

UMA PUBLICAÇÃO DO INSTITUTO ACENDE BRASIL

#6

JAN - MAR 2008  
2ª EDIÇÃO EM 2010

# energia



SUSTENTABILIDADE • ECONÔMICA • AMBIENTAL • SOCIAL

- Princípios, Valores e Transparência
- Consumidores • Público interno
- Fornecedores • Financiadores
- Acionistas • Governo • Comunidade

## TOQUES DE LUZ

### SAÚDE É O QUE INTERESSA

*Saúde e lazer, práticas que agregam valor à performance profissional. Pág. 3*

### TRABALHO COM ARTE

*Artistas regionais estimulam a criatividade no cotidiano das empresas. Pág. 4*

### OUTROS OLHOS

*O respeito à diversidade transforma funcionários em cidadãos de primeira linha. Pág. 6*

*Iniciativas simples que fazem a diferença no ambiente de trabalho e na qualidade de vida.*

O Instituto Acende Brasil é um Centro de Estudos que desenvolve ações e projetos para aumentar o grau de **Transparência** e **Sustentabilidade** do Setor Elétrico Brasileiro. Para alcançar este objetivo, adotamos a abordagem de Observatório do Setor Elétrico Brasileiro.

Atuar como um **Observatório** significa pensar e analisar o setor com lentes de longo prazo, buscando oferecer à sociedade um olhar que identifique os principais vetores e pressões econômicas, políticas e institucionais que moldam as seguintes dimensões do Setor Elétrico Brasileiro:



**AGÊNCIAS REGULADORAS**



**GOVERNANÇA CORPORATIVA**



**IMPOSTOS E ENCARGOS**



**LEILÕES**



**MEIO AMBIENTE E SOCIEDADE**



**OFERTA DE ENERGIA**



**RENTABILIDADE**



**TARIFA E REGULAÇÃO**

Presidente: Claudio J. D. Sales  
Diretor Executivo: Eduardo Müller Monteiro  
Assuntos Econômicos e Regulatórios: Richard Lee Hochstetler  
Desenvolvimento Sustentável: Alexandre Uhlig  
Análise Política: Cibele Perillo  
Staff: Eliana Marcon e Melissa Oliveira

São Paulo:  
Rua Joaquim Floriano, 466 Edifício Corporate, conj. 501  
CEP 04534-004, Itaim Bibi - São Paulo, SP, Brasil  
Telefone: +55 (11) 3704-7733

Brasília:  
SCN Quadra 5, Bloco A, sala 1210  
Brasília Shopping and Towers  
CEP 70710-500 - Brasília, DF, Brasil  
Telefone: +55 (61) 3963-6007

Email Corporativo: contato@acendebrazil.com.br

Assessoria de Imprensa: Tania Regina Pinto  
Telefone: +55 (11) 3704-7733 / (11) 8383-2347

**Energia**, uma publicação do Instituto Acende Brasil, aborda a sustentabilidade nas suas três dimensões: econômica, ambiental e social.

Versão impressa e online: [www.acendebrazil.com.br](http://www.acendebrazil.com.br)

Jornalista Responsável: Tania Regina Pinto (Mtb 11.580)

Projeto Gráfico e diagramação: Cacumbu Design

Ilustrações: Rafael Cazes

Tiragem da 1ª edição: 2.000 exemplares

Este **Energia** é dedicado às ações e projetos que valorizam os ativos mais importantes das empresas privadas do Setor Elétrico Brasileiro: seus funcionários e colaboradores.

Entre os investimentos voltados ao capital humano, também denominado Público Interno, estão: a aprendizagem contínua; o melhor fluxo interno de informações; o equilíbrio entre vida profissional, familiar e tempo livre; maior diversidade; instituição de regimes de participação nos lucros e no capital da empresa; preocupação com a empregabilidade e segurança nos postos de trabalho.

Quando da criação do Índice de Responsabilidade Social do Setor Elétrico Brasileiro – registrado no livro **Responsabilidade Social e os Empreendedores Privados no Setor Elétrico – Uma Metodologia de Gestão Sustentável dos Investimentos Sociais** -, do Instituto Acende Brasil, ficaram definidos como investimentos sociais internos também itens como: alimentação, previdência privada, saúde, educação, cultura, creches, capacitação e desenvolvimento profissional.

