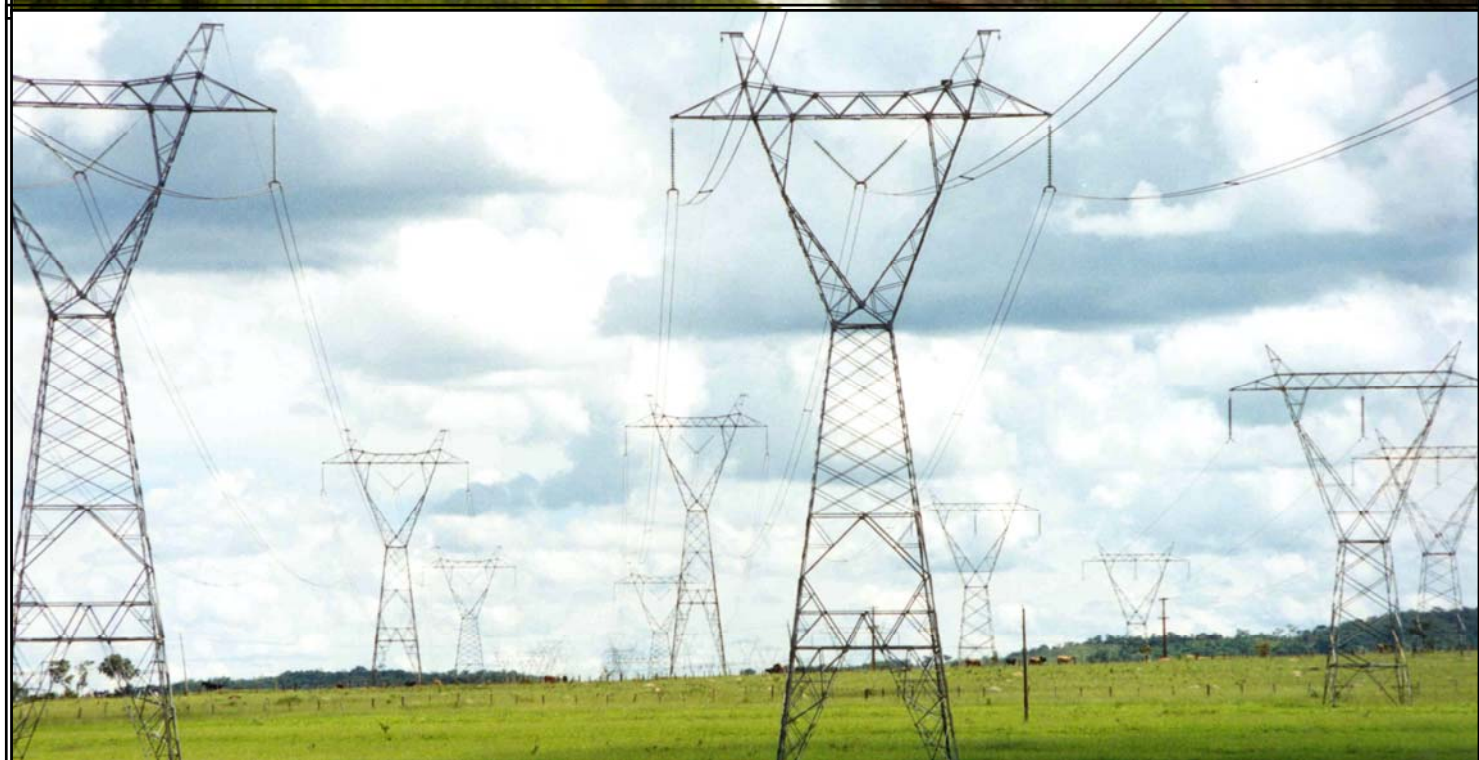


Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental



CELG Geração e Transmissão S.A.

2009

Sumário

1. Dimensão Geral	3
1.1 Mensagem da Administração	3
1.2 Missão, Visão, Valores	4
1.3 Perfil Corporativo	5
1.4 Organização e Gestão – Estrutura	6
1.5 Responsabilidade com Partes Interessadas	6
1.5.1 Colaboradores	6
1.5.2 Clientes / Consumidores	7
1.5.3 Fornecedores	7
1.5.4 Comunidade	7
1.5.5 Governo e Sociedade	7
1.6 Comunicação com as Partes Interessadas	8
INDICADORES OPERAC. E DE PRODUTIV.	8
2. Dimensão Governança Corporativa	
2.1 Aspectos Gerais	9
2.2 Assembléia Geral	10
2.3 Conselho Fiscal	10
2.4 Conselho de Administração	11
2.5 Diretoria	12
2.6 Comitê Estratégico	12
2.7 Comitê de Ética e Responsabilidade Social	13
2.8 Código de Ética e Normas de Conduta	13
3. Dimensão Econômico-Financeira	
3.1 Indicadores Econômico-Financeiros	14
3.2 Investimentos na Concessão	14
INDICADORES ECONÔMICO-FINANCEIROS	15
4. Dimensão Social e Setorial	
4.1 Indicadores Sociais Internos	17
4.1.1 Gestão do Capital Humano	17
4.1.2 Perfil da Força de Trabalho	17
4.1.3 Contratação e Seleção	17
4.1.4 Diversidade e Ética	17
4.1.5 Trabalhadores Terceirizados	17
4.1.6 Saúde e Segurança	18
4.1.7 Clima Organizacional	18
4.1.8 Capacitação e Desenvolvimento	20
4.1.9 Acordo Coletivo	21
4.1.10 Comportamento frente a Demissões	21
4.1.11 Preparação para a Aposentadoria	21
4.1.12 Participação dos empregados na gestão	22
4.2 Indicadores Sociais Externos	22
4.2.1 Fornecedores	22
4.2.2 Comunidade	22
4.2.3 Governo e Sociedade	23
4.3 Indicadores do Setor Elétrico	24
INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	24
INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS	26
5. Dimensão Ambiental	
5.1 Aspectos Gerais	28
5.2 Gestão Ambiental	28
5.3 Usinas hidrelétricas em operação	28
5.4 Ações ambientais desenvolvidas	29
6. Balanço Social	35
7. Declaração de Validação	36

1. Dimensão Geral

1.1 Mensagem da Administração

O cuidado com a proteção ambiental em todas as nossas atividades e o foco na responsabilidade social permite-nos afirmar que a busca de melhores resultados econômico-financeiros tem seus processos alinhados a boas práticas de sustentabilidade.

A assertividade do comprometimento da CELG Geração e Transmissão com a responsabilidade socioambiental é demonstrada através das seguintes evidências:

- toda a capacidade instalada na geração de energia elétrica é proveniente de fonte hidráulica, portanto, limpa e renovável;*
- os projetos das novas plantas geradoras obedece estritamente as exigências legais numa confirmação do compromisso de sermos uma empresa ambientalmente correta;*
- o caminhamento de nossas instalações de transmissão e a escolha dos terrenos das subestações, adotam critérios para mitigar impactos ambientais e respeitam as normas das Unidades de Conservação e Áreas de Preservação Permanente.*

Nossa meta é a continuidade de práticas que permitam o cumprimento de nossa Visão empresarial.

Carlos Silva
Diretor Presidente

1.2 Missão, Visão e Valores

Missão

Prover soluções e serviços com sustentabilidade nas áreas de energia e telecomunicações buscando a satisfação de seus clientes, acionistas e colaboradores.

Visão

Ser reconhecida pela excelência em seus negócios observando os princípios de governança e sustentabilidade.

Valores

Satisfação dos clientes, acionistas, colaboradores e fornecedores;

A energia é um bem essencial à sociedade;

Remuneração justa do capital, com ética e responsabilidade social;

Trabalhar com saúde, segurança e respeito ao meio ambiente.

1.3 Perfil Corporativo

A CELG Geração e Transmissão S.A. é uma subsidiária integral da CELG Participações S.A. – CELGPAR, constituída para atender à Lei 10.848 de 15 de março de 2004 no que concerne a reestruturação societária das empresas de energia elétrica, cujo processo foi aprovado pelas Resoluções Autorizativas da ANEEL de números 643/2006 e 773/2006.

A CELGPAR é uma Sociedade de Economia Mista e de capital autorizado cujos acionistas são o Estado de Goiás que possui 99,68% do capital, Eletrobrás, Municípios e investidores privados.

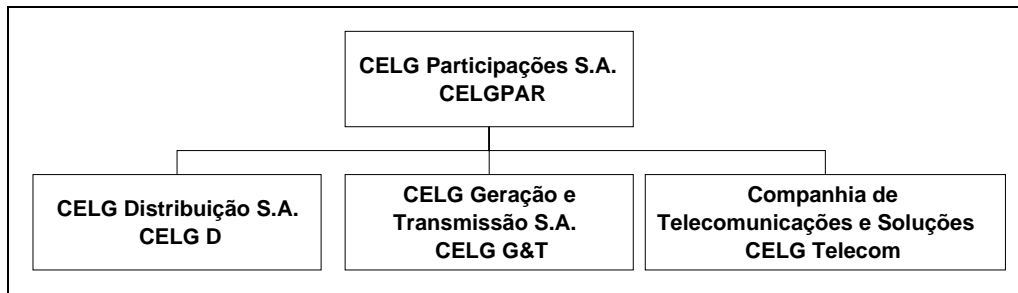


Figura 1 – Estrutura da holding e suas subsidiárias

A origem da CELG Geração e Transmissão foi a Centrais Elétricas de Goiás S.A., criada em 19 de agosto de 1955 pela Lei Estadual Nº 1087 e autorizada a funcionar a partir de 13 de março de 1956 através do Decreto Federal Nº 38.868, como concessionária de serviços públicos de eletricidade, atuando como geradora, transmissora e distribuidora de energia elétrica, tendo para tal incorporado as pequenas centrais e as redes de distribuição pertencentes às Companhias Municipais. Em 1955, logo após sua criação, teve início a construção da UHE Rochedo para atender Goiânia e localidades do Sul do Estado, tendo sua entrada em operação ocorrida em 1956 com potência de 4 MW.

Além da missão de eletrificar o Estado de Goiás, coube à CELG a responsabilidade de construir a geradora que viria suprir a Capital Federal em início de implantação; assim, ainda em 1956 foi deflagrado o projeto da UHE Cachoeira Dourada cuja motorização ocorreu em 1959 com 32 MW de potência instalada.

O desenvolvimento do Estado a partir da mudança da Capital Federal exigiu da CELG o investimento no aumento da produção de energia e a implantação de um sistema elétrico que atendesse a crescente demanda. Assim, entre 1965 e 1970 entrou em operação a 2ª etapa de Cachoeira Dourada com 156 MW, foram construídas as Usinas do Lageado no médio norte e Lages no extremo norte, bem como seus sistemas de linhas e subestações em 138 kV, 69 kV e 34,5 kV a elas associadas.

Na década de 70 construiu-se a 3ª etapa de Cachoeira Dourada agregando 255 MW ao sistema e um conjunto de obras de grande porte em 138 e 230kV principalmente no sul e médio norte. O extremo norte, então contando com reforço de uma geradora térmica de 5 MW em Araguaína foi interligado ao sistema de Tucuruí por meio de uma linha em 138 kV proveniente da subestação de Imperatriz. Por outro lado, o reforço para o médio norte nesta ocasião veio com a construção da UHE Isamu Ikeda com 16 MW e o nordeste do estado recebia a UHE São Domingos com 12 MW; para ambos os sistemas a energia escoava por linhas de 69 kV.

Em 1989, com a divisão do Estado de Goiás ao norte do paralelo 13, as instalações da empresa – aí incluídas linhas e subestações de 138 KV, 69 KV e 34,5 KV, redes urbanas e rurais além das Centrais Hidrelétricas citadas anteriormente, totalizando 24,92 MW, foram transferidas para o novo estado do Tocantins.

