



ENERGIA COM RESPONSABILIDADE SOCIAL



Balanco Social

2003



**Se todas as empresas assumissem a mesma posição
da Itaipu Binacional em relação à
responsabilidade social, o Brasil seria outro.**



Dra. Zilda Arns Neumann,
coordenadora nacional da
Pastoral da Criança, durante visita à Itaipu
Binacional, em Foz do Iguaçu, dia 08 de
junho de 2004.

A energia que faz a vida melhor	4
MENSAGEM DO DIRETOR - Meta é excelência também em responsabilidade social	6
Missão	8
Política e Diretrizes Fundamentais	8
Objetivos Estratégicos	9
Diretoria Executiva	10
Conselho de Administração	10
Itaipu, 30 anos depois	11
PRINCÍPIOS E VALORES - O princípio é transparência: responsabilidade social	12
Royalties, a compensação em dólares	13
Gestão voltada à sociedade	14
TODOS JUNTOS SOMOS FORTES - A Responsabilidade que é de todos	16
Uma rede de solidariedade	17
A Tríplice Fronteira no Combate à Exploração Sexual: Combate à prostituição infantil	18
Casa Abrigo: Esperança com a Casa Abrigo para mulheres	20
Saúde sem fronteiras	23
Hospital Ministro Costa Cavalcanti	24
Cidadania no berçário	25
Catador de papel, profissão de respeito: Cidadania, sinônimo de respeito e dignidade	27
A bolsa da escola e da cidadania	28
Energia solidária	29
PTI, o Parque do Saber	30
A Era Digital para todos	31
A água, o solo e o homem: O Meio Ambiente de Itaipu - Cultivando Água Boa	33
Sedimentos que comprometem	34
Os parceiros do esforço para cultivar a água boa	34

Um jeito especial de cuidar do peixe e do pescador	37
Piracema, um canal de água, vida e tecnologia	38
Os cílios das águas	39
A vida pede passagem	39
A Educação que salva a natureza	40
Ecomuseu: Um Museu dedicado à Ecologia	40
Um novo ciclo no Oeste	41
A importância da agricultura familiar	42
Nação Avá-Guarani, um povo que emociona	42
Turismo, forte agente de desenvolvimento regional	44
A luz monumental	45
O visitante é sempre bem recebido	45
Refúgio Biológico: laboratório de novas tecnologias	46
JOVEM, A FORÇA MOTRIZ DO AVANÇO E DA TRANSFORMAÇÃO - Incentivo à iniciação ao trabalho	47
Menor, profissão aprendiz	47
Mais flores e mais emprego	48
Energizando o PIIT	49
Adolescente a caminho do trabalho	49
Responsabilidade com empregados e empregadas - A hora de usufruir os anos de trabalho	50
Valorização da Mulher	51
Bem-estar no trabalho	52
Capacitação, o melhor jeito de crescer	53
Trainee, potencial de futuro	53
Estágio, um passo essencial	54
A segurança é vital no trabalho	55
Programa Reviver	56

A energia





que faz a vida melhor

A maior hidrelétrica do mundo quer produzir mais. Responsável por uma parcela significativa do desenvolvimento econômico do país, geradora de quase 25% da energia consumida no Brasil e de 95% da demanda interna do Paraguai, a hidrelétrica Itaipu Binacional quer gerar mais do que a energia que vem da força das águas e da potência de suas imensas turbinas. Não há desenvolvimento econômico sem energia elétrica. Assim como não há sociedades desenvolvidas sem que os agentes econômicos destas mesmas sociedades assumam o papel da melhoria da qualidade de vida das comunidades de seu entorno. E este papel Itaipu vem assumindo com determinação. Hoje, a missão de Itaipu – a pedra que canta – é gerar energia elétrica de qualidade, com

responsabilidade social e ambiental, impulsionando o desenvolvimento econômico, turístico e tecnológico, sustentável, no Brasil e no Paraguai. Por responsabilidade social entende-se, mais do que a simples distribuição de boas ações, o envolvimento efetivo das comunidades na elaboração das práticas sociais da empresa. Entende-se, também, a busca de envolvimento, na execução destas práticas, de fornecedores, clientes, empregados, homens e mulheres de boa vontade, numa verdadeira corrente de distribuição da maior das riquezas: o bem viver. Responsabilidade social, assim, é o exercício pleno da cidadania. E é impulsionada por esta cidadania que a maior hidrelétrica do mundo volta-se também à geração do bem-estar de quem vive em sua área de influência no Brasil e no Paraguai.

Mensagem do Diretor

Meta é excelência também em Responsabilidade Social



Produzir energia, gerar bem-estar e irradiar conhecimento. Sobre este tripé estão as bases de sustentação da Itaipu Binacional, uma empresa reconhecida mundialmente pela excelência

técnica e qualidade da energia que produz. Itaipu é uma mola propulsora do desenvolvimento de dois países – Brasil e Paraguai, considerada, por seu porte e tecnologia, uma das maravilhas do mundo moderno e é,

também, fator decisivo nos destinos dos municípios e comunidades da chamada região das Três Fronteiras. Manter e aprimorar esta excelência e qualidade é uma meta que, a partir de 2003, passou a agregar um novo

desafio: o de que Itaipu seja reconhecida também por sua excelência em responsabilidade social, o que significa trazer para o centro da gestão empresarial o bem-estar das comunidades vizinhas. Pelo porte e importância de Itaipu, as ações voltadas a estas comunidades têm o efeito da pedrinha na água: a formação de anéis que se ampliam naturalmente, alcançando áreas cada vez maiores. Levar a excelência de Itaipu para o cuidado com o meio ambiente é uma meta definida com transparência, resultado de seminários, debates, palestras e encontros que envolveram os mais diversos setores e empregados e empregadas em todas as áreas, da direção geral aos serviços de apoio, da gerência aos estagiários e estagiárias. Assim, a posição de Itaipu, hoje, é manter, cuidar, potencializar os frutos colhidos nestes 30 anos desde sua implantação e, ao mesmo tempo, preparar a terra e lançar novas sementes de responsabilidade social e ambiental. Adequar-se aos novos tempos, à percepção de que a eficiência e eficácia de uma empresa estão ligadas à sua capacidade de gerar oportunidades àqueles que vivem em sua área de influência – a começar por empregados e empregadas e comunidades vizinhas.

Itaipu é um pólo de saber. A fantástica experiência desta empresa é requisitada por técnicos e estudiosos do mundo inteiro. Queremos ampliar este pólo. Queremos que mais pessoas tenham acesso a este saber. E é desta vontade que começou a nascer, em 2003, o Parque Tecnológico Itaipu,

o PTI. Vai funcionar em uma área desativada, onde moravam, antigamente, os barrageiros. Esta área faz parte da história da empresa – em determinado momento, as obras de construção de Itaipu concentraram 30 mil trabalhadores – e nela vão funcionar salas de aula, salas de projetos, auditório para eventos, biblioteca, laboratórios de pesquisa, incubadoras e condomínios empresariais. É a semente que quer agregar universidades e centros de pesquisa do Mercosul na oferta de cursos de meio ambiente, engenharia e turismo. É a semente de um centro de pesquisa de ponta em biotecnologia, informática e novas alternativas energéticas, como a produção de hidrogênio. O plantio desta nova semente representa o investimento, até 2006, de R\$ 30 milhões. Itaipu também é um pólo de turismo. Fica nas Três Fronteiras, onde além das águas também se encontram os países irmãos – Paraguai, Brasil e Argentina – e onde a natureza construiu uma das maravilhas do mundo em qualquer tempo – as Cataratas do Iguaçu. São atrações suficientes para transformar a região numa das mais procuradas, dos três países, por turistas do mundo inteiro. Mas a estas atrações soma-se a própria Itaipu, que em 2003 recebeu nada menos do que 595.020 visitantes, um recorde histórico. Nestes 30 anos, Itaipu foi vista por 11,5 milhões de pessoas de 175 nacionalidades. Assim, investir no desenvolvimento do turismo regional, abrindo vagas de trabalho e oportunidades de capacitação à

população local, é uma consequência natural de uma política de responsabilidade social.

