

continuação

CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A. - CELPA | CNPJ: 04.895.728/0001-80

colaboradores possam viver mais e com mais qualidade. Durante uma semana, foram realizadas aulas divertidas de ginástica laboral, palestras que ajudam na prevenção de doenças, caminhadas, circuitos de exercícios físicos, massoterapia, verificação de bioimpedância, IMC, RCQ, dinamometria e muito mais. **Campanhas de Vacinação:** Uma das ações de prevenção da empresa são as campanhas de vacinação, que têm por objetivo imunizar os colaboradores quanto às doenças típicas da região e demais endemias combatidas pelo Sistema Único de Saúde (SUS). **Doação de Sangue:** A empresa realiza junto ao seu público de colaboradores campanhas voltadas para contribuir com o reforço do estoque de sangue da Fundação Centro de Hemoterapia e hematologista do Pará. **Programa de Orientação à Gestante:** O Programa de Apoio à Gestante, tem a finalidade de acompanhar as colaboradoras e dependentes de colaboradores da empresa, grávidas, em seu período de gestação, em convênio com o plano de saúde que atende a empresa. O objetivo principal é oferecer às gestantes orientações sobre cada período da gestação, estimular a adesão ao pré-natal e realizar os exames que esta fase da vida pede. **Programa Reintegrar:** O Reintegrar busca promover uma relação mais humanizada com os colaboradores em benefício previdenciário e com aqueles que retornaram ao trabalho com restrição, criando condições favoráveis à reintegração desses ao ambiente

de trabalho. São realizadas visitas domiciliares aos colaboradores de benefício previdenciário e nos locais de trabalho após o seu retorno, encontros com a participação dos colaboradores que retornaram ao trabalho, promovendo a humanização das relações no ambiente de trabalho e adequação das atividades desenvolvidas. **Programa Jovem Aprendiz:** Contribui para o desenvolvimento de jovens entre 14 a 24 anos, a fim de prepará-los para o mercado de Trabalho. Promove o desenvolvimento de competências e habilidades que levem os aprendizes a buscar novas soluções para responder a diferentes desafios em sua vida pessoal e profissional, exercendo criticamente a cidadania. **Programa Trainee:** Pela segundo ano, a Celpa implementa o Programa Trainee, no intuito de identificar no mercado pessoas recém formadas e com perfil para assumirem posições de liderança na empresa, passando por período de preparação e conhecimento de todos os processos existentes e elaborando projeto de melhoria, a partir da percepção e diagnóstico da Celpa. **Crescimento Profissional:** A Celpa, preocupada com o crescimento profissional de seus colaboradores e em busca de identificar potenciais sucessores para seus níveis de liderança, proporciona recrutamentos internos, selecionando os colaboradores para posições de acordo com o seu perfil profissional, assim como concede bolsa de estudo aos colaboradores, após análise da relação entre o curso realizado e a

atividade desenvolvida. **Clube de Descontos Celpa:** O Clube de Descontos Celpa é uma rede de parcerias com empresas de diversos segmentos, com o objetivo de proporcionar aos colaboradores e seus dependentes o acesso a produtos e serviços fornecidos à comunidade, com condições diferenciadas, mediante convênio com grandes empresas. **Orientação para a Aposentadoria:** Evento voltado para os futuros aposentados. A preparação prévia do colaborador para a aposentadoria é uma forma de garantir maior esclarecimento sobre sua cidadania e direitos sociais. **Incentivo ao Voluntariado:** De 2013 para 2014, cresceu substancialmente o número e a participação dos voluntários inscritos no programa de voluntariado, além do crescimento das ações realizadas, um aumento de 500% em relação ao ano anterior. O incentivo ocorreu devido a Campanha da Gincana solidária que teve o objetivo de estimular práticas de voluntariado em equipe e oferecer aos colaboradores a possibilidade de transformar realidades através de ações sociais promovendo a educação, a cidadania e o bem-estar das pessoas em risco de exclusão social. **Incentivo ao Esporte:** Estimular a prática esportiva é uma das ações para reconhecer a importância da atividade física na qualidade de vida do colaborador, incentivando-os a participar dos campeonatos desenvolvidos pelo Serviço Social da indústria (SESI). **A Administração**

Balancos Sociais levantados em 31 de dezembro de 2014 e 2013 (Não auditados) (Valores expressos em milhares de reais, exceto quando indicado de outra forma)

