

Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental

2010

SUMÁRIO

1. Dimensão Geral

1.1 Mensagem da Administração

1.2 A Empresa – Perfil, Missão, Visão, Princípios e Valores, Organização e Gestão

1.3 Responsabilidade com Partes Interessadas

1.4 Indicadores de Desempenho Operacional e de Produtividade

2. Dimensão Governança Corporativa

3. Dimensão Econômico-Financeira

3.1 Indicadores Econômico-Financeiros

4. Dimensão Social

4.1. Indicadores Sociais Internos

4.2 Indicadores Sociais Externos

4.3 Indicadores do Setor Elétrico

5. Dimensão Ambiental

5.1 Indicadores Ambientais

6. Anexo

6.1 Balanço Social – Informações de Natureza Social e Ambiental

1. Dimensão Geral

1.1 Mensagem da Administração

A Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Chesf apresenta o seu Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental, relativo ao exercício de 2010, desenvolvido segundo o *Manual de Elaboração do Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental das Empresas de Energia Elétrica*, instituído pela Agência Nacional de Energia Elétrica – Aneel.

A Chesf é uma concessionária de serviço público de energia elétrica, controlada pela Eletrobras, que atua norteada pela sua meta corporativa de ofertar soluções e serviços para o mercado de energia elétrica, de forma rentável e sustentável, com o reconhecimento dos acionistas, da sociedade e de seus empregados.

No ano de 2010, a Chesf manteve o bom desempenho econômico-financeiro dos últimos exercícios, mantendo-se sólida e lucrativa, registrando o expressivo lucro líquido de R\$ 2.126,8 milhões, melhor resultado da sua história.

A Chesf buscou uma expansão equilibrada na sua estrutura de negócios, com foco na sustentabilidade empresarial.

No segmento de transmissão, a Companhia arrematou seis lotes de leilões promovidos pela Aneel, obtendo a concessão para a implantação de novas subestações e de novas linhas de transmissão.

No segmento de geração, participou do consórcio vitorioso no leilão de outorga da concessão da UHE Belo Monte, no Rio Xingu/PA, com uma potência de 11.233 MW, que resultou na formação da Sociedade de Propósito Específico Norte Energia S.A., da qual a Chesf tem 15% participação.

Na área de fontes alternativas de energia, a Chesf obteve autorização, por meio de leilão, para implantação do parque eólico Casa Nova, no município de Casa Nova/BA, com uma potência de 180 MW, de propriedade integral da Chesf, e também para os parques eólicos Pedra Branca, Sete Gameleiras e São Pedro do Lago, no município de Sento Sé/BA, totalizando 86,4 MW, em parceria com o Grupo Brennand Energia, tendo a Companhia uma participação de 49% em cada empreendimento, marcando o início do investimento comercial nesse segmento.

Considerando que as melhorias operacionais nos sistemas de geração e de transmissão são determinantes para que a Chesf mantenha níveis de continuidade e disponibilidade satisfatórios ao atendimento das demandas, foi realizada modernização no parque de geração de várias usinas tendo também, na área de transmissão, sido efetuada expansão de 395 MVA na capacidade de transformação e de 135 km de linhas de transmissão.

Na área de comercialização de energia, vale ressaltar o significativo aumento de 11,5% em relação ao montante comercializado no ano de 2009.

No campo da gestão empresarial, destaca-se a aprovação do Planejamento Empresarial para o período de 2010 a 2015.

Também é relevante a criação da Coordenadoria de Sustentabilidade Empresarial, Controle Interno e Gestão de Riscos, com atribuições relacionadas à gestão das ações de sustentabilidade corporativa, atuando de forma matricial junto aos demais órgãos da empresa, à gestão de programas sociais para as comunidades, ao gerenciamento integrado dos riscos empresariais, e às ações de controle interno.

1.2 A Empresa – Perfil, Missão, Visão, Princípios e Valores, Organização e Gestão

1.2.1 Perfil

A Chesf é uma concessionária de serviço público de energia elétrica, controlada pela Eletrobras. Suas unidades operacionais são responsáveis pela geração, pela transmissão e pela comercialização da energia elétrica, não fazendo uso da terceirização, a menos de serviços de limpeza e conservação, copa e vigilância.

O seu sistema de geração é hidrotérmico, com predominância de usinas hidrelétricas, responsáveis por percentual próximo a 97% da produção total. Atualmente, seu parque gerador possui 10.615 MW de potência instalada, sendo composto por 14 usinas hidrelétricas, supridas por nove reservatórios com capacidade de armazenamento máximo de 52 bilhões de metros cúbicos de água e uma usina térmica bicomustível com 346,8 MW de potência instalada, relacionadas a seguir:

Usinas	Rio	Capacidade Instalada (MW)
HIDRELÉTRICAS:	-	10.268,328
Sobradinho	São Francisco	1.050,300
Luiz Gonzaga (Itaparica)	São Francisco	1.479,600
Apolônio Sales (Moxotó)	São Francisco	400,000
Paulo Afonso I	São Francisco	180,001
Paulo Afonso II	São Francisco	443,000
Paulo Afonso III	São Francisco	794,200
Paulo Afonso IV	São Francisco	2.462,400
Piloto	São Francisco	2,000
Xingó	São Francisco	3.162,000
Funil	de Contas	30,000
Pedra	de Contas	20,007
Boa Esperança	Parnaíba	237,300
Curemas	Piancó	3,520
Araras	Acaraú	4,000
TERMELÉTRICA:		346,803
Camaçari	-	346,803
TOTAL		10.615,131

Ressalte-se ainda que, por meio de participações em Sociedades de Propósito Específico (SPE) em empreendimentos de geração, a Chesf possui a instalar 2.451,2 MW, equivalentes à participação da Companhia nessas sociedades.

O sistema de transmissão da Chesf é composto por 18.723 km de linhas de transmissão em operação, sendo 5.122 km de circuitos de transmissão em 500 kV, 12.792 km de circuitos de transmissão em 230 kV, 809 km de circuitos de transmissão em tensões inferiores; 99 subestações com tensões superiores a 69 kV, e 762 transformadores efetivamente em operação em todos os níveis de tensão, totalizando uma capacidade de transformação de 44.181 MVA, além de 5.683 km de cabos de fibra óptica.

1.2.2 Missão, Visão e Valores

Missão

A Chesf tem como missão produzir, transmitir e comercializar energia elétrica com qualidade, de forma rentável e sustentável.

Visão

Ser empresa de referência em soluções e serviços para o mercado de energia elétrica.

Valores:

Satisfação do Acionista.

Satisfação dos Clientes.

Valorização da Empresa e dos seus Empregados.

Preservação da Ética em todas as relações.

Respeito ao Meio Ambiente.

1.2.3 Estrutura

Além de seu escritório sede em Recife, a Companhia tem escritórios operacionais e de apoio administrativos nas cidades de Teresina/PI, Fortaleza/CE, Paulo Afonso/BA, Sobradinho/BA, Salvador/BA, e como apoio, os escritórios de São Paulo/SP e de Brasília/DF.

Integrante do Setor Elétrico Brasileiro, a Chesf, Sociedade de Economia Mista, atua em estrita consonância com a legislação vigente e com os atos de regulação emitidos pela Agência Nacional de Energia Elétrica – Aneel.

a) Mercados atendidos

A energia comercializada pela Chesf em 2010 atingiu o montante total de 51.748 GWh, distribuído entre 21 Estados do Brasil e o Distrito Federal. Desse montante, 43.492 GWh foram destinados ao Ambiente de Contratação Regulada – ACR, para atendimento às distribuidoras e aos consumidores cativos, que representam 84,05% do total comercializado, enquanto que 8.256 GWh foram destinados ao Ambiente de Contratação Livre – ACL, para atendimento aos comercializadores e aos consumidores livres, representando 15,95% desse total.

Em 2010, a venda de energia para as distribuidoras representou um percentual de 70,63% do total da energia comercializada pela Chesf. Dentro desse mercado, destacam-se as vendas efetuadas para aquelas localizadas nos seguintes Estados: São Paulo (21,67%), Rio de Janeiro (11,68%), Paraná (11,00%), Minas Gerais (7,36%), Bahia (7,03%) e Rio Grande do Sul (5,90%).

No Ambiente de Contratação Livre, o processo de negócio de venda de energia é realizado pela Companhia por meio de leilões. Para tanto, a Chesf conta com suporte de plataforma computacional.

No ano de 2010, a Chesf promoveu 10 leilões, que resultaram em 55 novos contratos com comercializadores e consumidores livres. Esses novos contratos no ambiente livre representaram 40,49% da energia contratada nesse exercício para esse ambiente.

A região Nordeste, onde está sediada a Companhia, foi responsável pela compra de uma fatia de 34,48% do que a Chesf comercializou no ano de 2010. Parte dessa energia foi destinada ao atendimento de 23 grandes consumidores industriais da região.

Como transmissora, a Chesf é remunerada pela disponibilização de ativos. A ocorrência de falha de uma parte da transmissão sob concessão da Empresa implica em falta de disponibilidade do ativo e, por isso, a Empresa fica submetida a multas por parte do Agente Regulador – Agência Nacional de Energia Elétrica - Aneel, mesmo que a falha não tenha comprometido a operação do Sistema Interligado Nacional - SIN.

b) Porte

A Companhia encerrou o exercício de 2010 com um quadro de pessoal de 5.638 empregados, sendo 1.154 mulheres e 4.484 homens.

A Chesf registrou, em 2010, uma receita bruta de R\$ 6.322,6 milhões, representando um aumento de 17,3% em relação aos R\$ 5.389,2 milhões de 2009. Tal resultado foi decorrente dos seguintes crescimentos: 18,8% em fornecimento/suprimento de energia elétrica; 11,3% na receita de transmissão; 19,6% na comercialização de energia no mercado de curto prazo; 44,4% na receita de construção; e o restante, 5,9%, em outras receitas operacionais.

c) Composição Acionária

O Capital Social da Companhia, no montante de R\$ 7.720,8 milhões, é representado por 51.564.834 ações nominativas, divididas em 50.094.606 ações ordinárias e 1.470.228 ações preferenciais, todas sem valor nominal. Deste total, 99,5544% pertencem à Eletrobras, 0,3759% ao Ministério da Fazenda, 0,0167% à Light, e 0,0530% a outros acionistas.

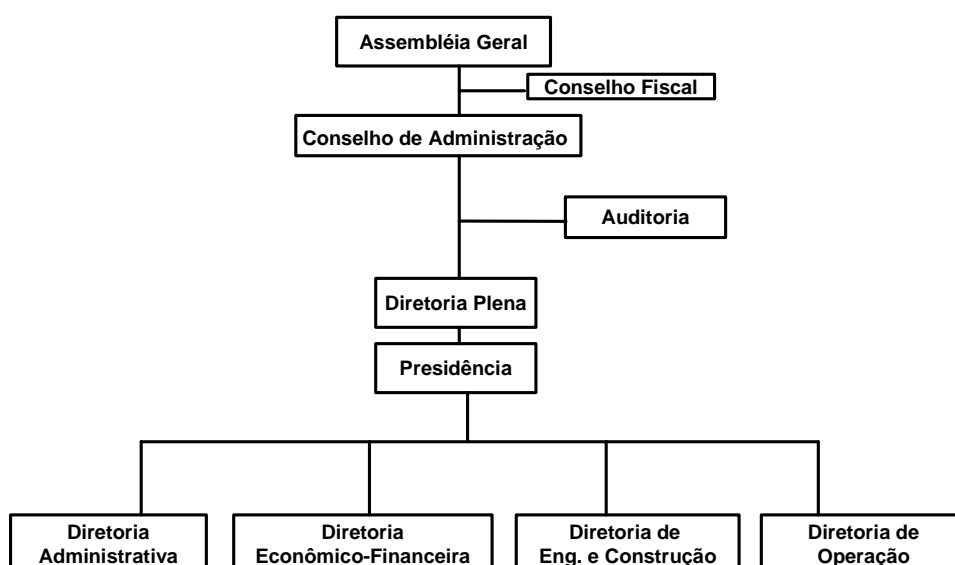
1.2.4 Gestão

A Companhia é administrada por um Conselho de Administração e por uma Diretoria. A Diretoria é constituída por um Diretor-Presidente, escolhido dentre os membros do Conselho de Administração e até cinco Diretores, brasileiros, eleitos pelo Conselho de Administração, com mandato de três anos e com o exercício de suas funções em regime de tempo integral.

O Conselho de Administração é formado por um Presidente mais cinco Conselheiros, todos acionistas, eleitos pela Assembleia Geral, com mandato de três anos, podendo ser reeleitos. Um dos membros do Conselho de Administração é indicado pelo Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

O Conselho Fiscal é permanente, composto por três membros efetivos e três suplentes, com mandato de um ano, brasileiros, eleitos pela Assembleia Geral. Dentre os membros do Conselho Fiscal, um membro efetivo e respectivo suplente são representantes do Tesouro Nacional.

O organograma simplificado da Companhia é adiante apresentado.



1.2.5 Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório

a) Investimentos

No ano, os investimentos em ativos fixos para a expansão e modernização da capacidade produtiva da Chesf, de acordo com a realização orçamentária, totalizaram R\$ 909,8 milhões. Este montante está assim distribuído: R\$ 127,1 milhões em geração de energia; R\$ 545,0 milhões em obras do sistema de transmissão; R\$ 142,3 milhões no reassentamento de Itaparica; e R\$ 95,4 milhões em infraestrutura.

Investimentos no Sistema de Geração - visando manter o sistema de geração hidrelétrica com níveis de continuidade e disponibilidade satisfatórios ao atendimento à demanda, de modo a cumprir os contratos de venda de energia firmados, destacam-se as seguintes realizações:

- Complexo de Paulo Afonso I, II e III: modernização dos Sistemas de Medição, Proteção, Comando, Controle, Supervisão e Regulação e outras melhorias nos Sistemas Auxiliares e de Monitoramento e Diagnóstico. Em 2010, atuou-se na modernização da Usina Paulo Afonso III;
- UHEs Paulo Afonso I e II: modernização de unidades geradoras, que proporcionarão a mudança da classe de isolamento B para F em seis geradores, recuperação de duas turbinas e de diversos hidromecânicos.
- UHE Apolônio Sales: revisão geral da unidade geradora nº 4, com reposicionamento de peças submersas, substituição do concreto secundário e recentragem e renivelamento do conjunto girante.

Com relação a novos empreendimentos de usinas hidrelétricas, a Companhia já havia concluído, em parceria com empresas privadas, os estudos de viabilidade de engenharia (EVTE) de cinco aproveitamentos hidrelétricos situados no rio Parnaíba: Ribeiro Gonçalves (113 MW), Uruçuí (134 MW), Cachoeira (63 MW), Estreito (56 MW) e Castelhana (64 MW), bem como do aproveitamento de Riacho Seco (276 MW), no submédio São Francisco. Os respectivos estudos ambientais (EIA/RIMA) também já haviam sido entregues ao Ibama. Em dezembro de 2010, o IBAMA emitiu a licença prévia para dois desses seis empreendimentos: Cachoeira e Estreito, que puderam ser incluídos no leilão Aneel 04/2010, ocorrido em dezembro de 2010. Todavia, os preços teto de venda de energia que foram estipulados no Edital, produziam uma rentabilidade insuficiente. Em decorrência, nenhum interessado apresentou lance para os dois empreendimentos. Presentemente, aguarda-se a emissão pelo Ibama das respectivas licenças prévias para os demais aproveitamentos, o que possibilitará a disputa da sua concessão pela Companhia, em leilões a serem promovidos pela Aneel.

Na área de energia eólica, a Companhia, além de participar com pleno sucesso do Leilão Aneel 07/2010, avançou nos contatos com empreendedores, nos estudos e atividades de campo visando a viabilizar a implantação de novos parques na região Nordeste.

Investimentos no Sistema de Transmissão - no ano de 2010, o Sistema de Transmissão da Chesf foi ampliado em 135 km de linha de transmissão de 230 kV e em 395 MVA da capacidade de transformação de energia elétrica. Esta ampliação decorreu da conclusão dos seguintes ações:

- Construção da linha de transmissão 230 kV Paraíso/Açu II, com extensão de 135 km, e os respectivos terminais em 230 kV nas subestações Paraíso e Açu II – obra do PAC.
- Ampliação da capacidade de transformação da SE Senhor do Bonfim II, com a instalação do 4º transformador trifásico em tensão de 230/138 kV - 100 MVA e conexões associadas.
- Implantação do reator trifásico 230 kV – 15 MVar, não manobrável, na entrada de linha Milagres; módulo de interligação de barramentos, em 230 kV, arranjo barra dupla; e complemento de módulo geral em 230 kV, arranjo barra dupla, na SE Tauá.

- Ampliação da SE Bom Nome, com a energização da implantação do 3º transformador 230/138 kV - 100 MVA e conexões associadas, e realocação do barramento de transferência de 230 kV.
- Implantação de banco de reatores monofásicos de barra, 500 kV (3x50 MVA), módulo de conexão 500 kV e módulo de interligação de barras 500 kV, na SE Fortaleza II.
- Substituição do 2º transformador trifásico 230/138 kV – 55 MVA por um transformador trifásico 230/138 kV – 100 MVA, na SE Açú II.
- Ampliação da capacidade de transformação da SE Cícero Dantas, com a instalação do 3º transformador trifásico 230/69 kV - 50 MVA e conexões associadas.
- Ampliação da SE Campina Grande II, com a energização do barramento de transferência 230 kV e interligação de barramentos em 230 kV.
- Ampliação da SE Campina Grande II, com a implantação das entradas de linha para a SE Natal II, para a SE Natal III e para a SE Tacaimbó.
- Ampliação da SE Bom Nome, com a implantação das entradas de linha para a SE Cabrobó, para a SE Milagres e para a SE Flores.

b) Participações

Em 31 de dezembro de 2010, a Chesf possuía participações minoritárias no capital social das seguintes empresas:

- STN – Sistema de Transmissão Nordeste S.A. (49%);
- Integração Transmissora de Energia S.A. (12%);
- Energética Águas da Pedra S.A. (24,5%);
- ESBR Participações S.A. (20%);
- Manaus Transmissora de Energia S.A. (19,5%);
- Manaus Construtora Ltda. (19,5%);
- Interligação Elétrica do Madeira S.A. (24,5%);
- Norte Energia S.A. (15%);
- Pedra Branca S.A. (49%);
- São Pedro do Lago S.A. (49%);
- Sete Gameleiras S.A. (49%);
- TDG – Transmissora Delmiro Gouveia S.A. (49%).

c) Novos Negócios

A prospecção de novos negócios é parte da estratégia da Chesf de expandir seus sistemas de Geração e Transmissão. Durante o ano de 2010, a Companhia participou e obteve sucesso em diversos leilões de novos empreendimentos, promovidos pela Agência Nacional de Energia Elétrica – Aneel, relacionados a seguir:

- Leilão de Transmissão 001/2010, obtendo a concessão do Lote G, para a implantação da nova SE Arapiraca III 230/69 kV - 100 MVA.