Meio Ambiente, tecnologia e turismo são, assim, linhas mestras na responsabilidade social de uma empresa que se quer aberta e transparente. A elas, soma-se uma quarta premissa: a do atendimento às necessidades mais emergenciais das pessoas de baixa renda, o que inclui o combate ao analfabetismo, à fome e à exploração sexual de crianças e adolescentes na fronteira do Brasil com o Paraguai e Argentina, o combate à violência contra a mulher, a garantia de acesso à saúde de qualidade, a renda mínima como incentivo à educação e o apoio e incentivo à capacitação profissional, enfim, um leque de ações voltadas à inclusão social e à garantia do respeito à cidadania. É assim, transformando a preocupação com a responsabilidade social, que sempre existiu, em instrumento norteador de suas ações, que Itaipu Binacional espera contribuir, de forma decisiva, com o desenvolvimento social do Brasil e Paraguai.



Jorge Miguel Samek
Diretor-Geral Brasileiro
Itaipu Binacional

Missão

Gerar energia elétrica de qualidade, com responsabilidade social e ambiental, impulsionando o desenvolvimento econômico, turístico e tecnológico, sustentável, no Brasil e no Paraguai.



Políticas e Diretrizes Fundamentais

Integração binacional

Comprometimento constante na busca conjunta de soluções concretas das necessidades dos dois países, internas ou externas à empresa, simétricas ou não, constituindo-se um exemplo de binacionalidade e instrumento de integração da América do Sul.

Valores éticos

A conduta ética de todos os integrantes da empresa constitui-se em obrigação fundamental e permanente.

Gestão democrática: responsável, participativa e transparente

Respeito à pluralidade de idéias em todos os níveis de gestão, em que as avaliações para a tomada de decisão levarão em conta os compromissos com a responsabilidade, a participação e a transparência.

Eficiência empresarial

A gestão dos recursos empresariais será otimizada visando a modicidade tarifária e o cumprimento da missão empresarial.

Valorização dos recursos humanos

Reconhecimento da dignidade, responsabilidade, competência, e desempenho dos empregados, valorizando seu crescimento profissional e desenvolvimento humano.

Compromisso ambiental

Obrigação da empresa com a preservação, conservação e recuperação das condições ambientais da área de influência, mediante a difusão, execução e apoio de ações ambientais adequadas, legando às gerações futuras um ambiente melhor.

Objetivos Estratégicos

Produção de energia

Manter e melhorar a excelência na produção de energia.



Qualidade de vida na região

Contribuir para a melhoria da qualidade de vida da população regional, medida pelo IDH - Índice de Desenvolvimento Humano.

Desenvolvimento dos recursos humanos

Manter seus recursos humanos qualificados e eficientes visando a excelência na gestão de serviços, tecnologia e meio ambiente.

Meio ambiente

Preservar, conservar e recuperar o meio ambiente da região, de forma integrada com os municípios e demais atores sociais, consolidando a gestão por bacia hidrográfica.

Conhecimento público e institucional da empresa

Ampliar o conhecimento público e institucional da empresa sobre suas ações e sobre a singularidade de sua natureza jurídica e estrutura administrativa.



Potencial turístico e tecnológico

Aproveitar efetivamente o potencial turístico e tecnológico de Itaipu e região, na perspectiva de geração de renda e oportunidades para a comunidade, constituindo-se ainda como um pólo irradiador de conhecimento e integração da América do Sul.

Custo do serviço de eletricidade

Buscar a redução do custo do serviço de eletricidade.



Eficácia e eficiência empresarial

Aumentar a eficácia e a eficiência empresarial através da democratização, agilização de processos, transparência, participação e gestão do conhecimento.



Produção de hidrogênio

Constituir-se como referência no desenvolvimento de investigação tecnológica de hidrogênio, como fonte alternativa de energia.

DIRETORIA EXECUTIVA **Composição em 31.12.2003**

Membros Brasileiros

Jorge Miguel Samek - *Diretor-Geral*
Antonio Otélo Cardoso - *Diretor Técnico Executivo*
João Bonifácio Cabral Júnior - *Diretor Jurídico*
Rubens Bueno - *Diretor Administrativo*
Gleisi Helena Hoffmann - *Diretora Financeira Executiva*
Nelton Miguel Friedrich - *Diretor de Coordenação*

Membros Paraguaiois

Victor Luis Bernal Garay - *Diretor-Geral*
Pedro Pablo Temes Ruiz Diaz - *Diretor Técnico*
Pedro Farias Pérez - *Diretor Jurídico Executivo*
Justo Aricio Zacarias Irún - *Diretor Administrativo Executivo*
Wilfrido Taboada Molinas - *Diretor Financeiro*
Ramón Romero Roa - *Diretor de Coordenação Executiva*

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO **Composição em 31.12.2003**

Membros Brasileiros

Samuel Pinheiro Guimarães Neto
Maurício Tiomno Tolmasquin
Luiz Pinguelli Rosa
João Vaccari Neto
Edésio Franco Passos
Roberto Bertholdo

Membros Paraguaiois

Angel Maria Recalde
José Emílio Argaña Contreras
Alcides Jiménez
Hermínio Samuel González S.
Jorge A. Ayala Kunzle
Oscar Antonio Ovelar Rojas

Participantes do Conselho de Administração

Mauro Luiz Iecker Vieira - *Representante do Ministério das Relações Exteriores do Brasil*
Michael Popow - *Representante do Ministério das Relações Exteriores do Paraguai*
Jorge Miguel Samek - *Diretor-Geral Brasileiro*
Victor Luis Bernal Garay - *Diretor-Geral Paraguaio*

Itaipu, 30 anos depois

A entidade Itaipu Binacional foi criada em maio de 1974 para gerenciar a construção da hidrelétrica, que entrou em operação em maio de 1984. Atualmente, a usina opera com 18 unidades geradoras e produz 12.600 megawatts. Outras duas unidades entram em operação em 2005, elevando a produção para 14 mil megawatts. Em 2003, Itaipu atendeu a 23% da demanda interna brasileira e 93% do consumo interno do Paraguai. Localizada na fronteira de Brasil e

Paraguai, a hidrelétrica fica no Rio Paraná e conta com um reservatório, mais conhecido como Lago de Itaipu, de 1.350 quilômetros quadrados. O reservatório atravessa 16 municípios – os chamados municípios limieiros que, somados, têm 515.499 habitantes. Apenas um dos municípios limieiros fica fora do Paraná – Mundo Novo, no Mato Grosso do Sul. Os outros 15 ficam na região do Oeste Paranaense, o maior deles, Foz do Iguaçu, tem 258 mil habitantes. Para garantir a qualidade da água do

reservatório, em 2003 Itaipu ampliou sua gestão ambiental para além dos municípios limieiros. Agora, esta gestão envolve 28 municípios, o que significa buscar a preservação de mais de 1.500 rios e córregos que deságuam no lago pela margem brasileira. A barragem de Itaipu tem 7,76 quilômetros de largura e 196 metros de altura. No vertedouro, a vazão pode chegar a 62.200 metros cúbicos por segundo, 40 vezes maior que a vazão média das Cataratas do Iguaçu.