Na década de 90 foi concluído o aproveitamento de cachoeira Dourada com a construção da 4ª etapa acrescentando 200 MW ao sistema e investiu-se US\$ 250 milhões em linhas, subestações e eletrificação rural monofásica e trifásica, com recursos próprios, do PRONI – Programa Nacional de Irrigação e financiamento do OECF – Overseas Economic Cooperation Fund, órgão do Governo japonês.

No ano de 1997 o Estado de Goiás procedeu à cisão da Companhia criando a Centrais Elétricas de Cachoeira Dourada que foi vendida à iniciativa privada. Cachoeira Dourada à época gerava 60% da energia requerida pelo mercado da CELG que então passou a adquirir energia de Furnas, Itaipu e Cachoeira Dourada S.A. e conforme preceitos das leis que instituíram o novo modelo do setor elétrico (9.074/95, 9.648/98) tornou-se Transmissora, Distribuidora e Comercializadora de energia elétrica, conforme formalizado nos Contratos de Concessão números 062/2000, 063/2000 e 063/2001 firmados com a ANEEL – Agência Nacional de Energia Elétrica.

Conforme já mencionado anteriormente, através da Resolução 643 de 23 de julho de 2006, a ANEEL concordou com a segregação das atividades da CELG – Companhia Energética de Goiás, numa companhia de distribuição designada CELG Distribuição e numa subsidiária de geração e transmissão denominada CELG Geração e Transmissão.

1.4 Organização e Gestão – Estrutura

A estrutura organizacional do trabalho, representada através de seu organograma, prevê quatro níveis hierárquicos: presidente, diretores, departamentos e setores, representados esquematicamente pela figura 2 – Níveis do Organograma da CELG G&T.

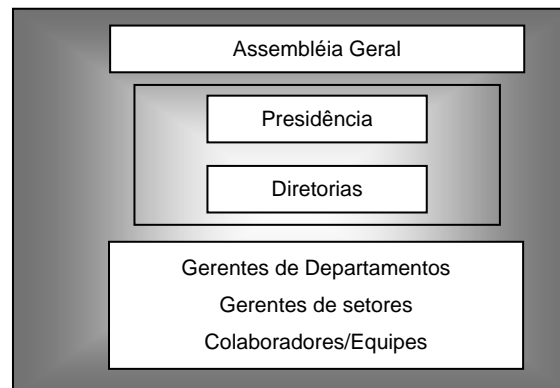


Figura 2 – Níveis do Organograma da CELG G&T

Para dar suporte à estrutura formal descrita acima, são constituídos os comitês e grupos de trabalho multifuncionais promovendo a agilização de resposta e o aprendizado organizacional, dentre os quais, Comitê de Ética e Responsabilidade Social, Comitê de Qualidade, Comitê Estratégico, Grupo de Estudos sobre Adicional de Periculosidade, CIPA`s. Estes Comitês são temporários, de forma que os trabalhos vão sendo executados e/ou atualizados, se necessário, para execução da finalidade a que se destinam. Para tal, utiliza-se de padrões de trabalho estabelecidos para o assunto.

1.5 Responsabilidade com as Partes Interessadas

1.5.1 Colaboradores

Em dezembro de 2009, a força de trabalho da CELG G&T contava com 75 funcionários próprios e 20 estagiários. O perfil desta força de trabalho está detalhado na Dimensão Social e Setorial – indicadores sociais internos.

A CELG G&T focaliza a segurança dos seus colaboradores, assim como dos prestadores de serviço, através de controles nos processos e capacitação e comprometimentos dos mesmos. Para manter o nível de satisfação e motivação dos colaboradores, a empresa possui uma política de remuneração compatível com o mercado e uma extensa gama de benefícios. Os programas de capacitação e desenvolvimento são alinhados as estratégias, buscando a eficiência e eficácia operacional. Estas práticas e ações estão detalhadas na Dimensão Social e Setorial – indicadores sociais internos.

A CELG G&T apóia a participação de seus funcionários em associações de classes profissionais, como: sindicato dos empregados, associação dos engenheiros, associação dos administradores e contadores, inclusive fornecendo infra-estrutura dentro da sua sede para as reuniões ou eventos. Cabe salientar que a empresa possibilita a livre escolha de representantes dos empregados no sindicato e no Conselho de Administração.

1.5.2 Clientes

A CELG G&T tem como clientes de transmissão concessionárias de distribuição, geradores, importadores, exportadores e consumidores livres de energia elétrica que se conectam ao Sistema Interligado Nacional – SIN. Possuindo 27 contratos de venda de energia elétrica provenientes de leilão realizado pela Câmara de Comercialização de Energia Elétrica – CCEE.

1.5.3 Fornecedores

Os principais fornecedores da CELG G&T são os de materiais e serviços. As práticas de contratação de fornecimento de materiais e serviços estão atreladas a Lei 8.666 que regula o processo de licitação. Porém é de responsabilidade da CELG G&T assegurar que suas políticas, diretrizes e princípios sejam atendidos também pelos seus fornecedores diretos. Estes processos estão descritos em Dimensão Social e Setorial – Indicadores Sociais Externos.

1.5.4 Comunidade

A CELG G&T considera como sua comunidade o Estado de Goiás onde se localiza a totalidade de seus ativos de geração e transmissão. Para retribuir o que lhe oferecido pela sociedade e comunidade, para exercer sua missão de gerar e transmitir energia minimizando o impacto de suas atividade e instalações no ambiente e socialmente na comunidade a empresa realiza diversas ações. Estas são detalhadas na Dimensão Social e Setorial e Dimensão Ambiental.

1.5.5 Governo e Sociedade

Para garantir um relacionamento transparente com o governo e com a sociedade a CELG G&T vem aprimorando seu sistema de Governança e os controles necessários para assegurar que as ações da direção estejam de acordo com as normas e políticas da empresa - conforme mencionado na Dimensão específica.

A energia elétrica é um direito básico do cidadão. Fornecê-la atendendo aos requisitos estabelecidos no Contrato de Concessão é dever que a CELG G&T procura atender através do aprimoramento dos seus processos e do desenvolvimento de ações regulamentadas pelo Poder Concedente.

Práticas de Responsabilidade Social são incluídas nas estratégias da empresa envolvendo os colaboradores, fornecedores e comunidade.

Todas estas práticas, relacionadas ao Governo e Sociedade, estão apresentadas nas Dimensões: Governança Corporativa e Dimensão Social e Setorial – indicadores sociais externo.

1.6 Comunicação com as partes Interessadas

Para se comunicar com as partes interessadas, a CELG G&T utiliza diversos meios, mencionados na figura 3.

PARTES INTERESSADAS	DETALHAMENTO	CANAIS DE COMUNICAÇÃO
Acionistas e Investidores	<u>Participação Acionária</u> CELPAR: 100%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornais de circulação local e nacional; ▪ Internet; ▪ Reuniões do Conselho Fiscal e Conselho de Administração.
Clientes	Concessionárias de transmissão Concessionárias de distribuição Geradores Importadores de energia Exportadores de energia Consumidores livres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Página Eletrônica da CELG G&T na WEB; ▪ Jornais; ▪ Revistas; ▪ Cartas; ▪ Rádio; ▪ TV;
Fornecedores	<u>Quantidade por Tipo</u> Materiais: 77 Serviços: 17 Materiais e Serviços: 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Página Eletrônica da CELG G&T na WEB; ▪ Cartas; ▪ Ofícios.
Força de Trabalho	<u>Composição</u> Empregados: 75 Terceirizados: 4 Estagiários: 20 Menores aprendizes: 4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quadros de avisos; ▪ Intranet; ▪ Cartas circulares anexas ao contracheque; ▪ Agendas; ▪ Porta-lápis; ▪ Cartazes; ▪ Palestras; ▪ Reuniões.
Comunidade, organizações sociais e ambientais	Associações Conselhos comunitários Universidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cartazes; ▪ Cartas; ▪ Página eletrônica da CELG na WEB.

Figura 3 – Meios de Comunicação com as Partes Interessadas

INDICADORES OPERACIONAIS E DE PRODUTIVIDADE			
Dados técnicos (insumos, capacidade de produção, vendas, perdas)	2009	2008	2007
Número de Empregados Próprios	75	77	79
Número de Empregados Terceirizados	4	74	74
Energia Gerada (GWh) (*)	74	75	78
Subestações com tensão primária de 230 kV (em unidades) (*)	12	12	11
Capacidade Instalada (MVA) - (nas subestações) (*)	1989	1989	1764
Linhas de Transmissão (em km) (*)	720	720	720

(*) - Valores que tiveram grande impacto no ano de 2007 devido à segregação dos ativos da CELG G&T e da CELG G&T

Figura 4 – Indicadores Operacionais e de Produtividade

2. Dimensão Governança Corporativa

2.1 Aspectos Gerais

A CELG Geração e Transmissão é uma sociedade anônima, constituída como subsidiária integral da CELGPAR, companhia de capital aberto conforme registro na Comissão de Valores Mobiliários - CVM, cujos valores mobiliários são negociados na Bolsa de Valores de São Paulo - BOVESPA. O principal acionista da CELGPAR é o Governo do Estado de Goiás, que detém o controle de 99,6843% do seu capital votante. Esta configuração foi o resultado, em dezembro de 2006, do processo de segregação das atividades de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica segundo disposição regulatória da ANEEL (desverticalização das atividades). Abaixo, a participação de cada acionista no capital da CELGPAR.

Acionista	Quantidade de Ações	Participação (%)
Estado de Goiás	32.676.889	99,6843
Eletrobrás	22.967	0,0701
Outros	80.510	0,2456
TOTAL	32.780.366	100,0000

Figura 5 – Participação dos acionistas da CELGPAR

A Governança Corporativa da CELG G&T é constituída visando atender os princípios de transparência, equidade, prestação de contas (*accountability*), cumprimento das leis (*compliance*) e ética, estando descrita no seu estatuto. A Governança na organização é caracterizada por meio do estabelecimento de papéis bem definidos para cada órgão, bem como de fóruns de interface para a troca de informações entre as partes, garantindo assim definição clara na formulação, aprovação e execução dos negócios de forma que os interesses de todos sejam considerados e tratados da maneira mais transparente possível, trazendo confiabilidade e agilidade ao processo. A conduta e solução de situações de conflito de interesse são prevista no estatuto da CELG G&T.

A CELG G&T busca a aplicação das melhores práticas de Governança alinhada aos preceitos de criação da empresa controladora e atualmente analisa-se o grau de adesão mais adequado, havendo a tendência de efetivar-se o compromisso de adesão ao Nível 1 das práticas Diferenciadas de Governança Corporativa da BOVESPA.

As informações relevantes e outras que possam ser consideradas importantes para demonstrar efetivamente o compromisso de transparência na comunicação das ações empresariais agregadoras de valor são disponibilizadas em publicações na imprensa e divulgadas simultaneamente à CVM, Bolsa de Valores, no site da companhia e no jornal eletrônico interno da Organização.

Na figura 5 mostramos esquematicamente a relação entre os órgãos Assembléia Geral, Conselho de Administração e Diretoria. A seguir apresentamos a descrição das suas atribuições e responsabilidades.

