo sociólogo Herbert de Souza (Betinho), é uma rede de comunidades, organizações e pessoas;
- Programa Segundo Tempo;
- Programa Preparação para o Primeiro Emprego;
- Telecentros Comunitários;
- Bolsa Escola;
- Programa Fome Zero;
- Programa Arca das Letras.

Em suma, todas as empresas estão empenhadas em políticas de pró-equidade de gênero, na alfabetização de pessoas carentes, no desenvolvimento de atividades das comunidades no seu entorno e em na contribuição com projetos de política de Responsabilidade Social que invistam no desenvolvimento sustentável de suas regiões.



A *holding* realizou, em 2008, as seguintes atividades relacionadas a projetos governamentais: implantação do programa Pró-Equidade de Gênero, com o objetivo de reduzir as desigualdades entre homens e mulheres no ambiente de trabalho; participação no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres; operacionalização do Programa Luz para Todos, coordenado pelo Ministério de Minas e Energia (MME); implementação do Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica (Procel), que utiliza recursos da Eletrobrás e da Reserva Global de Reversão (RGR), fundo federal constituído com recursos das concessionárias, proporcionais ao investimento de cada uma; gerenciamento do Programa de Incentivo às Fontes Alternativas de Energia Elétrica (Proinfa); contribuição para o progresso tecnológico do setor elétrico através do Programa de Desenvolvimento Tecnológico e Industrial (PDTI).

Sob a coordenação da *holding*, as empresas do Sistema traçam estratégias conjuntas de atuação para modernização do sistema elétrico brasileiro e incentivo à nacionalização progressiva da produção de equipamentos e materiais. Essas duas metas baseiam as diretrizes básicas do Programa de Desenvolvimento Tecnológico e Industrial (PDTI) da Eletrobrás, criado em 24 de fevereiro de 2003. A Chesf participa do Fórum de Ética das Estatais, movimento do qual foi uma das empresas fundadoras.