- Leilão de Transmissão 001/2010, obtendo a concessão do Lote H, para a implantação da nova SE Pólo 230/69 kV - 100 MVA.
- Leilão de Transmissão 005/2010, obtendo a concessão do Lote F, para a implantação da nova SE Camaçari IV 500/230/13,8 kV - 2.400 MVA.
- Leilão de Transmissão 006/2010, obtendo a concessão do Lote A, para a implantação das LT 230 kV Paraíso/Açu II C3 - 123 km, LT 230 kV Açu II/Mossoró II C2 - 69 km, LT 230 Extremoz/João Câmara - 82 km, e das novas SE Extremoz II 230 kV e SE João Câmara 230/69 kV - 360 MVA.
- Leilão de Transmissão 006/2010, obtendo a concessão do Lote B, para a implantação da linha de transmissão LT 230 kV Igarorã/Bom Jesus da Lapa - 115 km e da nova SE Igarorã 230/69 kV - 300 MVA.
- Leilão de Transmissão 006/2010, obtendo a concessão do Lote C, para a implantação da linha de transmissão LT 230 kV Sobral III / Acaraú II - 97 km e da nova SE Acaraú II 230/69 kV - 200 MVA.
- Leilão de Geração 06/2009, ocorrido no dia 20/04/2010, para outorga da concessão da UHE Belo Monte, no Rio Xingu/PA, com uma potência a instalar de 11.233 MW, a terceira maior hidrelétrica do mundo, atualmente. Esta concessão deu origem à Sociedade de Propósito Específico (SPE) Norte Energia S.A., com a seguinte composição acionária: Chesf (15%); Eletrobras (15%); Eletronorte (19,98%); Construtora Queiroz Galvão S.A. (2,51%); Contern Construções e Comércio Ltda. (1,25%); Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros (10%); Cetenco Engenharia S.A. (1,25%); Galvão Engenharia S.A. (1,25%); J. Malucelli Construtora de Obras S.A. (1%); Mendes Júnior Trading Engenharia S.A. (1,25%); Serveng-Civilsan S.A. (1,25%); J. Malucelli Energia S.A. (0,25%); Gaia Energia e Participações S.A. (9%); Caixa FI Cevix (5%); Sinobras - Siderúrgica Norte Brasil S.A. (1%); Fundação dos Economistas Federais – Funcef (2,5%); Bolzano Participações S.A. (10%); e a Construtora OAS Ltda. (2,51%).
- Leilão 07/2010, ocorrido no dia 28/08/2010, específico para contratação de energia proveniente de Fontes Alternativas de Geração. No certame a Chesf habilitou-se a obter a outorga de autorização para implantar o parque eólico Casa Nova, no município de Casa Nova/BA, com uma potência a instalar de 180 MW, o maior do Brasil, de propriedade integral da Companhia.
- Leilão 07/2010, ocorrido no dia 28/08/2010, específico para contratação de energia proveniente de Fontes Alternativas de Geração. Habilitou-se a obter a outorga de autorização para implantação dos parques eólicos Pedra Branca, Sete Gameleiras e São Pedro do Lago, no município de Santo Sé/BA, cada um com potência a instalar de 28,8 MW. Os parques serão implantados em parceria com a Brennand Energia S.A. e a Brennand Energia Eólica S.A., tendo a Chesf 49% de participação em cada um.

d) Prêmios recebidos

Em 2010, a Chesf recebeu os seguintes prêmios e reconhecimentos:

- Selo Pró-Equidade de Gênero - 3ª. Edição, concedido pela Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM, pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres;
- Selo de Promoção da Diversidade Étnico-Racial da Cidade de Salvador.
- Prêmio Melhor Programa de Estágio 2010 pelo Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE/PE.
- Participação na publicação técnica especializada em Tecnologia da Informação “*The CIO Edge: Seven leadership Skills You Need to Drive Results*”, como caso de sucesso relacionado à gestão de TI. A Chesf foi a única empresa brasileira presente na publicação.

- Prêmio Ser Humano Paulo Freire 2010, concedido ao Projeto Alocação, Integração e Acompanhamento do Novo Empregado, pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH/PE.
- Prêmio Fundação Coge - Edição 2010, concedido ao Projeto Alocação, Integração e Acompanhamento do Novo Empregado. Categoria Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas. Foram também classificados para concorrer ao prêmio os seguintes projetos: Plano de Preparação Gerencial - Eixo Competências. Categoria Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas e Vivendo e Aprendendo - Categoria Ações de Responsabilidade Social.
- 2º lugar no prêmio “Melhor Divulgação das Informações Contábeis na Categoria Companhia de Capital Aberto de Grande Porte com as Demonstrações Contábeis do Exercício de 2009”, concedido pela Abraconee.

1.3 Responsabilidade com Partes Interessadas

A Chesf entende que seu desenvolvimento econômico somente é sustentável se acompanhado pelo cuidado com todos os seus públicos de relacionamento e com o meio ambiente. Assim, nas suas decisões estratégicas considera os legítimos interesses desses públicos e atua com ética e transparência. Alguns dos seus principais públicos de relacionamento são:

- O público interno, formado pelos empregados, pelos terceirizados, pelos estagiários e pelos aprendizes.
- Os clientes, que compram a energia elétrica e acessam o sistema de transmissão.
- Os fornecedores dos serviços e produtos de que a Companhia necessita para desenvolver suas atividades.
- As comunidades que estão no entorno das usinas, subestações, linhas de transmissão e bordas dos rios e lagos das hidrelétricas.
- O Governo e a sociedade, com os quais a Chesf deve contribuir para que alcancem níveis mais altos de desenvolvimento ético, social, político e econômico.
- Os acionistas, que esperam ter o capital investido justamente remunerado.
- Os sindicatos e as entidades de classe, com os quais mantém relações pautadas pelo respeito e pela colaboração.

Partes Interessadas	Detalhamento	Canais de Comunicação
Acionistas e investidores	Eletrobras: 99,5544% Ministério da Fazenda: 0,3759% Light: 0,0167% Outros: 0,0530%	O relacionamento com os acionistas é realizado por representantes da Companhia e por órgãos vinculados ao Diretor Econômico-Financeiro e de Relações com Investidores. Ocorrem por meio de contato direto, comunicações formais e Assembleias.

Clientes	Consumidores parcialmente livres:13 Consumidores livres: 11 Distribuidores de energia: 37 Comercializadores: 34 Acessantes à rede de transmissão: 62	Pesquisa anual de consumo e mercado. Pesquisa anual direta junto aos grandes clientes e distribuidores. Divulgações em jornais, eventos, congressos, palestras. Contatos diretos com gestores de contrato dos clientes. Divulgações no <i>site</i> da Chesf. Leilões de venda de energia por intermédio da rede mundial de computadores.
Fornecedores	Material: 8.939 fornecedores Serviço: 9.446 fornecedores	Centro de Atendimento a Fornecedores - CAF Comunicações formais, correio eletrônico, circulares, reuniões, encontros e seminários gerais ou setoriais. Divulgações no site da Chesf. Nos encontros e seminários são incluídas palestras sobre Responsabilidade Social.
Empregados, colaboradores, estagiários	Empregados: 5.638 Empregados de empresas terceirizadas : 2.055 Estagiários: 173 Aprendizes: 41	Reuniões, encontros de órgãos normativos e operacionais, sistema de correio eletrônico, intranet, jornais internos, quadros de aviso.
Órgãos e programas públicos	Programa de Aceleração do Crescimento –PAC Programa Pró-Equidade de Gênero – Secretaria de Políticas para as Mulheres Conselho Municipal de Turismo - Paulo Afonso-BA Conselho Municipal dos Direitos da Mulher - Paulo Afonso-BA Conselho Municipal de Meio Ambiente - Paulo Afonso-BA Conselho Regional das zonas de turismo “Lagos e Canions do São Francisco” Programa Luz para Todos – Ministério de Minas e Energia Programa Nacional de Conservação de Energia Elétrica – PROCEL – Ministério de Minas e Energia e Eletrobras Fórum Nacional de Gestão da Ética das Empresas Estatais Comitê Permanente para Questões de Gênero do MME e Empresas Vinculadas	Implementação de empreendimentos de geração e de transmissão integrantes do PAC. Participação para implementação do Programa Pró-Equidade de Gênero na Chesf. Participação de representante da Empresa no Conselho. Participação de representante da Empresa no Conselho. Participação de representante da Empresa no Conselho. Participação de representante da Empresa no Conselho como coordenador adjunto. Coordenação, no Nordeste, do Programa Luz para Todos, pelo Diretor de Operação. Atuação no Nordeste, juntamente com a Eletrobras, para a implementação de projetos (PROCEL nas Escolas, Gestão Energética Municipal, Prédios Públicos, Reluz). Participação financeira e representação da Empresa no Fórum. Participação de representante da Empresa

<p>Organizações sociais, ambientais e comunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Associação Cristã Feminina do Recife – ACF/PE • Arraial Intercultural - ARRIRCIRCO – Recife/PE • Associação Cultural Desportiva – ACD – Jaboatão dos Guararapes – PE • Escola Dom Bosco de Artes e Ofícios – Recife/PE • Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA • Instituto Carl Rogers – Recife/PE • Movimento Pró-Criança – Recife/PE • Instituto de Desenvolvimento Científico e Tecnológico de Xingó – Canindé de São Francisco/SE • Abrigo Cristo Redentor – Recife/PE • Centro de Reabilitação e Valorização da Criança – CEVAC • Irmandade Santa Casa de Misericórdia do Recife – Recife/PE • Instituto Dom Hélder Câmara – IDHEC - Recife/PE • Instituto Cultural Beneficente Steve Bik – Salvador/BA • Centro de Educação Ambiental São Bartolo – CEASB – Recife/PE • Centro de Pró-educação e Arte – INTEGRARTE – Recife/PE • Prefeitura Municipal de Caucaia – CE • Prefeitura Municipal de Hidrolândia –CE • Prefeitura Municipal de Ipueriras – CE • Cooperativa Educacional de Sobradinho – BA • Associação Memorial de Ação Social – AMAS - Recife/PE • Lar da Criança vicentina – Paulo Afonso/BA • Centro Evangélico de Recuperação Social – CERSPA – Paulo Afonso/BA • Associação de Moradores do Conjunto URBIS – Cícero Dantas/BA • Em Cena Arte e Cidadania – Recife/PE • Associação São Vicente de Paulo do Recife – PE • Instituto Carl Rogers – Recife – PE • Instituto Dom Helder Câmara - IDHEC - Recife - PE • Prefeitura Municipal de João Pessoa - PB • Centro de Educação Ambiental São Bartolomeu – AL • Serviço Social da Indústria – SESI – PE, BA <p>Instituto Steve Biko – BA</p>	<p>A Chesf manteve relacionamento formal de parceria com essas organizações, para a realização de projetos sociais e ambientais por meio de convênios, termos de cooperação ou termos de parceria.</p>
<p>Sindicatos e associações de classe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Alagoas • Sindicato dos Eletricitários da Bahia • Sindicato dos Eletricitários do Ceará • Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Distribuição de Energia 	<p>Reuniões periódicas, reuniões para negociação do acordo coletivo de trabalho e participação em comissões paritárias.</p>

	<p>Elétrica no Estado da Paraíba</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas da Paraíba • Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Pernambuco • Sindicato dos Eletricitários de Sergipe • Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Piauí • Sindicato dos Engenheiros no Estado de Pernambuco • Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica do Rio Grande do Norte. 	
--	---	--

1.4 Indicadores de Desempenho Operacional e de Produtividade

Indicadores Operacionais e de Produtividade	2010	2009	2008	2007
Número de Consumidores Atendidos - Cativos	13	13	13	13
Número de Consumidores Atendidos - Livres	11	9	13	16
Número de Empregados Próprios	5.638	5.535	5.640	5688
Número de Empregados Terceirizados	2055	1.589	1.780	ND
Número de Escritórios Comerciais	9	9	9	9
Energia Gerada (GWh)	44.162	49.956	41.239	57.301
Energia Comprada (GWh)	0	0	0	0
Perdas Elétricas Globais (GWh)	1.411,3	1.092,7	1.410,6	1.437,3
Perdas Elétricas - Total (%) sobre o requisito de energia no Subsistema Nordeste	2,83	2,65	2,46	2,63
Energia Vendida (GWh)	51.748	46.409	50.692	49.596
Subestações (em unidades)	100	99	98	98
Capacidade Instalada de Geração (MW)	10.615	10.615	10.618	10.618
Capacidade Instalada de Transformação (MVA)	44.181	43.659	42.765	41.558
Linhas de Transmissão (em km)	18.723	18.588	18.468	18.468
Transformadores do sistema de transmissão (unid.)	762	755	729	729
Venda de Energia por Capacidade Instalada (MWh/MW*Nº horas/ano)	0,556	0,499	0,543	0,533
Energia Vendida por Empregado (MWh)	9.178,43	8.235,85	9.158,45	8.793,64
Valor Adicionado (R\$ mil) / GWh vendido	85,46	71,93	77,53	63,88
DREQ	0,353	0,590	0,284	0,267
FREQ	0,577	0,745	0,503	0,588

2 Dimensão Governança Corporativa

2.1 Relacionamento com Investidores

A Chesf, como empresa de capital aberto, está sujeita às regras da Comissão de Valores Mobiliários – CVM.

A política de relacionamento da Companhia é pautada pela divulgação de informações com transparência, caracterizada pelo respeito aos princípios legais e éticos, alinhados às normas a que está submetida como concessionária de serviço público.

A Companhia possui um canal de divulgação de informações em seu portal corporativo na Internet. www.chesf.gov.br, link “Relações com Investidores”. A comunicação com seus acionistas é feita por meio de atendimento telefônico, correio padrão, presencial e endereçamento eletrônico.

2.2 Gestão da Ética

Em 2010, a Chesf adotou um novo Código de Ética, único para todas as empresas do Sistema Eletrobras. Neste código, estão explicitados os princípios éticos, valores e compromissos de conduta que norteiam a Companhia nas interações com os diferentes públicos. A sua utilização contribui para reduzir as ambiguidades e interpretações pessoais em torno de princípios morais e éticos e sobre condutas profissionais valorizadas e indicadas pela Chesf e para aprimorar práticas que assegurem os direitos individuais e coletivos e que preservem os interesses da Companhia. O Código está também disponível em linguagem *Braille*.

A Comissão de Ética da Companhia, responsável pela gestão do Código, atua regularmente com o objetivo de disseminar para todo o público interno os princípios éticos, valores e compromissos de conduta expressos no Código, bem como monitora o seu cumprimento, avalia denúncias de infração e atua para a eliminação dos desvios.

2.3 Ouvidoria

A Ouvidoria da Chesf é um canal direto de diálogo entre a Companhia e os seus públicos de interesse, funcionando como porta de entrada para solicitações, sugestões, reclamações, elogios e denúncias. Atua no tratamento das manifestações recebidas, na busca por atender às demandas com agilidade e objetividade, e por tornar a Chesf mais transparente, em conformidade com as boas práticas de Governança Corporativa.

Em 2010, recebeu um total de 1.638 manifestações, o que representa uma média mensal de 137 demandas e um aumento de 58% em relação às demandas de 2009, seu primeiro ano de funcionamento. A grande maioria das demandas (91%) é oriunda do público externo. Essa configuração é influenciada pelo significativo número de manifestações relativas ao Concurso Público de 2007 que, em 2010, representaram 53% do total.

O prazo médio de resposta, em 2010, foi de sete dias, tendo a Ouvidoria respondido diretamente a 70% das manifestações.

2.4 Auditoria Interna

A Auditoria Interna, subordinada ao Conselho de Administração, planeja e executa as ações do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna - PAINT, com avaliações independentes, imparciais e tempestivas sobre a efetividade e a adequação dos controles internos e o cumprimento das normas, regulamentos e da legislação associados às suas operações. A proposta do Planejamento da Auditoria Interna consubstanciada no PAINT é submetida à aprovação da Controladoria Geral da União – CGU.

2.5 Sustentabilidade Empresarial

A Chesf acredita que a garantia do seu futuro somente se dará por meio de uma gestão que consolide a robustez econômico-financeira com a responsabilidade social e o compromisso com o meio ambiente.

Neste sentido, em 2010 a Companhia participou da construção e formalizou a aprovação interna da Política de Sustentabilidade das Empresas do Sistema Eletrobras. Este documento expressa que a sustentabilidade empresarial significa fazer negócios promovendo a inclusão social (com respeito à diversidade cultural e aos interesses de todos os públicos envolvidos no negócio direta ou indiretamente), reduzindo – ou otimizando – o uso de recursos naturais e o impacto sobre o meio ambiente, preservando a integridade do planeta para as futuras gerações, sem desprezar a rentabilidade econômico-financeira do negócio.

Dentre as ações executadas, ressalta-se a emissão do primeiro Relatório de Sustentabilidade no modelo do *Global Reporting Initiative* (GRI), considerado o padrão mundial neste tipo de relato, além de adesão aos Princípios de Empoderamento da Mulher da UNIFEM/Pacto Global, ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, instituído pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, pelo Instituto Observatório Social, pela ONG Repórter Brasil e pela Organização Internacional do Trabalho e celebração com Itaipu Binacional do Termo de Inclusão da Chesf ao Projeto Veículo Elétrico – VE.

Ainda no ano de 2010, foi instituído o Comitê de Sustentabilidade Empresarial, que tem como objetivo principal a formulação de propostas de políticas e diretrizes relacionadas ao tema, além da proposição e acompanhamento de planos de ação para a melhoria das práticas de sustentabilidade.

2.6 Gestão de Riscos Corporativos

A Companhia possui um Comitê de Riscos, constituído por representantes de todas as Diretorias, responsável pela definição e aprovação das políticas globais para a gestão de riscos corporativos.

A função de Gestão de Riscos Corporativos tem por objetivo identificar, avaliar e reportar os riscos inerentes aos processos do negócio. Em 2010, foram iniciadas as primeiras ações voltadas à gestão de riscos, com atividades de treinamento, entrevistas com os principais gestores, definição da matriz de risco da Chesf e seleção de quatro riscos corporativos para um projeto piloto, ainda em fase de execução. Em 2011, será dada continuidade à priorização dos riscos específicos de geração, transmissão e demais áreas de negócio da Companhia.

2.7 Gestão de Controles Internos

A função de Controle Interno tem por objetivo, garantir a eficiência e confiabilidade dos processos, assegurando, de maneira corporativa e tempestiva, que as diversas unidades da organização estejam respeitando e cumprindo as regras e normas aplicáveis ao negócio. No ano de 2010, foram realizadas ações junto às diversas áreas responsáveis, com vistas à eliminação de pendências de forma a garantir a conformidade da Eletrobras à Lei Sarbanes-Oxley, necessária para a manutenção do seu registro de *American Depositary Receipts (ADR)* nível II junto à *Securities and Exchange Commission (SEC)*, órgão regulador do mercado de ações dos Estados Unidos da América.