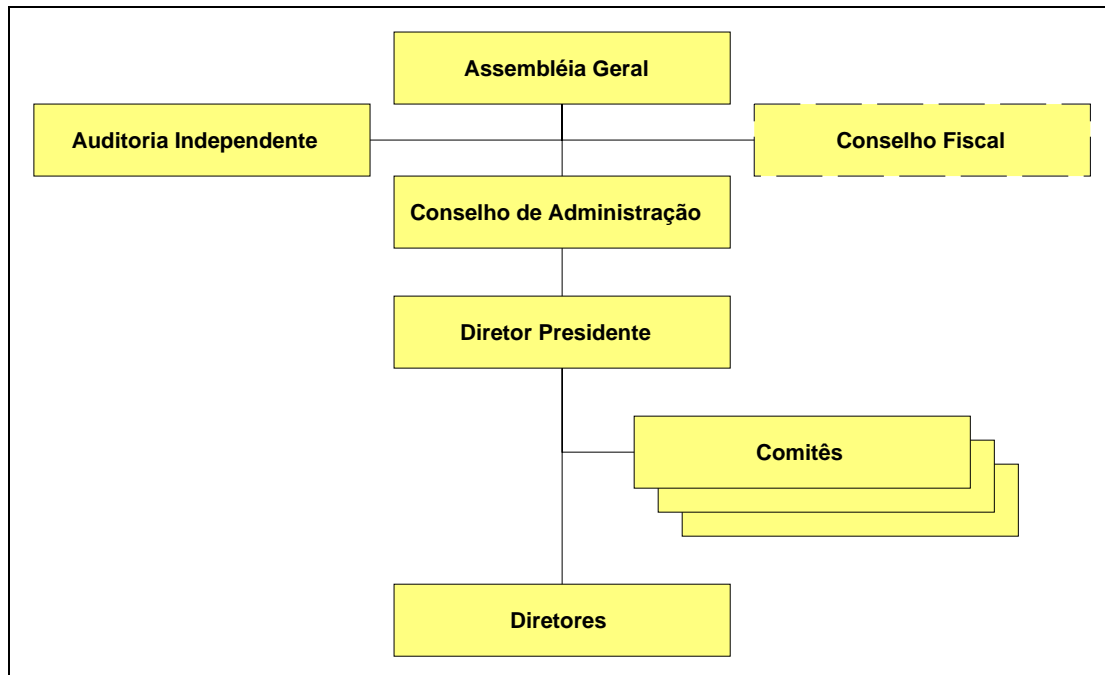


Figura 6 – Relação entre os órgãos

2.2 Assembleia Geral

A Assembleia Geral é o órgão soberano da CELG G&T presidida pelo Diretor Presidente da CELGPAR, Acionista Única e responsável pela sua convocação. Também pode ser convocado pelo Conselho Fiscal ou pelo Acionista. Reúne-se ordinariamente, na sede da empresa, nos quatro primeiros meses subsequentes ao término do exercício social ou extraordinariamente uma ou mais vezes em cada exercício. Em 2009 foram realizadas 5 Assembleias.

As principais atribuições da Assembleia Geral são:

- Deliberar sobre as contas dos administradores;
- Examinar, discutir e votar as demonstrações financeiras e aplicações de recursos;
- Deliberar sobre o destino a ser dado ao lucro líquido do exercício, bem como da distribuição de dividendos;
- Eleger os componentes do Conselho Fiscal;
- Fixar a remuneração dos membros dos componentes do Conselho Fiscal; assim como os honorários e as gratificações dos membros da Diretoria, inclusive benefícios de qualquer natureza e verbas de representação;
- Apreciar os pareceres que o Conselho Fiscal emitir.

2.3 Conselho Fiscal

O Estatuto da CELG G&T dispõe sobre a criação de um Conselho Fiscal, o qual não foi ainda instalado.

Os demonstrativos financeiros são examinados pela Diretoria e suportados por auditores independentes (BDO Trevisan Auditores Independentes), são apresentados ao Conselho de Administração, que por sua vez, leva para aprovação da Assembleia Geral. A contratação da Auditoria Independente é feita através de licitação em conformidade com a Lei de Licitações (Lei 8666).

Para assegurar a transparência na administração e a prestação de contas, todos os documentos analisados ou discutidos na Assembleia Geral são disponibilizados aos acionistas

na Comissão de Valores Mobiliários – CVM, na Bolsa de Valores de São Paulo – Bovespa, no site da empresa bem como na sede social, a partir da primeira publicação do edital de convocação. No encerramento de cada exercício são elaboradas as demonstrações financeiras listadas abaixo e publicadas em jornais locais, em pelo menos um jornal de circulação nacional e divulgadas no site da empresa.

- Balanço patrimonial;
- Balanço Anual;
- Demonstração dos lucros ou prejuízos acumulados;
- Demonstração do resultado do exercício;
- Demonstração das origens e aplicações de recursos.

Conforme mencionado anteriormente, não somente as informações de cunho econômico-financeiro são disseminadas; qualquer outra considerada de interesse para acionistas, clientes, fornecedores, sociedade e governo são publicadas.

2.4 Conselho de Administração

A CELGPAR, controladora da CELG G&T, é administrada por um Conselho de Administração e por uma Diretoria.

Com um mandato de um ano, é composto de no mínimo 3 e no máximo 9 membros entre os quais um Presidente e um Vice-Presidente, todos eleitos pela Assembléia Geral Ordinária, sendo que um dos membros é escolhido pelos funcionários da Companhia mediante a realização de eleição. Possui representação também no Conselho de Administração o Conselho de Consumidores de Energia Elétrica do Estado de Goiás. O Conselho de Administração reúne-se bimestralmente, mediante convocação de seu presidente, tendo sido realizadas ao longo de 2009, 9 reuniões.

Além de fixar a orientação geral da Sociedade, o Conselho de Administração tem as seguintes atribuições no que concerne a CELG G&T:

- Definir as diretrizes fundamentais de administração, bem como exercer o controle superior da CELG G&T, fiscalizar a observância das diretrizes e verificar os resultados obtidos;
- Eleger os Diretores da CELG G&T e destituí-los, bem como fixar seus poderes, limites de alçada, atribuições e a forma pela qual representarão a CELG G&T;
- Fiscalizar a gestão dos Diretores, examinar a qualquer tempo os livros e documentos da CELG G&T, solicitar informações sobre contratos celebrados ou em via de celebração e praticar quaisquer outros atos com vista a assegurar a perfeita execução política da CELG G&T;
- Manifestar-se sobre o Relatório da Administração e as contas da Diretoria e aprovar o orçamento anual;
- Autorizar a aquisição, bem como a alienação ou transferência de bens do ativo permanente;
- Firmar com a Diretoria Executiva, Contrato de Gestão e Resultados, orientar a gestão da CELG G&T e estabelecer diretrizes, objetivos e metas;
- Deliberar sobre os casos omissos no Estatuto Social da CELG G&T, observando os dispositivos da Lei das Sociedades por Ações e leis específicas que regem os serviços de energia elétrica.

Para intensificar as práticas de Governança Corporativa, a CELG G&T definiu em seu Planejamento Estratégico - 2007-2009 a estratégia “Desenvolver a Gestão de Riscos”, visando à implantação do Gerenciamento de Risco em todos os processos que possam afetar negativamente o negócio.

2.5 Diretoria

Como já mencionado, a Diretoria é eleita pelo Conselho de Administração e possui um mandato de dois anos sendo admitida a reeleição. É composta por 3 membros: Diretor-Presidente; Diretor Administrativo e Econômico-Financeiro; Diretor Técnico e Comercial. As reuniões da Diretoria ocorrem sempre que for necessário sendo que suas decisões devem ser registradas em atas.

São atribuições e deveres da Diretoria:

- Administrar os negócios da CELG G&T ressalvados aqueles de competência da Assembléia Geral ou do Conselho de Administração;
- Cumprir e fazer cumprir as leis que regem as Sociedades por Ações e os serviços de eletricidade em geral;
- Determinar a elaboração das normas gerais de organização e administração da CELG G&T, de acordo com a orientação do Conselho de Administração;
- Distribuir e aplicar o lucro apurado, segundo o estabelecido no Estatuto Social e como deliberado nas Assembléias Gerais;
- Dispor sobre a estrutura e organização em geral da CELG G&T. Decidir sobre a criação e extinção de cargos e funções, fixar salários, remunerações e proceder a seus reajustes.

Abaixo citamos as principais atribuições do Diretor-Presidente:

- Planejar, gerir e administrar todos os negócios e atividades da CELG G&T;
- Coordenar a elaboração e consolidação do Plano Plurianual e Estratégico da CELG G&T e do Orçamento Anual e desenvolver as suas ações estratégicas;
- Conduzir as atividades de auditoria interna, relacionamento institucional, jurídicas, comunicação social, desenvolvimento organizacional e ouvidoria;
- Definir as políticas e diretrizes de meio ambiente, desenvolvimento tecnológico, emprego de alternativas energéticas, normatização técnica e melhoria na qualidade de produtos e serviços;
- Apresentar o relatório anual da administração e as contas da Diretoria ao Conselho de Administração.

Para dar suporte ao Diretor-Presidente na tomada de decisão e assegurar a participação de todas as partes interessadas nas mesmas, a CELG G&T utiliza-se de Comitês na estrutura de Governança Corporativa. São eles: Comitê Estratégico e Comitê de Ética e Responsabilidade Social.

2.6 Comitê Estratégico

O Comitê Estratégico se reúne durante o processo de definição e desdobramento das estratégias, que ocorre nos últimos três meses do ano. Suas principais atribuições são:

- Aprovar o conteúdo dos cenários externo e interno identificados pela equipe responsável pelo Planejamento Estratégico;
- Analisar e validar o Mapa Estratégico, incluindo o sistema de indicadores e estratégias;

É formado pelos Diretores e Superintendentes, sendo sua convocação atribuição do Superintendente de Planejamento e Gestão que também é seu coordenador. Após a validação por este Comitê, o Planejamento Estratégico é submetido à aprovação da Diretoria.

2.7 Comitê de Ética e Responsabilidade Social

Este comitê foi criado ainda à época da CELG - Companhia Energética de Goiás, sendo atualmente composto por cinco membros, sendo um representante de cada área.

O Comitê se reúne mensalmente ou excepcionalmente sob convocação de seu coordenador, o Diretor Administrativo e Econômico-Financeiro. Suas principais atribuições são:

- Promover o cumprimento do Código de Ética e Normas de Conduta;
- Garantir a disseminação do Código de Ética e Normas de Conduta e averiguar sua eficácia;
- Sugerir ou transmitir sugestões de melhorias no Código de Ética e promover sua atualização;
- Receber denúncias de infração ao Código de Ética e Normas de Conduta e proceder à apuração das mesmas;
- Quando procedente, encaminhar a denúncia ao Diretor-Presidente para a tomada de decisão.

Com o objetivo de receber denúncias internas e externas sobre infrações ao Código de Ética e Normas de Conduta, sendo assegurado ao denunciante total sigilo e confidencialidade, são disponibilizados os Canais de Conduta Ética, a saber: acesso telefônico através da Ouvidoria (0800-62-1500) e acesso eletrônico pelo e-mail: etica@celg.com.br.

Após a identificação ou denúncia de infração do Código de Ética e Normas de Conduta, as mesmas são tratadas conforme procedimento definido no mesmo documento.

2.8 Código de Ética e Normas de Conduta

É um instrumento que enuncia os fundamentos e as condutas necessárias ao comportamento ético dos empregados, gerentes, diretores, conselheiros, ocupantes de cargos eletivos e outros dirigentes da CELG G&T, relacionando as obrigações dos mesmos com relação à conduta ética. Também descreve os princípios que norteiam o relacionamento dos colaboradores com as demais partes interessadas: Governo (Acionista), Clientes, Fornecedores e Sociedade.

Este Código explicita a postura profissional e social condizente com a Visão, a Missão, o Negócio e a Cultura da CELG G&T. A falta de integridade de uma pessoa em uma única ação pode prejudicar a reputação da empresa e comprometer a confiança do cliente. É dever de todo colaborador da CELG G&T conhecer este Código devendo manter o compromisso e a integridade dos negócios em cada decisão e ação tomada. A adoção do Código de Ética vai ao encontro da gestão da boa governança sendo importante registrar que empresas éticas são compostas por pessoas éticas.