Combate à exploração sexual de crianças e adolescentes

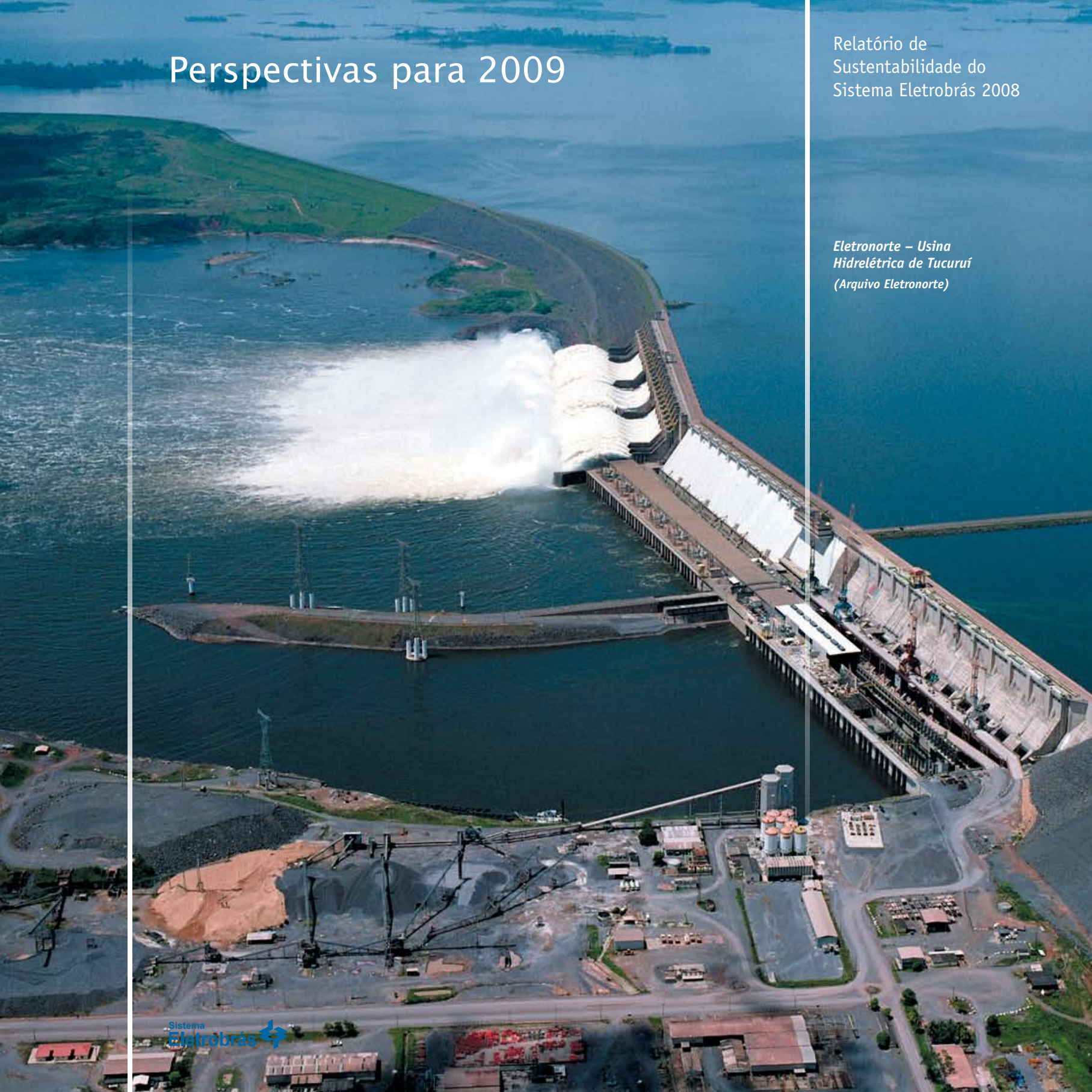
As empresas do Sistema Eletrobrás afirmam o compromisso formal com o combate à exploração sexual de crianças e adolescentes, através da adesão ao Pacto Global e do comprometimento com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). Algumas delas realizam campanhas internas ou nas comunidades vizinhas a suas instalações para conscientização e ação relativa ao tema. Itaipu assinou em 2003 o Termo de Adesão à Rede de Combate à Exploração Sexual Infanto-Juvenil.



Perspectivas para 2009

Relatório de
Sustentabilidade do
Sistema Eletrobrás 2008

*Eletronorte – Usina
Hidrelétrica de Tucuruí
(Arquivo Eletronorte)*



Depois de praticamente vencida a etapa de constituição dos Comitês de Sustentabilidade nas empresas de geração (falta apenas a Chesf constituir o seu), é hora de fazê-los operar em sintonia com os princípios da sustentabilidade.

Para tanto, será intensificado o compartilhamento de experiências e conhecimento entre as empresas do Sistema, principalmente através dos Encontros dos Comitês de Sustentabilidade.

A expectativa é de que, respeitada a autonomia das empresas, necessária, tendo em vista os diferentes contextos sócio-econômicos em que atuam, haja uma maior integração, potencializando sinergias próprias do Sistema.

Através do Consise, os presidentes das subsidiárias, em sintonia com a Eletrobrás, aprovaram as metas de melhoria de desempenho no ISE- Bovespa: ascender ao Nível 2 de Governança Corporativa da Bovespa e ser listada no Dow Jones Sustainability Index em 2012. Esses desafios impõem uma agenda para o Sistema, que, para ser cumprida, exigirá esforço, desenvolvimento de competências e, principalmente, o compromisso de todos.

Essa agenda seguirá o preconizado pelo conjunto de indicadores propostos pela Bovespa e pelo DJSI, assumindo ações que contribuam para a construção da sustentabilidade e a geração de informações consistentes e oportunas – o que, dada a diversidade das empresas, é uma tarefa que também demandará muito empenho.

Além disso, estão mantidos os compromissos já assumidos com o Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

Para dar conta dessas tarefas, será importante o fortalecimento e compromisso dos Comitês de Sustentabilidade, agentes da disseminação da consciência, da cultura empresarial responsável e das práticas sustentáveis.