2.8 Planejamento Empresarial

No ano de 2010, foi instituído o Comitê de Planejamento Empresarial composto por representantes de todas as Diretorias, que tem como objetivo principal a formulação, internalização e gestão do Planejamento Empresarial.

3. Dimensão Econômico-Financeira

3.1 Indicadores Econômico-Financeiros

INDICADORES ECONÔMICO-FINANCEIROS - DETALHAMENTO DA DVA					
Geração de Riqueza	2010 R\$ mil	%	Δ %	2009 R\$ mil	%
RECEITA OPERACIONAL (Receita bruta de vendas de energia e serviços)	5.657.833	100,0	17,1	4.837.602	100,0
▪ Fornecimento de energia elétrica	752.037	13,3	-3,0	775.272	16,0
▪ Suprimento de energia elétrica	3.342.462	59,1	24,8	2.678.711	55,4
▪ Disponibilização do Sistema de Transmissão	1.281.951	22,6	-0,3	1.286.137	26,6
▪ Energia de curto prazo	305.885	5,4	19,6	255.783	5,3
▪ Outras receitas (despesas) operacionais	10.635	0,2	-21,3	13.505	0,3
▪ Provisão (reversão) para créditos de liquidação duvidosa	(13.385)	-0,2	-82,3	(75.600)	-1,6
▪ Perdas – Consumidores/Concessionárias e Energia livre	(21.752)	-0,4	-77,4	(96.206)	-2,0
INSUMOS	(1.044.457)	18,5	-7,4	(1.128.034)	23,3
▪ Compra de energia, material, serviços de terceiros etc.	(1.044.457)	18,5	-7,4	(1.527.167)	23,3
▪ Resultado Não Operacional	-			-	
(=) VALOR ADICIONADO BRUTO	4.613.376	81,5	24,4	3.709.568	76,7
(-) Quotas de Reintegração (depreciação, amortização)	(631.208)	-11,1	1,7	(620.440)	-12,9
= VALOR ADICIONADO LÍQUIDO	3.982.168	70,4	28,9	3.089.128	63,8
+ VALOR ADICIONADO TRANSFERIDO	440.044	7,8	129,8	191.528	4,0
▪ Receitas financeiras + Equivalência patrimonial	440.044	7,8	129,8	191.528	4,0
= VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	4.422.212	78,2	34,8	3.280.656	67,8

Distribuição da Riqueza (Por partes Interessadas)	2010 R\$ mil	%	2009 R\$ mil	%
▪ Empregados	591.102	13,4	901.308	27,5
▪ Governos	1.582.244	35,8	1.188.985	36,2
▪ Financiadores	122.024	2,8	425.976	13,0
▪ Acionistas	431.266	9,7	591.682	18,0
▪ Lucros Retidos	1.695.576	38,3	172.705	5,3
= VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	4.422.212	100,0	3.280.656	100,0

Distribuição da Riqueza (Governos e Encargos Setoriais)	2010 R\$ mil	%	2009 R\$ mil	%
TRIBUTOS / TAXAS / CONTRIBUIÇÕES	1.021.504	64,6	662.128	55,7
▪ ICMS	84.212	5,3	88.905	7,5
▪ PIS/Pasep	67.370	4,3	58.717	4,9
▪ Cofins	300.780	19,0	270.998	22,8
▪ ISS	568	0,0	431	0,0
▪ IRPJ a pagar do exercício	574.425	36,3	215.884	18,2
▪ Incentivos Fiscais	(380.357)	-24,0	(163.153)	-13,7
▪ CSLL a pagar do exercício	228.000	14,4	79.984	6,7
▪ Encargos Sociais vinculados à folha de pagamento	143.136	9,1	107.847	9,1
▪ Outros (IPTU, IPVA, ITR, II, Taxa CVM e outros)	3.370	0,2	2.515	0,2
ENCARGOS SETORIAIS	560.740	35,4	526.857	44,3
▪ RGR	131.007	8,3	116.780	9,8
▪ CCC	105.837	6,7	68.749	5,8
▪ CDE	19.598	1,2	17.029	1,4
▪ CFURH (Contribuição Fin. Util. Recursos Hídricos)	192.768	12,2	210.061	17,7
▪ TFSEE (Taxa Aneel)	11.509	0,7	30.430	2,5
▪ Proinfa	51.077	3,2	41.213	3,5
▪ P&D	48.944	3,1	42.595	3,6
= VALOR DISTRIBUÍDO	1.582.244	100,0	1.188.985	100,0

Inadimplência Setorial	2010 R\$ mil	Δ %	2009 R\$ mil
TRIBUTOS / TAXAS / CONTRIBUIÇÕES	0		0
ENCARGOS SETORIAIS	0		0
▪ RGR	0		0
▪ CCC	0		0
▪ CDE	0		0
▪ CFURH (Contribuição Financeira p/ Utilização de Recursos Hídricos)	0		0
▪ TFSEE (Taxa Aneel)	0		0
▪ Proinfa	0		0
▪ P&D	0		0
TOTAL Inadimplência (A)	0		0
Percentual de inadimplência (Total ÷ Receita Operacional Líquida)	0		0

Investimentos na Concessão	2010 R\$ milhões	Δ %	2009 R\$ milhões
Geração – estudos, serviços e equipamentos	127,1	107,7	61,2
Transmissão – estudos, serviços e equipamentos	545,0	22,8	443,7
Reassentamento Itaparica - manutenção e indenizações	142,3	-2,4	145,8
Infraestrutura – renovações e manutenções	95,4	17,6	81,1
TOTAL	909,8	24,3	731,8

Outros Indicadores	2010	Δ	2009
▪ Receita Operacional Bruta (R\$ mil)	5.694.026	13,8%	5.004.862
▪ Deduções da Receita (R\$ mil)	(871.295)	14,3%	(762.249)
▪ Receita Operacional Líquida (R\$ mil)	4.822.731	13,7%	4.242.613
▪ Custos e Despesas Operacionais do Serviço (R\$ mil)	(2.520.570)	-17,7%	(3.064.150)
▪ Resultado do Serviço (R\$ mil)	2.302.161	95,4%	1.178.463
▪ Resultado Financeiro (R\$ mil)	339.070	-	(213.904)
▪ Outras receitas (despesas)	(1.080)	-	4.688
▪ IRPJ/CSLL (R\$ mil)	(422.068)	218,0%	(132.715)
▪ Participação nos lucros ou resultados (R\$ mil)	(91.241)	27,9%	(72.145)
▪ Lucro Líquido (R\$ mil)	2.126.842	178,2%	764.387
▪ Dividendos Distribuídos (R\$ mil)	599.461	1,3%	591.682
▪ Custos e Despesas Operacionais por MWh vendido (R\$ mil)	49	-25,8%	66
▪ Riqueza (valor adicionado líquido) por Empregado (R\$ mil)	784	34,7%	582
▪ Riqueza (valor a distribuir) por Receita Operacional (%)	77,70	18,63 pp	65,50
▪ EBITDA ou LAJIDA (R\$ milhões)	3.342,5	64,2%	2.035,9
▪ Margem do EBITDA ou LAJIDA (%)	61,5	39,46 pp	44,1
▪ Liquidez Corrente	1,63	53,8%	1,06
▪ Liquidez Geral	0,92	155,5%	0,36
▪ Margem Bruta (lucro líquido / receita operacional bruta) (%)	37,35	144,60 pp	15,27
▪ Margem Líquida (lucro líquido / receita operacional líquida) (%)	44,10	144,73 pp	18,02
▪ Rentabilidade do Patrimônio Líquido (lucro líquido/patrimônio líquido) %	12,43	105,79 pp	6,04
▪ Estrutura de Capital			
✓ Capital próprio (%)	82,85	29,76 pp	66,16
✓ Capital de terceiros oneroso (%) (empréstimos e financiamentos)%	3,36	-3,17 pp	3,47
▪ Inadimplência de Clientes (contas vencidas até 90 dias / Receita Operacional bruta nos últimos 12 meses) %	-	-	-

4. Dimensão Social

4.1. Indicadores Sociais Internos

Perfil dos Empregados

Em 31 de dezembro de 2010, a força de trabalho da Chesf era composta por 5.638 empregados, sendo 1.154 mulheres e 4.484 homens. Destes, 55 empregados estavam cedidos para empresas do Sistema Eletrobras ou a órgãos públicos. Além destes empregados diretos, a Companhia contou com o trabalho de mais 15 empregados requisitados de outras empresas.

Quantitativo de Empregados por Localidade, Cargo e Sexo, em 31.12.2010

LOCALIDADE	CARGO	HOMEM	MULHER	TOTAL
Paulo Afonso	Não Universitário	869	219	1.088
Paulo Afonso	Universitário	83	35	118
Total		952	254	1.206
Recife	Não Universitário	1.197	290	1.487
Recife	Universitário	906	353	1.259
Total		2.103	643	2.746
Salvador	Não Universitário	463	73	536
Salvador	Universitário	75	38	113
Total		538	111	649
Fortaleza	Não Universitário	276	30	306
Fortaleza	Universitário	45	14	59
Total		321	44	365
Sobradinho	Não Universitário	237	45	282
Sobradinho	Universitário	29	4	33
Total		266	49	315
Teresina	Não Universitário	267	39	306
Teresina	Universitário	37	14	51
Total		304	53	357
Não Universitário Total		3.309	696	4.005
Universitário Total		1.175	458	1.633
Total Geral		4.484	1.154	5.638

Além dos empregados da Chesf, colaboraram para a execução das atividades da Companhia 173 estagiários, 41 jovens aprendizes e 2.055 trabalhadores de empresas contratadas para executar os serviços de vigilância, copa, limpeza e conservação. As tabelas abaixo apresentam a sua distribuição por localidade, atividade e sexo.

Quantitativo de Empregados de Serviços Terceirizados (vigilância, copa, limpeza e conservação) por Gênero e Escolaridade

ANO	TOTAL	DESEMBOLSO (R\$)	REMUNERAÇÃO		GÊNERO		ESCOLARIDADE		
			Até R\$ 1.600,00	De R\$ 1.601,00 a 3.200,00	Masc.	Fem.	Fund.	Médio	Sup.
2008	1.589	35.424.650,00	1.587	2	1.380	209	1.248	333	8
2009	1.658	38.491.336,49	1.658	-	1.395	263	963	690	5
2010	2.055	44.485.924,54	2.048	6	1.840	215	1.047	997	4

Quantitativo de Estagiários de Nível Superior e Nível Médio, por Sexo

ANO	NÍVEL SUPERIOR			NÍVEL MÉDIO			TOTAL		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
2008 (*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2009	132	58	74	74	46	28	206 (**)	104	102
2010	129	62	67	75	40	35	204 (**)	102	102

(*) Não houve ingresso de estagiários em 2008, devido a restrições orçamentárias

(**) Total máximo de estagiários nos exercícios de 2009 e de 2010

Quantitativo de Jovens Aprendizes por Localidade, Faixa Etária, Sexo e Escolaridade

ANO	QUANT	LOCALIDADE	FAIXA ETÁRIA	SEXO		ESCOLARIDADE
				Homem	Mulher	
2008	67	Recife	14-21	43	24	Médio
	14	Fortaleza	14-21	07	07	Médio
	01	Salvador	14-21	0	01	Médio
	15	Sobradinho	14-21	07	08	Médio
Total	97			57	40	
2009	65	Recife	14-21	42	23	Médio
	11	Fortaleza	14-21	04	07	Médio
	20	Salvador	14-21	10	10	Médio
	31	Paulo Afonso	18-21	25	06	Médio
	25	Sobradinho	14-21	13	12	Médio
	03	Rio Largo	14-21	03	00	Médio
	13	Teresina	14-21	05	08	Médio
Total	168			102	66	
2010	03	Recife	14-21	02	01	Médio
	28	Paulo Afonso	18-21	23	05	Médio
	10	Sobradinho	14-21	04	06	Médio
Total	41			29	12	

O objetivo do Programa Jovem Aprendiz 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.

O Decreto nº 5.598/2005, art. 9º, estabelece que o percentual de jovens aprendizes nas empresas do porte da Chesf deve situar-se entre 5% e 15% do total de empregados cujas funções demandem formação profissional. A Chesf passou a adotar o percentual de 15%, para os escritórios descentralizados e 5%, para a Sede.

Os jovens contratados fazem um curso de formação no SENAI, com duração de 1 ano. Em seguida, desenvolvem na Chesf a parte prática do Programa, também com a duração de 1 ano. Após este período, são desligados da Companhia, porque a contratação de pessoal somente pode acontecer por meio de concurso público. O valor da bolsa dos aprendizes é de um salário mínimo nacional.

Durante o ano de 2010, foi realizada visita técnica de jovens aprendizes (Salvador, Aracaju, Fortaleza, Teresina, Sobradinho, Rio Largo e Paulo Afonso) às instalações do Complexo Hidrelétrico de Paulo Afonso.

Política de Não-Contratação de Trabalho Infantil

A partir de 2010, existe um Código de Ética, único para todas as empresas do Sistema Eletrobras, no qual estão explicitados entre outros princípios o da não tolerância do trabalho infantil e do trabalho realizado em condições degradantes ou realizado sob constrangimento, inclusive nas suas cadeias produtivas. A Chesf faz a captação de pessoal por concurso público, mecanismo que não permite o ingresso na Companhia de menores de 18 anos.

Valorização da Diversidade

Para a Chesf, o respeito e a promoção da diversidade vão muito além da garantia de não discriminação de pessoas por cor/raça, etnia, sexo, idade, origem regional, condição econômica, social, condição física ou mental, orientação política, religiosa ou sexual ou por qualquer outra condição, o que está presente há alguns anos no seu Código de Ética e no seus normativos de Gestão de Pessoas. A Companhia compreende que é o respeito à diversidade que expande a vida na organização, compreensão que está fundamentada em valores universais presentes na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Para que a diversidade seja respeitada a Chesf compreende que o olhar para essa questão precisa perpassar toda a empresa de modo que a necessidade de valorizar a diversidade seja considerada em todos os processos organizacionais que impactam pessoas. A valoração positiva da diversidade deve ser uma atitude importante nas escolhas a serem feitas, de modo a interferir construtivamente nas decisões. Por essa razão, durante a revisão do seu Planejamento Estratégico/2010-2015 a Companhia incluiu uma medida para cuidar dessa questão.

Auto Declaração de Cor/Raça, por Sexo, em 31.12.2010

RESPOSTAS	QUANTIDADE	%	MASCULINO	FEMININO
			%	%
Indígena	45	0,8	0,6	0,2
Branca	2.639	46,8	35,7	11,1
Negra / Preta	368	6,5	5,6	0,9
Amarela	34	0,6	0,4	0,2
Parda	2.333	41,3	33,4	7,9
Não Informada	219	3,8	3,6	0,2

Como reconhecimento pelas ações afirmativas desenvolvidas pela Companhia no exercício, a Chesf foi contemplada pela Prefeitura da Cidade de Salvador com o Selo de Promoção da Diversidade Étnico-Racial da Cidade de Salvador.

O quadro abaixo discrimina, por faixa etária, o número de empregados com deficiência, nos últimos três anos.

Empregados com Deficiência por Faixa Etária

Faixa Etária \ Ano	Faixa Etária			Total
	21 a 40	41 a 60	61 a 70	
2008	8	42	6	56
2009	3	39	6	48
2010	20	43	13	76

Em 2010, 59 empregados encontravam-se cadastrados no Programa de Assistência à Pessoa com Deficiência (PAPD). O Programa contribui para melhorar a qualidade de vida dos empregados e dependentes beneficiários. A Chesf participa com significativo percentual nas despesas realizadas com tratamentos, apoio educacional e esportivo. Para ingresso neste Programa, é necessário apresentar laudo médico comprobatório da deficiência, conforme estabelecido pela legislação vigente. Em 2010, o PAPD atendeu 304 dependentes.

Empregados participantes do PADP, por Tipo de Deficiência e Sexo

Deficiência Ano	Física			Auditiva			Visual			Total
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	
2008	11	20	31	16	3	19	5	1	6	56
2009	16	4	20	17	4	21	6	1	7	48
2010	26	6	32	16	5	21	6	0	6	59

Em 2010, a Chesf continuou trabalhando para ampliar a acessibilidade de empregados com deficiência. Para tal, implementou diversas ações, na Sede e nas Regionais. Em 2010, o Evento Chesf da Pessoa com Deficiência, programado anualmente para debater temas importantes do segmento, foi integrado à Semana Viver Bem, que teve como finalidade oferecer atividades intelectuais, sociais, culturais e físicas, visando à melhoria da saúde e qualidade de vida, além de contribuir para o fortalecimento da integração entre a Chesf e seus empregados.

As catracas de acesso às instalações e as portas internas dispõem de informação na linguagem Braille e os elevadores oferecem informações por meio de voz para atendimento às pessoas com deficiência visual. Também o Código de Ética está disponível em Braille. Os empregados com essa deficiência dispõem de equipamentos e softwares específicos para a realização de suas atividades.

Na Chesf os empregados gozam de total liberdade religiosa e respeito pela sua orientação política e sexual. Grupos de várias religiões reúnem-se frequentemente em horários que não sejam de trabalho em um espaço ecumênico construído para celebrações religiosas. Desde 2006, os empregados que vivem com companheiro do mesmo sexo têm o direito de incluí-lo como dependente no plano de saúde da Companhia, conforme procedimentos estabelecidos nos normativos pertinentes. Os demais benefícios a que fazem jus também estão disponíveis para empregados com orientação homoafetiva, sem discriminação.