3. Dimensão Econômico-Financeira

As tarifas de uso do sistema de transmissão foram reajustadas em 01 de julho de 2009, em 3,64%, correspondente à variação do IGPM nos últimos doze meses. A receita foi acrescida de R\$ 1.974 mil, correspondente à parcela da Receita Anual Permitida, proveniente dos acréscimos no sistema de transmissão, dos ativos da SE Carajás e LT Anhanguera-Carajás. Os preços dos contratos CCEAR foram reajustados pela variação do IPCA nos doze últimos meses anteriores as datas de reajuste das tarifas de fornecimento das Distribuidoras com as quais a CELG G&T possui contratos de compra e venda de energia elétrica. A Receita Operacional da CELG G&T em 2009, originada de suas atividades como geradora e transmissora de energia elétrica totalizou R\$ 48,8 milhões de reais, dos quais 81,9% referem-se ao uso do sistema de transmissão, composto pelas subestações Goiânia-Leste, Anhanguera, Xavantes, Águas Lindas, Pirineus, Carajás, Palmeiras, Cachoeira Dourada, Planalto, Itapaci, Paranaíba, Firminópolis. A receita de geração corresponde à energia comercializada através de contratos de compra e venda de energia elétrica no Ambiente de Contratação Regulada – ACR, e no mercado de Curto Prazo, através da liquidação financeira no âmbito da CCEE, nas quais a empresa comercializou em 2009, aproximadamente 78.870 MWh de energia representando 17,7% do seu faturamento.

RECEITA BRUTA (R\$) - 2009

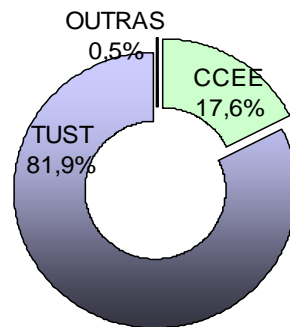


Figura 7 – Receita Bruta (R\$) - 2009

Com evolução da receita bruta de 10%, as deduções da receita operacional bruta foram o equivalente a 19%, enquanto que os custos não gerenciáveis e PMSO totalizaram R\$ 961 e R\$ 16.713 mil, respectivamente, absorvendo 36% da receita total. No ano 2009, a empresa continuou na trajetória de redução do prejuízo líquido nas atividades, que comparado a 2008 teve queda de 86%, cujo resultado líquido foi negativo em R\$ 800 mil. O Patrimônio Líquido da empresa teve redução de 0,3%, em 31 de dezembro de 2009, e totalizou em R\$ 303.740 mil. Assim, a estrutura de capital encerrou o exercício com 80% de capital próprio e 20% de capital de terceiros, tendo este elevado 84% em relação a 2009.

3.2 Investimentos na Concessão

Os investimentos referem-se a construção, reforços e ampliações de subestações de transmissão com vista a melhoria de qualidade dos serviços prestados. O método para avaliação dos investimentos prudentes consta do projeto “Política de captação de recursos para investimentos na transmissão”.

Indicadores Econômico-Financeiros - Detalhamento de DVA					
Geração de Riqueza (R\$ Mil)	2009			2008	
	R\$ Mil	%	Δ%	R\$ Mil	%
Receita					
Uso do Sistema de Transmissão	40.021	82%	14%	35.138	79%
Suprimento	8.714	18%	-6%	9.289	21%
Outros	128	0%	103%	63	0%
(-) INSUMOS (Insumos adquiridos de terceiros: compra de energia, material, serviços de terceiros etc.)	6.647		39%	4.777	
Resultado Não Operacional	(1.232)		-	(31)	
(=) VALOR ADICIONADO BRUTO	42.212		11%	38.173	
(-) QUOTAS DE REINTEGRAÇÃO (depreciação, amortização)	(18.278)		6%	(17.167)	
(=) VALOR ADICIONADO LÍQUIDO	23.934		14%	21.006	
+ VALOR ADICIONADO TRANSFERIDO (Receitas financeiras, resultado da equivalência patrimonial)	2.901		364%	625	
(=) VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	26.835		24%	21.631	

Distribuição da Riqueza por partes interessadas	2009		2008	
	R\$ Mil	%	R\$ Mil	%
EMPREGADOS	10.596	39%	10.798	50%
GOVERNO (impostos, taxa e contribuições e encargos setoriais)	12.247	46%	9.585	44%
FINANCIADORES	4.792	18%	6.861	32%
ACIONISTAS	0	0%	0	0%
RETIDO	-800	-3%	-5.613	-26%
VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO (TOTAL)	26.835	100	21.631	100

Indicadores Econômico-Financeiros - Detalhamento de DVA				
Distribuição da Riqueza - Governos e Encargos Setoriais	2009		2008	
	R\$ Mil	(%)	R\$ Mil	(%)
TRIBUTOS/TAXAS/CONTRIBUIÇÕES				
ICMS	0	0%	0	0%
PIS/PASEP	318	3%	290	3%
COFINS	1465	12%	1336	13%
ISS	0	0%	0	0%
IRPJ a pagar do exercício	1.723	14%	1021	10%
CSSL a pagar do exercício	805	6%	536	5%
Tributos	427	3%	209	2%
ENCARGOS SETORIAIS				
RGR	1150	9%	1148	11%
CDE	2579	20%	1934	19%
CCC	2274	18%	2109	21%
CFURH	206	2%	210	2%
TFSEE	220	2%	195	2%
Outros encargos	1145	9%	649	6%
P&D	325	3%	562	6%
VALOR DISTRIBUÍDO (TOTAL)	12637	100%	10199	100

Figura 8 – Indicadores Econômico-Financeiros

Indicadores Econômico-Financeiros - Detalhamento de DVA			
Investimentos	2009		2008
	R\$ Mil	Δ%	R\$ Mil
Expansão da Transmissão 230kV	7.631	195%	2.588
Expansão da Geração	17.871	292%	4.557
Renovação dos Sistemas de Transmissão	-	-	-
Total de Investimentos nos Sistemas	25.502	257%	7.145
Outros Indicadores	2009		2008
	valor	Δ%	valor
Receita Operacional Bruta (R\$)	48.863	10%	44.490
Deduções da Receita (R\$ Mil)	9.256	15%	8.028
Receita Operacional Líquida (R\$ Mil)	39.607	9%	36.462
Custos e Despesas Operacionais do Serviço (R\$ Mil)	29.243	-15%	34.282
Receitas Irrecuperáveis (R\$ Mil)	240	0%	240
Resultado do Serviço (R\$ Mil)	3.655	67%	2.186
Resultado Financeiro (R\$ Mil)	-1.927	-69%	-6.236
IRPJ/ CSSL (R\$ Mil)	2.528	62%	1.557
Lucro Líquido (R\$ Mil)	-800	-86%	-5.613
Juros sobre o Capital Próprio (R\$ Mil)	-	-	-
Dividendos Distribuídos (R\$ Mil)	-	-	-
Custos e Despesas Operacionais por MWh vendido (R\$ Mil)	0,46	5%	0,43
Riqueza (valor adicionado líquido) por Empregado (R\$ Mil)	310	12%	277
Riqueza (valor a distribuir) por Receita Operacional (%)	54	13%	48
EBITDA ou LAJIDA (%)	21.933	13%	19.347
Margem do EBITDA ou LAJIDA (%)	55,4	4%	53,1
Liquidez Corrente	0,24	-73%	0,87
Liquidez Geral	0,23	-72%	0,82
Giro do Ativo	-	-	-
Margem Bruta (Lucro líquido / receita operacional bruta) (%)	-1,6%	-62%	-4,3%
Margem Líquida (lucro líquido / receita operacional líquida) (%)	-2,0%	-42%	-3,5%
Rentabilidade do Patrimônio Líquido (lucro líquido/ patrimônio Líquido)	-0,3%	-48%	-0,5%
Estrutura de Capital			
Capital próprio (%)	80%	-9%	88%
Capital de Terceiros Oneroso (%) (empréstimos e financiamentos)	20%	67%	12%
Inadimplência de clientes (contas vencidas até 90 dias/Receita operacional bruta nos últimos 12 meses)	4%	-60%	9%

Figura 8 – Indicadores Econômico-Financeiros

4. Dimensão Social e Setorial

4.1 Indicadores Sociais Internos

4.1.1 Gestão do Capital Humano

A perspectiva Crescimento e Aprendizado do Mapa Estratégico da G&T tem dentre seus Objetivos o de “Otimizar o Capital Humano” cuja intenção é assegurar o alinhamento dos processos de Recursos Humanos com o Planejamento Estratégico da Empresa e o comprometimento com os resultados da Organização. As Estratégias que serão desenvolvidas para viabilizar-se o atingimento das metas são as seguintes: Atrair e reter pessoas, Desenvolver a capacidade gerencial e Mapear competências.

4.1.2 Perfil da Força de Trabalho

A CELG G&T encerrou o exercício de 2009 com um total de 75 empregados próprios, exercendo cargos de nível superior e nível operacional e 20 estagiários. Para o conjunto de colaboradores que compõem a força de trabalho a empresa inclui os empregados próprios, terceirizados, estagiários e menores aprendizes.

A CELG G&T não contrata e não permite que seus prestadores de serviços utilizem mão-de-obra infantil, sendo inclusive objeto de fiscalização por parte da empresa. Para os terceirizados são exigidos tratamentos semelhantes aos dos empregados próprios. As especificações para contratações de serviços mencionam a proibição de uso da mão-de-obra infantil.

4.1.3 Contratação e Seleção

A seleção dos colaboradores efetivos é feita conforme características, habilidades e funções a serem desempenhadas. O recrutamento e seleção, quando existem vagas, obedecem às condições isonômicas descritas nos procedimentos de admissão através de concurso público realizado. O concurso público ocorre conforme o procedimento de recrutamento e seleção de colaboradores, o qual segue as diretrizes da política de Recursos Humanos, assegurando a igualdade e justiça de seleção de profissionais que atendam aos requisitos de desempenho exigidos no Plano de Carreira e Remuneração.

4.1.4 Diversidade e Ética

Como empresa estatal, a CELG G&T só pode efetuar contratação de mão-de-obra própria mediante concurso público. Atendendo, inclusive, o que determina a legislação em relação ao percentual de vagas reservadas aos portadores de deficiência, quando da realização do concurso público.

Porém, para as demais práticas, a CELG G&T segue as diretrizes definidas no seu Código de Ética e Normas de Conduta da empresa, já implantado, que proíbe qualquer tipo de discriminação. O Comitê de Ética, designado formalmente pela Diretoria da empresa é responsável por receber e tratar as denúncias existentes em relação ao não cumprimento do referido Código.

4.1.5 Trabalhadores Terceirizados

Desde o início do processo de terceirização, a CELG G&T busca a integração desses colaboradores com os colaboradores próprios através de ações que promovam a adoção dos seus princípios, conforme descrito em seu Código de Ética e Normas de Conduta. Fazem parte destes princípios, como: remunerações justas; condições dignas de trabalho; disponibilização e uso de equipamentos de segurança; capacitação; e direitos trabalhistas previstos pela legislação. É importante salientar que, além de constar no contrato a exigência de cumprimento destes requisitos contratuais, os gestores dos contratos são responsáveis pela fiscalização do cumprimento dos mesmos.

Para incorporar este valor nas empresas prestadoras de serviços a CELG G&T, além de incluir nos contratos, também reforça através da parceria em eventos de capacitação,

conscientização e sensibilização das pessoas em eventos como atividades de lazer, palestras e treinamentos.

4.1.6 Saúde e Segurança

Os perigos e riscos associados à saúde, segurança, ergonomia e meio ambiente são identificados e caracterizados de acordo com as políticas e práticas internas da companhia. Através do cumprimento das normas abaixo relacionadas entre outras, (assegurado através de *checklists* preventivos monitoramento), os perigos e riscos destas atividades são eliminados e/ou tratados:

- NR-6 – Equipamentos de Proteção Individual;
- NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;
- NR-10 – Instalações e Serviços em Eletricidade;
- NR-15 – Atividades e Operações Insalubres;
- NR-16 – Atividades e Operações Perigosas;
- NR-17 – Ergonomia;
- NR-23 – Proteção contra Incêndios.

A CELG G&T possui em seu quadro próprio Técnicos de Segurança do Trabalho cuja principal função é definir critérios e formas de minimizar riscos a Saúde e Segurança do pessoal próprio e terceirizado. Quando existe a intervenção em áreas de risco, a equipe de trabalho é preparada através de Capacitações específica. Ao longo do ano, são realizadas Palestras, Seminários e Campanhas, além da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

O atendimento dos requisitos relacionados à saúde e segurança é fiscalizada de forma permanente pela Delegacia Regional do Trabalho – DRT e pela ANEEL através da AGR – Agência Goiana de Regulação.