Balanço Social da Eletrobrás- Holding



Balanço Social Anual / 2008

Empresa: ELETROBRÁS- HOLDING

1 - Base de Cálculo	2008 Valor (Mil reais)		2007 Valor (Mil reais)	
Receita líquida (RL)	11.309.852		9.437.040	
Resultado operacional (RO)	8.481.396		1.401.020	
Folha de pagamento bruta (FPB)	99.847		86.869	

2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	8.124	8,14%	0,07%	7.850	9,04%	0,08%
Encargos sociais compulsórios	32.073	32,12%	0,28%	27.663	31,84%	0,29%
Previdência privada	17.540	17,57%	0,16%	10.331	11,89%	0,11%
Saúde	10.818	10,83%	0,10%	10.988	12,65%	0,12%
Segurança e saúde no trabalho	3.365	3,37%	0,03%	2.106	2,42%	0,02%
Educação (4)	930	0,93%	0,01%	684	0,79%	0,01%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	3.383	3,39%	0,03%	3.729	4,29%	0,04%
Creches ou auxílio-creche	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	23.000	23,04%	0,20%	18.000	20,72%	0,19%
Outros	498	0,50%	0,00%	525	0,60%	0,01%
Total - Indicadores sociais internos	99.731	99,88%	0,88%	81.876	94,25%	0,87%

3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	1.584	0,02%	0,01%	286	0,02%	0,00%
Cultura	25.525	0,30%	0,23%	19.752	1,41%	0,21%
Saúde e saneamento	3.299	0,04%	0,03%	623	0,04%	0,01%
Esporte	7.443	0,09%	0,07%	6.695	0,48%	0,07%
Combate à fome e segurança alimentar	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Outros	766	0,01%	0,01%	1.479	0,11%	0,02%
Total das contribuições para a sociedade	38.617	0,46%	0,34%	28.835	2,06%	0,31%
Tributos (excluídos encargos sociais)	1.341.612	15,82%	11,86%	1.131.336	80,75%	11,99%
Compensação financeira por utilização de recursos hídricos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total - Indicadores sociais externos	1.380.229	16,27%	12,20%	1.160.171	82,81%	12,29%

4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%

Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa

() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () não possui metas () cumpre de 51 a 75%
 (x) cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100% (x) cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%

5 - Indicadores do Corpo Funcional		2008		2007		
Nº de empregados(as) ao final do período		1.182		934		
Nº de admissões durante o período		197		25		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		0		0		
Nº de estagiários(as)		205		272		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		624		626		
Nº de mulheres que trabalham na empresa		396		296		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		0,26%		0,24%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		23		18		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		0,70%		0,60%		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais		3		4		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2008		Metas 2009		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		14,03		16,05		
Número total de acidentes de trabalho		8		É realizado trabalho de prevenção.		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() direção	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	() não se envolve	(x) segue as normas da OIT	() incentiva e segue a OIT	() não se envolverá	() seguirá as normas da OIT	(x) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	(x) não são considerados	() são sugeridos	() são exigidos	() não serão considerados	(x) serão sugeridos	() serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve	(x) apóia	() organiza e incentiva	() não se envolverá	() apoiará	(x) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):						Em 2008: R\$ 10.758.015
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	22% governo	2% colaboradores(as)		16% acionistas	19% terceiros	41% retido
7 - Outras Informações						

"1) CNPJ da Eletrobrás Holding: 00.001.180/0002-07; Setor Econômico: Energia Elétrica; UF da sede: DF (escritório central:RJ); 2) Esta empresa não utiliza mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção. 3) Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente. (4) Inclui os valores relativos a Auxílio Creche."