Empregados por Religião ou Culto

RESPOSTAS	QUANTIDADE	%	MASCULINO %	FEMININO %
Católica Apostólica Romana	3900	69,2	54,80	14,40
Evangélica / Protestante	547	9,7	7,70	2,00
Espírita	362	6,42	4,29	2,13
Judaica	3	0,06	0,04	0,02
Afro	8	0,14	0,12	0,02
Muçulmana	4	0,07	0,07	0,00
Budismo / Hinduismo	9	0,16	0,12	0,04
Ateu	31	0,55	0,50	0,05
Outra religião	92	1,61	1,40	0,21
Sem religião	308	5,46	4,59	0,87
Não informado	374	6,63	5,87	0,76

Equidade de Gênero

Em 2010, a Chesf continuou a implementação do Plano de Ação pró-equidade de gênero pactuado no início de 2009 com a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, do Governo Federal. Como reconhecimento pelo conjunto das ações desenvolvidas, a Companhia recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero - 3ª. Edição, concedido pela SPM, pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres. Dentre as novas ações realizadas destacam-se:

- Realização de pesquisa sobre a história das mulheres na Chesf.
- Publicação do livro: *Chesfianas: rompendo barreiras, realizando sonhos*, ação que deu visibilidade à contribuição das mulheres para a construção da Empresa.
- Inclusão de novos exames e procedimentos médicos que atendem a necessidades específicas de mulheres e homens no Exame Periódico e no Plano de Assistência Patronal - PAP.
- Inclusão da perspectiva de gênero no Programa de Preparação para a Aposentadoria.
- Adesão pela Companhia aos Princípios de Empoderamento das Mulheres do Pacto Global/UNIFEM.
- Além dessas ações, deu-se continuidade a ações iniciadas em 2009, como: capacitação na temática de gênero de profissionais que atuam em funções e áreas estratégicas para a transformação da cultura organizacional; inclusão de cláusula de promoção da diversidade, combate à discriminação, violência, assédio moral e sexual em diversos normativos de gestão de pessoas; campanha direcionada aos empregados da Companhia visando o seu não envolvimento sexual com crianças e adolescentes e para uma paternidade responsável; Campanha contra a exploração e o abuso sexual de crianças e adolescentes

Empregados por Estado Civil

RESPOSTAS	QUANTIDADE	%	MASCULINO %	FEMININO %
Solteiro	878	15,57	9,52	6,05
Casado	3.914	69,42	59,90	9,52
Divorciado	429	7,6	4,66	2,94
Viúvo	66	1,18	0,50	0,68
União Estável	317	5,62	4,52	1,10
Não informado	34	0,61	0,43	0,18

Remuneração, Benefícios e Carreira

• Remuneração

Em 2010, a Chesf implantou o Plano de Carreira e Remuneração (PCR) unificado para as empresas do Sistema Eletrobras, com adesão de 98% dos empregados. Os demais empregados permaneceram no Plano de Cargos e Salários (PCS).

A política de remuneração da Chesf está explicitada em normativos e manuais específicos, com base nos respectivos planos, e contempla todos os empregados. A remuneração é composta das seguintes parcelas:

- Salário Base que toma como referência o enquadramento no cargo, baseado na estrutura de cargos e nível de complexidade estabelecidos no Plano de Carreira e Remuneração - PCR, que inclui os cargos de Profissional de Nível Fundamental, Profissional de Nível Médio Suporte, Profissional de Nível Médio Operacional e Profissional de Nível Superior.
- Adicionais, Vantagens, Benefícios e Funções Gratificadas que são valores pagos aos empregados e/ou gestores a título de reconhecimento por tempo de serviço, atendimento a aspectos legais, acordos coletivos e deliberação da Diretoria, entre outros.
- Parcela Variável que é adotada pela Empresa na forma de Participação nos Lucros ou Resultados - PLR, e toma como referência o alcance de metas pré-definidas e acordadas anualmente entre a Chesf, Eletrobras e as entidades representantes dos trabalhadores, na época da negociação do acordo coletivo de trabalho.

No exercício, R\$ 91,2 milhões foram destinados para pagamento aos empregados como Participação nos Lucros ou Resultados - PLR, a partir do cumprimento de metas pré-estabelecidas pela Eletrobras e pela Chesf: dar lucro e distribuir dividendos, metas financeiras (margem operacional e índice de custeio) e operacionais (disponibilidade operacional do sistema de geração e transmissão).

• Crescimento Funcional e/ou Salarial

O crescimento funcional e/ou salarial ocorre por:

- Progressão Vertical, quando o empregado passa de um cargo para outro de maior grau de complexidade e responsabilidade e de faixa salarial mais elevada, dentro da mesma carreira. A progressão está condicionada à disponibilidade financeira e atendimento aos critérios de indicação gerencial e atendimento aos requisitos do Plano de Carreira e Remuneração.
- Progressão Horizontal, decorrente do desempenho do empregado nos 12 meses do Ciclo de Avaliação, que se caracteriza pela passagem de um nível salarial para outro mais elevado, dentro da mesma faixa salarial do cargo. Em 2010, foram progredidos 63,45% das mulheres (729) e 63,06% dos homens (2803).
- Ajuste de Mercado, que acontece a partir dos resultados de pesquisa salarial realizada periodicamente pela Empresa, com o objetivo de manter os salários praticados compatíveis com o mercado. Em 2010, a Chesf não desenvolveu pesquisa salarial nem realizou ajuste de mercado devido ao processo de implantação do PCR.

- **Benefícios**

Os normativos da Companhia prevêem os seguintes benefícios:

- Assistência Materno-Infantil concedida a empregados, por dependente, na idade entre seis meses e seis anos e 11 meses, resguardando a conclusão do período letivo. O Auxílio-Babá é concedido ao empregado, por dependente, durante o período de 36 meses, contados a partir do mês subsequente ao término da licença maternidade. O Auxílio Creche e Auxílio-Babá não poderão coincidir com o período de licença maternidade. A concessão desse benefício durante esse período, só será permitida caso a mãe não tenha condição de saúde para cuidar do dependente. Essa condição deverá ser devidamente atestada pela área de saúde da empresa.
- Assistência Educacional é concedida ao empregado, por dependente na idade entre sete e 17 anos e 11 meses, resguardando a conclusão do período letivo e obedecendo ao valor teto estabelecido, excetuando os beneficiários cadastrados como dependentes até 28/02/2010, que terão direito assegurado por ACT até 21 anos e resguardado o período letivo.
- Pecúlio por morte ou invalidez decorrente de acidente de trabalho pago ao empregado ou a seus dependentes, por motivo de morte ou invalidez permanente, total ou parcial, decorrente de acidente de trabalho.
- Assistência à Pessoa com Deficiência – PAPD, programa que possibilita a assistência médica, educacional, psicológica, nutricional e esportiva, ao empregado e seu dependente que tenha deficiência, com a finalidade de melhorar as suas condições e integração social.
- Atendimento ambulatorial, que presta serviços de assistência médica e de enfermagem nos ambulatórios da Companhia, durante o horário de expediente.
- Plano de Assistência Patronal - PAP, que dá aos empregados acesso a um quantitativo significativo de clínicas, hospitais, médicos, dentistas, psicólogos, fonoaudiólogos e outros profissionais de saúde e reembolso de percentual dos gastos com medicação.
- Transporte, benefício pelo qual a Chesf antecipa vale ao empregado para a utilização efetiva em despesas de deslocamento diário, no percurso residência/local de trabalho/residência.
- Vale refeição e alimentação, para aquisição de refeição em restaurantes e/ou aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.
- Complementação de auxílio-doença, que é a complementação salarial feita pela Chesf ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho. Corresponde à diferença entre o que o INSS paga e a remuneração do empregado.
- Seguro de vida em grupo, indenização que o empregado garante para si, sua família ou beneficiário por ele indicado, em caso de morte natural ou acidental, invalidez total ou parcial, decorrente de acidente.
- Previdência complementar, através da Fundação Chesf de Assistência e Seguridade Social - Fachesf.
- Auxílio Educacional Universitário, benefício concedido a todos os empregados que não tenham o curso universitário regular.

- Auxílio Óculos e Lentes, para a aquisição de armação e lentes de óculos e de contato, concedido a todos os empregados e seus dependentes do PAP.

Quantitativo de Empregados Usuários por Tipo de Benefícios e Sexo

BENEFÍCIO	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Assistência Materno-Infantil e Educacional	1.590	304	1.894
Pecúlio de Acidentes	06	00	06
Assistência ao Portador de Deficiência – PAPD	62	14	76
Plano de Assistência Patronal – PAP	4.525	1.162	5.638
Vale Transporte	555	154	709
Vale Refeição e Alimentação	4.525	1.162	5.638
Complementação de Auxílio-Doença	71	40	111
Seguro de Vida em Grupo	2.905	750	3.655
Previdência Complementar – Fachesf	4.235	1.112	5.347
Auxílio Educacional Universitário	145	52	197
Auxílio Óculos e Lentes	1.599	1.825	3.424

Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida

Em 2010, a Chesf deu continuidade à implantação do Plano Corporativo de Saúde e Qualidade de Vida - Viver Bem – Chesf, objetivando atuar de forma sistêmica na prevenção, recuperação e promoção de saúde e qualidade de vida dos seus empregados. Além disso, promoveu campanha de divulgação junto aos empregados sobre os programas de saúde e bem-estar que o compõem, com o objetivo de manter o cliente informado sobre as ações contínuas e integradas de saúde, oferecidas pela Chesf e fortalecer a marca Viver Bem.

No Plano estão contemplados ações e programas planejados e subsidiados por diagnósticos realizados por meio de pesquisa de saúde e qualidade de vida, pela análise dos resultados do exame médico periódico e do índice de absenteísmo-doença. Nele são enfatizadas ações para prevenção do alcoolismo e outras drogas, implantação de hábitos alimentares saudáveis, práticas sócio-educativas, além de ações que promovem relações saudáveis no trabalho.

Em 2010, foram realizadas, entre outras, as ações de promoção de saúde listadas a seguir:

- Campanhas de vacinação coletiva contra tétano e influenza.
- Palestras sobre prevenção de doenças diversas.
- Gestão do Comportamento Humano no Trabalho, cujas ações visam melhorar as relações sócio-profissionais e reduzir os conflitos interpessoais.

- Plano de Atendimento Emergencial – PAE, que tem por objetivo proporcionar maior eficiência e agilidade no atendimento ao empregado acidentado ou vítima de mal-súbito, além de treinamentos em primeiros socorros.
- Monitoramento Biopsicossocial – MBPS, com o objetivo de monitorar a saúde biopsicossocial dos empregados que atuam em áreas de risco, através de encontros sistemáticos e de avaliação semestral, que inclui testes psicológicos, avaliação nutricional, avaliação física e exames clínicos.
- Atividade física, incluindo uma Academia de Ginástica na Sede, em Recife, e com expansão prevista para as Regionais de Salvador e Sobradinho, bem como atividade diária de ginástica laboral, com o objetivo de reduzir fatores de risco de doenças osteomusculares e o nível de estresse e promoção e monitoramento da participação dos empregados da Companhia em corridas de rua e nos Jogos do SESI.
- Massagem terapêutica, com o objetivo de reduzir dores localizadas e estresse dos empregados.
- Programa de Prevenção e Tratamento ao Uso Prejudicial de Álcool e Outras Drogas através de oficinas para os empregados, ações de tratamento e capacitação de profissionais de saúde e recursos humanos, que englobou neste ano de 2010 as ações de redução do tabagismo, expandidas para Fortaleza, Salvador e Campina Grande, visando o tratamento da dependência através de psicoterapia em grupo e distribuição gratuita de medicamento.
- Ações de saúde realizadas em parceria com o Sesi para empregados, dependentes e prestadores de serviço: Cozinha Brasil, voltado para orientação nutricional e reaproveitamento de alimentos; Projeto Saúde Visual, que proporcionou consultas com oftalmologista e recebimento de óculos e Programa de Saúde Bucal que ofereceu os seguintes procedimentos odontológicos: consultas, flúor, selante, tártaro, profilaxia, restauração e exodontia.

O Programa Viver Bem – Chesf inclui, também, ações direcionadas à redução de patologias identificadas nos Exames Médicos Periódicos e que impactam no absenteísmo-doença. A tabela apresentada a seguir demonstra a ocorrência dessas patologias, considerando o período de janeiro de 2008 a dezembro de 2010.

Ocorrências de doenças nos Exames Médico Periódicos

DESCRIÇÃO	2010		2009		2008	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Hipertensão	1305	229	539	87	588	95
Diabetes	427	64	157	24	170	29
Obesidade	864	180	388	82	409	64
Sobrepeso	939	228	652	155	417	97
Hipercolesterolemia	852	325	479	177	426	136
Hiperglicéridemia	706	72	399	33	410	33
Dislipidemia Mista	895	143	391	65	435	50
Uso do tabaco	281	40	121	21	148	21
Aumento da glicemia	532	106	314	51	294	31
Sedentarismo	1948	540	1.100	344	1.245	340
Uso do álcool	758	63	168	8	258	3

O aumento das ocorrências de doenças identificadas no Exame Médico Periódico, no ano de 2010, em comparação com 2009 e 2008, deveu-se basicamente às melhorias implementadas no sistema informatizado de suporte, a treinamentos dirigidos aos profissionais de saúde responsáveis pelos registros e a uma melhor padronização do processo em toda a Empresa.

Controle de Riscos: Segurança de Empregados e Demais Colaboradores

A Chesf vem implementando uma série de ações de melhoria da segurança de seus empregados e colaboradores, na execução de serviços em instalações elétricas, visando adequar-se às exigências da Norma Regulamentadora n.º 10 – NR-10, do Ministério do Trabalho e Emprego. Dentre essas ações, destacam-se:

- Treinamento em segurança.
- Utilização de vestimentas especiais por 1.400 empregados para trabalhos em alta tensão, que também são adequadas às características femininas.
- Implantação de procedimentos de prevenção e de combate a incêndio em instalações com equipamentos elétricos.
- Estruturação e implantação de plano que garanta a comunicação permanente entre as pessoas durante a execução das atividades.
- Sinalização e bloqueios de equipamentos.
- Adequação dos novos projetos para atender as exigências da NR 10.

Em 2010, a Chesf melhorou o processo de monitoramento e tratamento de acidentes e incidentes de trabalho, com o envolvimento de equipe multidisciplinar e desenvolveu um aplicativo, em parceria com o Superintendência de Tecnologia da Informação – STI, para registro destes.

A Empresa tem em andamento um programa de ergonomia, a partir de um projeto piloto realizado em parceria com empresa especializada contratada. Algumas ações de melhorias já foram implementadas.

Dentro do Programa de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), está em andamento, em parceria com a Universidade Federal da Paraíba, o projeto “Desenvolvimento de Indicadores Proativos para Prevenção de Acidentes do Trabalho na Chesf”. Em 2010, foi concluído o Programa de Controle Auditivo nas Usinas de Paulo Afonso e está sendo elaborado um plano de ação para implementação das sugestões propostas.

A Chesf realiza a avaliação de perigos, utilizando a técnica de Análise Preliminar de Perigos – APP, aplicada antes das intervenções nas instalações do sistema elétrico de potência visando a melhorar o controle de riscos.

As instalações operacionais dispõem de brigadas de emergência organizadas e infraestrutura para combater incêndios e resgatar acidentados.

A Chesf possui 22 CIPA - Comissões Interna de Prevenção de Acidentes, formadas paritariamente por representantes eleitos pelos empregados e representantes do empregador, conforme disposto na Norma Regulamentadora n.º 5 da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Anualmente, é realizado o Intercipa, seminário que reúne representantes de todas as Cipa da Chesf, dos empregados, do empregador, dos órgãos de segurança do trabalho, de sindicatos e outros convidados, objetivando a troca de experiências no que se refere a boas práticas preventivas, a fim de melhorar a gestão de segurança e saúde no ambiente de trabalho. Participam também do Intercipa representantes de outras empresas do Setor Elétrico. O Intercipa da Chesf tem sido reconhecido em vários fóruns, inclusive com publicações em periódicos especializados. Neste processo foi desenvolvido o aplicativo em plataforma Notes e implementado, para todas as Cipa, o Sistema de Gestão das Cipa - SGC.

A Chesf também tem implantado e realiza, anualmente, em toda a Companhia o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), em que são identificados, avaliados e controlados os riscos físicos, químicos e biológicos.

Em 2010, foi concluído o diagnóstico, o plano de ação e o levantamento dos custos associados à adequação dos processos de trabalho realizados nas Usinas de Xingó, Boa Esperança e Camaçari e na Subestação de Recife II, à norma OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series* – Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional) 18001: 2007 e às legislações pertinentes.

Quadro Resumo dos Acidentes do Trabalho no Ano 2010

ÍNDICE	Acidente Típico com Afastamento	Acidente Típico sem Afastamento	Total Típico	Acidente de Trajeto com Afastamento	Acidente de Trajeto sem Afastamento	Total Trajeto
Taxa de Frequência	3,64	1,87	5,51	0,65	0,00	0,65
Taxa de Gravidade	92	0	92	9	0	9

TF = (número de acidentes) * 1.000.000 / HHE

TG = (dias perdidos + debitados) * 1.000.000 / HHE

Legenda: HHE = homem-hora de exposição ao risco

Ao longo dos últimos anos, a Chesf em desenvolvimento ações que resultaram em um aumento da conscientização dos empregados quanto às questões de segurança do trabalho. Como consequência, em 2010, foram reduzidas as taxas de frequência e gravidade para 3,64 e 92, respectivamente.

Trabalhadores Terceirizados

A Chesf busca assegurar aos empregados das empresas contratadas condições adequadas de segurança e saúde para a execução de suas atividades. Para tanto, é exigido de todas as empresas contratadas, prestadoras de serviços, o atendimento a requisitos de segurança e saúde ocupacional, estabelecidos em edital, através do Plano de Segurança do Trabalho, elaborado por essas empresas antes de se iniciar o contrato. Durante a execução dos serviços, o cumprimento desses compromissos assumidos é auditado pelas equipes de segurança do trabalho da Chesf, atividade que se incorpora ao Plano de Auditoria de Segurança do Trabalho para Empresas Contratadas.

Desenvolvimento Profissional e Empregabilidade

Em observância ao planejamento da Diretoria Administrativa, o antigo Plano de Desenvolvimento Humano e Organizacional (PDHO) foi revisto e transformado no Plano de Educação Corporativa (PEC). Foram tomadas como base as diretrizes da Universidade do Sistema Eletrobras (Unise), com programas educacionais na configuração das suas Escolas, e também considerando o Plano de Carreiras e Remuneração (PCR).

O Plano de Educação Corporativa (PEC) é um plano formal da Chesf que visa oferecer oportunidades educacionais programadas, que contribuam para o desenvolvimento das competências profissionais alinhadas às diretrizes empresariais.

O PEC está subdividido em quatro subprogramas:

- Específico, voltado para suprir as lacunas nas competências específicas, sob a responsabilidade de cada Diretoria;
- Institucional, voltado para suprir as lacunas nas competências gerais e gerenciais, além de suprir as demandas educacionais consideradas estratégicas pela Companhia, sob a responsabilidade da Superintendência de Recursos Humanos;
- Setorial, envolvendo ações educativas voltadas a projetos especiais das Diretorias, bem como treinamentos no local de trabalho, treinamentos vinculados a contratos de fornecimento, visitas técnicas e estágios de empregados;
- Conexão, envolvendo ações educacionais utilizando tecnologia de educação à distância. Este segmento está em vigor desde março de 2004, propiciando democratização do aprendizado e redução dos custos de treinamento e do tempo de aplicação do conteúdo assimilado.

O PEC tem planejamento e orçamento plurianuais, com ajustes anuais. Utiliza a sistemática de audiências corporativas que envolvem os gerentes e centenas de empregados, visando ao planejamento e à avaliação das ações educativas do segmento institucional.