Mais que investir na formação profissional de seus colaboradores ou outras ações voltadas à melhoria das relações internas, esta edição do **Energia** mostra iniciativas de empresas privadas do setor elétrico em nome de uma melhor qualidade do ser humano no que diz respeito à sua saúde física, mental e emocional. Projetos que investem na atitude cidadã, na derrubada de preconceitos, na defesa do meio ambiente. A ideia não é ter apenas um colaborador de primeira linha para a empresa, mas um cidadão de primeira linha para a sociedade, para o país.

**Claudio J. D. Sales**

Presidente do Instituto Acende Brasil



O livro que traz, em detalhes, os indicativos do Índice de Responsabilidade Social do Setor Elétrico Brasileiro.

Esta edição do **Energia** foi feita com base em ações implementadas por empresas controladas pelos seguintes membros do Instituto Acende Brasil: AEI, sistema Energisa e CPFL Energia.

# saúde é o que INTERESSA

Ficar magro, saudável e bem disposto. Uma proposta que partiu do chefe para manter a qualidade de vida e a performance profissional em alta.

*Uma das caminhadas pela qualidade de vida promovida pela Energisa.*



Cândido Alves Vieira, técnico em telecomunicações, em um ano perdeu 11 quilos e como prêmio realizou, às vésperas do Natal, a viagem dos seus sonhos, ao lado de sua esposa: passou um final de semana na Vila de Trindade, em Paraty, no Rio de Janeiro, com todas as despesas pagas.

Funcionário da Energisa, ele participou do Programa de Estímulo à Qualidade de Vida, implantado pela empresa em 2006, e que consiste na promoção de eventos e atividades saudáveis, como palestras, caminhadas e passeios ciclísticos. “Somos distribuidores de energia, trabalhamos no poste. Então, nossa preocupação com a saúde dos funcionários é grande. Não podemos ter eletricitista com sobrepeso. Por isso, criamos programas de motivação à saúde”, explica Janaina de Melo Bittencourt, da Divisão de Medicina do Trabalho.

O primeiro foi o PACTO – Programa de Ações contra o Sedentarismo e a Obesidade. Depois, veio o Programa Anti-Tabagismo e, por último, o Programa de Estímulo à Qualidade de Vida, que incorporou os dois anteriores e criou uma tabela de pontuação para premiar os funcionários mais participantes.

Cândido, o vencedor em 2007 do Programa de Estímulo à Qualidade de Vida, conquistou o primeiro lugar com 1.300 pontos: 100 pontos por fazer atividade física, 600 pontos por ter participado de duas caminhadas, 100 pontos por ter comparecido a uma palestra e 500 pontos por ter pas-

sado da condição de obeso para a de sobrepeso.<sup>1</sup>

A proposta da Energisa para seus colaboradores inclui também estímulo financeiro. No item “Adesão ao PACTO”, por exemplo, qualquer atividade física regular, além de valer 100 pontos, é reembolsada em 50% pela empresa. E, no caso de pessoas acima do peso, o acompanhamento com nutricionista tem reembolso de 60% do valor da consulta.

O ponto de partida deste projeto voltado para a melhoria da saúde do público interno é a avaliação clínica anual que envolve todos os funcionários. Primeiro é feita uma série de exames, de acordo com idade e função. Depois, o Departamento de Medicina do Trabalho, por meio de entrevistas e análise dos exames realizados, elabora o diagnóstico geral da saúde do capital humano da empresa.

O resultado, registrado em 2007, é uma melhoria de 36% no índice de Qualidade de Vida dos funcionários das empresas do sudeste<sup>2</sup>, onde os programas estão implantados; diminuição em 33% no número de fumantes em dois anos e aumento do número de participantes do PACTO. Dos 359 funcionários com problemas de sobrepeso e 138 com problemas de obesidade, mais de 20% já iniciaram a corrida contra a balança. ○

1. O que diferencia uma pessoa obesa de outra com sobrepeso ou normal é o índice de massa corporal (IMC), resultado da divisão do peso pela altura ao quadrado. Quem tem o IMC acima de 30 é considerado obeso, entre 25 e 29,9, com sobrepeso e abaixo de 24,9, normal.