Balanço Social do Sistema Eletrobrás



Balanço Social Anual / 2008

Empresa:

CONSOLIDADO- SISTEMA ELETROBRÁS (1)

1 - Base de Cálculo	2008 Valor (Mil reais)			2007 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)	18.498.014			16.721.406		
Resultado operacional (RO)	843.694			1.217.042		
Folha de pagamento bruta (FPB)	2.595.965			2.273.716		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	160.158	6,17%	0,87%	141.109	6,21%	0,84%
Encargos sociais compulsórios	669.752	25,80%	3,62%	583.075	25,64%	3,49%
Previdência privada	229.831	8,85%	1,24%	179.746	7,91%	1,07%
Saúde	227.644	8,77%	1,23%	192.401	8,46%	1,15%
Segurança e saúde no trabalho	15.868	0,61%	0,09%	15.560	0,68%	0,09%
Educação (2)	22.724	0,88%	0,12%	17.260	0,76%	0,10%
Cultura	3.460	0,13%	0,02%	2.917	0,13%	0,02%
Capacitação e desenvolvimento profissional	51.017	1,97%	0,28%	51.571	2,27%	0,31%
Creches ou auxílio-creche	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	261.909	10,09%	1,42%	221.630	9,75%	1,33%
Outros	140.147	5,40%	0,76%	82.669	3,64%	0,49%
Total - Indicadores sociais internos	1.782.510	68,66%	9,64%	1.487.938	65,44%	8,90%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	16.749	1,99%	0,09%	17.120	1,41%	0,10%
Cultura	40.849	4,84%	0,22%	38.444	3,16%	0,23%
Saúde e saneamento	35.805	4,24%	0,19%	28.216	2,32%	0,17%
Esporte	9.039	1,07%	0,05%	10.549	0,87%	0,06%
Combate à fome e segurança alimentar	4.053	0,48%	0,02%	3.716	0,31%	0,02%
Outros (3)	154.130	18,27%	0,83%	131.731	10,82%	0,79%
Total das contribuições para a sociedade	260.625	30,89%	1,41%	229.776	18,88%	1,37%
Tributos (excluídos encargos sociais)	4.328.988	513,10%	23,40%	4.083.967	335,57%	24,42%
Compensação financeira por utilização de recursos hídricos	473.516	18,24%	56,12%	508.710	22,37%	41,80%
Total - Indicadores sociais externos	5.063.129	600,11%	27,37%	4.822.453	396,24%	28,84%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	141.405	16,76%	0,76%	118.287	9,72%	0,71%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	196.582	23,30%	1,06%	103.096	8,47%	0,62%
Total dos investimentos em meio ambiente	337.987	40,06%	1,83%	221.383	18,19%	1,32%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa						
() não possui metas () cumpre de 51 a 75% () não possui metas () cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100% (x) cumpre de 0 a 50% () cumpre de 76 a 100%						

5 - Indicadores do Corpo Funcional		2008		2007		
Nº de empregados(as) ao final do período		23.522		22.029		
Nº de admissões durante o período		1.491		2.030		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		6.387		6.190		
Nº de estagiários(as)		1.847		2.178		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		-		-		
Nº de mulheres que trabalham na empresa		4.357		4.056		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		14,70%		-		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		809		-		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		1,56%		-		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais		629		397		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial (4)		2008		Metas 2009		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		-		-		
Número total de acidentes de trabalho (5)		349		É realizado trabalho de prevenção.		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	() direção	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() direção	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cípa	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cípa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	() não se envolve	(x) segue as normas da OIT	() incentiva e segue a OIT	() não se envolverá	() seguirá as normas da OIT	(x) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	(x) não são considerados	() são sugeridos	() são exigidos	() não serão considerados	(x) serão sugeridos	() serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	() não se envolve	(x) apóia	() organiza e incentiva	() não se envolverá	() apoiará	(x) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa %	no Procon %	na Justiça %	na empresa %	no Procon %	na Justiça %
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):						Em 2008: R\$ 16.251.926
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	20% governo	24% colaboradores(as)	10% acionistas	19 % terceiros	27% retido	
7 - Outras Informações						
(1) Os valores não assinalados com asteriscos referem-se a todo o Sistema, incluindo as empresas distribuidoras e o CEPEL. Os valores assinalados com asteriscos referem-se apenas ao somatório do holding e das empresas geradoras e transmissoras.(2) Inclui os valores relativos e Creches e Auxílio Creche.(3) Inclui, no caso das empresas geradoras e transmissoras, os valores investidos em reassentamentos de famílias. (4) As informações variam entre as empresas que compõem o Sistema Eletrobrás. (5) Exceto Eletronorte.						