A qualidade de vida é um valor essencial para CELG G&T. A saúde física dos colaboradores efetivos é acompanhada por entrevistas anuais, realizados pelos médicos do trabalho, durante exames periódicos ou clínicos.

Os resultados dos exames compõem o quadro de saúde, através do PMSO – Programa Médico de Saúde Ocupacional que permite identificar os principais fatores que integram os profissionais da empresa, subsidiando ações para o ano seguinte. Os atestados ou licenças médicas, também são analisados e constitui os dados estatísticos que são utilizados na elaboração de planos de ação da área de RH – Recursos Humanos.

Nos casos em que a gerência imediata percebe problemas relacionados à saúde física e/ou psicológica, com os colaboradores estes são encaminhados para acompanhamento com especialistas.

A CELG G&T, também verifica os exames de saúde dos colaboradores terceirizados, que é realizado pelos médicos contratados como fornecedores de serviços.

Diversas campanhas são desenvolvidas através da parceria da CELG G&T com a CELGMED (plano de saúde próprio), com o intuito de agir preventivamente no tocante da qualidade de vida dos colaboradores. Entre elas, podemos destacar: Saúde da mulher, Campanhas de vacinação antigripal, tétano e hepatite C (extensivo aos dependentes), ginástica laboral, AIDS/DST e outros.

4.1.7 Clima Organizacional

A CELG G&T vem buscando constantemente propiciar aos seus colaboradores um clima organizacional favorável, que gere bem estar, satisfação e motivação, trazendo resultados positivos para toda a empresa. Para isso têm sido tomadas ações de valorização de seus empregados, tais como:

- Foi adotado o Plano de Carreira e Remuneração – PCR da Companhia Energética de Goiás, que trouxe novas diretrizes de remuneração e crescimento profissional. Na fase inicial da aplicação do PCR, grande quantidade de empregados foi reclassificada visando eliminar as distorções de cargo/salário que porventura existissem;
- Anualmente, seguindo diretrizes do PCR, os empregados passam por um processo de Avaliação de Desempenho, através do qual os mais bem avaliados são reconhecidos recebendo referências que correspondem à aumento salarial e/ou sobem na escala de classificação de seus cargos. Em 2009, a Avaliação de Desempenho contemplou a auto-avaliação, avaliação do gerente e avaliação de dois colegas;
- Os salários também são reajustados anualmente na data-base da categoria;
- O grande número de benefícios oferecidos também é um fator de satisfação dos colaboradores. Na figura 9 estão apresentados estes benefícios;
- Visando criar um clima de reconhecimento e motivação a CELG G&T ainda comemora datas específicas como o Dia do Eletricista, Dia da Secretária, Dia do Engenheiro, Dia das mães, Dia Internacional da Mulher e Natal, onde ocorrem palestras e distribuição de brindes. Os eventos contam com a presença de membros toda da Diretoria;

Benefício Abrangência	Empregados	Terceirizados	Estagiários	Características
Plano de Previdência Privada	X			ELETRA – Fundação CELG G&Te Seguros e Previdência.
Vale Refeição	X	X	X	Subsídio oferecido a todos os colaboradores. Os terceirizados recebem o benefício através do fornecedor de serviços.
Vale Alimentação	X		X	Subsídio oferecido aos colaboradores efetivos e estagiários.
Transporte fretado	X	X	X	Ônibus gratuitos com rotas diversificadas.
Plano de Saúde e odontologia	X			Sistema de autogestão, com ampla rede de recursos credenciados.
Campanhas de vacinação	X		X	Gratuita para colaboradores e estagiários.
Associação Esportiva dos funcionários da CELG G&T	X	X	X	Colaboradores lotados na sede oferecendo práticas de esporte e atividades socioculturais.
Empréstimo social	X			Colaboradores efetivos optantes pelo plano previdenciário – ELETRA e/ou filiados a Cooperativa CACELG – Caixa de Auxílio aos Funcionários da CELG G&T.
Licença gala	X			7 dias corridos.
Auxílio creche	X			Colaboradores efetivos com filhos até 6 anos e 11 meses.
Licença para mãe adotante	X			Até 1 ano de idade.
Seguro de vida	X			Benefício opcional. Subsídio de 60% concedido pela CELG G&T.
Pecúlio por morte	X			Benefício opcional. Subsídio de 60% concedido pela CELG G&T.
Convênios com farmácias	X			10% de desconto na rede credenciada e desconto no contracheque.
Biblioteca	X	X	X	Atende a toda empresa.
Uniformes	X	X	X	Categorias específicas: eletricitistas, atendentes, secretárias.
Adiantamento de 13º salário	X			50% por ocasião das férias.
Reembolso de prótese e órtese	X			Cobertura completa pelo Plano de Saúde CELGMED.
Programa de assistência familiar	X		X	Programa de assistência social e psicológica às famílias, caso seja detectada alguma ocorrência seja por dependência química, doenças, desajuste familiar e outros.

Figura 9– Principais Benefícios Oferecidos

4.1.8 Capacitação e Desenvolvimento

Anualmente, a CELG G&T realiza o Levantamento de Necessidades de Treinamento – LNT, sob a responsabilidade dos gerentes das áreas. É utilizado um formulário específico, tendo como base as definições estratégicas da empresa, a matriz de competência e o orçamento disponível para este fim.

Para elaboração do LNT são analisadas as qualificações do empregado e as competências necessárias para o desenvolvimento dos processos. Após esta análise, identifica-se o GAP individual de cada membro em relação às suas atividades operacionais ou em função de necessidades específicas para alinhamento às estratégias estabelecidas pelo Planejamento Estratégico daquele ano. São incluídos também os treinamentos necessários para conduzirem à melhoria contínua dos processos.

Após o preenchimento do LNT o mesmo é encaminhado à área de Desenvolvimento de Recursos Humanos que faz a consolidação de todas as necessidades e elabora o Plano Anual de Treinamento – PAT. Caso seja necessário, a Alta Direção identifica os treinamentos prioritários e imprescindíveis para o atendimento adequado às necessidades dos principais processos do negócio e de suporte e direciona o orçamento disponibilizado para estes cursos.

Todos os empregados contratados passam pelo Treinamento Introdutório, que conta com a participação da diretoria e superintendentes da empresa. Neste treinamento os novos colaboradores recebem uma cartilha e participam de palestras onde recebem informações gerais sobre a empresa, tais como sua história, sua situação no mercado, suas diretrizes estratégicas, direitos e deveres dos empregados, benefícios e outras, ou seja, começa a se familiarizar com a empresa onde irá trabalhar.

Para os prestadores de serviço, as necessidades de qualificação exigida para a execução das atividades é de responsabilidade dos gestores de contrato. Caso seja constatada a necessidade de reciclagem e/ou treinamentos dos prestadores de serviço, a área responsável (gestora do contrato) encaminha solicitação formal ao prestador, acordando prazo para realização. Em alguns casos a própria CELG G&T é a responsável pela realização do curso e inclui estes prestadores nos treinamentos internos, como o treinamento para eletricitistas em parceria com as empreiteiras.

Outra ferramenta utilizada como forma de desenvolvimento pessoal e profissional é a Avaliação de Desempenho, realizada anualmente conforme definido no PCR. Caso sejam identificadas lacunas na avaliação, o empregado recebe acompanhamento por parte do departamento de Carreira e Remuneração que avaliam seus *gaps*, providenciam treinamentos, acompanhamento psicológico ou se for o caso, é feito o remanejamento do empregado para outra área da empresa onde ele possa se desenvolver de forma satisfatória.

A empresa também incentiva o desenvolvimento do empregado por meio da “Falta Justificada para Estudante”, que consiste na justificativa das faltas por ocasião da realização de provas escolares, quando coincidentes com o horário de expediente.

Desde o ano de 1989, a empresa utiliza o PCS – Plano de Cargos e Salários, cujo elemento central é a organização e a formalização da carreira funcional dos empregados e também a definição de critérios para o encarreiramento através das progressões por mérito individual. Ao longo dos anos foram sendo feitas as adequações e revisões necessárias, sendo que no ano de 2004 o PCR – Plano de Carreira e Remuneração foi implantado, cujo elemento central é a Gestão do Desempenho.

Os fundamentos desta avaliação de desempenho estão baseados em quatro pilares (CHAR), quais sejam: Conhecimento, Habilidade, Atitude e Resultados. O resultado desta avaliação serve de base para alterações salariais individuais sendo que no ano de 2009, dos 75 empregados avaliados, 25 foram contemplados com progressão horizontal por mérito e 19

empregados com progressão horizontal por antiguidade, beneficiando ao todo 44 empregados. Não houve beneficiados com progressão vertical.

4.1.9 Acordo Coletivo

Os acordos coletivos de trabalho abrangem 100% dos empregados da CELG G&T e são assinados uma vez ao ano após ciclo de reuniões e aprovação das propostas em assembleias de empregados. O processo de negociação é realizado diretamente com o Sindicato, que representa a categoria de trabalhadores. Os contratos resultantes permanecem em vigor pelo período subsequente de 12 meses.

O acordo coletivo inclui cláusulas referentes a reajuste salarial, condições de trabalho e de segurança e saúde, entre outros. São, ainda, realizadas reuniões com os representantes de classe como a Associação dos Engenheiros, dos Economistas e Administradores e Contadores para tratar de assuntos de interesse, tanto das Associações quanto da empresa, além do repasse de informações.

4.1.10 Comportamento frente a demissões

Em casos de demissão voluntária o Departamento de Recursos Humanos, faz a entrevista de desligamento com o empregado visando identificar o motivo do desligamento. Caso o pedido de demissão seja por motivos internos a empresa analisa a causa e tenta solucionar o problema evitando a consumação do fato, seja encaminhando o empregado para aconselhamento profissional e psicológico, seja efetuando a transferência dele para outra área. Estas informações são levadas ao conhecimento da Alta Direção e quando pertinente são desenvolvidas ações para eliminar fatores de insatisfação.

As entrevistas com o empregado em processo de desligamento e seu chefe imediato objetivam principalmente identificar fatores internos e externos que podem causar a saída de empregados, verificarem em quais cargos o percentual de desligamento está em ascensão, as causas e as possibilidades de reverter a situação favoravelmente para a empresa e para os empregados, bem como propor ações para prevenir desligamentos prejudiciais à CELG G&T. É muito importante para a empresa conhecer por que alguém se desliga.

4.1.11 Preparação para a Aposentadoria

A CELG G&T é patrocinadora da Fundação CELG de Seguros e Previdência – ELETRA, que possibilitar aos empregados associados à citada entidade a complementação da aposentadoria proporcionada pelo INSS.

A ELETRA é uma entidade fechada de previdência complementar, sem fins lucrativos, criada em 27 de novembro de 1980, com a finalidade básica de assegurar aos seus participantes a complementação de aposentadorias e pensões proporcionadas pela previdência social. Existem dois tipos de plano: ELETRA 1 – Benefício Definido e o CELGPREV – Contribuição Variável.

No Plano CELGPREV é o empregado quem define o percentual da sua contribuição para a formação da sua reserva, a partir do mínimo de 2% e máximo de 20% do salário bruto. A empresa participa até o limite de 20% do salário de contribuição, a cada um real que o empregado contribui, a CELG G&T recolhe, também, um real.

Além da suplementação da aposentadoria a ELETRA oferece também empréstimo pessoal com taxas e condições mais vantajosas do que aquelas praticadas pelo mercado.

Visando dar maior segurança ao empregado para que ele possa se preparar nos aspectos social, financeiro e psicológico, o PCR estabelece que pelo período de um ano antes da data de sua aposentadoria é garantida a todo empregado a estabilidade provisória.

A empresa também concede ao empregado que se desligar em razão da aposentadoria compulsória ou por tempo de serviço, o valor correspondente a duas remunerações mensais, a título de prêmio, calculadas com base na remuneração a ser paga no mês em que ocorrer o afastamento.