2. As empresas do sistema Energisa instaladas na região sudeste são: CENF – Cia Energética de Nova Friburgo, no Rio de Janeiro, e Companhia de Força e Luz Cataguazes-Leopoldina, em Minas Gerais.

## AS ATIVIDADES E PONTOS DO PROGRAMA

EVENTO	PONTUAÇÃO
Participação em caminhada, passeio ciclístico e torneio de futebol	300 pontos por evento
Participação em palestra	100 pontos
Adesão ao PACTO	100 pontos
Saída do PACTO	- 100 pontos
Perda de Peso	Obeso para sobrepeso: 500 pontos Obeso para normal: 1.000 pontos Sobrepeso para normal: 300 pontos
Ganho de Peso	Sobrepeso para obeso: -500 pontos Normal para obeso: -1.000 pontos Normal para sobrepeso: -300 pontos
Deixar de fumar	500 pontos
Adquirir o vício	- 500 pontos

*A tabela de pontuação para estimular os cuidados com a saúde.*

# arte nos NEGÓCIOS

Transformar espaços do escritório em galeria, expor pinturas, esculturas, artesanato. Alguns dos caminhos para “transmitir luz”.

Além de produzir energia, a empresa Pantanal Energia, da AEI, tem desempenhado o papel de “galeria” que divulga e vende a arte matogrossense em seu prédio administrativo em Cuiabá. A produtora cultural Viviane Lozi tem a responsabilidade de escolher, todo mês, o artista que garante a decoração dos escritórios com seus quadros. E o detalhe é que as obras, além de serem divulgadas pela rede de computadores interna, pode ser adquirida pelos interessados, sejam eles funcionários ou não.

A troca acontece toda primeira semana do mês, desde agosto de 2005, e o resultado imediato é a descoberta, por muitos empregados, de que no Brasil, em Mato Grosso, também existe arte, como confessa a analista Francine dos Anjos: “Eu só gostava dos quadros de Monet, Van Gogh, não olhava para a cultura local. Agora, não. O e-mail, que a gente recebe, com a história do artista chama atenção para o quadro. E descobri que nada é feio. Antes, o que eu não gostava era rabisco. Mudei minha percepção de arte até por conta da diferença dos estilos. Há quadros com papéis reciclados, coisas abstratas, paisagens, pigmentação, óleo sobre tela, grafite, recorte, colagens...”

“A arte na Pantanal Energia sugere um renascimento das pessoas para uma vida com mais qualidade e em um ambiente de trabalho mais saudável e feliz. A mudança mensal das obras dinamiza o próprio espaço de trabalho. Com o Projeto Arte criamos um estado



Fotos Divulgação

A fluminense, cuiabana por adoção, Rita Rezende já colocou a energia da sua arte nos negócios da Pantanal Energia, empresa da AEI.

de expectativa constante, de descoberta de novas emoções, onde tudo é imprevisível, onde tudo se transforma o tempo todo, principalmente o ser humano”, avalia Marysol Gomes, supervisora social.

### Efeito da convivência

Eli Broad, chairman da SunAmerica Inc., um dos maiores grupos financeiros da costa oeste dos EUA, iniciou uma “Coleção Corporativa” animado por um sentimento de responsabilidade cívica para com os milhares de jovens artistas californianos. Com o tempo ele percebeu que cinco minutos de discussão entre dois executivos sobre os motivos que os levavam a gostar ou não de uma determinada obra revelaram-se fundamentais para quebrar o gelo e suscitar laços subjetivos que seriam mais tarde úteis quando os dois se reencontrassem na execução de algum projeto.

Este ponto de convergência é estratégico para o sucesso de uma companhia, ainda que não seja tão óbvio quanto a redução de custos operacionais ou o aumento da eficiência produtiva, garantem os estudiosos do assunto. Uma companhia não pode ter sucesso sem um time engajado e sem boas idéias. Neste caso, a arte foi um canal por meio do qual executivos, empregados e parceiros passaram a trocar experiências subjetivas, que normalmente estariam afastadas do ambiente de trabalho, o que propiciou uma perspectiva mais rica, humanista e plural sobre cada projeto da companhia.