Este relatório foi elaborado considerando como referência o GRI-G3, o Electric Utility Sector Supplement, o modelo IBASE (páginas 104 a 107) e a NBC T 15.

A tabela abaixo contém os indicadores GRI selecionados pelo grupo de análise de materialidade, conforme processo relatado na página 26.

Os indicadores selecionados foram aqueles em que o impacto ou contribuição das empresas são mais relevantes. Foram excluídos os considerados menos relevantes e os que não se aplicam ao Sistema Eletrobrás. Exemplo: o indicador SO6, uma vez que, por lei, a empresa é proibida de fazer doações a partidos políticos. Entre os que não se aplicam, pela natureza de seu produto e da regulação a que está submetida, podem ser citados os indicadores PR1 a PR9.

Indicador	Resposta
Estratégia e Análise	
1.1	Página 5
1.2	Página 17
Perfil Organizacional	
2.1	
2.2	
2.3	
2.4	
2.5	Página 7
2.6	
2.7	
2.8	
2.9	
2.10	Página 5
EU1	Página 7
EU4	
Parâmetros para o Relatório	
3.1	
3.2	
3.3	Página 26
3.4	Página 109
3.5	
3.6	Página 26
3.7	
3.8	
3.9	Não respondido
3.10	Não houve reformulação de informações
3.11	Não respondido
3.12	Páginas 108 e 109
3.13	Página 109
Governança, Compromissos e Engajamento	
4.1	Página 15
4.2	Páginas 15-19
4.3	Página 15

Indicador	Resposta
4.4	Páginas 21-22
4.5	Página 45
4.6	Página 17
4.7	
4.8	Página 9
4.9	
4.10	Não respondido
Compromissos com Iniciativas Externas	
4.11	Páginas 10, 70 e 89
4.12	Páginas 5, 10 e 11
4.13	Páginas 22, 25, 40 e 99
4.14	
4.15	
4.16	21
4.17	
Forma de Gestão e Indicadores de Desempenho	
Desempenho Econômico	
Gestão	29
EC1	30
EC2	33
EC3	50
EC5	47
EC8	93
EU8	78
Desempenho Ambiental	
Gestão	67, 69, 70
EN5	71
EN6	71-81
EN7	71
EN8	72
EN21	73
EN25	77

Indicador	Resposta
Desempenho Social	
Gestão	39
LA1	41
LA2	44
LA3	49
LA4	60
LA6	51
LA7	53
LA10	55
LA11	56
LA12	56
LA13	41
LA14	45

Indicador	Resposta
Direitos Humanos	
HR2	24
Sociedade	
Gestão	89
S01	91
S05	99
EU19	25, 80
EU20	35
EU21	35
Responsabilidade pelo Produto	
EU23	99

Entre os indicadores selecionados como materiais, não foram relatados:

Indicador	Justificativa
EC4	Disponibilidade apenas parcial dos dados.
EN3, EN4, EN8, EN12, EN13, EN14, EN16, EN20, EN22, EN28	Disponibilidade apenas parcial dos dados. Está em desenvolvimento o projeto Indicadores Socioambientais para a Gestão da Sustentabilidade Empresarial do Sistema Eletrobrás, relatado na página 69.
HR3, HR 4, H6 e H7	Não se encontram ainda em desenvolvimento.
S02, S03 e S04	Não se encontram ainda em desenvolvimento.
S08	Disponibilidade apenas parcial dos dados.