O princípio é transparência, Responsabilidade Social



O ano de 2003 inaugurou um novo tempo na Itaipu Binacional. Seguindo orientações estratégicas dos governos de Brasil e Paraguai, comprometidos com a construção de uma sociedade mais justa e moderna, o modelo de gestão adotado em 2003 por Itaipu mantém a garantia da excelência na produção de energia que a caracteriza e abre caminhos para uma participação mais efetiva em questões importantes para os dois países: crescimento sustentável, geração de emprego e inclusão social. O novo modelo gerou um Plano Estratégico para os anos de 2004/2008, elaborado com base nas linhas de ação dos governos brasileiro e paraguaio e a partir de um amplo debate com o corpo gerencial. Com esta metodologia, Itaipu pretende estabelecer um novo padrão de relacionamento com seus empregados e

empregadas e com a sociedade. São princípios básicos deste plano a transparência, a solidariedade e a co-responsabilidade. Todas as ações da empresa passam a ser organizadas num conjunto de programas com objetivos e metas claramente definidos e vinculados aos objetivos e resultados

previstos no Plano Estratégico. A organização do processo orçamentário por programas, uma novidade em Itaipu, permite que se visualizem os gastos relacionados às ações finais da empresa e a qualidade destas ações. Neste novo modelo, a responsabilidade social passa a ser um princípio

da empresa, um valor transformado em instrumento de gestão adotado para dentro, na relação com os empregados, envolvidos nos diferentes níveis de elaboração de estratégias, e para fora, na relação com a comunidade do seu entorno e com a sociedade em geral.

Royalties, a compensação em dólares

Em 2004, a Itaipu Binacional pagará um total de US\$ 147,27 milhões em royalties aos governos do Brasil e do Paraguai e a estados e municípios brasileiros atingidos, direta e indiretamente, pela implantação e operação da hidrelétrica. Numa iniciativa inédita em sua história, a empresa encaminhou a cada município lindeiro, em agosto de 2003, a previsão dos royalties a serem pagos em 2004. Para Itaipu, enviar uma estimativa do que será pago é uma medida simples. Mas, para municípios de pequeno porte, de economia essencialmente primária, como ocorre com a maioria dos lindeiros, saber com antecipação o que vai entrar nos cofres públicos no ano seguinte significa muito, começando pela possibilidade de incluir estes recursos na

previsão orçamentária, que precisa ser aprovada por suas Câmaras de Vereadores até 30 de setembro. Um salto e tanto na relação da binacional com seus vizinhos.

Em 2004, o Paraná terá direito a US\$ 56,07 milhões e o governo do Mato Grosso do Sul, onde está localizado o município lindeiro de Mundo Novo, ficará com cerca de US\$ 1,1 milhão. Os 16 municípios lindeiros paranaenses vão receber cerca de US\$ 60 milhões.

Outros estados vão receber US\$ 9,19 milhões e municípios indiretamente atingidos, cerca de US\$ 9,83 milhões. Outros US\$ 14,72 milhões serão pagos à Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), ao Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, e

aos Ministérios do Meio Ambiente e Amazônia Legal; de Ciência e Tecnologia; e de Minas e Energia.

Em 2003, o repasse total foi de US\$ 158,48 milhões. Desde 1985, quando a usina entrou em operação comercial, Itaipu já pagou ao Brasil US\$ 2,381 bilhões. A partir de 1991, com a criação da Lei dos Royalties, os municípios e os governos estaduais passaram a ter direito ao benefício e já receberam, desde então, US\$ 1,766 bilhão.

Os royalties são uma compensação financeira aos governos do Brasil e do Paraguai pela utilização do potencial hidráulico do Rio Paraná. Os critérios para a distribuição dos royalties no Brasil foram estabelecidos pelo Decreto Federal nº 1, de 11 de janeiro de 1991, também conhecido como Lei dos Royalties.

Gestão voltada

Itaipu é uma empresa de gestão compartilhada, em que todas as diretorias e o Conselho de Administração da empresa têm seus pares no Brasil e no Paraguai e as decisões são tomadas em conjunto, por consenso.

Resultado deste consenso, o novo modelo de gestão da empresa é mais democrático. Alicerçado no planejamento estratégico e no orçamento por programa, prioriza a transversalidade das ações. Ou seja, são linhas de ações que se cruzam e resultados que se somam.

Uma destas linhas é a nova gestão do conhecimento de Itaipu, que surgiu de uma pergunta: para onde irá o conhecimento acumulado em tantos anos de excelência técnica e avanço tecnológico?

A resposta veio na forma de um processo de resgate da experiência acumulada por técnicos e mecânicos que participaram da montagem da usina e que mantêm até hoje em excelente funcionamento todas as unidades geradoras. Assim, ao se aposentar, eles terão deixado para Itaipu – e para a sociedade – o legado de sua história e conhecimento.

É a Gestão do Conhecimento, uma maneira rápida e fácil de acessar as informações via computador. Uma

equipe de 40 pessoas está empenhada desde 2001 na produção e catalogação de fotos, filmes, apostilas, textos e depoimentos de empregados para serem disponibilizadas ao público interno, via intranet. Preciosas, estas informações vão compor um banco de dados para uso da Superintendência de Manutenção e disponibilizar materiais para visitas técnicas e palestras.

Este banco de informações assume especial importância diante do fato de que, em 2005, serão inauguradas as duas últimas unidades geradoras de Itaipu. Ou seja, processos de montagem que fizeram partê do cotidiano da empresa nestas três décadas, deixarão de existir. Vale lembrar que, na montagem das outras 18 unidades foram feitos milhares de fotos, filmes e documentos que ocupam totalmente uma sala de mais de 30 metros quadrados. Sem catalogação, a pesquisa deste material é quase impossível. A nova gestão, que tem como base a transparência, também levou a um novo processo de compras: em julho de 2003 Itaipu fez seu primeiro pregão eletrônico para compras de bens e contratação de serviços, processo que é embrião de um sistema de licitações eletrônicas que vai unir o Brasil e os países do Mercosul, con-

tribuindo para o fortalecimento da integração da América Latina.

Além da implantação do pregão eletrônico, Itaipu inaugurou uma nova conduta diante de seus fornecedores: empresas vencedoras de licitações deverão se comprometer a não empregar menores de 16 anos – a não ser na condição de aprendizes – e menores de 18 anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre.

O relacionamento com fornecedores e prestadores de serviço, agora, vai além da exigência do cumprimento da legislação, buscando sensibilizá-los para que também assumam uma nova postura com seus empregados, com seus próprios fornecedores e com a comunidade.

Entre os pontos que passam a ser considerados por Itaipu, estão a questão do trabalho infantil e do adolescente e condições adequadas de trabalho para as trabalhadoras e os trabalhadores terceirizados (o que inclui exigência de pagamento de salários em dia pelas empresas contratadas e concessão de benefícios, como vale-mercado e maior atenção à saúde).

Esta responsabilidade se estende à segurança e saúde no trabalho e ao meio ambiente. Pela primeira vez Itaipu incluiu na minuta de contrato

à sociedade



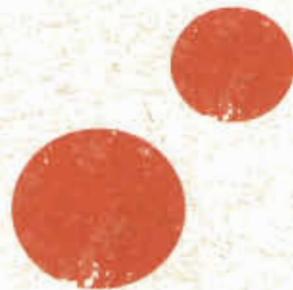
do caderno da licitação para recuperação de áreas degradadas da usina, a obrigatoriedade da contratada de "adequar-se aos procedimentos e práticas de conscientização e de educação ambiental, cumprindo e fa-

zendo cumprir a legislação ambiental aplicável às obras e serviços a serem executados e aos produtos utilizados". Instala-se, assim, uma corrente de responsabilidade social e ambiental, cerne da nova Itaipu. Ao incluir esta

responsabilidade na essência da gestão empresarial, Itaipu torna-se um pólo gerador de transformação social e integração regional, um dos princípios básicos a nortear o Plano Estratégico 2004/2008.