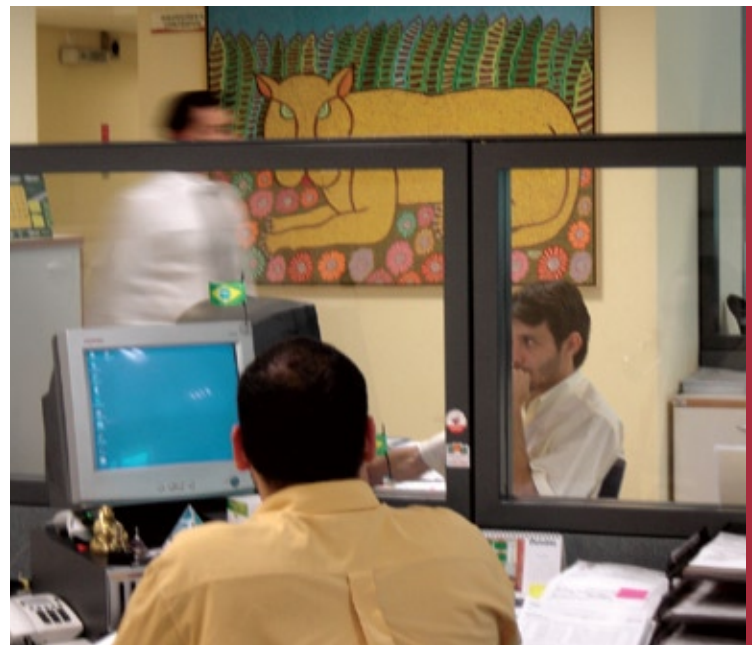
Ao incorporar a arte no ambiente de trabalho, Broad proporcionou aos seus empregados a oportunidade de explorar uma nova arena, dando-lhes a chance de considerar idéias nem sempre familiares, com resultados inesperados para o trabalho. O interesse pela arte expôs o grupo a novos conceitos e a novas pessoas que estariam inacessíveis se os olhares não transcendessem os monitores e os documentos sobre as mesas.

### Novos horizontes

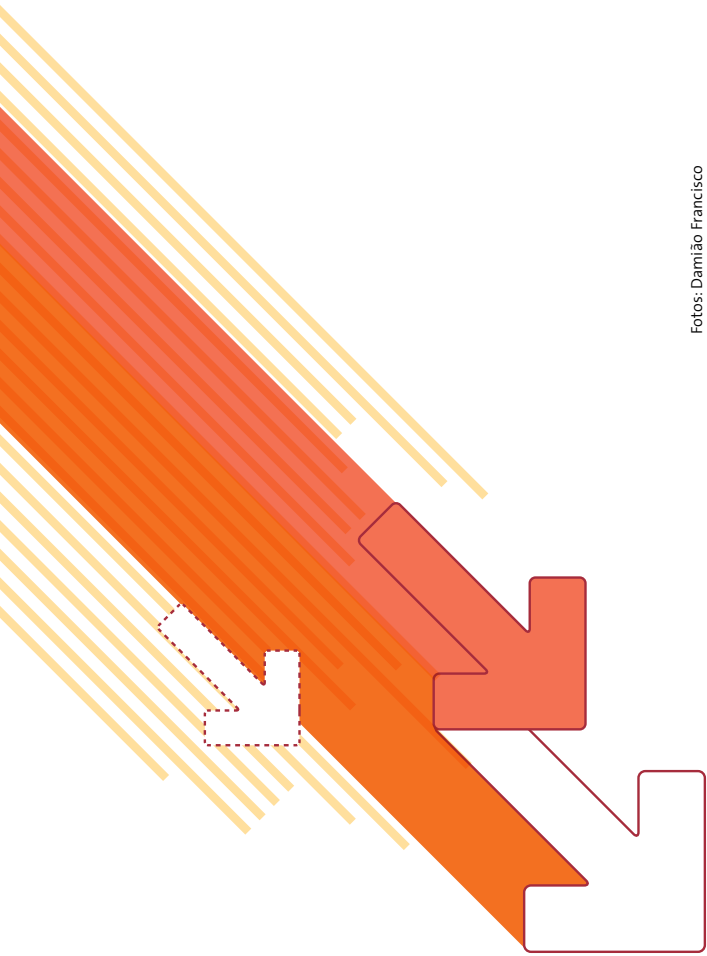
Na Pantanal Energia, a análise sobre o efeito da convivência com arte no dia-a-dia ainda não foi feita. Mas os 13 locais de arte dos escritórios estão sempre pautando as conversas na hora do café. “Às vezes, um ou outro colega vem reclamar que não gostou do quadro que foi colocado na sua sala”, lembra Marysol. “E este acaba sendo o início do processo para entender o que o artista quis dizer.”