O investimento no desenvolvimento profissional dos empregados é permanente. Em 2010, o número médio de horas de treinamento por empregado foi de 75,92, correspondendo a 3,95% das horas de trabalho.

Os desafios empresariais são múltiplos, necessitando-se da adoção de novas práticas de gestão, posicionando as atividades educacionais em patamar diferenciado, visando um contínuo desempenho superior. Por isso, estamos reestruturando desde 2010 os processos educacionais da Chesf, para que ela possa continuar crescendo de modo sustentável, com o sólido desenvolvimento das competências dos seus empregados, com base na filosofia de educação corporativa.

Nesse sentido, para efetividade de suas ações, durante todo o ano de 2010, foi realizado árduo trabalho de adequação dos processos educacionais da Companhia, em atendimento à unificação das políticas e diretrizes de educação corporativa da Unise. Dessa forma, a Chesf adota um sistema de educação corporativa que vincula a capacitação às necessidades da organização e ao desenvolvimento dos empregados.

Por outro lado, em decorrência de novo processo licitatório para contratação de fornecedor, o número de ações educacionais na modalidade à distância (Programa Conexão) diminuiu em 2010.

Registra-se que o investimento total realizado passou de R\$ 6.527 mil em 2009 para R\$ 7.695 mil em 2010, enquanto que o investimento médio por empregado passou de R\$ 1.198,40 para R\$ 1.399,01. No que tange o período de 2009 e 2010, o aumento foi de 16,74% no investimento.

Preparação para a Aposentadoria

A Companhia é patrocinadora da Fundação Chesf de Assistência e Seguridade Social - Fachesf, entidade fechada de previdência complementar, instituída para propiciar uma renda mensal suplementar à da Previdência Social (INSS), vitalícia, paga aos empregados participantes, após o desligamento da Empresa. A Fachesf conta atualmente com 12.647 participantes, sendo 5.598 ativos e 7.049 assistidos.

Envolvimento de Empregados na Gestão

A Chesf adota a prática de negociação coletiva com os Sindicatos representantes dos empregados a partir da pauta de reivindicações da categoria. Variados temas de gestão de pessoas compõem essa pauta: salário, benefícios, saúde e segurança, desenvolvimento, ambiência e organização do trabalho, gerenciamento do desempenho, participação nos lucros e resultados da Companhia, dentre outros. Adicionalmente, a Empresa constitui, quando solicitada pelos sindicatos, comissões paritárias Chesf/Sindicatos, para equacionar questões de interesse de ambas as partes. Em 2010, permaneceu em funcionamento a Comissão Paritária de Políticas de Acampamento, que acompanha o programa de venda de casas dos acampamentos da Empresa aos seus moradores.

Outro meio pelo qual os empregados participam da gestão é respondendo pesquisa de clima organizacional, cujos resultados servem como insumos para a implementação de práticas que contribuem para a melhoria da gestão.

Nível de Satisfação Interna

Preocupada em conhecer o nível de satisfação interna de seus empregados, a Chesf vem praticando o monitoramento do clima organizacional através de pesquisas sistemáticas, de modo a obter indicadores para balizamento das ações empresariais. Essas pesquisas têm como foco identificar as 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. Em decorrência do processo de transformação das empresas do Sistema Eletrobras, foi realizada (2010) a primeira pesquisa unificada das empresas do Sistema, na qual a Chesf apresentou um Índice de Favorabilidade (IF) de 70,97 %.

Voluntariado

A Companhia incentiva seus empregados a se dedicarem a ações sociais não remuneradas que contribuam para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e de comunidades socioeconomicamente carentes.

O voluntariado na Chesf ocorre por intermédio de contribuições financeiras e de ações sociais realizadas pelos empregados. Em incentivo às ações de voluntariado, a Chesf promove e/ou apóia campanhas de solidariedade.

Indicadores Sociais Internos

a) Informações Gerais	2010	2009	2008
Número total de empregados	5.638	5.635	5.535
Empregados até 30 anos de idade (%)	6,24	7,19	7,32
Empregados com idade entre 31 e 40 anos (%)	16,94	15,23	13,46
Empregados com idade entre 41 e 50 anos (%)	21,83	25,70	30,04
Empregados com idade superior a 50 anos (%)	54,99	51,89	49,18
Número de mulheres em relação ao total de empregados (%)	20,47	20,41	20,54
Mulheres em cargos gerenciais – em relação ao total de cargos gerenciais (%)	17,07	16,15	15,16
Estagiários em relação ao total de empregados (%)	3,06	3,66	0
Empregados do programa de contratação de aprendizes (%)	0,72	3,34	1,75
Empregados portadores de deficiência	76	48	56

b) Remuneração, Benefícios e Carreira	2010	2009 (R\$ Mil)	2008 (R\$ Mil)
Remuneração			
Folha de pagamento bruta	644.044	530.349	448.939
Encargos sociais compulsórios	242.661	138.114	112.402
Benefícios			
Alimentação	47.973	37.196	34.578
Transporte	835	665	591
Previdência privada	44.752	43.269	33.988
Saúde	60.005	45.594	40.180
Segurança e medicina do trabalho	6.312	2.585	2.484
Educação e creche	11.693	10.030	8.695
Capacitação e desenvolvimento profissional	7.695	6.527	6.972

c) Participação nos Resultados	2010	2009	2008
Gasto total em programa de participação nos lucros ou resultados da Companhia (R\$ mil)	91.241	72.145	60.652
Valores destinados em relação à folha de pagamento bruta (%)	14,17	13,60	13,51
Ações da Companhia em poder dos empregados (%)	0,001	0,001	0,001
Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela Companhia (inclui participação nos lucros ou resultados)	30,3	20,7	23,12
Divisão da menor remuneração da empresa pelo salário mínimo vigente (inclui participação nos lucros ou resultados)	2,19	2,26	2,57

d) Perfil da Remuneração – Identificar a percentagem de empregados em cada faixa de salários - Faixas (R\$)	2010 (%)	2009 (%)	2008 (%)
Até 1.600,00	1,93	11,29	23,96
De 1.601,00 a 3.200,00	43,19	45,57	40,90
De 3.201,00 a 6.400,00	41,06	32,42	25,66
De 6.401,00 a 9.000,00	4,65	6,02	7,17
Acima de 9.001,00	9,17	4,70	2,35
Por Categorias (salário médio no ano corrente). Para os cargos gerenciais, administrativos e de produção, o valor correspondente aos salários de tabela, acrescidos do Adicional do Decreto-Lei 1.971. Para os cargos de diretoria, o valor corresponde aos honorários fixados pela Assembleia Geral	2010 (R\$)	2009 (R\$)	2008 (R\$)
Cargos de diretoria	33.664,77	29.556,60	27.893,29
Cargos gerenciais	8.274,42	8.049,03	7.343,44
Cargos administrativos	3.264,90	2.972,33	2.579,50
Cargos de produção	3.501,53	3.234,20	2.798,61

e) Saúde e Segurança no Trabalho	2010	2009	2008
Média de horas extras por empregado/ano	22,87	21,03	21,30
Número total de acidentes de trabalho com empregados	66	123	140
Média de acidentes de trabalho por empregado/ano	0,0120	0,0224	0,0253
Acidentes com afastamento temporário de empregados (%)	69,69	47,92	47,14
Acidentes que resultaram em morte de empregados (%)	0,00	0,00	0,00
Índice TF (Taxa de Frequência) total da empresa no período, para empregados	6,16	11,53	13,36
Investimentos em programas de prevenção e tratamento de dependência (drogas e álcool) (R\$ mil)	40, 41	52,66	94,50

f) Desenvolvimento Profissional	2010	2009	2008
Perfil da Escolaridade — discriminar, em percentagem, em relação ao total dos empregados			
▪ Ensino fundamental	17,17	17,64	18,43
▪ Ensino médio	45,69	46,19	46,54
▪ Ensino superior	33,95	33,11	31,92
▪ Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado)	3,19	3,05	3,11
Analfabetos na força de trabalho (%)	0,00	0,00	0,00
Valor investido em desenvolvimento profissional e educação em relação à folha de pagamento bruta (%)	1,00	1,00	1,2
Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano	75,92	80,24	64,99

g) Comportamento frente a Demissões	2010	2009	2008
Número de desligados ao final do período	137	129	80
Número de admissões durante o período	140	229	109
Reclamações trabalhistas iniciadas por total de demitidos no período (%)	12,52	-	-
Reclamações trabalhistas			
Valor provisionado no passivo (R\$ mil)	102.811	83.997	69.639
Número de processos existentes	3.268	5.248	2.491

h) Preparação para a Aposentadoria	2010	2009	2008
Investimentos em previdência complementar (R\$ mil)	44.752	38.074	33.988
Número de beneficiados pelo programa de previdência complementar	5.598	5.474	5.558

i) Trabalhadores Terceirizados	2010	2009	2008
Número de trabalhadores terceirizados / contratados	2055	1658	1.589
Custo total (R\$ mil)	44.485,92	38.491,33	35.424,65
Trabalhadores terceirizados/contratados em relação ao total da força de trabalho (%)	36,45	29,42	28,7
Perfil da escolaridade – em relação ao total de terceirizados – discriminar (em %)			
Ensino fundamental	50,95	58,08	78,5
Ensino médio	48,52	41,61	21,0
Ensino superior, pós-graduação	0,53	0,3	0,5

j) Administradores	2010	2009	2008
Remuneração e/ou honorários totais (R\$ mil) (A)	2.188,21	1.418,70	1.320,14
Número de Diretores (B)	5	5*	4
Remuneração e/ou honorários médios (R\$ mil) A/B	437,64	340,20	330,04
Honorários de Conselheiros de Administração (R\$ mil) (C)	233,04	208,38	175,82
Número Conselheiros de Administração (D)	6	6	6
Honorários médios (R\$ mil) C/D	38,84	34,73	29,30

* 5 Diretores a partir de novembro/2009

4.2. Indicadores Sociais Externos

Clientes/Consumidores

O atendimento aos clientes é feito pela Superintendência de Comercialização de Energia – SCE, para aqueles que contratam a compra de energia e pela Superintendência de Operação e Contratos de Transmissão de Energia – SOC, para os que contratam acesso (conexão e uso) à rede de transmissão da Empresa.

A gestão dos contratos de compra de energia exige interação mensal da Chesf com os clientes, para envio de informações de medição do consumo e acompanhamento dos limites contratuais. Aos contratos de energia, estão associados contratos de garantia, cuja gestão está sob a responsabilidade da SCE.

A quantidade de contratos de compra e venda de energia elétrica - 317 em dezembro de 2010 - permite o relacionamento personalizado com os clientes para a solução de pendências e reclamações, de forma imediata, pelos gestores de contrato ou pela coordenação do Departamento de Relações Comerciais da SCE.

É realizada pesquisa anual direta junto aos grandes clientes para avaliar a qualidade do serviço quanto ao relacionamento comercial, à confiabilidade e continuidade do serviço.

A política de comunicação comercial está centrada nos aspectos da garantia do atendimento, solidez do sistema Chesf e na oferta de soluções de negócio de energia adequadas ao perfil do cliente. Estes são os fatores que têm interessado os clientes típicos da Empresa: setor industrial, distribuidores e comercializadores. Estes clientes já desenvolvem, por necessidade e exigência legal, programas de conservação, segurança e qualidade associados à energia elétrica.

O acesso ao Sistema Integrado Nacional – SIN, pode ser feito através de conexão direta com a Rede Básica (instalações com tensão igual ou superior a 230 kV) ou através das Demais Instalações de Transmissão – DIT (instalações com tensão inferior a 230 kV). A Chesf mantém Contratos de Conexão ao Sistema de Transmissão (CCT) com todas as Distribuidoras do Nordeste, com Consumidores Livres ou Potencialmente Livres e com os produtores de energia (usuários) conectados ao seu sistema de transmissão.

Em decorrência dos processos de licitação de concessões de transmissão, a Chesf, além dos contratos de conexão com os usuários da Rede Básica, também celebra e administra os Contratos de Compartilhamento de Instalações e Infraestrutura (CCI). Assim, para cumprimento da finalidade do SIN, a Chesf mantém a seguinte distribuição de contratos vigentes e ativos.

Categoria	CCI	CCT
Consumo		32
Distribuição		117
Geração		34
Transmissão	27	
Total	27	183

Além dos contratos mencionados, são administrados 14 Contratos de Concessão de Serviço Público de Transmissão de Energia Elétrica – CTT e seus respectivos Contratos de Prestação de Serviço de Transmissão – CPST, dos quais 13 foram obtidos através de licitação.

O relacionamento operacional com os usuários e demais agentes de transmissão, conectados ao sistema elétrico da Chesf é estabelecido através de Acordo Operativo, anexo aos contratos, com o objetivo de detalhar e complementar os Procedimentos de Rede, em função das necessidades específicas no relacionamento com cada cliente.

A comunicação direta dos gestores de contratos é reforçada pelo relacionamento através dos seguintes canais:

- Pesquisa anual de consumo e mercado.
- Pesquisa anual direta junto aos grandes clientes e distribuidores.
- Divulgação em jornais, eventos, congressos, palestras.
- Leilões de venda de energia por intermédio da rede mundial de computadores.
- Contatos diretos com gestores de contrato dos clientes.
- Telefone direto do Departamento de Relações Comerciais e da Divisão de Contratos de Transmissão e Energia.
- Divulgação no *site* da Chesf.

Indicadores Sociais Externos			
Cientes/ Consumidores	2010	2009	2008
a) Excelência no atendimento – (não se aplica)			
b) Qualidade Técnica dos Serviços Prestados			
Duração Equivalente de Interrupção (DREQ), geral da empresa – Valor apurado	0,353	0,590	0,284
Duração Equivalente de Interrupção (DREQ), geral da empresa – Limite	0,279	0,279	0,279
Frequência Equivalente de Interrupção (FREQ), geral da empresa – Valor apurado	0,577	0,745	0,503
Frequência Equivalente de Interrupção (FREQ), geral da empresa – Limite	0,570	0,610	0,610
c) Segurança no uso final de energia do consumidos (não se aplica)			

Fornecedores

A Companhia promove periodicamente a atualização de seus fornecedores sobre os procedimentos utilizados para contratação e na gestão dos contratos. Atua, também, no sentido de fortalecer a parceria e melhorar a qualidade dos serviços e produtos. Para tal, foram realizados encontros em Recife, Paulo Afonso, Teresina, Sobradinho e Salvador. Os requisitos de responsabilidade socioambiental, ética e questões de diversidade e gênero são enfatizados em palestra específica na programação dos eventos.

A Chesf continua a promover ampla divulgação dos princípios e normas de conduta empresarial na relação com os fornecedores, enfatizando o repúdio ao trabalho infantil e à submissão de profissionais a trabalhos em condições degradantes. Para isso, na contratação de fornecimento de bens e serviços exige formalmente o cumprimento desses princípios.

Comunidade

Historicamente, a Chesf vem desenvolvendo projetos estruturadores de longa duração e ações específicas em parceria com entidades que desenvolvem atividades em comunidades carentes, fortalecendo assim suas ações de Responsabilidade Social. Os projetos buscam produzir, como principal retorno, a integração da Companhia e dos seus empregados às comunidades próximas às suas instalações, a melhoria da qualidade de vida das comunidades localizadas no entorno de seus empreendimentos, a inclusão à cidadania e a participação da Chesf no desenvolvimento econômico e social do Nordeste.

Envolvimento com Ação Social

Os programas e projetos que a Chesf apóia e que beneficiam milhares de crianças, jovens e adultos de comunidades carentes têm o foco em educação, capacitação, difusão do conhecimento, geração de trabalho e renda, desenvolvimento regional, complementação alimentar e promoção da saúde e cidadania.

Em Paulo Afonso/BA a Companhia oferece suporte ao funcionamento da Delegacia de Atendimento à Mulher. Empregados da Chesf têm assento no Conselho Municipal dos Direitos da Mulher, no Comitê Gestor Estadual do Programa Luz para Todos, no Conselho Municipal do Meio Ambiente, no Conselho Municipal do Turismo e na Comissão de Gerenciamento de Crise Regional.

Inclusão Social

A Chesf implementa projetos alinhados a programas sociais do Governo Federal, com vistas ao desenvolvimento regional e à consolidação de políticas públicas. No Nordeste, o Programa Luz para Todos é coordenado pelo Diretor de Operação da Companhia e realizou, em 2010, 150.931 ligações que beneficiaram 754.655 pessoas. Além disso, empreendimentos de geração e transmissão integram o Programa de Aceleração do Crescimento – PAC.

Foram realizados, no ano de 2010, em conjunto com a Telebrás, estudos e avaliação das alternativas para disponibilização da infraestrutura de telecomunicações através de cabos ópticos do tipo OPGW e das estações, para atender às necessidades de implantação do PNBL – Programa Nacional de Banda Larga na região de atuação da Chesf.

Em 2010, a Chesf implantou programas, projetos e ações direcionados para a melhoria da qualidade de vida de comunidades, dentro dos objetivos discriminados a seguir.

Educação, Capacitação e Difusão do Conhecimento

Os programas de educação, capacitação e difusão do conhecimento beneficiaram crianças, jovens e adultos dos Estados de Pernambuco, Bahia, Paraíba, Alagoas, Sergipe, Ceará e Piauí, abrangendo ações de complementação de escolaridade, garantia de acesso ao ensino regular de qualidade para comunidades carentes e empregados da empresa, desenvolvimento de conhecimentos e habilidades para ingresso no mercado de trabalho e acesso a novas tecnologias, destacando-se:

- ✓ **Inclusão Digital:** implantação de 06 Telecentros Comunitários, cujo objetivo é oferecer o conhecimento da Informática a crianças, jovens e adultos em situação de vulnerabilidade social, favorecendo a inclusão no mundo digital, de forma gratuita e acessível, ampliando as chances de inserção no mercado de trabalho e contribuindo para o exercício da cidadania. Os telecentros foram implantados nos estados do Ceará e na Bahia. Os telecentros funcionarão 12 horas ao dia, de segunda-feira à sexta-feira, e aos sábados, quatro horas ao dia. O objetivo é realizar um total de 8.000 atendimentos durante dois anos de execução.
- ✓ **Projeto Escola:** consiste em receber estudantes de escolas públicas ou privadas da cidade de Recife, com a finalidade de divulgar o papel da Chesf na sociedade, e atender às necessidades de ensino e pesquisa das instituições de ensino. Por meio desse programa, empregados da Chesf apresentam às crianças palestras sobre “Geração de Energia sustentável” e “Processos de geração e distribuição de energia elétrica” com o objetivo de explicar a importância do uso de equipamentos elétricos eficientes e a relevância do consumo consciente e da sustentabilidade.
- ✓ **Programa Vivendo e Aprendendo:** O Projeto Vivendo e Aprendendo tem o objetivo de elevar a escolaridade dos empregados com baixo letramento (escolaridade menor que o primeiro grau), que participam de aulas durante um período de dois anos. O curso é realizado em parceria com o Sesi e desenvolvido de forma modular. A proposta pedagógica trabalhou com contextos significativos que permitiam relacionar as disciplinas ministradas com a experiência do trabalhador. Além disso, foram realizadas aulas temáticas através de visitas aos Complexos Hidrelétricos de Paulo Afonso e de Xingó, visitas às empresas agrícolas da região e ao Museu Regional de Xingó. A próxima etapa do Programa em Sobradinho será a implantação do Ensino Médio.
- ✓ **Projeto Integrarte:** O Projeto busca o desenvolvimento integrado de pessoas, inclusive portadores de deficiência mental, abrangendo a área de conscientização da importância do trabalho e da profissionalização propriamente dita; reconhecimento e melhoria das potencialidades dos participantes; inserção dos participantes no mercado de trabalho, ainda que informal, inclusive na própria entidade; valorização das habilidades artísticas e comunicativas, como meio de socialização e de crescimento pessoal, bem como de profissionalização através da participação na encenação de peças artísticas; e motivação para participar do contexto social e político.
- ✓ **Programa Jovem aprendiz:** através desse programa, a Chesf oferece a oportunidade de primeiro contato com atividades profissionais a diversos jovens moradores de comunidades próximas aos escritórios da Companhia em vários estados do Nordeste;
- ✓ **Construindo o Cidadão do Amanhã:** proporciona educação básica complementar e educação profissional para crianças e adolescentes em situação de risco social moradores da comunidade do Coque/Coelhos, Recife.