Todos juntos somos fortes

A responsabilidade que é de todos



Em 2003, Itaipu deu um passo fundamental na política de responsabilidade social definida pela empresa. Reuniu empregados, comunidades, empresas fornecedoras, prestadores de serviço e instituições sociais para debater o que vem sendo feito, individualmente e em conjunto, em todos estes segmentos.

Os resultados foram surpreendentes. Num primeiro Fórum de Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social, realizado em Foz do Iguaçu,

mais de 100 empregados e empregadas se apresentaram relatando ações que já realizam em igrejas, escolas, bairros e junto a instituições diversas e apontando também caminhos para que estas ações tenham maior alcance. O mesmo fórum foi realizado em Curitiba, com resultado semelhante.

Os encontros, que deram início ao resgate social de Itaipu, se estenderam para além do corpo de empregados. Em maio, representantes de dez empresas do setor elétrico

reuniram-se em Itaipu para debater com a direção da Binacional, atividades de promoção da cidadania e responsabilidade social.

Foram definidas políticas estruturantes para promover a cidadania e inclusão social, nas áreas de atuação das elétricas. A meta era atuar de forma unificada para potencializar atividades que já vinham sendo desenvolvidas e criar novos projetos seguindo a diretriz do governo federal de mudar o cenário da miséria e exclusão social do país.

Uma rede de solidariedade

Nesta linha, de unir esforços na hora de estudar os projetos e na hora de arregaçar as mangas e ir ao trabalho, surgiu, a partir de Itaipu, a Rede de Instituições Solidárias (RIS). Sediada em uma casa cedida em comodato pela Itaipu, a rede é formada por 16 entidades assistenciais nas quais atuam empregados e empregadas de Itaipu.

A RIS organiza cursos de capacitação profissional aos gestores e gestoras, voluntários e voluntárias e empregados e empregadas das instituições conveniadas. Além disso, garante orientação, assistência, consultoria, assessoria, treinamento e prestação de serviços. O objetivo é congregar, fortalecer e representar instituições

não governamentais (ONGs), buscando a qualificação e a profissionalização do Terceiro Setor. Outros objetivos são buscar a solução para os problemas comuns e promover o fortalecimento das instituições visando facilitar a sua sustentabilidade a longo prazo.



A Tríplice Fronteira no Combate à Exploração Sexual

Combate à prostituição

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) calcula que, atualmente, ao redor do mundo, cerca de 1 milhão de crianças e adolescentes, entre 8 e 17 anos, são vítimas de algum tipo de exploração e violência sexual. No Brasil, são 100 mil crianças vivendo este flagelo e, destas, 3.500 estão na fronteira entre o Brasil, o Paraguai e a Argentina. Consciente de sua responsabilidade social, em 2003 Itaipu entrou na luta para contribuir na erradicação desta situação dramática. No mês de maio, a empresa tornou-se a principal parceira da OIT e da Ciranda – Central de Notícias dos Direitos da Infância e Adolescência – na campanha contra a prostituição infanto-juvenil na região, assinando o termo de adesão à Rede de Combate à Exploração Sexual Infanto-Juvenil.

A empresa tomou a iniciativa de reunir 40 entidades e instituições de Foz do Iguaçu e de Cidade de Leste que trabalham na área, com o objetivo de atuar de forma alinhada às políticas públicas existentes e potencializar os trabalhos que vêm sendo desenvolvidos nos dois países. Foram desenvolvidas importantes

ações, como auxílio nos diagnósticos da situação na região, articulação para fortalecimento institucional à questão, campanhas de mídia para sensibilizar a sociedade e estimular a denúncia de casos de abuso e exploração sexual comercial, ações de atenção direta a crianças, adolescentes e familiares, além do monitoramento permanente dos trabalhos realizados.

Em outubro, Itaipu lançou a Campanha de Combate ao Abuso e ao Comércio Sexual de Crianças e Adolescentes na Fronteira, em apoio às atividades desenvolvidas por várias entidades em Foz do Iguaçu e em Cidade do Leste, no Paraguai.

Neste trabalho, a Itaipu assumiu a realização de campanha de mídia para alertar a população para o problema, estimulando a denúncia e a busca de ajuda, assim como a promoção de cursos de capacitação para as entidades, jovens e famílias em situação de carência e de risco em Foz do Iguaçu e Cidade de Leste. Através de suas entidades representativas, foram capacitados profissionais de postos de saúde, policiais, professores, agentes de viagens, empregados da

rede hoteleira e taxistas. Um exemplo destas ações é o selo distribuído à rede hoteleira pelo Sindicato dos Hotéis de Foz do Iguaçu, indicando que o estabelecimento está integrado no combate à exploração sexual de crianças e jovens.

Apontada pela OIT como exemplo de boa prática no combate à exploração sexual infanto-juvenil, a empresa também articulou a apresentação de proposta de emenda à Frente Parlamentar em Defesa da Criança e do Adolescente, do Congresso Nacional para a manutenção das atividades do Programa de Atenção Integral a Crianças e Adolescentes em Situação de Exploração Sexual Comercial em Foz do Iguaçu.

Neste esforço, em 2003 Itaipu ainda contribuiu com a organização e impressão do Guia do Jornalista, coordenado pela Ciranda. O Guia – que orienta a Imprensa sobre como melhor tratar o problema e traz fontes de consulta e de informações sobre o tema – será distribuído nas redações de rádio, jornal e televisão de Curitiba e da região da Tríplice Fronteira. No ano de 2003, em 12 de junho, Dia Mundial de Combate ao Trabalho

infantil

Infantil e Exploração Sexual Comercial Infanto-Juvenil, Itaipu participou ativamente das atividades que marcaram a data. Nesse dia foi realizada, simultaneamente ao que acontecia em várias partes do mundo, uma grande manifestação na Ponte da Amizade, reunindo brasileiros, paraguaios e argentinos.

Muitas outras atividades estão programadas e projetos encaminhados para fortalecer o trabalho de combate à exploração sexual infantil na Tríplice Fronteira. Um deles é a instalação em Foz do Iguaçu, em casa cedida pela Itaipu e em parceria com a Secretaria de Estado da Segurança Pública, da primeira Delegacia do Paraná em Atendimento à Criança e ao Adolescente Vítimas de Violência. Apenas seis estados brasileiros contam com delegacias especializadas nessa questão.

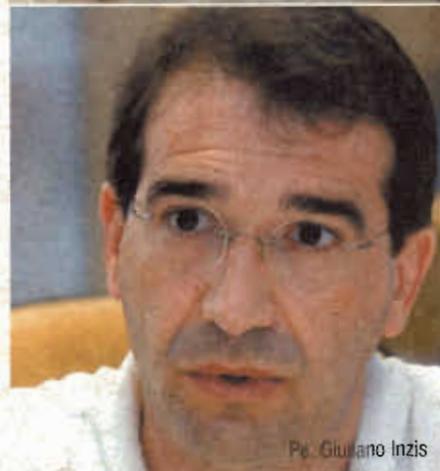
Itaipu e as outras 27 entidades brasileiras e 14 paraguaias que integram o grupo de combate à exploração infanto-juvenil na Tríplice Fronteira também têm como meta ampliar sua rede de participação, com o ingresso de entidades argentinas, de Puerto Iguazu.