4.1.12 Participação dos Empregados na Gestão

Como forma de propiciar a participação dos empregados na gestão da empresa, está previsto no estatuto, um representante na composição do Conselho de Administração, eleito diretamente pelos mesmos (ver detalhes na Dimensão Governança Corporativa).

Outras formas de participação do empregado na gestão da empresa:

- Envolvimento nas revisões anuais e acompanhamento do planejamento estratégico;
- Participação nas discussões sobre acordo coletivo;
- Idéias e sugestões através do programa “Presidente On-Line”.

4.2 Indicadores Sociais Externos

4.2.1 Fornecedores

A CELG G&T segmenta seus fornecedores em grupos segundo o produto fornecido: fornecedores de serviços e fornecedores de materiais e equipamentos.

A empresa possui procedimentos específicos que estabelecem os critérios e condições para a seleção e cadastramento inicial dos fornecedores. Esses procedimentos estabelecem critérios de habilitação técnica, jurídica, econômico-financeira e de regularidade fiscal, além dos aspectos administrativos, ambientais, de segurança e medicina do trabalho e de responsabilidade social.

A contratação desses fornecedores é realizada de acordo com o tipo de compra de materiais e equipamentos e/ou contratação de serviços, compulsoriamente de acordo com o estabelecido na Lei Federal 8.666, de 1993. As principais etapas do processo são:

- Cadastramento inicial, onde os mesmos são classificados como micro, pequena, média ou grande empresa, mediante a apresentação de certidão emitida pela Junta Comercial do seu Estado de origem;
- Homologação do pedido de cadastramento, se evidenciado o atendimento aos requisitos estabelecidos para cada categoria de fornecimento, sendo emitindo o Certificado de Registro Cadastral (CRC). Em se tratando de pequenas e microempresas, devidamente reconhecidas como tal, efetua-se o registro dessa informação no Sistema de Cadastro de Fornecedores a fim de que o mesmo possa usufruir dos benefícios oferecidos pela CELG G&T a esse tipo de fornecedor, em atendimento a legislação específica;
- Quando da emissão do CRC, o fornecedor é considerado qualificado podendo vir a ser contratado pela CELG para fornecimentos específicos, a partir de processos licitatórios baseados na Lei 8.666/93.

4.2.2 Comunidade

4.2.2.1 Relacionamento com a Comunidade

A interação com a comunidade é uma das principais características da atuação da CELG G&T na área de responsabilidade social. A empresa acredita que, para cumprir o seu papel, além de buscar a excelência na prestação do serviço é necessário inserir entre suas atividades ações que promovam o bem estar social.

Os principais canais de comunicação incluem a página da CELG G&T na internet (www.celg.com.br), o Relatório Anual da Administração e a divulgação nos meios de comunicação.

4.2.2.2 Gestão Ambiental

A promoção das ações de promoção das políticas de preservação do meio ambiente e o gerenciamento dos riscos ambientais, desde a sua identificação até seu tratamento são de responsabilidade da Assessoria Gestão Ambiental. Este item está detalhado na Dimensão Ambiental.

4.2.3 Governo e Sociedade

Como prestadora de serviço público essencial, a CELG G&T adota um relacionamento ético, responsável e alinhado com os interesses da sociedade e com os poderes públicos, cumprindo os requisitos legais e regulamentares. Para tanto, foi formalizado no ano de 2007 o Código de Ética e Normas de Conduta que estabelece os itens a serem cumpridos para a manutenção das relações transparentes com a sociedade, acionistas, empregados, clientes e fornecedores. No Código de Ética e Normas de Conduta consta um item chamado de “Condutas Inaceitáveis pela Companhia” onde são definidas diretrizes sobre o relacionamento com órgãos públicos, ou autoridades:

- Usar do cargo, função ou informações sobre os negócios e assuntos da companhia ou de seus clientes, para influenciar atitudes que favoreçam a interesses próprios ou de terceiros;
- Exercer política partidária dentro do recinto da CELG G&T;
- Utilizar investimentos sociais da CELG G&T ou seu patrimônio para apoiar a partidos políticos ou campanha;
- Utilizar indevidamente os sistemas e canais de comunicação da CELG G&T para uso pessoal, boatos, pornografia, propaganda ou para propósito político;
- Aceitar ou oferecer direta ou indiretamente, favores ou presentes que possam ser considerados como sendo “troca de favores” ou que possam facilitar negócios, beneficiar a terceiros ou a si próprio. Qualquer presente recebido deve ser imediatamente comunicado ao gerente imediato;

Caso de transgressão a estas diretrizes podem ser denunciadas, por qualquer das partes interessadas, utilizando o canal de denúncia disponibilizado pela CELG G&T, que garante confidencialidade e identidade do denunciante. As denúncias são analisadas e tratadas pelo Comitê de Ética e Responsabilidade Social.

4.3 Indicadores do Setor Elétrico

INDICADORES SOCIAIS INTERNOS			
Empregados/ empregabilidade/ administradores			
a) Informações Gerais	2009	2008	2007
Número total de empregados	75	77	79
Empregados até 30 anos de idade (%)	10,67	9,09	10,13
Empregados com idade entre 31 e 40 anos (%)	26,67	25,97	26,58
Empregados com idade entre 41 e 50 anos (%)	22,67	22,08	21,52
Empregados com idade superior a 50 anos (%)	37,33	42,86	41,77
Número de mulheres em relação ao total de empregados (%)	4,00	3,89	3,79
Mulheres em cargos gerenciais - em relação ao total de empregados (%)	4,00	3,89	3,79
Empregadas negras (pretas e pardas) - em relação ao total de empregados (%)	0	0	0
Empregados negros (pretos e pardos) - em relação ao total de empregados (%)	37,33	42,31	43,4
Empregados negros (pretos e pardos) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais (%)	2,67	6,41	7,59
Estagiários em relação ao total de empregados (%)	26,67	22,08	13,92
Empregados do programa de contratação de aprendizes (%)	5,33	5,19	5,06
Empregados portadores de Deficiência	0	0	0
b) Remuneração, Benefícios e Carreira	2009	2008	2007
Remuneração (R\$ Mil)			
Folha de pagamento Bruta		7.334.379,82	6.797.632
Encargos sociais compulsórios		2.670.274,59	2.455.152
Benefícios (R\$ Mil)			
Educação	0,00	0,00	0,00
Alimentação	578.932,00	431.980,00	432.460,00
Transporte	51.538,34	25.050,00	9.900,00
Saúde	179.344,80	180.168,74	156.468,92
fundação	318.082,80	324.085,41	272.708,66
Outros (Ajuda de Custo Transferência)	0,00	0,00	14.194,40
Outros (Bonificação de Férias)	112.685,60	96.586,86	89.095,70
Outros (Seguro de Vida)	44.724,67	42.450,97	30.596,13
c) Participação no resultados	2009	2008	2007
Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela empresa (inclui participação nos resultados e bônus)	12,11	21,04	21,85
Divisão da menor remuneração da empresa pelo salário mínimo vigente (inclui participação nos resultados e programas de bônus)	3,43	3,07	3,18

Figura 10– Indicadores Sociais Internos

INDICADORES SOCIAIS INTERNOS			
Empregados/ empregabilidade/ administradores			
d) Perfil da Remuneração - percentagem de empregados em cada faixa de salários (%)	2009	2008	2007
Até 4 salários mínimos	4,00	6,41	5,06
De 4 a 10 salários mínimos	29,33	21,79	27,85
De 10 a 20 salários mínimos	52,00	41,03	39,24
Acima de 20 salários mínimos	13,33	30,77	27,85
Por categorias (salário médio no ano corrente) R\$			
Cargos de diretoria	0	0	0
Cargos gerenciais	11.974,96	12.650,52	10.445,74
Cargos administrativos	2.282,90	3.988,34	3.506,65
Cargos de produção	6.268,77	6.776,34	5.830,99
e) Saúde e segurança no trabalho	2009	2008	2007
Média de horas extras por empregado/ano	397,99	400,8	370,80
Número total de acidentes de trabalho com empregados	0	0	0
Número total de acidentes de trabalho com terceirizados / contratados	0	0	0
Média de acidentes de trabalho por empregado/ano	0	0	0
Acidentes com afastamento temporário de empregados e/ou de prestadores de serviço (%)	0	0	0
Acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física de empregados e/ou de prestadores de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo LER) (%)	0	0	0
Acidentes que resultaram em morte de empregados e/ou prestadores de serviço (%)	0	0	0
Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para empregados	0	0	0
Índice TG (taxa de gravidade) total da empresa no período, para empregados	0	0	0
Investimentos em programas específicos para portadores de HIV (R\$ Mil)	0	0	0
Investimentos em programas de prevenção e tratamento de dependência (drogas e álcool) (R\$ Mil)	0	0	0
f) Desenvolvimento profissional	2009	2008	2007
Perfil da escolaridade - percentagem em relação ao total de empregados (%)			
Ensino Fundamental	10,67	10,26	10,13
Ensino Médio	51,94	51,21	50,63
Ensino Superior	36,00	34,61	35,44
Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado)	4,00	3,85	3,8
Analfabetos na força de trabalho	0	0	0
Valor investido em desenvolvimento profissional e educação (% sobre a RL)	ND	ND	ND
Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano	ND	ND	ND
g) Comportamento frente a demissões			
Número de empregados ao final do período	75	77	79
Número de admissões durante o período	0	0	0
Reclamações trabalhistas iniciadas em relação ao total de demitidos no período	0	0,00	0,00

Figura 10– Indicadores Sociais Internos

INDICADORES SOCIAIS INTERNOS			
Empregados/ empregabilidade/ administradores			
h) Preparação para aposentadoria	2009	2008	2007
Investimentos em previdência complementar (R\$ Mil)	318.082,80	324.085,41	272.708,66
Número de beneficiados pelo programa de previdência complementar	62	65	66
Número de beneficiados pelo programa de preparação para aposentadoria	0	0	0

Figura 10– Indicadores Sociais Internos

INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS			
Fornecedores			
Quanto ao trabalho infantil, trabalho forçado e condições de saúde e segurança no trabalho etc.			
a) Seleção e avaliação de fornecedores	2009	2008	2007
Fornecedores inspecionados pela empresa/total de fornecedores (%)	100	100	-
Fornecedores não qualificados (não-conformidade com os critérios de responsabilidade social da empresa)/total de fornecedores (%)	0	0	-
Fornecedores com certificação SA 8000 ou equivalente/total de fornecedores ativos (%)	0	0	-
b) Apoio ao desenvolvimento de fornecedores	2009	2008	2007
Número de capacitações oferecidas aos fornecedores	0	0	-
Número de horas de treinamento oferecidas aos fornecedores	0	0	-

Figura 11– Indicadores Sociais Externos

INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS			
Comunidade			
a) Gerenciamento do impacto da empresa na comunidade de entorno	2009	2008	2007
Número de reclamações da comunidade - impacto causados pelas atividades da empresa	0	0	-
Número de melhorias implantadas nos processos da empresa a partir das reclamações da comunidade.	0	0	-
b) Envolvimento da empresa em sinistros relacionados com terceiros	2009	2008	2007
Montante reivindicado em processos judiciais	0	0	-
Valor provisionado no passivo (R\$ Mil)	0	0	-
Número de processos judiciais existentes	0	0	-
Número de pessoas vinculadas nos processos	0	0	-
d) Envolvimento da empresa com ação social	2009	2008	2007
Recursos aplicados em educação (R\$ Mil)	0	0	-
Recursos aplicados em saúde e saneamento (R\$ Mil)	0	0	-
Recursos aplicados em cultura (R\$ Mil)	0	0	-
Outros recursos aplicados em ações sociais (R\$ Mil)	0	0	-
Valor destinado à ação social (não inclui obrigações legais, nem tributos, nem benefícios vinculados à condição de funcionários da empresa – R\$ Mil).	0	0	-
Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em produtos e serviços (%).	0	0	-
Do total destinado à ação social, percentual correspondente a doações em espécie	0	0	-
Do total destinado à ação social, percentual correspondente a investimentos em projeto social próprio.	0	0	-
Empregados que realizam trabalhos voluntários na comunidade externa à empresa/ total de empregados (%).	0	0	-
Quantidade de horas mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa para trabalho voluntário de funcionários.	0	0	-
e) Envolvimento da empresa em projetos culturais, esportivos, etc. (Lei Rouanet)	2009	2008	2007
Montante de recursos destinados aos projetos (R\$ Mil)	0	0	-
Número de projetos beneficiados pelo patrocínio	0	0	-
Montante de recursos destinados ao maior projeto (R\$ Mil)	0	0	-
Montante dos recursos destinados aos projetos - Lei Goyazes (R\$)	0	0	-

INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS			
Governo e Sociedade			
a) Gerenciamento do impacto da empresa na comunidade de entorno	2009	2008	2007
Recursos alocados em programas governamentais (não obrigados por lei) federais, estaduais e municipais (R\$ Mil)	0	0	-
Número de iniciativas/ eventos/ campanhas voltadas para o desenvolvimento da cidadania (exercício de voto, consumo consciente, práticas anticorrupção, direitos das crianças etc.)	0	0	-
Recursos publicitários destinados a campanhas institucionais para o desenvolvimento da cidadania (R\$ Mil)	0	0	-
Recursos investidos nos programas que utilizam incentivos fiscais/ total de recursos destinados aos investimentos sociais (%)	0	0	-

Figura 11– Indicadores Sociais Externos

5. Dimensão Ambiental

5.1 Aspectos Gerais

Comprometimentos com o meio ambiente

Embora a geração e transmissão de energia elétrica possam ser consideradas como atividades causadoras de impactos ambientais, a CELG G&T desenvolve ações fundamentadas em diretrizes que integram-na dentro de elevados parâmetros de conservação do meio ambiente.

Estas diretrizes buscam o cumprimento da legislação ambiental bem como orientar e minimizar os riscos relacionados ao exercício das atividades relacionadas ao negócio, incluindo etapas importantes de suas atividades, como: estudos de potenciais hidrelétricos, desenvolvimento de projetos e construção de empreendimentos de geração e de transmissão de energia elétrica, operação e manutenção de usinas hidrelétricas e reservatórios, redes e subestações, objetivando eliminar, reduzir ou mitigar os impactos gerados.

No tocante a geração hidrelétrica, foi elaborado o Plano de Gestão Ambiental – PGA de cada uma de suas usinas, desenvolvendo programas de educação ambiental para conservação e manutenção de seus reservatórios, com intuito de orientar a preservação e uso do entorno dos mesmos, a manutenção da ictiofauna e qualidade da água. Para as usinas em operação o foco foi a questão da segurança através da elaboração do Plano de Segurança das Estruturas Civis das Usinas Hidrelétricas de sua propriedade..

Para os novos empreendimentos hidrelétricos, em fase de estudos, projeto e construção, desenvolvidos em regime de parceria com empresas privadas, são realizados estudos ambientais diversos e programas ambientais, dando cumprimento às exigências da legislação para instrução do processo de licenciamento ambiental de cada empreendimento.

Para gestão ambiental do setor de transmissão de energia elétrica e subestações, criou-se o Manual de Gestão Ambiental com intuito de prevenir e mitigar os efeitos impactantes dos empreendimentos, além de cumprir rigorosamente com as exigências dos órgãos estaduais e municipais de meio ambiente, através da execução de PGA de seus novos empreendimentos.

O relacionamento da CELG G&T com a sociedade se dá através da participação em conselhos e comitês de meio ambiente e de recursos hídricos, com a realização dos programas ambientais, em reuniões com órgãos e organizações ambientais, participação e palestras em seminários, além da divulgação de informações sobre o meio ambiente.

5.2 Gestão Ambiental

A Celg G&T desenvolve ações de proteção e preservação do meio ambiente através das atividades intrínsecas aos estudos de licenciamento ambiental para implantação dos seus empreendimentos de geração e transmissão, aos Planos de Gestão Ambiental – PGA para a fase de operação dos mesmos, bem como aos Programas de Gestão Patrimonial das áreas das usinas hidrelétricas, inclusive do entorno dos reservatórios, Plano de Segurança das Estruturas de Geração e Transmissão de energia, promovendo o gerenciamento dos riscos ambientais nos seus empreendimentos em operação.

Da mesma forma, por conta de sua parceria na composição societária da UHE Corumbá III, também participa do gerenciamento ambiental deste empreendimento.

5.3 Usinas hidrelétricas em operação

A CELG G&T mantém em operação três empreendimentos hidrelétricos de geração de energia, de sua propriedade exclusiva, todos eles localizados no estado de Goiás, totalizando 18.664 kW de potência instalada, para os quais mantém licença ambiental de funcionamento e planos de gestão ambiental específicos. Na UHE Corumbá III participa do Consorcio Empreendedor

Corumbá III com um percentual de 15%, os quais representam mais 14.040 kW de potência, sendo que a primeira turbina dessa usina entrou em operação em 24/10/2009 e a segunda em janeiro 30/01/ 2010.

Hidrelétricas	Localização Rio/Município	Potencia Instalada (Kw)	Área Reservatório (Ha)	Licença Ambiental Funcionamento (LF)
MCG Mosquito*	Mosquito/Campos Belos	344	09	Em processo de renovação
PCH Rochedo*	Meia Ponte/Piracanjuba	4.000	540	471/2004
UHE São Domingos*	São Domingos /São Domingos	14.320	213	368/2008
UHE Corumbá III**	Luziânia	14.040	6.287	628/2009

Figura 12 – Empreendimentos hidrelétricos em operação * hidrelétricas próprias ** hidrelétrica em parceria

5.4 Ações ambientais desenvolvidas

Nas usinas próprias, cumprindo ao estabelecido em seus Planos de Gestão Ambiental e de Segurança das Estruturas, no ano de 2009, desenvolveu diversas ações relacionadas ao meio ambiente para manutenção de suas instalações. Na UHE Corumbá III participa do Sub Comitê de Meio Ambiente, dando cumprimento aos programas ambientais em andamento durante a fase de operação da usina, participando das negociações com Ministério Público, com os órgãos ambientais e outros.

5.4.1 Usina hidrelétrica Corumbá III (parceria)



Figura 13 – Hidrelétrica Corumbá III

O Consórcio Empreendedor Corumbá III – CEC III, no qual a CELG G & T participa com 15%, em atendimento às condicionantes da Licença de Operação nº 844/2009 e da Licença de Funcionamento nº 628/2009, bem como aos preceitos ambientais vigentes, vem realizando uma série de ações ambientais previstas nos programas de meio ambiente, como forma de minimizar os impactos decorrentes da instalação do empreendimento.

As ações ambientais, os objetivos e os valores efetivamente gastos com os programas na UHE Corumbá III do ano de 2009, inclusive aqueles da Linha de Transmissão que liga Corumbá III a subestação de Mangueiral, no Distrito Federal, estão indicados na tabela a seguir.

AÇÕES AMBIENTAIS	OBJETO	REALIZADO 2009
GERENCIAMENTO AMBIENTAL	Gestão Ambiental do empreendimento, Gestão junto aos Órgãos Ambientais, Planejamento Ambiental, Acompanhamento das Atividades em campo, Acompanhamento dos PBA's.	R\$ 501.181,00
MEIO FÍSICO		R\$ 230.364,00
PROGRAMA DE MONITORAMENTO CLIMÁTICO	Este programa tem o objetivo de monitorar os parâmetros climatológicos da área do empreendimento, onde os dados são transmitidos "online" e os relatórios são encaminhados mensalmente para os órgãos ambientais competentes.	R\$ 4.311,00
QUALIDADE DA AGUA	Este programa tem a finalidade de monitorar a qualidade de água do reservatório, onde as campanhas são realizadas bimestralmente e o relatório é encaminhado para os órgãos ambientais competentes.	R\$ 111.082,00
PROGRAMA DE MONITORAMENTO SISMOLÓGICO	Este programa tem o objetivo de monitorar a atividade sísmica da área do empreendimento, onde os relatórios são emitidos mensalmente e encaminhados para os órgãos ambientais competentes.	R\$ 77.651,00
PLANO AMBIENTAL PARA APP	Este programa tem o objetivo de elaboração do Plano Ambiental para uso e conservação do reservatório da UHE Corumbá III.	R\$ 37.320,00
MEIO SOCIO ECONOMICO		R\$ 3.451.863,00
EXECUCAO PROGRAMAS - MEIO SÓCIO-ECONÔMICO		R\$ 3.187.322,00
PROGRAMA DE SAÚDE PÚBLICA	Este programa tem o objetivo de promover a sensibilização e conscientização das comunidades locais, notadamente daquelas diretamente afetadas pela construção da UHE Corumbá III, para a prevenção e controle de doenças endêmicas e de veiculação hídrica de ocorrência no município de Luziânia, por meio de ações de educação sanitária a serem executadas em parceria com a população.	R\$ 88.855,00
PROGRAMA DE EDUCACAO AMBIENTAL E COMUNICAÇÃO SOCIAL	Este programa tem o objetivo de realizar a comunicação e educação Ambiental na população localizada ao longo da linha de transmissão, onde as campanhas são realizadas trimestralmente e os relatórios são encaminhados para os órgãos ambientais competentes.	R\$ 2.125,00
PROGRAMA DE RESGATE ARQUEOLÓGICO	Este programa tem o objetivo de salvamento arqueológico na área do reservatório da UHE Corumbá III.	R\$ 46.035,00
PROGRAMA DE ADEQUAÇÃO DA INFRA-ESTRUTURA	Este programa tem o objetivo de negociar com a população ribeirinha atingida pelo empreendimento a adequação de estradas, energia elétrica, cercas, obras de arte, captações d'água, etc e realizar toda relocação de infra-estrutura em tempo hábil.	R\$ 3.050.307,00
GERENCIAMENTO SOCIO ECONÔMICO		R\$ 264.541,00
MEIO BIÓTICO		R\$ 1.207.518,00
PROGRAMA DE FAUNA	Este programa tem o objetivo monitorar a população de fauna ao longo do traçado da linha de transmissão, as campanhas são realizadas semestralmente e os relatórios são encaminhados para os órgãos ambientais competentes.	R\$ 66.496,00
PROGRAMA DE ICTIOFAUNA	Este programa tem o objetivo de monitorar a população da ictiofauna do reservatório, onde as campanhas são realizadas trimestralmente e encaminhadas para os órgãos ambientais competentes.	R\$ 316.946,00
PROGRAMAS DE DESMATAMENTO/DESINFECÇÃO E REVEGETAÇÃO	Este programa tem o objetivo de fiscalizar, executar, elaborar laudos de licença de desmate encaminhadas às agências ambientais para autorização da supressão da vegetação na UHE Corumbá III, na área das jazidas do empreendimento, na área do reservatório e na faixa de servidão da Linha de Transmissão, bem como realizar a desinfecção das fontes de contaminação da água, como: fossas, depósitos de lixo, aterros sanitários, pocilgas e currais.	R\$ 824.076,00
ACOES AMBIENTAIS DIVERSAS (TAXAS, EVENTOS, ETC)	Pagamentos de taxas de licença de Instalação e de Operação	R\$ 1.800,00
COMPENSAÇÃO AMBIENTAL	Considerado 1,5% do valor total do empreendimento - R\$ 243.886,728,46	R\$ 1.561.515,00
LINHA DE TRANSMISSAO	- LP/LI/LO – Elaboração de Estudo Ambiental e Programas Básicos Ambientais para LT. - Sobrevôo ao longo do traçado da LT, com os técnicos identificando os pontos críticos visualizados ao longo do trajeto.	R\$ 377.802,00
TOTAL CEC III		R\$ 7.332.043,00
TOTAL 15% CELG – G&T		R\$ 1.099.806,40

Figura 14 – Ações Ambientais

5.4.2 Usinas hidrelétricas próprias



Figura 15 – Hidrelétrica São Domingos



Figura 16 – Hidrelétrica Rochedo



Figura 17 – Hidrelétrica Mosquito

Educação Ambiental

Nos municípios, povoados e comunidades rurais onde se encontram instalados os reservatórios das usinas de propriedade exclusiva da CELG G&T em operação, foram desenvolvidas ações educativas, destacando-se as cidades de Campos Belos, São Domingos e o povoado de Rochedo, localizadas respectivamente no entorno dos reservatórios das hidrelétricas de Mosquito, São Domingos e Rochedo. Com apoio das prefeituras locais, manifesto pelas secretarias de meio ambiente e participação do Ministério Público local, foram realizadas reuniões e palestras informativas com a população dessas cidades e povoados, esclarecendo sobre o uso múltiplo dos reservatórios, a necessidade e as vantagens da preservação das águas e áreas entorno dos mesmos.