- ✓ Programa de educação profissionalizante e formação cidadã para adolescentes que vivem nas ruas e em situação de risco, através da Escola Dom Bosco, situada em Recife/PE;
- ✓ Projeto Arricirco, Movimento Pró-criança e Associação Cultural e Desportiva: proporciona complementação do ensino formal e apoio pedagógico para crianças e jovens, além de patrocinar, através de manifestações artísticas, esportivas e culturais, a preparação para o mercado de trabalho, na região metropolitana do Recife/PE.
- ✓ Realização de oficinas de informática básica para diversos jovens e adultos, moradores da cidade de Salvador/BA;
- ✓ Iluminando os caminhos da universidade: ação afirmativa em prol da equidade de gênero e raça na educação, o qual oferece cursos preparatórios para jovens participarem de vestibular nas redes públicas de ensino;
- ✓ Projeto Educar para Cidadania – proporciona suporte educacional para 70 crianças carentes, em Recife/PE.
- ✓ Construindo o Cidadão de Amanhã – proporciona educação básica complementar e educação profissional para 120 crianças e adolescentes em risco social do dos bairros do Coque e Coelhos, em Recife/PE.

Geração de Trabalho e Renda e Desenvolvimento Regional

Na área de geração de renda e desenvolvimento regional, foram desenvolvidos projetos para atendimento a comunidades carentes envolvendo a reciclagem de lixo, hortas comunitárias, caprinocultura, artesanato, agricultura familiar sustentável e produção de alevinos para fomento da pesca e da piscicultura, destacando-se:

- ✓ Programa Sobradinho - ações para produtores agropecuários e pescadores do território do entorno da barragem de Sobradinho/BA, através do Projeto da Região Semi-árido em parceria com a EMBRAPA – Semi-árido;
- ✓ Programa Boa Esperança – em parceria com a EMBRAPA - Meio Norte, tem o objetivo de identificar e implantar alternativas tecnológicas para o desenvolvimento sustentável de comunidades rurais situadas entorno do lago de Boa Esperança/PI, com a implantação de campos de aprendizagem tecnológicas, com benefício direto e indireto para as pessoas.
- ✓ Programa Lagos do São Francisco - beneficia as comunidades ribeirinhas ao entorno da região dos Lagos do São Francisco, o qual desenvolve diversas ações visando desenvolvimento regional e geração de emprego e renda.
- ✓ Projeto Emater II – visa a criação e fortalecimento de núcleos produtivos dos catadores da Vila Emater II, na cidade de Maceió, e construção do centro comunitário;
- ✓ Projeto Saramandaia: projeto de economia solidária, em bairro popular do centro de Salvador/BA, de forma a identificar e fortalecer as reais potencialidades econômicas do bairro e, ao mesmo tempo, fortalecer as redes sociais e a organização comunitária;
- ✓ Implantação do Centro de Referência para inclusão produtiva e social da comunidade Maria de Nazaré ,em convênio com a Prefeitura de João Pessoa/PB atendendo cerca de 2.000 pessoas.
- ✓ Assistência à gestão das hortas comunitárias implantadas em Salvador/ BA atendendo 20 famílias.

Promoção da Saúde

Na área da saúde, as principais ações da Chesf foram:

- ✓ Projeto “Barriga cheia”: em parceria com a Secretaria de Estado de Assistência e do Desenvolvimento Social e a Prefeitura de Ibateguara/AL, foi inaugurado um Centro de Complemento Alimentar, cujo objetivo é o de possibilitar o acesso ao direito básico à alimentação, combater a desnutrição e elevar a qualidade de vida dos beneficiários, através da distribuição diária de 1.500 kits alimentares. O alvo são famílias em situação de risco e vulnerabilidade social, que não possuem renda, ou com renda per capita de até 1/4 do Salário Mínimo.
- ✓ Manutenção do Hospital Nair Alves de Souza – HNAS, em Paulo Afonso/BA, em convênio com o Sistema Único de Saúde – SUS. É um hospital de urgência e emergência, que atende a população de 22 cidades de 4 estados do Nordeste (Alagoas, Bahia, Pernambuco e Sergipe), por demanda espontânea em obstetrícia, ortopedia e cirurgia geral, além do pronto atendimento adulto e infantil. Em 2010, realizou 85.437 atendimentos.
- ✓ Programa de Humanização Hospitalar: tem o objetivo de prestar melhor atendimento aos usuários, lançando mão de treinamentos de pessoal e outras atividades de fortalecimento das relações entre funcionários, pacientes e acompanhantes.
- ✓ Ação social de promoção à saúde - realização de palestras em diversas cidades onde estão situadas unidades da companhia para conscientização sobre os cuidados da saúde da mulher, realização de exames preventivos, cuidados com a saúde do homem, educação de higiene básica, cuidados com a alimentação e saúde e prevenção de doenças em crianças.
- ✓ Ação social de promoção à Saúde Bucal e Prevenção de doenças: consiste na contratação de empresa para prestar serviços de saúde para empregados de empresas prestadoras de serviço à Chesf e comunidades localizadas ao entorno das instalações da Chesf;
- ✓ Programa Saúde Para Todos: oferecimento de assistência a saúde para moradores da comunidade de Muribeca – Jaboatão dos Guararapes/PE, por intermédio da Associação Memorial de Ação Social – Amas.
- ✓ Feira de Saúde e Cidadania em comunidades do entorno das instalações da Companhia, em Salvador, Recife, Paulo Afonso, Fortaleza, Sobradinho e Teresina, com programação que incluiu: oficinas sobre saúde infantil, prevenção de doenças e higiene e palestras sobre prevenção da violência doméstica, beneficiando centenas adolescentes e adultos, na sua maioria mulheres, além de exames especializados e atendimento médico para moradores de comunidades carentes e orientação para a prevenção de doenças e uso de drogas para crianças e adolescentes.

Segurança

Na área de segurança, foi realizada campanha de alerta sobre os riscos de convivência com as linhas de transmissão abrangendo aproximadamente 1.600 pessoas em Salvador/BA, além de atividades sobre segurança no trânsito em escolas de comunidades do entorno das instalações da Companhia, em Recife/PE e Salvador/BA, atendendo 985 pessoas.

Cultura

A Chesf tem se destacado como uma das principais empresas a promover a cultura e o esporte, em especial na Região Nordeste, além de incentivar a produção técnica do setor de energia elétrica, através de projetos de patrocínio. Essa atuação vai além do desembolso financeiro e se traduz no compromisso da Companhia com a preservação da história, das raízes e dos costumes de nossa gente. Historicamente, a Chesf está ligada ao Nordeste, por ter seus principais empreendimentos e suas raízes na região, embora atualmente tenha avançado e alcançado todo o país, através do Sistema Interligado Nacional. Em respeito a essa história, permanece como uma das maiores incentivadoras da produção cultural nordestina.

Na complexidade e pluralidade cultural do Brasil, o respeito às culturas tradicionais populares, por constituir importante fator de fortalecimento da identidade, é elemento deflagrador na construção da cidadania. Nesse sentido, artesanato, música, festas, literatura, religiosidade, dança, medicina e ciência populares são analisadas como sistemas de significação que constituem modos de viver, pensar e agir de diferentes segmentos sociais e não como meros conjuntos de comportamentos e costumes.

Em 2010, a Chesf participou do Edital de Seleção Pública do Programa Cultural das Empresas do Sistema Eletrobras, com investimento de R\$ 3,5 milhões, para o apoio à produção nas áreas de teatro, cinema e patrimônio cultural imaterial, como uma ação nova na empresa, na busca da democratização do acesso aos investimentos em cultura, prestigiando com transparência as mais diversas expressões artísticas.

A Chesf em 2010 atuou em 197 projetos de patrocínio, totalizando um investimento de R\$ 14,5 milhões contribuindo para valorizar a cultura brasileira, os esportes, produzir e difundir os bens culturais, democratizando o acesso a esses bens, destacando-se: Orquestra Criança Cidadã dos Meninos do Coque; Cine PE-Festival do Audiovisual 2010; II Festival Virtuose de Gravatá; XI Fenearte - Feira Nacional de Negócios do Artesanato; Festival Mino de Cinema; Janeiro de Grandes Espetáculos; Baile Meninos de Deus - Uma Brincadeira de Natal; Mostra Comemorativa dos 40 Anos do movimento Armorial; VI Fliporto - Festa Literária Internacional de Pernambuco; 7ª Corrida das Pontes do Recife; XIII Virtuose 2010, entre outros.

Seus patrocínios estão definidos como sendo uma ação de comunicação e relacionamento com a sociedade, com o objetivo de consolidar a imagem da Chesf vinculada ou não ao cumprimento de sua missão e respeitando os valores empresariais.

As ações de patrocínio visam fortalecer a imagem da Empresa perante a sociedade e aos seus públicos de interesse, quanto às ações direcionadas ao desenvolvimento humano, à promoção da cidadania, à inclusão social, às inovações, às produções e divulgações tecnológicas, culturais e esportivas, democratizando o acesso aos seus recursos de patrocínio, reafirmando seu compromisso de responsabilidade social e de preservação do meio ambiente.

Cidadania

Conhecendo a problemática social das regiões em que estão localizadas suas instalações, a Chesf contribui com diversos programas e projetos de fortalecimento da identidade e de construção da cidadania. Destacam-se as seguintes ações em:

- ✓ Campanhas de Solidariedade: a Chesf estimula o voluntariado entre seus empregados, promovendo campanhas de solidariedade. Em 2010, foram realizadas campanhas para arrecadação de doativos destinados aos desabrigados vitimados pelo terremoto do Haiti; às vítimas de enchentes que atingiram municípios dos estados de Pernambuco e Alagoas; além de campanha para arrecadação de gêneros alimentícios para uma ONG de Portadores do vírus HIV e de brinquedos a serem distribuídos para crianças no período natalino.
- ✓ Ações do Programa Pró-Equidade de Gênero: Com o objetivo de conscientizar seus empregados e seus fornecedores, o Comitê de Gênero promoveu em 2010 diversas ações e palestras para combate à discriminação, promoção da equidade de gênero, combate à violação dos direitos humanos na internet, acessibilidade para as pessoas com deficiência, campanha contra o abuso e a exploração sexual de crianças e adolescentes, conscientização de igualdade e direitos da mulher.
- ✓ Organizar para participar: foi realizada, em Paulo Afonso, mais uma edição dos Fóruns Municipais do Plano de Ação Socioambiental (PAS), desenvolvido pelo Instituto Ecologia Humana (IEH). O PAS é um conjunto de ações com objetivo de fixar uma nova maneira de tratar as questões socioambientais nas áreas de implantação dos empreendimentos de geração e transmissão de energia elétrica da Companhia. É um plano que promove o conhecimento da realidade ecossociológica e, também, desencadeia junto à população processos de informação, conscientização, sensibilização e participação, elementos fundamentais na construção da cidadania com responsabilidade.

- ✓ Programa de Conscientização Ambiental: a Chesf incluiu na grade de cursos do Plano de Educação Corporativa 2010, compondo o eixo de Responsabilidade Social Corporativa que envolve ações educacionais na disseminação de valores pautados em princípios da sustentabilidade, o Curso Cidadania Ambiental. Foram realizadas oito turmas distribuídas entre os escritórios regionais da Chesf.
- ✓ Promoção de evento artístico-cultural: a Chesf realizou, no escritório sede, um evento artístico-cultural com entidades apoiadas pela Companhia. A programação incluiu exposição de artesanato, apresentações de dança e de circo, fruto dos trabalhos pelo Movimento Pró-Criança (MPC), pela Associação Cultural e Desportiva (ACD) e pelo Arraial Intercultural de Circo do Recife (Arricirco). Além disso, como parte das comemorações de final de ano, foi realizada uma apresentação da Orquestra Criança Cidadã, projeto que atende 130 jovens, entre 3 e 17 anos, de um dos bairros mais violentos da Região Metropolitana do Recife, a Comunidade do Coque.
- ✓ Realização de convênios com Prefeituras locais para construção de Campos de Futebol, promovendo a satisfação da comunidade, maior integração e retirada de jovens da marginalidade;
- ✓ Manutenção de creches para atendimento de diversas crianças nas cidades de Salvador/BA e Recife/PE, permitindo que as mães tenham tempo para realizar atividades profissionais ou ainda, realizar trabalhos na própria creche;
- ✓ Promoção de Ações Arte-educativas – em parceria com o Instituto Carl Rogers, a Chesf promoveu ações arte-educativas para desenvolver valores de cidadania e facilitar o enfrentamento da exploração e abuso sexual de crianças e adolescentes carentes e seus familiares, moradores da comunidade do Vietnã, em Recife/PE;
- ✓ Programa para Prevenção do Abuso e Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, na comunidade do Vietnã, em Recife, na comunidade de Saramandaia em Salvador/BA e Vila São Francisco, em Paulo Afonso/BA.
- ✓ Implantados quatro Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher, em municípios do entorno dos reservatórios da Chesf. Encontra-se em andamento a implantação de mais 11 Conselhos.
- ✓ Participação ativa na Campanha 16 Dias de Ativismo Pelo Fim da Violência Contra as Mulheres, na Sede e nas Regionais, com realização de palestras para as comunidades e distribuição de peças da campanha para rádios comunitárias.
- ✓ Palestras para comunidades de Recife, Salvador, Fortaleza, Teresina, Sobradinho e Paulo Afonso sobre prevenção da violência contra a mulher, relações de gênero, prevenção às DST's e AIDS, prevenção à gravidez precoce, prevenção ao uso de álcool e drogas, saúde da mulher, amamentação, etc.
- ✓ gravidez precoce, prevenção ao uso de álcool e drogas, saúde da mulher, amamentação, etc.

Indicadores Sociais Externos			
Comunidade	2010	2009	2008
d) Envolvimento da Companhia com ação social			
Recursos aplicados em educação (R\$ mil)	3.706	2.253	4.398
Recursos aplicados em cultura (R\$ mil)	12.479	8.664	6.221
Recursos aplicados em saúde e infra-estrutura (R\$ mil)	19.154	17.300	13.124
Recursos aplicados em esporte e lazer (R\$ mil)	2.021	1.084	1.155
Recursos aplicados em alimentação (R\$ mil)	32	15	604
Recursos aplicados em geração de trabalho e renda (R\$ mil)	5.515	4.724	4.436
Recursos aplicados em reassentamento de famílias (R\$ mil)	142.299	145.764	134.086
Total dos investimentos	185.206	179.804	164.024

4.3 Indicadores do Setor Elétrico

Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico e Científico

Os Programas de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação têm por objetivo a capacitação tecnológica da Chesf e a promoção da inovação, visando à geração de novos processos ou produtos, ou o evidente aprimoramento de suas características, mediante a execução de projetos de pesquisa, contratados junto a instituições de pesquisa e desenvolvimento. Esses Programas são pautados na busca de inovações para fazer frente aos desafios tecnológicos e de mercado da Empresa.

As principais linhas de ação em pesquisa e desenvolvimento na Chesf têm sido para atender ao que determina as leis 9.991/00 e 10.848/04 (Carteira Aneel) e desenvolver projetos com o Centro de Pesquisas da Eletrobras – Cepel (Carteira de Projetos Institucionais). Neste sentido, considerando o que dispõem estas leis, bem como as ofertas de financiamentos emanadas dos Fundos Setoriais, a Chesf vem desenvolvendo com as mais credenciadas entidades de ensino e pesquisa do País projetos que abrangem todo o espectro das atividades envolvidas direta ou indiretamente na cadeia de valores dos negócios da Empresa.

A cada ano, a Chesf costumava executar um processo que contemplava a prospecção de idéias internas à Empresa, as quais, norteadas pelas estratégias empresariais e consolidadas em todos os níveis gerenciais, eram disponibilizadas, para, em livre concorrência, possibilitar o recebimento de propostas para atender aos seguintes segmentos tecnológicos: Inserção Regional e Social (IR), Meio Ambiente (MA), Fontes Alternativas de Energia (FA), Eficiência Energética (EE), Transmissão - Linhas e Subestações (TT), Controle, Supervisão e Proteção (CP), Telecomunicações (TL), Produção de Energia (PE), Sistemas de Informação (SI), Recursos Humanos (RH), Finanças (FI) e Gestão Estratégica (GE).

Com o advento da mudança na regulamentação de P&D e o novo Manual do Programa de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico do Setor Elétrico, emitido em maio de 2008, a gestão do processo de prospecção e execução dos projetos de P&D sofreu significativa alteração. Destaquem-se, as alterações quanto ao processo de avaliação dos projetos pela Aneel quais sejam; avaliação final e inicial, e a nova filosofia de fluxo contínuo de projetos em substituição a de ciclos.

A prospecção interna de demandas de projetos será então contínua e, considerando a limitação dos recursos disponíveis, se impõe a necessidade do estabelecimento das diretrizes para aferição do mérito dos projetos, de modo que tais recursos sejam aplicados de forma eficiente e que a escolha das entidades seja efetivada com igualdade de oportunidades, dotando o processo de escolha de total transparência.