Combatendo a exploração sexual sem tabus

“Assumir o problema para poder resolvê-lo”. É dessa forma que o padre Giuliano Inzis acredita que a exploração sexual infanto-juvenil poderá ser resolvida na região da Tríplice Fronteira. Padre Giuliano é um dos representantes da Rede de Instituições Solidárias (RIS) e da OIT em Foz do Iguaçu.

“Não adianta jogar a sujeira para debaixo do tapete, é necessário limpá-la, sem tabus”, diz. Para ele, o apoio de Itaipu a este trabalho é um ato concreto, sem precedentes na história de Foz do Iguaçu, um exemplo a ser seguido por toda a sociedade, ainda mais por se tratar de uma cidade turística.

Ele afirma que muitos visitantes estão buscando novas formas de fazer turismo. “Os turistas não querem apenas ver belezas, querem conhecer o contexto social dos lugares que visitam”, afirma. “No Rio de Janeiro, por exemplo, as favelas fazem parte de um roteiro alternativo de visitação. Isso faz com que muitos turistas passem a interagir com a realidade local, contribuindo para mudar o cenário”, diz ele.



Pe. Giuliano Inzis

Apoio fundamental

Na avaliação da coordenadora nacional do Programa ESCI da Organização Internacional do Trabalho - OIT em Foz do Iguaçu, Suely Regina Firman Ruiz, a participação da Itaipu na Rede de Combate à Exploração Sexual Infanto-Juvenil tem sido fundamental. "Por meio do apoio da Itaipu, tanto técnico como financeiro, estão sendo desenvolvidas e implementadas várias ações para resolver o problema da violência contra a criança e o adolescente na região", diz Suely Ruiz. Ela explica que a Itaipu garante a articulação binacional para resolver o problema em toda a Triplíce Fronteira. E essa é uma das grandes preocupações da OIT. "Não adianta fazer um trabalho isolado. A mobilização precisa acontecer nos lados brasileiro, paraguaio e argentino da fronteira", reforça.



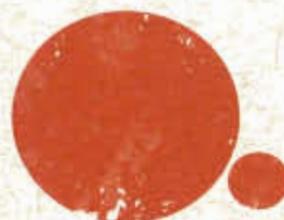
Esperança com a casa-abrigo para mulheres

Outro projeto iniciado em 2003 é a Casa de Família Esperança e Vida, uma casa-abrigo de atendimento à mulher e à criança vítimas de violência doméstica. A Itaipu cedeu a casa e faz repasses mensais de recursos para o funcionamento. Mais do que a casa, o projeto garante atendimento digno e especializado a estas mulheres, num mutirão envolvendo a Delegacia da Mulher, a organização não governamental Casa Família Maria Porta do Céu, coordenadora da casa, e o Hospital Ministro Costa Cavalcanti. As mulheres podem permanecer no abrigo com seus filhos por seis meses, recebendo atenção, respeito, proteção e apoio legal, além de alimentação e moradia. Têm atendimento psicológico, palestras para melhorar a auto-estima e cursos profissionalizantes. A meta é prepará-las para o retorno à sociedade, propiciando condições de que se auto-sustentem.

Segundo dados da Delegacia da Mulher e do Turista de Foz do Iguaçu, muitas vezes as mulheres deixam de denunciar a agressão que sofrem dos maridos devido ao medo de não ter para onde ir, porque na maioria das vezes são dependentes do agressor. As mulheres podem ser encaminhadas à Casa Abrigo após prestarem queixa formal contra seus agressores na Delegacia da Mulher. A Casa Abrigo buscará o apoio da Secretaria Estadual de Habitação para conseguir casas populares para essas mulheres ou, ainda, créditos especiais para que elas possam comprar uma moradia. Além disso, a mulher e a criança vítimas de violência doméstica não precisarão enfrentar constrangimentos ao procurar ajuda. Com laudo médico expedido por profissionais do Hospital Ministro Costa Cavalcanti, ambas deixarão de passar pelo Instituto Médico Legal (IML).



Aline Manzatto



Menos casos de violência sexual contra crianças e adolescentes

Com o apoio da Itaipu e de outros parceiros, a Delegacia da Mulher e do Turista de Foz do Iguaçu vem intensificando o trabalho de combate à exploração sexual infanto-juvenil na fronteira. De acordo com a delegada Aline Manzatto, esse trabalho tem sido fundamental para conscientizar a população sobre essa situação de risco. "Hoje, as pessoas têm uma dimensão maior sobre esse problema social e querem ajudar a resolvê-lo", diz a delegada. Graças às denúncias e ao trabalho conjunto com outras entidades, só no ano passado, a Delegacia da Mulher e do Turista de Foz do Iguaçu registrou 15 casos de violência sexual contra a mulher, a maioria contra jovens e adolescentes. Foram presas 14 pessoas. "Com a Campanha de Combate à Exploração Sexual contra Crianças e Adolescentes, as pessoas passaram a denunciar mais e isso facilita o trabalho da polícia", conclui Aline Manzatto.



Saúde sem fronteiras



A doença não reconhece marcos geográficos e, por isso, ações isoladas para cura e promoção da saúde perdem eficácia e dificilmente atingem o objetivo. Foi com essa visão que surgiu o programa Saúde na Fronteira, uma ação conjunta das diretorias do Brasil e Paraguai da Itaipu Binacional para construir e unificar uma política de saúde pública, onde vivem cerca de 1,5 milhão de pessoas em 27 municípios brasileiros e 31 paraguaios.

O programa - que reúne representantes da área de saúde nos níveis federal, estadual e municipal dos dois países, além das fundações de saúde Itaipu e Tesai, mantenedoras dos hospitais de Itaipu - foi iniciado em junho de 2003, com as campanhas de vacinação anti-rábica e, posteriormente, contra a poliomielite. Itaipu participou das campanhas

oferecendo material de divulgação, infra-estrutura de pessoal e transporte. O resultado do esforço foi imediato. O índice de cobertura da vacinação infantil no Departamento de Alto Paraná, no Paraguai, subiu de 63% para 97%.

Em dezembro os 58 municípios brasileiros e paraguaios uniram-se no combate e prevenção à dengue, numa campanha que contou com a distribuição de folhetos, cartazes e mensagens e entrevistas veiculadas nas rádios da região em português, espanhol e guarani. A campanha também oferecia prêmios às famílias que mantivessem suas casas e quintais limpos.

Atendendo aos objetivos estratégicos do Programa, para 2004 e 2005 estão definidas pelo menos 32 ações para incrementar o Programa Saúde na Fronteira. São cursos de capacitação e especialização em

administração pública e hospitalar para gestores de saúde; cursos de sensibilização, motivação e humanização para trabalhadores dos serviços públicos de saúde; oficinas de integração entre os parceiros do projeto; cursos de medicina e saúde da família; jornadas binacionais de discussão, congressos e seminários sobre temas sensíveis de saúde na região de fronteira; campanhas com atividades específicas programadas para o Dia Mundial sem Tabaco, Dia Mundial de Combate à Droga e ao Alcoolismo, Dia Mundial de Combate à AIDS e Dia de Combate à Dengue, todos com ações conjuntas entre órgãos governamentais do Brasil/Paraguai e Itaipu; criação de sistema de informação em saúde para a fronteira, priorizando a área de imunização, população excluída, vigilância epidemiológica e atenção à saúde, entre outros.

Hospital Ministro Costa Cavalcanti



Município situado na fronteira entre três países – Brasil, Argentina e Paraguai – e um dos principais pólos brasileiros de turismo, Foz do Iguaçu enfrentava, até pouco tempo, a falta de um hospital de alta complexidade. Esta situação mudou em 2003, quando o Hospital Ministro Costa Cavalcanti, mantido por Itaipu, ampliou consideravelmente o atendimento feito pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e foi transformado em unidade de atendimento de alta complexidade e centro de referência de saúde de base.