Identificada com a idéia de “Coleção Corporativa”, de Eli Broad, outra distribuidora, a Energipe, do sistema Energisa, contabiliza mais de 30 obras em seu acervo, rico em arte contemporânea de artistas sergipanos. Isso sem contar o painel em azulejo, de 10 metros de largura por 4 metros de altura, de autoria de Jenner Augusto, intitulado “Os primeiros habitantes de Sergipe”. A obra foi restaurada pela Energipe, a partir de comodato com a Infraero, e ocupa área nobre na entrada da empresa.

“A arte dá uma visão diferente das coisas do mundo”, projeta Marcelo Medina, assessor de Marketing da Energipe. “Por isso criamos, também, o programa ‘Arte na Empresa’, com exposições mensais de filhos da terra e divulgação do trabalho que realizamos em nossas mídias internas e nos jornais da região.” ◉



Acima, sete dos 13 locais de arte nos escritórios da Pantanal Energia, com quadros do artista plástico Júlio César de Oliveira Amaral.



Fotos: Damiano Francisco



# *outros* **OLHOS**

Para muitas empresas a diversidade é mais que um projeto de responsabilidade social. É uma ação transformadora e de mão dupla, muito distante de conceitos como “benemerência” e “caridade”. A questão não é a *deficiência* ou *necessidade especial* (ambas expressões são aceitas) de uma ou outra pessoa, mas de eficiência, de busca pelo melhor, de fazer a diferença não só no ambiente de trabalho, mas na sociedade.

A parceria entre a Associação Matogrossense dos Cegos e a Pantanal Energia, proprietária da Usina Termoeletrica Governador Mário Covas, em Cuiabá, dá a exata medida de ações que podem ser, simultaneamente, positivas para a empresa, para a sociedade e para a cidadania. Há um ano, profissionais cegos desenvolvem um programa antiestresse junto aos seus 64 trabalhadores. Todas as quintas-feiras eles garantem o relaxamento dos funcionários da usina por meio de massagens terapêuticas. Na sexta-feira, repetem a dose com o pessoal dos escritórios.

E todos fazem coro às palavras da analista de Recursos Humanos, Francine dos Anjos: “Massagem é tudo de bom. A gente relaxa e aprende a conviver com pessoas diferentes. Acho que todo mundo ficou mais humano desde que

começaram as massagens semanais.” Mas o analista de Aquisições e Contratos, Flavio Mestre, vai além: “Eu achava que a cegueira era um obstáculo. Agora, sei que não é. Os massagistas que vêm aqui me mostraram que, na vida, tudo é possível.”

Uma iniciativa como essa, simples, tem abrangência difícil de ser medida. É uma solução para problemas musculares, de estresse e preconceito. “É uma forma de integrar o deficiente à sociedade e também gerar renda”, avalia a supervisora social Maryssol Gomes, idealizadora do programa.

Do ponto de vista do trabalho, entre os benefícios da massagem rápida destacam-se: motivação, melhoria da concentração e do humor, alívio de problemas físicos associados a tarefas repetitivas, antídoto para a baixa produtividade.



*Na primeira foto, a supervisora Maryssol Gomes usufrui do programa da Pantanal Energia, criado para solucionar problemas musculares, de estresse e preconceito. É massagem rápida dos pés à cabeça.*

*Ao lado, a consultora interna de Recursos Humanos da CPFL Energia, Deise Fernandes, coordenadora do Programa Diversidade, segurando o prêmio Cidadania Corporativa.*

### Mãos que vêm

Se a falta da visão representa uma barreira para a profissionalização em muitos setores, outros sentidos – entre eles o tato – são suficientes para garantir uma carreira bem sucedida em algumas especialidades. Claudio Zanchin, assistente contábil da Pantanal Energia, conta: “Experimentei por curiosidade e parece que eles têm mesmo o tato mais desenvolvido, o que faz com que a terapia fique mais completa. Eles são especiais. Eles vão direto ao ponto.”