Os projetos serão então priorizados considerando:

- (i) Os benefícios econômicos, tecnológicos e sociais que os projetos trarão para a Empresa, incluindo-se suas viabilidades econômico-financeiras;
- (ii) A aderência da proposta à demanda de pesquisa publicada, a qual está alinhada ao plano estratégico de investimento em P&D, elaborado para um horizonte de cinco anos com atualização anual;
- (iii) A entidade executora, avaliando, neste caso, sua expertise para consecução do projeto, bem como a condição de regionalização.

Assim, conjugam-se as prioridades técnico-financeira e corporativa (segmentação), decidindo-se os programas de projetos a serem executados. A avaliação inicial da proposta do projeto pela Aneel é opcional, tendo valor apenas indicativo, portanto caberá a gestão da Chesf decidir a sua execução.

Nesse contexto, o recurso destinado pela Empresa à pesquisa, considerando o recurso do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT) e da Empresa de Pesquisa Energética (EPE), mais a contribuição com o Cepel, no período de 2002 a 2010, representa um valor de algo em torno de R\$ 350 milhões. Desse total, cerca 160 milhões aplicados em 212 projetos de pesquisa, incluindo dois projetos estratégicos: (i)

Monitoramento das Emissões de Gases de Efeito Estufa em Reservatórios de Usinas Hidrelétricas e (ii) Ensaio de Transmissão de Energia em Linha de Pouco Mais de Meio Comprimento de Onda.

Procedimentos e critérios foram criados e aperfeiçoados para tratar os processos considerando toda a cadeia de inovação, que compreende desde a concepção do projeto de pesquisa até a implantação das tecnologias resultantes nos processos da Empresa e a possível transferência destas para a sociedade. Cinco grandes grupos de atividade foram focados: (i) a prospecção interna de demandas de pesquisa; (ii) a prospecção externa de propostas de projetos; (iii) a contratação de projetos; (iv) o acompanhamento do desenvolvimento dos projetos; e (v) a implementação e exploração efetiva dos diversos tipos de produtos resultantes dos projetos.

Os resultados obtidos com os projetos contratados têm se mostrado extremamente promissores, na medida em que essas iniciativas vêm contribuindo para catalisar uma das mais importantes ferramentas que sustentam o desenvolvimento de um país: a conjunção de esforços das academias, dos centros de pesquisa e das empresas. Nesse enfoque, vários trabalhos de dissertações e teses estão sendo desenvolvidos no âmbito de cursos de mestrado e de doutorado, tornando-os mais objetivos e eficientes, eis que focalizam soluções de problemas concretos observados no contexto da operação do sistema elétrico. Via de consequência, o corpo técnico da Chesf progride no sentido da busca da excelência científica, produzindo um estoque de conhecimento técnico consistente e compatível com o atual estado da arte.

Dentre os resultados obtidos, destacam-se:

- Metodologia de controle de ruído em ambientes de produção de energia elétrica.
- Produção de pós-larvas do camarão pitu (*macrobrachium carcinus*) para o repovoamento do Baixo São Francisco.
- Modelagem 3D de instalações elétricas a partir de imagens 2D.
- Metodologia para avaliação do estado dos semicondutores dos compensadores estáticos e fontes retificadoras dos circuitos de excitação dos compensadores síncronos.
- Dispositivo para medir a curva de magnetização de transformadores.
- Metodologia para avaliar os estresses eletromecânicos em transformadores.
- Rede de sensores sem fio para detecção de fuga à terra no “DC” de subestações e usinas
- Radiografia digital como técnica preditiva para diagnóstico dos equipamentos de linhas de transmissão e subestações.
- Metodologia de análise de custos e definição de indicadores de desempenho para a manutenção e operação - tratamento inteligente do risco de pagamento da parcela variável
- Produção de energia a partir do biogás de resíduos sólidos urbanos.
- Modelo de gestão de sobressalentes para dimensionamento de estoques baseado em inteligência artificial.
- Implantação de técnicas de inteligência artificial na análise de ocorrência no sistema elétrico (neuroanálise).
- Implantação de um simulador para treinamento de operadores da Chesf integrado ao sistema SAGE.
- Tratamento inteligente de alarmes *on line* de subestações e centros de controle (*smart alarms*).

- Ferramenta computacional para compatibilizar registros de ocorrências com caixas de testes de relés.
- Gerência de tecnologia da informação na Chesf pela perspectiva do negócio (*bottom line*).
- Compensação não-linear de reativos em linhas de transmissão por reator saturado: concepção e anteprojeto construtivo.
- Chaveamento controlado de transformadores de potência trifásicos – *inrush zero*.
- Estudo de metodologia alternativa para determinação da expectativa de vida útil de baterias chumbo-ácidas.
- Monitoramento da degradação de pára-raios de ZnO.
- Desenvolvimento de técnicas para redução de perdas em cabos pára-raios OPGW.
- Modelos econométricos para a projeção de longo prazo da demanda de eletricidade: setor residencial no nordeste.

Destacam-se também os esforços empreendidos juntamente com a Eletrobras e demais Empresas participantes do Comitê de Integração Corporativa de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico - CICOP com o objetivo de submeter projetos, de caráter estruturante, a serem financiados com recursos dos Fundos Setoriais, administrados pelo Ministério da Ciência e Tecnologia – MCT.

Ainda com relação à pesquisa e desenvolvimento, ressaltam-se os projetos em desenvolvimento pelo Cepel com recursos provenientes da contribuição estatutária das empresas sócio-mantenedoras, do Sistema Eletrobras. A Chesf contribui com 8% (oito por cento) do orçamento anual do Cepel, o que representou em 2010 R\$ 9.863.230,00 (nove milhões, oitocentos e sessenta e três mil, duzentos e trinta reais).

Posicionamento da Execução dos Projetos Submetidos à Aneel– Carteira Aneel

A Chesf adota a prática da contratação dos projetos por meio de dispensa de licitação, buscando, entretanto, incentivar a livre concorrência. Tendo a atividade de P&D, nos moldes aqui enfocados, sido originada pela Lei 9.991/2000, a formatação e a absorção da modelagem dos processos exigiram um significativo esforço da Chesf que, com a contribuição decisiva das observações da Controladoria Geral da União - CGU e da Aneel, culminou com a definição, entre outros, de padrões de propostas, de contratos e de acompanhamento do desenvolvimento das atividades nas entidades executoras.

Abordagem Específica

Os projetos de P&D da Aneel formam um conjunto heterogêneo de atividades cujos resultados necessitam ser avaliados de forma qualitativa e quantitativa. Para tal, a Chesf está desenvolvendo projeto de pesquisa, contratado com a Unicamp, com previsão de conclusão em 2011, 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 dos projetos da Chesf.

Ainda, com relação ao tratamento dos resultados das pesquisas, a Chesf está envidando esforços na formulação de um projeto que visa o desenvolvimento de uma metodologia para diagnosticar e avaliar o potencial de inserção das tecnologias resultantes no mercado.

Atualmente, considerando as fases da cadeia de inovação, conforme definida a nova regulamentação de P&D da Aneel, observamos que as fases de concepção, execução e contratação dos projetos, bem como a implantação das tecnologias resultantes das pesquisas nos processos da Companhia, já estão bem estruturadas e organizadas. Entretanto, as fases posteriores, aquelas que visam avaliar o potencial destas tecnologias para inserção no mercado, necessitam ainda um melhor detalhamento e estruturação.

Desta forma, este projeto reveste-se de grande importância uma vez que disponibilizará uma ferramenta para avaliar o potencial de inovação dos resultados, já alcançados e futuros, dos projetos de P&D, visando a sua proteção e, conforme o caso, a sua posterior industrialização e comercialização. Essa ferramenta deverá permitir:

- A caracterização das tecnologias resultantes das pesquisas, analisando o seu processo e aplicações.
- A identificação e avaliação do potencial dessas tecnologias para geração de novos negócios.
- A avaliação do nível de aderência ao mercado.
- A identificação do modelo ideal para exploração industrial e mercadológica.
- A previsão do benefício econômico que a tecnologia poderá trazer, estimando o tamanho do mercado, os preços, a projeção de receitas, o levantamento de custos e outras análises financeiras necessárias.

Na forma preconizada pelo Manual do Programa de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico do Setor Elétrico aplicado à época, a carteira de projetos em fase de desenvolvimento durante o ano de 2010, teve os temas de pesquisa mostrados no quadro a seguir. Incluem-se nesta tabela somente os projetos com realização financeira em 2010.

Segmento estratégico	Nº Projetos
Eficiência energética	6
Fontes alternativas	6
Geração de energia	6
Transmissão	19
Controle e supervisão	16
Gestão estratégica	1
Inserção regional e social	1
Meio ambiente	6
Pesquisa estratégica	5
Total	66

Dentre os projetos em desenvolvimento e concluídos em análise na Aneel, de maior relevância para a responsabilidade social estão os projetos, abaixo relacionados, dos segmentos “Meio Ambiente” e “Inserção Regional e Social”. Estes particularmente relevantes por abrangerem as populações locais e, em geral, as menos favorecidas.

Meio Ambiente (MA):

- Seleção de espécies nativas para uso nas faixas de servidão das linhas de transmissão.
- Estudo de estruturas de transposição de peixes em obras hidráulicas do Rio São Francisco
- Reuso da água residual para aproveitamento hidroagrícola através de reatores anaeróbios
- Concepção de um programa de desenvolvimento sustentável para o município de Guadalupe-PI - áreas de influência da Usina Boa Esperança
- Influência das oscilações das marés na concentração de nutrientes e do plâncton no estuário do Rio São Francisco

- Desenvolvimento de métodos e técnicas de preservação das áreas de proteção dos reservatórios das usinas hidrelétricas de Moxotó e de Itaparica.
- Inventário da *malacofauna limnética* do Submédio e Baixo São Francisco, visando identificar a presença de espécies exóticas e seu respectivo controle.
- Desenvolvimento de metodologia para controle de ruído em ambiente de produção de energia elétrica.
- Reconhecimento da qualidade da água de ecossistemas por redes neurais artificiais.
- Utilização de redes neurais para otimização da coleta de informações de qualidade de água em reservatórios.
- Mapeamento e determinação do potencial de crédito carbono.
- Unidades experimentais e demonstrativas de manejo de Caatinga sob linhas de transmissão.
- Definição de parâmetros edafoclimáticos para prevenção e controle de incêndios florestais sob linha de transmissão.
- Impacto causado pelo uso desordenado do solo das margens da Barragem de Itaparica na qualidade da água do reservatório.
- Análise Limnológica das águas de reservatórios de usinas hidrelétricas.
- Estudo da biocorrosão em trocadores de calor de unidades geradoras de energia elétrica
- Influência das grandes hidroelétricas no aperfeiçoamento da convivência e fixação do homem no semi-árido nordestino.
- Desenvolvimento de marcadores de microssatélite para espécies nativas da ictiofauna do rio São Francisco: estratégias para a genética da conservação.
- Desenvolvimento de um modelo sustentável voltado à mitigação de processos erosivos aplicado a faixas de servidão de linhas de transmissão e assoreamento das microbacias.

Inserção Regional e Social (IR):

- Implementação de novas metodologias de ensino técnico
- Avaliação dos efeitos de usinas hidrelétricas sobre o desenvolvimento socioeconômico dos municípios diretamente afetados
- Solução para traduzir áudio em linguagem de sinais em tempo real.

O quadro a seguir apresenta o resumo por categoria e quantitativo do rol dos projetos estratégicos das chamadas 004/2008 e 009/2008 da Aneel.

Categoria do Projeto	Quantidade
Pesquisa Básica	34
Pesquisa Aplicada	137
Desenvolvimento Experimental	49
Total	210

Indicadores do Setor

O quadro a seguir apresenta o valor do investimento em P&D previsto até 2010 e os gastos realizados no exercício 2010, por segmento estratégico.

Segmento estratégico	Valor do investimento (R\$)	Percentual sobre investimento	Valor realizado em 2010 (R\$)
Eficiência energética	3.474.924,46	7,86%	1.146.379,00
Fontes Alternativas	7.560.567,40	17,11%	1.137.967,00
Geração de energia	3.732.333,60	8,45%	612.834,00
Transmissão	15.018.821,55	33,99%	5.882.642,00
Controle, supervisão e	7.945.296,48	17,98%	1.893.851,00
Gestão estratégica	802.477,72	1,82%	268.378,00
Inserção regional e social	658.510,60	1,49%	119.752,00
Meio Ambiente	2.458.004,82	5,56%	543.733,00
Pesquisa estratégica	2.534.172,00	5,74%	848.638,00
	44.185.108,63	100,00%	12.454.174,00

5. Dimensão Ambiental

A incorporação da dimensão ambiental na gestão corporativa das empresas do Setor Elétrico tem avançado nos últimos anos, resultando na implantação de processos de Gestão Ambiental para o gerenciamento de questões ambientais desde o planejamento, até a operação dos empreendimentos de geração e transmissão.

O tratamento das questões ambientais, na Chesf, é feito pelo Departamento de Meio Ambiente – DMA, subordinado à Superintendência de Planejamento da Expansão – SPE, da Diretoria de Engenharia e Construção – DE. Atualmente, o DMA mantém uma equipe multidisciplinar com 65 técnicos que atuam na gestão ambiental dos empreendimentos de geração e transmissão.

A Chesf tem adotado uma abordagem de gestão ambiental integrando as fases de planejamento, implantação, construção e operação de seus empreendimentos, buscando, com isso, controlar, atenuar e compensar os impactos negativos e potencializar os impactos ambientais positivos.

Desta forma, a gestão ambiental desenvolvida pela Chesf está respaldada nos seguintes princípios:

- 1 - Executar as atividades de acordo com os princípios estabelecidos pela Política Nacional do Meio Ambiente, cumprindo a legislação ambiental e complementando-a com normas internas, quando necessário.
- 2 - Incluir as variáveis socioambientais no ciclo de planejamento dos empreendimentos da Empresa.
- 3 - Conciliar o uso dos recursos naturais com o desenvolvimento regional, buscando melhorar a qualidade de vida das comunidades atingidas por seus empreendimentos.
- 4 - Atuar preventivamente no tratamento das questões ambientais, mitigando os impactos negativos, ampliando os benefícios e promovendo a inserção regional de seus empreendimentos.
- 5 - Promover um efetivo relacionamento com os diversos segmentos da sociedade, através da participação das comunidades interessadas no processo decisório para implantação de seus empreendimentos.

6 - Executar programas de monitoramento e de controle ambiental dos impactos significativos causados pelos seus empreendimentos, buscando também minimizar os impactos ambientais sofridos por suas instalações, pela ação de terceiros.

7 - Divulgar, junto à sociedade, as questões socioambientais relacionadas com seus empreendimentos.

8 - Desenvolver uma ação contínua de educação ambiental, conscientizando seus empregados, parceiros, empresas contratadas e representantes da sociedade civil das suas responsabilidades para com a proteção do meio ambiente.

9 - Incentivar estudos e pesquisas desenvolvidas por instituições técnico-científicas, contribuindo, assim, para aumentar o conhecimento do meio ambiente da área dos empreendimentos.

A Chesf vem adotando uma gestão sistemática das questões ambientais decorrentes de seus ativos de geração e transmissão, bem como de processos de armazenagem e movimentação de produtos perigosos, tendo destinado, em 2010, R\$ 19 milhões na implantação, execução, monitoramento e controle das ações ambientais.

Na área de geração, todos os empreendimentos possuem licença de operação. As usinas Pedra, Funil, Sobradinho e o Complexo Paulo Afonso, na Bahia, Boa Esperança, no Piauí, Xingó, em Alagoas e Luiz Gonzaga, em Pernambuco, encontram-se em processo de renovação das licenças.

Os impactos ambientais resultantes dos empreendimentos de geração vêm sendo gerenciados com a execução de programas de monitoramento, controle, mitigação e compensação, tais como: Recuperação de Áreas Degradadas; Monitoramento de Fauna e Flora; Inventário dos Ecossistemas Aquáticos dos Reservatórios das Usinas; Manutenção de Áreas de Reserva Legal; Monitoramento de Processos Erosivos; Educação Histórico-Patrimonial; Plano Ambiental de Conservação e Uso do Entorno do Reservatório; Capacitação de Pescadores e Filhos de Pescadores no Baixo São Francisco; Resgate Cultural dos Pescadores do Baixo São Francisco.

Evidencia-se a conclusão do inventário dos ecossistemas aquáticos do Baixo São Francisco, com registro de aproximadamente 153 espécies da ictiofauna e 48 da fauna aquática. O Programa de Recuperação de Matas Ciliares, parte integrante da Revitalização do São Francisco, foi concluído. No trecho compreendido entre Petrolina/PE e Paulo Afonso/BA foram plantadas 802.686 mudas.

Na área de transmissão, a gestão dos impactos ambientais continua sendo realizada através da execução de programas de levantamento e monitoramento de fauna e flora; programas de controle de processos erosivos e recuperação de áreas degradadas; programas de saúde, educação ambiental e comunicação socioambiental voltados para as comunidades situadas no entorno das faixas de servidão. Em 2010, foram elaborados relatórios técnicos para o planejamento da supressão de vegetação e realizada a apresentação das fases de diagnóstico e planejamento de projeto para a criação de corredores agrícolas. Para os novos empreendimentos, foram executados: projetos de prospecção e/ou salvamento arqueológicos e estudos de otimização de traçado.

Quanto aos novos aproveitamentos, a Chesf obteve, nesse exercício, a Licença Prévia dos Aproveitamentos Hidrelétricos de Cachoeira e Estreito, no Piauí, e da Central Geradora Eólica de Casa Nova, na Bahia. Para a transmissão, foram emitidas as Licenças Prévias dos seguintes empreendimentos:

- LT Paulo Afonso III/Zebu - C1/C2 e SE Zebu;
- Seccionamento LT 230 kV Goianinha/Mussurú II, derivação SE Santa Rita II;
- Seccionamento LT Messias/Recife II, derivação SE Suape II;
- Seccionamento LT Pirapama II/UTE Termopernambuco C1/C2 derivação SE Suape III, SE Suape II e SE Suape III;
- SE Natal III;

Obtiveram-se as Licenças de instalação para os empreendimentos listados abaixo:

- LT Picos/Tauá - C1;
- Seccionamento LT 230 kV Goianinha/Mussurú II, derivação SE Santa Rita II;
- Seccionamento LT Messias/Recife II, derivação SE Suape II;
- Seccionamento LT Pirapama II/UTE Termopernambuco C1/C2;

A LT Paraíso-Açu C2 foi o empreendimento de transmissão com Licença de Operação obtida em 2010.

O Plano de Ação Socioambiental do Complexo Paulo Afonso – projeto piloto com o objetivo de promover a organização social das comunidades e selecionar temáticas para construção de seus primeiros projetos socioambientais – realizou, nos meses de junho, julho e agosto de 2010, fóruns sob o título "Organizar para Participar" no entorno dos reservatórios, nos seguintes municípios: Pariconha e Delmiro Gouveia, em Alagoas; Jatobá, em Pernambuco; Glória e Paulo Afonso, na Bahia. Os eventos resultaram na participação de 383 pessoas e na constituição de 24 Comissões Ambientais Comunitárias.