O Relatório 2008 não contou com verificação externa, por se tratar de uma primeira implantação do processo desenvolvido em parceria com todas as empresas do Sistema Eletrobrás. É intenção da empresa submeter o relatório do próximo exercício a esta verificação.

Considerando os critérios para os Níveis de Aplicação, este relatório insere-se no nível B, por auto-declaração.



C	C+	B	B+	A	A+
		X			

Contato para esclarecimentos ou complementação de informações:
Nome: Tereza Cristina de Rozendo Pinto
Telefone: (21) 2514-6146
E-mail: pgr@eletrobras.com

A Diretoria Executiva da Eletrobrás (DEE) é eleita pelo Conselho de Administração e tem cinco integrantes: o presidente, que é necessariamente um membro do Conselho, e cinco diretores. A DEE trabalha de acordo com o estabelecido pelo Estatuto Social da empresa e as diretrizes do Conselho de Administração.

Em dezembro de 2008, a DEE era assim constituída:

José Antonio Muniz Lopes	Presidente
Miguel Colasuonno	Diretor de Administração
Flávio Decat de Moura	Diretor de Distribuição
Astrogildo Fraguglia Quental	Diretor Financeiro e de Relações com Investidores
Valter Luiz Cardeal de Souza	Diretor de Engenharia
Ubirajara Rocha Meira	Diretor de Tecnologia

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Presidente

Márcio Pereira Zimmermann	Secretário-Executivo do Ministério de Minas e Energia
---------------------------	--------------------------------------------------------------

Conselheiros

José Antonio Muniz Lopes	Presidente da Eletrobrás
José Antonio Corrêa Coimbra	Chefe de Gabinete do Ministro de Minas e Energia
Luiz Soares Dulci	Ministro de Estado Chefe da Secretaria-Geral da Presidência da República
Arlindo Magno de Oliveira	Eleito pelos acionistas minoritários
Míriam Aparecida Belchior	Palácio do Planalto – Casa Civil
Victor Branco de Holanda	Ministério da Fazenda
Nelson Hubner Moreira	Consultor de empresas
Wagner Bittencourt de Oliveira	Diretor da Área de Infra-estrutura/diretor da Área de Insumos Básicos - BNDES

CONSELHO FISCAL

Titulares

Haílton Madureira de Almeida	Ministério da Fazenda – Cofs / Gabinete
Édison Freitas de Oliveira	Acionista Controlador da União / Ministério de Minas e Energia
Danilo de Jesus Vieira Furtado	Acionista Controlador da União/ Ministério de Minas e Energia
Ana Lúcia de Paiva Lorena Freitas	Acionistas minoritários detentores de ações ordinárias
Carlos César Meirelles Vieira	Acionistas minoritários detentores de ações preferenciais

Suplentes

Luciana de Almeida Toldo	Suplente de Haílton Madureira de Almeida
Jairéz Elói de Sousa Paulista	Suplente de Édison Freitas de Oliveira
Rodrigo Magela Pereira	Suplente de Ana Lúcia de Paiva Lorena Freitas
Elson Espedito Panoeiro	Suplente de Carlos César Meirelles Vieira



Créditos do Relatório

Coordenação Geral:

Comitê de Sustentabilidade da Eletrobrás
Departamento de Responsabilidade Social e Projetos com a Sociedade - PGR

Endereços

Escritório Central – Rio de Janeiro
Avenida Presidente Vargas, 409 / 13º. andar
CEP. 20071-003 – Centro
Rio de Janeiro – RJ
Telefone: (21) 2514-5151

Sede – Brasília
SCN – Quadra 04 – Bloco B – Sala 203 / C – Centro Empresarial Varig
CEP. 70714-900 – Brasília – DF
Telefone: (61) 3329-7303

www.eletobras.com

Para sugestões, críticas e informações adicionais favor entrar em contato com:

Departamento de Responsabilidade Social e Projetos com a Sociedade - PGR
Telefone: (21) 2514-6146
E-mail: pgr@eletobras.com

Projeto Gráfico

Design AbóboraX
www.aboborax.com.br