Limpeza Subaquática das Grades da Tomada D'água

O rio Meia Ponte, contribuinte do rio Paranaíba, é um rio estadual que drena 38 municípios, inclusive Goiânia, recebendo em seu percurso uma enorme carga de efluentes e resíduos sólidos, fato que tem merecido do governo do Estado através dos órgãos responsáveis pela gestão do meio ambiente, ações de recuperação e preservação ambiental deste manancial.

Por conta das condições atuais do rio, na PCH Rochedo, localizado neste rio á cerca de 80 km a jusante da cidade de Goiânia, periodicamente são feitas operações de limpeza no reservatório, nas grades da tomada d'água e na estrutura da escada de peixe, para retirada de plantas macrófitas e resíduos sólidos, sendo estes últimos destinados adequadamente.

Com essas operações de limpeza a CELG G&T tem contribuído para a despoluição do trecho do rio a jusante da usina, bem como a manutenção da ictiofauna.

Ao longo de 2009 foram gastos cerca de R\$ 11.000,00 com serviços de limpeza subaquática e das grades da tomada d'água.

Proteção da Área de Entorno de Reservatório

Ultimamente a bacia hidrográfica do rio São Domingos tem experimentado relevantes alterações no uso e ocupação de suas terras, fato que vem chamando a atenção dos órgãos estaduais gestores do meio ambiente e da própria CELG G&T. Efeitos do assoreamento

decorrentes dos processos erosivos instalados no entorno do reservatório, alcançaram o reservatório da UHE São Domingos.

Em cumprimento as exigências da Secretaria Estadual de Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos, do Ministério Público e do próprio EIBH da bacia do rio São Domingos, a Celg G&T tem desenvolvido no entorno do reservatório da usina, ações corretivas para contenção dos processos erosivos ali instalados, através da construção de terraços e plantio de grama de proteção.

Atualmente mantém ativas inspeções técnicas sazonais que apontam para a eficiência das medidas corretivas adotadas, constatando a estabilização dos processos erosivos e dos depósitos de sedimentos no interior do reservatório. No ano de 2009, os valores gastos com esses serviços somaram cerca de R\$5.000,00.

Ao longo do ano de 2009, a Celg G&T pagou o valor de R\$ 206.000,00 correspondente a Compensação Financeira pela Utilização de Recursos Hídricos, o equivalente a 6,75% da energia produzida pela UHE São Domingos.

Inspeção de Segurança nas estruturas civis das usinas hidrelétricas

Em atendimento ao Plano de Segurança, periodicamente são realizadas inspeções técnicas de segurança nas estruturas civis das hidrelétricas em operação, com intuito de avaliar o comportamento das mesmas, observando a necessidade de eventuais reparos. Dessa forma a Celg G&T minimiza possíveis riscos de danos ambientais em função de eventuais acidentes em suas unidades de geração.

Monitoramento dos níveis de assoreamento dos reservatórios

Em atendimento à exigências da ANEEL, a CELG G&T monitora os níveis de assoreamento dos reservatórios dos seus aproveitamentos hidrelétricos através da realização de campanhas periódicas de levantamento topobatimétricos dos mesmos.

5.4.3 Novos empreendimentos hidrelétricos



Figura 18 – Salto no Rio Claro – Local de estudos para aproveitamento hidrelétrico

Dando cumprimento ao programa do governo estadual para expansão do potencial de geração da empresa, a Celg G&T detém autorização da ANEEL para ampliação da potência da PCH Rochedo, localizada no rio Meia Ponte, em mais 9 MW. O projeto mantém o nível d água atual do reservatório como um condicionante ambiental, eliminando a geração de novos impactos relacionados com a ampliação da usina.

Juntamente com parceiros privados participa de novos empreendimentos hidrelétricos de geração em fase de estudos de inventário, viabilidade e projeto básico de PCH, em diversos rios do estado de Goiás e do estado do Tocantins, conforme tabela a seguir.

Empreendimento	Potência (MW)	Participação Celg G&T (%)
Estudos de viabilidade		
UHE São Domingos	70	25%
UHE Nova Roma	51	25%
UHE Paranã	95	25%
UHE Foz do Atalaia	72	25%
UHE Pau D'arco	64	25%
UHE Arraias	93	19%
UHE Barra Do Palma	58	19%
Estudos de Inventário		
Médio rio Claro - Região Sudoeste de Goiás	88	20%
Rio Palma e afluente Mosquito - divisa com o Tocantins	35	30%
Rio Meia Ponte	100	10%
Rio Claro/afluente Pilões - bacia Araguaia	20	25%
Projeto Básico de PCH		
PCH Fazenda Velha	11	20%

Figura 19 – Novos Empreendimentos hidrelétricos

O desenvolvimento e execução dos diversos estudos ambientais necessários ao licenciamento ambiental desses empreendimentos em regime de parceria, incluindo aqueles de EIBH e EIA/RIMA, dentre outros de atualização, vem sendo conduzidos de forma a assegurar o pronto atendimento aos órgãos ambientais envolvidos, com atuação efetiva da Celg G&T junto aos órgãos gestores do meio ambiente e dos recursos hídricos do estado de Goiás, participando das reuniões técnicas e audiências públicas, para resguardo dos seus interesses e de seus parceiros.


Particularmente, com o projeto da PCH Fazenda Velha, a CELG G&T em cumprimento a legislação ambiental vigente, desenvolveu estudos e programas ambientais visando a obtenção da Licença Ambiental de Instalação do empreendimento, desembolsando no ano de 2009, o valor correspondente a R\$ 35.000,00 relativos a contratação de projetos de caracterização do patrimônio arqueológico e cultural das áreas afetadas, minimizando os danos ambientais pela futura instalação do empreendimento. Também foram gastos R\$ 10.905,00 com pagamento de taxas visando a obtenção da Licença Ambiental de Instalação do empreendimento.

5.4.4 Linhas de Transmissão e Subestações

Em cumprimento a legislação ambiental e as exigências dos órgãos de meio ambiente a Celg G&T promove a contratação de estudos ambientais pertinentes ao licenciamento ambiental de linhas e subestações e a conseqüente implantação de programas ambientais que asseguram a diminuição dos riscos ambientais nas áreas envolvidas com suas linhas de transmissão, incluindo ações de recuperação e preservação.

Para as linhas de transmissão mantém ativos programas de gerenciamento e manutenção, incluindo vistorias periódicas para reconhecimento das condições atuais, inspeções técnicas, roçadas, podas e capinas, que visam principalmente evitar invasões das áreas de segurança, e o controle dos efeitos negativos das queimadas sobre as mesmas, assegurando o bom funcionamento de suas linhas.

6. Balanço Social Anual 2009 – Modelo Ibase

Balanço Social Anual / 2009									
Empresa: CELG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S/A									
1 - Base de Cálculo		2008 Valor (Mil reais)			2009 Valor (Mil reais)				
Receita líquida (RL)		36.462			39.607				
Resultado operacional (RO)		4.056			1.728				
Folha de pagamento bruta (FPB)		10.798			10.596				
2 - Indicadores Sociais Internos		Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL		
Alimentação		528	4,89%	1,45%	579	5,46%	1,46%		
Encargos sociais compulsórios		2.550	23,62%	6,99%	3.838	36,22%	9,69%		
Previdência privada		340	3,15%	0,93%	337	3,18%	0,85%		
Saúde		178	1,65%	0,49%	217	2,04%	0,55%		
Segurança e saúde no trabalho		2	0,02%	0,01%	4	0,04%	0,01%		
Educação		1	0,01%	0,00%	1	0,01%	0,00%		
Cultura		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Capacitação e desenvolvimento profissional		45	0,42%	0,12%	46	0,43%	0,12%		
Creches ou auxílio-creche		12	0,11%	0,03%	15	0,14%	0,04%		
Participação nos lucros ou resultados		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Outros		0	0,00%	0,00%	52	0,49%	0,13%		
Total - Indicadores sociais internos		3.656	33,86%	10,03%	0	0,00%	0,00%		
3 - Indicadores Sociais Externos		Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL		
Educação		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Cultura		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Saúde e saneamento		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Esporte		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Combate à fome e segurança alimentar		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Outros		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Total das contribuições para a sociedade		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Tributos (excluídos encargos sociais)		3.183	78,48%	8,73%	4.311	249,48%	10,88%		
Total - Indicadores sociais externos		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
4 - Indicadores Ambientais		Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL		
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Investimentos em programas e/ou projetos externos		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Total dos investimentos em meio ambiente		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%		
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos		<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%		<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%					
5 - Indicadores do Corpo Funcional		2008			2009				
Nº de empregados(as) ao final do período		78			77				
Nº de admissões durante o período		0			0				
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		83			88				
Nº de estagiários(as)		17			20				
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		41			41				
Nº de mulheres que trabalham na empresa		3			3				
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		27,27%			27,27%				
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		2			2				
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		9,00%			9,00%				
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais		0			0				
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2008 Valor (Mil reais)			Metas 2009				
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		10			8				
Número total de acidentes de trabalho		0			0				
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:		<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)		
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:		<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + Cipa		
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as)		<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incoerente e segue a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input checked="" type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incoerente e seguirá a OIT		
A previdência privada contempla:		<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)		
A participação dos lucros ou resultados contempla:		<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)		
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela		<input checked="" type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> serão exigidos		
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:		<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> apóia	<input type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input checked="" type="checkbox"/> organizará e incentivará		
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):		na empresa 0	no Procon 0	na Justiça 0	na empresa 0	no Procon 0	na Justiça 0		
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:		na empresa 0%	no Procon 0%	na Justiça 0%	na empresa 0%	no Procon 0%	na Justiça 0%		
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):		Em 2008:			Em 2009:				
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):		44% governo 50% colaboradores(as) - % acionistas 32 % terceiros -26% retido			46% governo 39% colaboradores(as) 00% acionistas 18% terceiros -3% retido				
7 - Outras Informações		0							

7. Declaração de Validação do Relatório



PRESIDÊNCIA

DECLARAÇÃO Nº 001/10

CELG Distribuição S.A. – **CELG G&T**, com sede em Goiânia, capital do Estado de Goiás, na Rua 2, Quadra A-37, nº 505, Edifício Gileno de Godói, Jardim Goiás, autorizada a funcionar como empresa de energia elétrica decidido na 257ª Reunião do Conselho de Administração da Companhia, de 15.09.2005, inscrita no **CNPJ** sob o nº 07.779.299/0001-73, pelo representante infra-assinado do acionista majoritário da Companhia Celg de Participações – **CELGPAR**, na Assembleia Geral de Acionistas da CELG Geração e Transmissão S.A. – **CELG G&T**, nos termos do inciso VIII, art. 30, do Estatuto Social da Companhia Celg de Participações – **CELGPAR**, declara para os devidos fins que são válidas as informações constantes no Relatório Anual de Responsabilidade Sócio ambiental da CELG Geração e Transmissão S.A.. – **CELG G&T**, relativas ao ano de 2009.

Por ser verdade e para que se produza os efeitos legais, firma a presente **declaração**.

Goiânia, 10 de maio de 2010.



Eng. Carlos Antonio Silva
Presidente