Uma significativa ação de educomunicação foi realizada em mais 500 km de linhas de transmissão no entorno de Paulo Afonso, focando a questão de vandalismo em isoladores, que contemplou escolas (11.212 crianças) e comunidades (4.400 famílias). Esta ação resultou em uma redução de mais de 98% nas ações de vandalismo.

A Chesf iniciou Campanha de Combate às Queimadas de Cana, no Estado de Pernambuco, em parceria com a Celpe, CPRH e Ibama/PrevFogo, contemplando seis usinas de açúcar. No exercício de 2010, ocorreu apenas uma saída de linha da Chesf proveniente de queimadas sob linhas de transmissão, o que representa expressiva redução dos registros de queimadas, em relação aos anos anteriores.

Em relação à compensação ambiental, a Chesf passou a depositar recursos diretamente em conta específica do fundo de compensação ambiental do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - ICMBIO tendo assinado o primeiro Termo de Compromisso referente à compensação ambiental da linha de transmissão Milagres/Coremas. Contudo, a Chesf deu prosseguimento ao atendimento das medidas compensatórias de execução direta, relativas à elaboração dos Planos de Manejo para a Reserva Biológica de Santa Isabel, em Sergipe e a de Serra Negra, em Pernambuco.

Com relação à área de manejo dos produtos perigosos, a Chesf possui seis licenças de operação para instalações de guarda e manuseio desses agentes. Relacionadas às licenças, a Companhia dispõe de 60 condicionantes, além de ações de monitoramento de riscos ambientais de resíduos e descarte de produtos perigosos. Na Usina Termelétrica de Camaçari (BA) é adotado um programa de gestão participativa com o acompanhamento periódico, por meio do Plano de Ação para Atendimento das Condicionantes da licença em vigor. Destaca-se o Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos - PGRS, com o foco na Reciclagem, Reutilização e Redução na fonte.

No âmbito do manejo ambientalmente adequado dos resíduos perigosos, em 2010 foi implantado projeto para o recolhimento e a destinação final de pilhas portáteis inservíveis, o qual contemplou a distribuição, nas áreas estratégicas da empresa de coletores especiais e a promoção de uma permanente campanha de conscientização.

Em 2010, a Chesf recebeu multa do Ibama sede pelo não cumprimento das condicionantes da Licença de Operação da UHE Itaparica no prazo devido.

5.1. Indicadores Ambientais

Interação com o Meio Ambiente	2010	2009	2008
Investimentos e gastos com manutenção nos processos operacionais para a melhoria do meio ambiente	7.339.420	10.914.419	10.675.483
Investimentos e gastos com a preservação e/ou recuperação de ambientes degradados	1.272.552	1.904.681	2.689.130
Investimentos e gastos com a educação ambiental para empregados, terceirizados, autônomos e administradores da entidade	43.387	-	66.434
Investimentos e gastos com educação ambiental para a comunidade (a)	965.426	933.226	1.239.609
Investimentos e gastos com outros projetos ambientais	1.355.206	1.846.739	740.592
Compensação Ambiental (b)	8.037.437	69.281	
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade (c)	2	0	5
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativa e/ou judicialmente	16.600		
Total	19.030.030	15.668.346	15.411.253

(a) O desembolso referente ao contrato (CTNE 92 2007 7770 00) que se encontra alocado na natureza orçamentária 04160003 foi realocado na natureza orçamentária 04160004 por ser enquadrado como investimento e gasto de educação ambiental para a comunidade.

(b) No ano de 2010 foi realizado pagamento da compensação ambiental da UHE Luiz Gonzaga (Itaparica) no valor de R\$ 6.700.000,00

(c) Tivemos dois eventos de processos administrativos em 2010, dos quais um resultou em Termo de Compromisso no valor de R\$ 71.150,00, com o pagamento de R\$ 16.600,00 em 2010, e restante a ser pago em 2011. O segundo processo refere-se à multa e a Chesf entrou com recurso administrativo, não tendo sido efetuado qualquer pagamento (valor de R\$ 331.593,60).

Recuperação de Áreas Degradadas (e)	Meta	2010	2009	2008
Quantidade de acidentes por violação das normas de segurança ambiental.	0	0	0	0
Número de autuações e/ou multas por violação de normas ambientais.	0	0	0	0
Valor incorrido em autuações e/ou multas por violação de normas ambientais - (R\$ mil)	0	0	0	0

(e) Com relação à recuperação de áreas degradadas não foram registrados acidentes ou autuações no ano de 2010.

Geração e tratamento de resíduos	Meta	2010	2009	2008
Emissão				
Volume anual de gases do efeito estufa (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, PFC, SF ₆), emitidos na atmosfera (em toneladas de CO ₂ equivalentes) – UTE Camaçari.	ND	ND	14.356	594.069
Efluentes				
Volume total de efluentes	ND	68 m ³	68 m ³	132 m ³
Volume total de efluentes com tratamento	ND	0	0	114 m ³
Percentual de efluentes tratados (%)	ND	0	0	86,4

Manejo de resíduos perigosos	Meta	2010	2009	2008
Percentual de equipamentos substituídos por óleo mineral isolante sem PCB (Ascarel).	30%	0	0%	0%
Percentual de lâmpadas descontaminadas em relação ao total substituído na empresa.	(*)	0	0%	100%
Gastos com tratamento e destinação de resíduos tóxicos (incineração, aterro, biotratamento etc.).	ND	14.325,00	25.000,00	21.224,00

(*) Realizar o descarte quando o volume armazenado atingir o limite do depósito.

Uso de recursos no processo produtivo e em processos gerenciais da organização	Meta	2010	2009	2008
Consumo total de energia por fonte:				
- hidrelétrica (em MWh)	ND	98.091,80	98.511,80	106.659,30
- combustíveis fósseis – UTE Camaçari (em MWh)	ND	2.311	848	3.167
- fontes alternativas (gás em m3)	NA	2.154.754	4.134.612	82.943
Consumo total de energia (em MWh)	98.872,99	100.320,20	99.359,80	109.826,30
Consumo de energia por MWh (vendido)	ND	0,0019	0,0021	0,0021
Consumo total de combustíveis fósseis pela frota de veículos da empresa por quilômetro rodado.	ND	0,14	0,28	0,14
Consumo por km rodado (l/km) com:				
- diesel	ND	0,26	0,32	0,20
- gasolina	ND	0,13	0,30	0,08
- álcool	ND	0,08	0,22	-
- gás natural	ND			-

Educação e conscientização ambiental	Meta	2010	2009	2008
Educação ambiental – Na organização				
Número de empregados treinados nos programas de educação ambiental.	ND	569	1.155	114
Percentual de empregados treinados nos programas de educação ambiental / total de empregados.	ND %	10%	20,4 %	2,06 %
Número de horas de treinamento ambiental / total de horas de treinamento.	ND	0,0111	0,0097	0,007
Recursos Aplicados (R\$ mil)	ND	89,48	150	40,54
Educação ambiental – Comunidade				
Número de unidades de ensino fundamental e médio atendidas.	ND	135	140	ND
Número de alunos atendidos.	ND	15.568	16.274	2640
Número de professores capacitados.	ND	1.420	897	0
Recursos Aplicados (R\$ mil)	ND	530	250	1.240

Fonte de Geração	Indicadores de desempenho	Unidades de medida	Objetivo do indicador
Hidráulica	Consumo de energia elétrica das unidades geradoras e auxiliares	Consumo máximo em kWh definido por usina hidrelétrica. OBS - Consumo médio kWh/mês >PA I,II e III = 754.369 >PA IV= 763.033 >Apol Sales= 104.000 >Itaparica= 326.798 >Xingó= 760.800 >Boa Esperança= 181.621 >Araras= 5.359 >Curemas= 1.419 >Sobradinho= 464.365 >Pedra = 24.150 >Funil = 24.918	Medir o consumo de energia utilizada nas unidades geradoras e auxiliares, de forma que esse consumo possa ser monitorado no tempo.
	Consumo de água por kWh gerado	Consumo máximo de vazão (m³/s) por kWh entregue. Sobradinho = 23,1 Itaparica = 9,2 PA I, PA II e PA III = 5,1 Apolônio Sales = 23,0 PA IV = 3,6 Xingó = 3,5 Boa Esperança = 11,3 Pedra = 21,0 Funil = 13,0	Medir a relação disponibilidade hídrica x demanda utilizada para gerar energia e compará-la no tempo por usina.
	Erosão de bordas de reservatório	Unidade de área (ha) erodido por ano. Complexo Paulo Afonso: entre 0 e 0,203 (ton). UHE Luiz Gonzaga: entre 170 e 5.000.000 (ton). UHE Sobradinho: entre 0,29 e 2,0 (cm/ano). UHE B. Esperança: entre 1,21 e 6,07 (ton).	Medir as ações de preservação das margens de reservatórios e Áreas de Preservação Permanente – APP.
	Restauração de mata ciliar	Unidades de mudas ou área plantada / recuperada por ano. Produção de 188.370 mudas/ano	Medir as ações de recuperação e preservação de mata ciliar nas áreas de concessão e APP.
	Qualidade de água e de sedimentos dos reservatórios.	Unidades dos parâmetros de qualidade da água, sedimentos e grau de eutrofização. temperatura (°C); pH; condutividade elétrica (S/cm); oxigênio dissolvido (mg/L); turbidez (NTU) e transparência (m); alcalinidade total (mg/L de CaCO3); dureza total (mg/L de CaCO3);	Medir as alterações na qualidade da água e dos sedimentos no reservatório, para avaliar os fatores exógenos à área de concessão e que geram impactos nos reservatórios.

		concentração de nitrato (g/L) e nitrito (g/L); amônia (g/L); fósforo total (g/L); fosfato total (g/L); fósforo inorgânico (g/L); cloreto(mg/L); concentração de clorofila (g/L); densidade de coliformes fecais e totais; DQO; concentração de óleos lubrificantes; concentração de óleos isolantes; concentração de agrotóxicos.	
	Resgate de peixes em turbinas	Kg de peixe por parada de máquina. UHE Sobradinho: 8kg em 2010.	Medir a quantidade de peixes resgatados em cada parada de máquina.
	Repovoamento de peixes	Quantidade de alevinos soltos em reservatórios por ano. 1.256.997 nos reservatórios de Itaparica e Complexo Paulo Afonso (2010).	Medir a quantidade de alevinos soltos em reservatórios.
	Consumo de óleos e graxas lubrificantes	0,0805561 (l/mês) (m ³ /s)	Medir o consumo de óleos e graxas lubrificantes, que geram resíduos ao meio ambiente.
	Retirada de resíduos em reservatórios (lixo, macrófitas, efluentes industriais e domésticos e sedimentos de assoreamento).	Toneladas/ano ou m ³ /ano, dependendo do tipo de resíduo aportado ao reservatório. Não houve ações desse tipo em 2010.	Medir as ações de preservação e recuperação do reservatório, de forma a garantir a vida útil do projeto de engenharia.
	Lançamento de efluentes sanitários sem tratamento e vazamento e de óleos lubrificantes e hidráulicos nas turbinas	Foram repostos 2,24m3 nas usinas no ano de 2010 (óleos lubrificantes).	Medir as ações corretivas e preventivas para a qualidade da água turbinada.
Térmica	Emissão de gases do efeito estufa	Toneladas/ano por tipo de gás (SOx, NOx etc.). NÃO DISPONÍVEL	Medir a emissão de gases que contribuem para o efeito estufa (SOx, NOx etc.).
	Descarte de resíduos durante o processo de geração de energia elétrica (óleos e graxas, purgas de caldeiras, hidrasinas etc.)	Unidade de material descartado por ano (l/ano, kg/ano). NÃO HOUVE DESCARTES DE ÓLEOS E GRAXAS EM 2010	Medir a eficiência e manutenção do processo de geração de energia e produção de resíduos associados.

QUADRO 2. INDICADORES DE DESEMPENHO AMBIENTAL PARA EMPRESAS DE DISTRIBUIÇÃO E/OU TRANSMISSÃO DE ENERGIA ELÉTRICA		
Indicadores de desempenho	Unidades de medida	Objetivo do indicador
Supressão Vegetal (Obs.: fase de construção)	M ² de área suprimida por trimestre 345.875 m ² (ano de 2007) 30.000 m ² (ano de 2008) 506.567,81 m ² (ano de 2009) 1.081.831,20 m ² (ano de 2010)	Medir as áreas, objeto de supressão vegetal, seja para a construção de subestações, seja para abertura de faixas de servidão.
Incidências de queimadas	Número de ocorrências e área degradada por queimadas por ano. > N ^o ocorrências = 97 (em 2008) > N ^o ocorrências = 72 (em 2009) > N ^o ocorrências = 63 (em 2010) > Área degradada = ND	Medir a eficiência das ações preventivas e corretivas de queimadas.

6. Anexo

6.1 Balanço Social – Informações de Natureza Social e Ambiental

INFORMAÇÕES DE NATUREZA SOCIAL E AMBIENTAL

(Valores expressos em milhares de reais)

1 - Geração e Distribuição de Riqueza	Em 2010:		Em 2009:			
Distribuição do Valor Adicionado						
A Demonstração do Valor Adicionado - DVA está apresentada, na íntegra, no conjunto das Demonstrações Contábeis.	35,8% governo 48,1% acionistas	13,4% empregados 2,7% financiadores	36,2% governo 23,3% acionistas	27,5% empregados 10,0% financiadores		
2 - RECURSOS HUMANOS	Em 2010:		Em 2009:			
2.1 - Remuneração						
Folha de pagamento bruta (FPB)	512.030		530.349			
- Empregados	509.915		528.225			
- Administradores	2.115		2.124			
Relação entre a maior e a menor remuneração:						
- Empregados	20,7		20,7			
- Administradores	1,0		1,0			
2.2 - Benefícios Concedidos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Encargos Sociais	170.095	33,2%	4,0%	138.114	26,0%	2,9%
Alimentação	41.673	8,1%	1,0%	37.196	7,0%	0,8%
Transporte	586	0,1%	0,0%	665	0,1%	0,0%
Previdência privada	43.269	8,5%	1,0%	43.269	8,2%	0,9%
Saúde	52.192	10,2%	1,2%	45.594	8,6%	0,9%
Segurança e medicina do trabalho	2.765	0,5%	0,1%	2.585	0,5%	0,1%
Educação e Creche	9.357	1,8%	0,2%	10.030	1,9%	0,2%
Cultura	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
Capacitação e desenvolvimento profissional	7.696	1,5%	0,2%	6.527	1,2%	0,1%
Participação nos lucros ou resultados	91.241	17,8%	2,2%	72.145	13,6%	1,5%
Total	418.874	81,8%	9,9%	356.125	67,1%	7,4%
2.3 - Composição do Corpo Funcional						
Nº de empregados no final do exercício	5.638		5.635			
Nº de admissões	140		229			
Nº de demissões	137		129			
Nº de estagiários no final do exercício	173		206			
Nº de empregados portadores de necessidades especiais no final do exercício	76		48			
Nº de prestadores de serviços terceirizados no final do exercício	-		-			
Nº de empregados por sexo:						
- Masculino	4.484		4.485			
- Feminino	1.154		1.150			
Nº de empregados por faixa etária:						
- Menores de 18 anos	-		-			
- De 18 a 35 anos	944		954			
- De 36 a 60 anos	4.173		4.281			
- Acima de 60 anos	521		400			
Nº de empregados por nível de escolaridade:						
- Analfabetos	-		-			
- Com ensino fundamental	968		994			
- Com ensino médio	1.001		441			
- Com ensino técnico	1.575		2.162			
- Com ensino superior	1.914		1.866			
- Pós-graduados	180		172			
Percentual de ocupantes de cargos de chefia, por sexo:						
- Masculino	82,9%		84,0%			
- Feminino	17,1%		16,0%			
2.4 - Contingências e Passivos Trabalhistas:						
Nº de processos trabalhistas movidos contra a entidade	1.094		643			
Nº de processos trabalhistas julgados procedentes	283		374			
Nº de processos trabalhistas julgados improcedentes	155		423			
Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça	1.008		-			
3 - Interação da Entidade com o Ambiente Externo	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
3.1 - Relacionamento com a comunidade						
Total dos investimentos em:						
Educação	3.706	0,4%	0,1%	2.253	0,1%	0,0%
Cultura	12.479	1,3%	0,3%	8.664	0,5%	0,2%
Saúde e infra-estrutura	19.154	2,0%	0,5%	17.300	1,0%	0,4%
Esporte e lazer	2.021	0,2%	0,0%	1.084	0,1%	0,0%
Alimentação	32	0,0%	0,0%	15	0,0%	0,0%
Geração de trabalho e renda	5.515	0,6%	0,1%	4.724	0,3%	0,1%
Reassentamento de famílias	142.299	14,7%	3,4%	145.764	8,6%	3,0%
Total dos investimentos	185.206	19,1%	4,4%	179.804	10,6%	3,7%
Tributos (excluídos encargos sociais)	878.368	90,6%	20,7%	611.719	35,9%	12,7%
Compensação financeira pela utilização de recursos hídricos	192.768	19,9%	4,5%	210.061	12,3%	4,4%
Total - Relacionamento com a comunidade	1.256.342	129,6%	29,6%	1.001.584	58,8%	20,8%
3.2 - Interação com os Fornecedores	São exigidos controles sobre:					
Critérios de responsabilidade social utilizados para a seleção de seus fornecedores	Riscos ambientais, condições ambientais de trabalho, controle médico de saúde ambiental, prática de trabalho noturno ou insalubre de menores de 18 anos.					

4 - Interação com o Meio Ambiente	Em 2010			Em 2009		
	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos e gastos com manutenção nos processos operacionais para a melhoria do meio ambiente	7.340	0,3%	0,2%	10.914	1,1%	0,3%
Investimentos e gastos com a preservação e/ou recuperação de ambientes degradados	1.273	0,1%	0,1%	1.905	0,2%	0,0%
Investimentos e gastos com a educação ambiental para empregados, terceirizados, autônomos e administradores da entidade	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
Investimentos e gastos com educação ambiental para a comunidade	1.009	0,0%	0,0%	933	0,1%	0,0%
Investimentos e gastos com outros projetos ambientais	9.391	0,4%	0,2%	1.916	0,2%	0,1%
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade	2	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativas e/ou judicialmente	17	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
Passivos e contingências ambientais	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
Total da Interação com o meio ambiente	19.030	0,7%	0,4%	15.668	1,6%	0,4%
5 - Outras informações	2010			2009		
Receita Líquida (RL)	4.822.731			4.242.613		
Resultado Operacional (RO)	2.640.151			969.247		