1 - Base de Cálculo			Reclassificado		
31/12/2014 - R\$			31/12/2013 - R\$		
Receita Líquida (RL)			3.987.178		
Resultado Operacional (RO)			192.627		
Folha de Pagamento Bruta (FPB)			188.485		
% sobre			% sobre		
R\$	FPB	RL	R\$	FPB	RL
2- Indicadores Sociais Internos					
Alimentação					
Encargos sociais compulsórios					
Previdência privada					
Saúde					
Segurança e medicina no trabalho					
Educação					
Capacitação e desenvolvimento profissional					
Auxílio-creche					
Participação dos empregados nos lucros ou resultados					
Participação dos administradores no resultado					
Incentivo à aposentadoria e demissão voluntária					
Vale-transporte - excedente					
Outros benefícios (Seguro de Vida e Auxílio Funeral)					
84.841					
44,9					
2,0					
107.363					
57,1					
4,2					
% sobre					
R\$	RO	RL	R\$	RO	RL
3 - Indicadores Sociais Externos					
Educação					
Cultura					
Saúde e saneamento					
Esporte e lazer					
Combate à fome e segurança alimentar					
Doações / contribuições					
Subtotal					
Programas Sociais:					
Programa Universalização - Luz para Todos					
Interligação Ilha do Marajó					
Outros					
Subtotal					
Total de contribuições para a sociedade					
Tributos (excluídos encargos sociais)					
Total - Indicadores sociais externos					
4- Indicadores Ambientais					
Investimentos relacionados com a produção c/ operação da empresa					
Fundo Nacional de Desenv. Científico e Tecnológico - FNDCT					
Estudo de Pesquisa Energética - EPE (MME)					
Programa de Eficiência Energética - PEE					
Programa de Pesquisa e Desenvolvimento - P&D					
Total de investimentos relacionados com a prod/ operação da empresa					
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa					
5 - Indicadores do Corpo Funcional (*)					
Nº de empregados ao final do período					
Escolaridade dos empregados:					
Superior e pós-graduação					
Ensino médio					
Ensino fundamental					
Faixa etária dos empregados:					
Abaixo de 30 anos					
De 30 até 45 anos (exclusive)					
Acima de 45 anos					
Nº de admissões durante o período					
Nº de empregados desligados no período					
Nº de mulheres que trabalham na empresa					
31/12/2014 (em unidades)					
31/12/2013 (em unidades)					
1.753					
1.807					
427					
406					
1.231					
1.256					
95					
145					
199					
225					
1.016					
1.093					
438					
489					
108					
406					
54					
329					
533					
542					
% de cargos gerenciais ocupado por mulheres em relação ao nº total de mulheres					
6,38%					
3,87%					
% de cargos gerenciais ocupado por mulheres em relação ao nº total de gerentes					
22%					
21%					
Nº de negros que trabalham na empresa					
815					
836					
% de cargos gerenciais ocupados por negros em relação ao nº total de negros					
0,00%					
8,46%					
% de cargos gerenciais ocupados por negros em relação ao nº total de gerentes					
0,0%					
52,0%					
Nº de empregados portadores de deficiência física					
107					
144					
Nº de dependentes					
-					
3.799					
Nº de estagiários					
38					
36					
Nº de empregados terceirizados/temporários					
8.172					
6.253					
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial (*)					
2014					
2013					
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa					
0					
0					
Número total de acidentes de trabalho					
30					
0					
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:					
() direção					
(x) direção e gerências					
() todos(as) empregados (as)					
() direção					
(x) direção e gerências					
() todos(as) empregados (as)					
() todos(as) + CIPA					
(x) direção e gerências					
() todos(as) empregados (as)					
() todos(as) + Cipa					
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:					
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:					
() não se envolve					
() segue as normas da OIT					
(x) incentiva e segue a OIT					
() não se envolve					
() segue as normas da OIT					
(x) incentiva e seguirá a OIT					
A previdência privada contempla:					
() direção					
() direção e gerências					
(x) todos(as) empregados (as)					
() direção					
() direção e gerências					
(x) todos(as) empregados (as)					
A participação dos lucros ou resultados contempla:					
() direção					
() direção e gerências					
(x) todos(as) empregados (as)					
() direção					
() direção e gerências					
(x) todos(as) empregados (as)					
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:					
() não são considerados					
() são sugeridos					
(x) são exigidos					
() não são considerados					
() são sugeridos					
(x) são exigidos					
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:					
() não se envolve					
(x) apóia					
(x) organiza e incentiva					
() não se envolve					
(x) apoia					
(x) organiza e incentiva					
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):					
na empresa					
1078414					
no Procon					
6345					
na Justiça					
4766					
na empresa					
%					
na empresa					
%					
na Justiça					
%					
na empresa					
%					
na Procon					
%					
na Justiça					
%					
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):					
Em 31/12/2014: R\$ 2.282.260 mil					
Em 31/12/2013: R\$ 1.280.256 mil					
Distribuição do Valor Adicionado (DVA)					
48,61% governo					
6,91% colaboradores(as)					
15,13% acionistas					
29,35% terceiros					
(x) Lucro					
70,17% governo					
11,01% colaboradores(as)					
-17,87% acionistas					
36,69% terceiros					
(x) prejuízo					
7 - Outras Informações					
a) Nos dados referentes a reclamações e críticas "Na Empresa", foram considerados aqueles que entraram via ouvidoria e, no percentual de críticas atendidas ou solucionadas, considerou-se aquelas que foram atendidas e respondidas aos consumidor; b) Negros - inclui negros e pardos, homens e mulheres; c) (*) informações não auditadas. Demonstrações Complementar ao Relatório da Administração.					