Na verdade, o tato apurado dos deficientes visuais é explorado há milhares de anos pelos orientais. Foram os cegos que levaram a técnica do shiatsu (que quer dizer “pressão com os dedos”) da China para o Japão durante o século XIII.

“Os deficientes viajaram à China para aprender a massagem Anma, técnica utilizada entre as famílias para a prevenção de doenças”, conta Armando Austregésilo, da Associação de Massagem Oriental de São Paulo, que trabalha com deficientes visuais desde 1987. “As noções foram adaptadas ao Japão, onde os massagistas cegos passaram a tratar da recuperação de mutilados em batalhas.”

### Conta de adição

A valorização da diversidade também é uma marca do grupo CPFL Energia. Lá, a idéia é garantir a inserção pela competência e não pela deficiência. A idéia é entender a diversidade como um valor a mais.

Para cumprir a Lei de Cotas de 5% de deficientes na companhia, por exemplo, foi criado o Programa Oportunidade, que tem características muito especiais, pois leva em conta o fato de a vida de exclusão do deficiente começar desde o hospital.

“Há erros de diagnóstico sobre deficiência cruéis. A questão da rejeição, também, é gravíssima. E, para mim, a superproteção é uma rejeição, a pior das rejeições. Porque quem “superprotege” não permite que a vida que existe dentro da pessoa se faça”, afirma a coordenadora do Programa Diversidade, Deise Fernandes, da CPFL Energia, deficiente visual desde os 15 anos de idade.

Ao mesmo tempo em que Deise chama atenção para a ausência de prédios para receber deficientes e de escolas técnicas para ensinar deficientes, ela condena a legislação que quer que as empresas virem instituições de caridade. “Não é esse o caminho. A lógica da empresa é produtividade e lucratividade. Aqui na CPFL Energia, por exemplo, a exigência mínima é 2º grau completo. Mas dificilmente os deficientes passam do 4º ano primário. Por isso criamos um “combinado”, no qual o deficiente divide seu tempo entre a capacitação profissional e a educação formal para se enquadrar no perfil dos empregados da companhia.”

“Paralelamente – conta Deise Fernandes -, preparamos a CPFL Energia para receber os deficientes, porque a inclusão é uma via de duas mãos. Existe um aprendizado dos dois lados. Tivemos que trabalhar com os preconceitos do mundo corporativo e mostrar que a solução da dificuldade está no simples. As políticas de Recursos Humanos não contemplavam a questão da “Igualdade na Diversidade”: uma coisa é fazer a inclusão, outra é viabilizar o desempenho. O desafio maior é manter essas pessoas com desempenho sustentável e garantir que o gestor as olhe como a qualquer outro profissional.” ○

# “Hora da modorninha”



Pesquisas comprovam que o cochilo pós-almoço melhora a atenção, regula a pressão arterial, reduz o estresse, o risco de acidentes laborais e aumenta o rendimento do trabalho.

Há cinco anos, a Energipe, distribuidora controlada pela Energisa, com sede em Aracaju, instituiu o horário flexível na empresa. O expediente oficial é das 7h30 às 11h30 e das 13h30 às 17h30, mas o funcionário é livre para chegar meia hora mais tarde de manhã ou à tarde. A “hora da modorninha”, como fala o povo do Sergipe, é garantida e rende frutos.

“O horário flexível aumentou a motivação dos funcionários. A flexibilidade de 30 minutos ajuda as pessoas no gerenciamento do próprio tempo. E a gente sabe que a hora do almoço é complicada e uma boa oportunidade para cuidar de atividades pessoais”, afirma Sérgio Correa, analista de Gestão e Qualidade da Energia.

Além da “hora da modorninha”, na Energipe, quem trabalha no serviço de atendimento ao cliente faz hora de 50 minutos, com direito a dez minutinhos na “sala de descompressão”, um espaço que convida ao relaxamento com música ambiente, telas e pufes.

Outra prática voltada aos colaboradores e que vai além da valorização monetária é a recepção a quem entra na empresa. Sérgio conta que, todo mês, acontece uma reunião entre o diretor presidente, o diretor técnico-comercial e o diretor administrativo com os funcionários que estão sendo admitidos. “Queremos receber bem as pessoas, saber quem são, seus anseios, necessidades. Nossa idéia é que os colaboradores se sintam integrados.” ●