O hospital foi implantado na época da construção da usina para prestar atendimento aos trabalhadores, e

hoje atende tanto aos empregados e empregadas da Itaipu, quanto pacientes de toda a região.

No atendimento de base, com apoio de Itaipu, foi colocado à disposição da população regional um pronto-socorro totalmente equipado para receber pacientes acidentados. Nos serviços de alta complexidade, pacientes que sofrem de todo tipo de câncer ou precisam fazer cirurgia cardíaca recebem atendimento especializado.

Até então pacientes que precisavam, por exemplo, de radioterapia, precisavam enfrentar distâncias de até 150 quilômetros para fazer o tratamento. Todos os dias, um ônibus da Prefei-

tura de Foz do Iguaçu saía às cinco horas da manhã levando pacientes - homens, mulheres e crianças - para centros onde era possível fazer o tratamento. No final da tarde, o ônibus chegava a Foz trazendo de volta pacientes que haviam acabado de sair de sessões de radio ou quimioterapia.

Agora, a radioterapia é feita no Centro de Diagnóstico e Tratamento Oncológico (Cedit) do Hospital Ministro Costa Cavalcanti. O ambulatório de oncologia tem capacidade para atender até 80 pacientes por dia - 90% do atendimento de casos de neoplasia no hospital são feitos pelo SUS.

Investimento - US\$ 3.667 mil

Cidadania no berçário

A importância do Hospital Ministro Costa Cavalcanti para toda a região também exige uma preocupação permanente com o atendimento humanizado. Assim, além de equipamentos de última geração e pessoal técnico especializado, o hospital oferece, hoje, biblioteca, brinquedoteca, banco de leite materno e um conforto extra para quem tem seu bebê no hospital: a possibilidade de fazer, ali mesmo, a certidão de nascimento da criança. Ou seja, a cidadania garantida ainda no berçário.

A expedição de certidão logo após o nascimento foi possível graças a um convênio com o cartório Esteves Santos, que disponibiliza

um oficial para ficar no hospital, e graças ao apoio do Juizado da Infância e da Juventude, Vara de Família e Registros Públicos e da própria direção do hospital. Desde novembro, as crianças que nascem no Hospital Costa Cavalcanti são devidamente registradas antes de a mãe ter alta.

O serviço de registro é aberto a todas as classes sociais e totalmente gratuito, conforme estabelece a Lei nº 9.534/97. Atende crianças nascidas no próprio hospital e também em outras maternidades da região e busca resolver, principalmente, a situação de crianças brasileiras que vivem no Paraguai sem registro.

Dois países se unem na Fronteira

O médico Miquéias Abreu, coordenador de Área de Saúde do Departamento de Alto Paraná, no Paraguai (equivalente, no Brasil, a um Estado), é um dos porta-vozes do Programa Saúde na Fronteira em toda a região de influência da Usina de Itaipu no país vizinho. "O programa já se mostrou viável. O mais importante é que ele beneficia principalmente a população mais carente da nossa região", diz o coordenador. Segundo Abreu, a cada dia aumenta o interesse da população e de entidades em relação ao programa, que prevê ações unificadas de saúde pública na região. "Isso demonstra que as pessoas de forma geral querem participar do programa que a médio e longo prazo trará resultados positivos", afirma.

Para Anilton José Beal, diretor superintendente da Fundação Itaiguapy, o Programa Saúde na Fronteira é inédito, sem precedentes. "É único na área de saúde pública, pois une duas nacionalidades, duas culturas diferentes, porém com os mesmos objetivos", avalia. E o melhor, complementa Beal, é que vem sendo bem recebido pela população da região. As campanhas de vacinação são um exemplo disso, afirma.



Miquéias Abreu

Anilton José Beal



Coleta Solidária, respeito e cidadania

Na carteira de identidade ele leva o nome de José Natalino Estevan, mas no trabalho do dia-a-dia é conhecido como Beija-Flor. O apelido ganhou quando ainda trabalhava como jardineiro, uma de suas várias atividades para ganhar a vida. José Natalino, tem 34 anos e há 15 trabalha como catador de papelão. É presidente da Associação dos Recicladores Ambientais de Foz do Iguaçu (Arafoz), - entidade reconhecida como uma das principais responsáveis pela limpeza da cidade. Respeito adquirido graças ao apoio da Itaipu, que através do Programa Coleta Solidária oferece melhor condição de trabalho para os carrinheiros.

O uso do uniforme e de um carrinho com identificação do Coleta Solidária trouxeram mais do que cidadania e respeito para a recicladora Maria Olívia Cruz, de 37 anos. Trouxe também solidariedade. "Antes me viam como uma mendiga. Hoje, além de já deixarem separado o lixo, muitas pessoas já deixam até reservado um lanchinho para mim. E isso é gratificante", diz Maria. Ela se orgulha também de poder contribuir para deixar a cidade mais bonita. "Sinto-me importante desenvolvendo um trabalho como agente ambiental. Sinto que tenho valor na sociedade".



Cidadania, sinônimo de Respeito e Dignidade

Catador de papel, profissão de respeito

O ferer mais conforto e segurança e, ao mesmo tempo, garantir maior respeito ao trabalho dos coletores de papel. Foi com este objetivo que Itaipu implantou, inicialmente em Foz do Iguaçu, o projeto Coleta Solidária, que deverá ser ampliado aos municípios lindeiros e aos da Bacia Hidrográfica do Paraná III (BPIII). O projeto prevê a distribuição de carrinhos e uniformes aos cerca de mil coletores de Foz do Iguaçu e municípios lindeiros e da BPIII. No total, serão beneficiados mil carrinheiros que trabalham em 29 municípios – 28 no Paraná e um, no Mundo Novo, no Mato Grosso do Sul. Foz do Iguaçu, o maior deles, concentra a maior parte, cerca de 900 carrinheiros. Os primeiros 50 carrinhos e kits contendo luvas, calça/saia, capa de chuva, camisetas, bonés e coletes com sinalização refletiva foram entregues em 2003 a integrantes da Associação dos Recicladores Ambientais de Foz do Iguaçu (Arafosz). Os novos carrinhos, mais práticos, confortáveis e leves, são fabricados com sucata da Usina e utilizando mão-de-obra local. O projeto prevê ainda promoção de encontros educativos com temas como saúde, cidadania, organização social e meio ambiente, e o incentivo

para participação nas campanhas nacionais e eventos afins. O próximo passo será a construção de barracões para separação do material, cessão de equipamentos, capacitação profissional, alfabetização e criação de creches para que os filhos não acompanhem os pais no trabalho.

“Agora eles vêm que a gente é trabalhador de verdade”

Sueli Rodrigues
catadora de papelão na Ponte da Amizade.

A Itaipu também disponibiliza papel utilizado em seus escritórios e outros materiais recicláveis da usina. Em Curitiba, a empresa apóia as ações do Fórum Estadual Lixo & Cidadania, que congrega associações de catadores, e cedeu a uma das associações de catadores o lixo reciclável produzido no escritório da empresa na cidade.

Catador de papel

O Coleta Solidária mudou a vida de Maria José Gomes, 45 anos, e de seu filho Ezequiel, 16. Catadores de lixo reciclável em Foz do Iguaçu, eles agora trabalham com um carrinho feito em material leve, que exige menos esforço físico, e têm uniforme completo. “Agora a gente carrega muito mais”, comemora Maria. Hoje ela recolhe em média três toneladas de papelão por mês, o que lhe garante renda suficiente para cobrir as necessidades básicas da família.

Como Maria, Sueli Rodrigues, novata na profissão de carrinheira, gostou muito do carrinho novo e da possibilidade de trabalhar de uniforme. “Agora as pessoas vêm que a gente é trabalhador mesmo, dão mais valor ao nosso trabalho”, diz ela. Dona-de-casa, mãe de quatro filhos, com o marido doente, Sueli viu-se obrigada a buscar uma fonte alternativa de renda, para sustentar a casa. Sem muita escolha, optou por catar papelão perto da Ponte da Amizade, que liga Brasil e Paraguai. Mesmo com pouca experiência, ela vende, em média, 200 quilos de papelão por semana, o que equivale a R\$ 40,00.

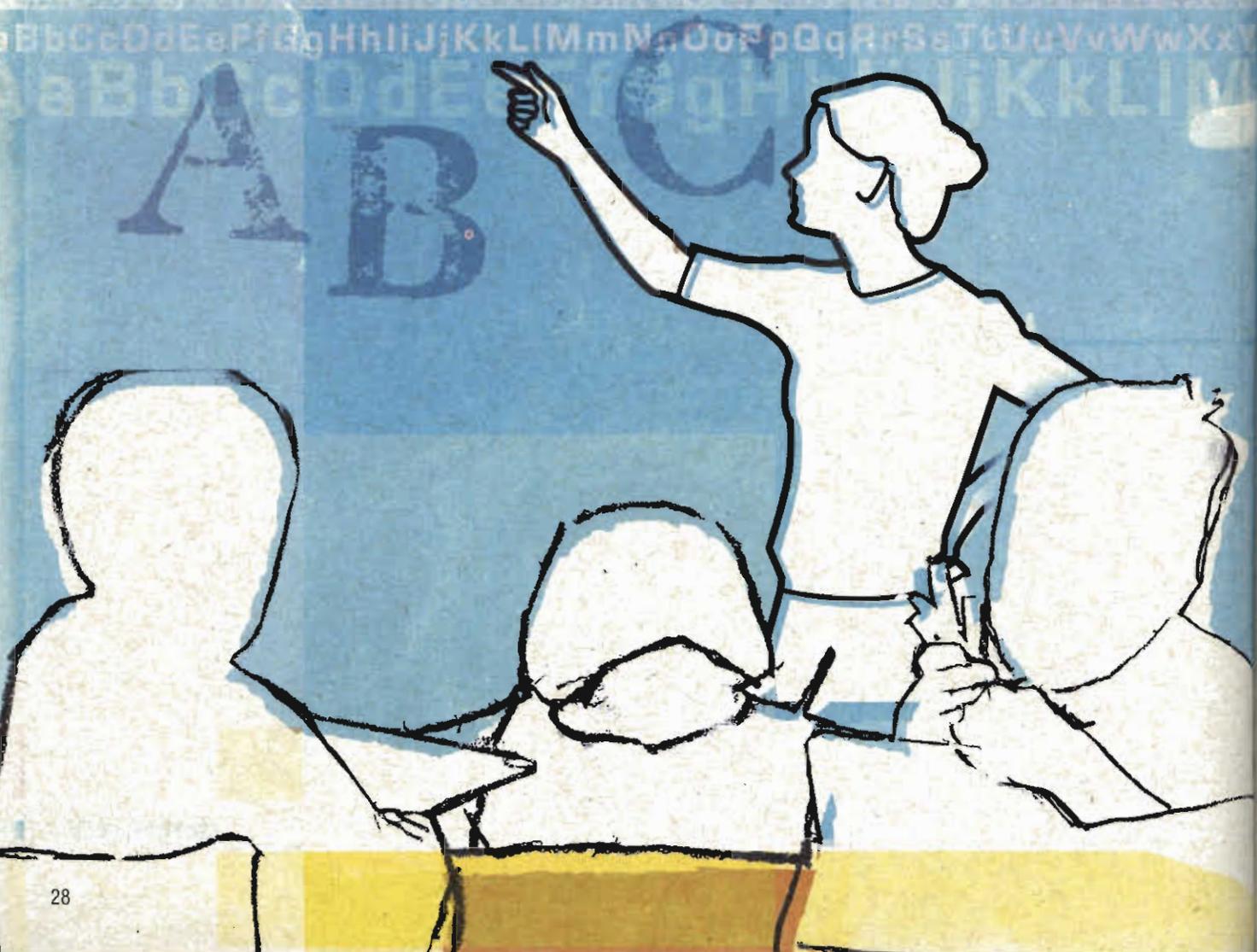
A bolsa da escola e da cidadania

A partir de 2004 Itaipu investirá R\$ 900 mil para atender, em dois anos, cerca de 900 crianças com garantia de educação. Através de convênio com a organização não governamental Missão Criança, a empresa concederá bolsa-escola para 300 famílias de Foz do Iguaçu residentes na Vila C, a um

custo mensal de R\$ 37,5 mil. O Bolsa-Escola Cidadã garante renda mínima a famílias em situação de extrema pobreza, para que mantenham seus filhos na escola. É uma importante contribuição à luta pela erradicação do trabalho infantil, redução da evasão escolar e melhoria do desempenho acadêmico das crianças

mais pobres, além de possibilitar às famílias oportunidades de melhorar sua qualidade de vida.

Para receber a bolsa mensal, as famílias devem garantir que seus filhos de 6 a 16 anos tenham pelo menos 90% de frequência nos dias letivos assinalados no calendário escolar oficial correspondente a cada mês.



Energia solidária



Construída para abrigar centenas de barrageiros, que chegavam de todos os cantos do país para construir a maior hidrelétrica do planeta, a Vila C, que hoje abriga 15 mil pessoas, será transformada em bairro exemplar em Foz do Iguaçu. O projeto tem um nome significativo – Energia Solidária – e prevê a parceria com a comunidade na identificação de problemas e busca de

soluções junto às instâncias decisórias. Monitores treinados para a função estão percorrendo o bairro, fazendo o levantamento preliminar dos dados. A cada final de semana, problemas e soluções serão discutidos em dinâmicas de grupo com os moradores. O passo seguinte será reivindicar a solução apontada pela comunidade às instâncias decisórias (prefeitura, governo estadual).

Esperança para a Vila C

O projeto trouxe esperança para a família da copeira Marli Lisboa, que mora na Vila C há 20 anos. Mais do que melhorar a imagem do bairro, Marli acredita que o projeto Energia Solidária vai dar melhores condições de vida para toda a população da Vila. "Nosso bairro ficou mal-visto por causa das invasões, mas tenho certeza que esse projeto ajudará a resolver esse e outros problemas sociais daqui", afirma. Natural de Porecatu, Norte do Estado, Marli veio para Foz do Iguaçu em 1979 acompanhar o marido, o barrageiro Edivaldo José Figueiredo, contratado para trabalhar nas obras de Itaipu. Hoje, Marli trabalha numa empresa terceirizada, que presta serviço para a Binacional.



Marli Lisboa



PTI, o parque do saber



“Itaipu concretiza sua vocação de produzir não apenas energia mas também conhecimento e de levar este conhecimento para o continente”

Jorge Samek

Diretor-Geral Brasileiro

Democratizar o conhecimento acumulado e, através dele, incentivar novas descobertas e avanços. Esta é a essência de um dos mais ousados projetos de Itaipu Binacional: a implantação, iniciada em 2003, de um parque tecnológico para reunir, num único espaço, o saber do passado e do futuro.

O Parque Tecnológico Itaipu (PTI) vai ocupar a área do antigo alojamento dos barrageiros que construíram a usina. O local, parte da história da grande hidrelétrica, agora será ocupado por estudantes, pesquisadores e profissionais de todas as áreas do conhecimento que vão transformá-lo no maior centro de pesquisa, educação, ciência e

tecnologia do Mercosul. São quase 50 mil metros quadrados de área coberta, agregando universidades e centros de pesquisa para oferta de cursos de meio ambiente, engenharia e turismo e para pesquisa de ponta em biotecnologia, informática e novas alternativas energéticas, como a produção de hidrogênio. Instalado provisoriamente no Instituto de Tecnologia e Automação Industrial (Itai), no campus da Universidade Estadual do Oeste (Unioeste) em Foz do Iguaçu, o projeto já mostrou resultados. Em apenas 10 meses de existência, já possui 30 programas idealizados, sendo que 13 estão em fase

de planejamento e 17 em fase de execução. Os programas que estão sendo executados agregam 31 diferentes projetos que envolvem a implantação, operação do PTI, geração de emprego e renda, desenvolvimento tecnológico e inserção social.

Estes programas, só no Brasil, já envolvem a colaboração direta de cerca de 200 profissionais e estudantes que estão tendo a oportunidade de participar da construção de um empreendimento único que beneficia aproximadamente 2.000 pessoas, entre adultos e crianças, em ações que vão desde o combate ao analfabetismo à criação e transferência de alta tecnologia.

Há, ainda, parcerias que estão sendo realizadas com empresas, órgãos governamentais e instituições de ensino, pesquisa e desenvolvimento sócio-cultural, criando e incentivando uma cultura de cooperação e troca de experiências e energia.

Com o Parque, Itaipu abre para a comunidade sua fantástica experiência, requisitada por técnicos do mundo todo. E abre, também, novas portas de geração de emprego e renda, movimentando, através do saber, a economia da Tríplice Fronteira. O projeto vai contar, até 2006, com o investimento de R\$ 30 milhões, recursos que virão de fundos de apoio ao desenvolvimento científico e pesquisa do setor elétrico, do governo paranaense, dos royalties de Itaipu, da iniciativa privada e do próprio PTI, através da venda de produtos e serviços.

Os estudos para elaboração do projeto envolveram 20 universidades, entidades da iniciativa privada e organismos governamentais. A intenção é que no futuro próximo o parque passe a atender não apenas Brasil, Paraguai e Argentina, mas todos os países da América Latina. O antigo alojamento terá salas de aula, laboratórios, incubadoras de empresas, condomínio empresarial, espaços de desenvolvimento de projetos, bibliotecas, alojamentos, quadras esportivas, centros de convivência e museu. E vai também abrigar ações voltadas à política de integração, cultura solidária, empreendedorismo, cooperativismo, educação ambiental, criação de empresas e inovação tecnológica.

Investimento - US\$ 1.487mil

A Era Digital para todos



Itaipu é um empreendimento que, na sua implantação, desafiou parâmetros e trouxe consigo avanços tecnológicos consideráveis. Natural, assim, que a tecnologia seja um fator cotidiano na empresa, ferramenta presente em todas as suas áreas de atuação. Natural, também, que a empresa, ao levar a responsabilidade social para o centro da gestão empresarial, volte-se para a in-

clusão digital de populações de baixa renda. Foi dessa visão que começou a ser delineado, em 2003, o projeto Telecentros de Informação e Negócios/Escolas de Informática e Cidadania. O projeto prevê a implantação de 20 centros de ensino de computação nos municípios limítrofes do Brasil e cidades do Paraguai, para oferecer cursos de computação para adolescentes e micro-empresários da região.





A água, a mata, o solo e o homem: o meio ambiente de Itaipu

Cultivando Água Boa

A água, para Itaipu, é mais do que matéria-prima para geração de energia. O bem mais precioso do planeta é também moladora de um dos maiores programas de preservação ambiental, relacionado à conservação de recursos hídricos, implantado por uma empresa no Brasil. Com o nome de Cultivando Água Boa, o programa é um enorme guarda-chuva que intercala suas ações com as de outros programas e que abriga mais de 60 projetos e sub-

projetos voltados à preservação da água, da flora e da fauna regional, e ao desenvolvimento econômico sustentável das comunidades ribeirinhas. Lançado em junho de 2003, o Água Boa é resultado de muito estudo e inúmeras reuniões, palestras e encontros que envolveram agricultores, pescadores, instituições de ensino, indígenas, produtores agropecuários, assentados, autoridades lindeiras, ambientalistas, técnicos de órgãos governamentais diversos, empresas privadas e Banco

Mundial. Uma participação, no total, de mais de 35 mil pessoas e a união de inúmeros parceiros.

Toda esta parceria é uma vitória a ser comemorada. Mas vitória mesmo é o envolvimento das pessoas ribeirinhas, a mudança de conceitos e atitudes, a preocupação ambiental tomando conta do dia-a-dia de pessoas que, há pouco tempo, partilhavam da impressão de que as benesses da natureza são infinitas.

Investimento - US\$ 1.799 mil

“Isso vai dar certo”

Os produtores rurais que vivem nas margens de rios e córregos que deságuam no reservatório de Itaipu receberam visitas no ano passado. Visitantes que continuarão aparecendo de tempos em tempos para orientar, ensinar, trabalhar junto, avaliar problemas e apontar soluções. São técnicos ambientais que fazem um trabalho permanente de conscientização, percorrendo todas as propriedades para explicar o que é o “Água Boa” e o quanto ele pode ser benéfico a todos.

O resultado já pode ser percebido na vida de pessoas como o produtor Edvino Blatt, um dos pioneiros da região. Há um ano, ele não tinha idéia de que,

com iniciativas nada complicadas, resolveria os problemas ambientais causados por sua criação de suínos e, ao mesmo tempo, daria um grande exemplo para a preservação da natureza. Foi tudo muito simples. Orientado pelos técnicos, Edvino fez pequenas obras – substituiu canos de água e bebedouros que vazavam, fechou canaletas externas dos barracões para evitar o contato das chuvas com os 4.400 quilos de dejetos produzidos por dia pelos 660 animais que mantém na engorda, e aprendeu a manejar sua criação de acordo com critérios de gestão ambiental. Os dejetos passaram a ser conduzidos para uma esterqueira, para serem utilizados na

agricultura, como fertilizante orgânico de alta qualidade.

Nos seus oito hectares, hoje planta soja e milho, além de culturas de subsistência. “Isso vai dar certo”, acredita seu Edvino, ao falar, com a sabedoria dos pioneiros, sobre o Água Boa: “Agora é só todo mundo colaborar”. Monitoramento feito por Itaipu mostra que os dejetos suínos que escorrem pelos solos até os rios estão entre os responsáveis pela degradação das águas da região. Eles são consumidos por algas, plantas aquáticas e outros organismos que podem se multiplicar exageradamente e comprometer a qualidade da água dos rios e do Reservatório.

Sedimentos que comprometem

A gestão ambiental de Itaipu foi ampliada, em 2003, para toda a bacia do Paraná III, que compreende 28 municípios. Até então, a gestão restringia-se aos 16 municípios lindeiros. Uma ampliação que se justifica diante do tamanho do problema. Nas estações de monitoramento de sedimentos Itaipu constatou, por exemplo, que o rio Ivaí, um importante afluente da bacia do rio Paraná, recebeu em 2002 mais de 2,5 milhões de toneladas de sedimentos; o rio Piquiri, 900 mil toneladas. O rio São Francisco Falso despeja por ano 17 mil toneladas de sedimentos no Lago de Itaipu, um volume equivalente

a 1.133 caminhões, cada um deles carregado com 15 toneladas. No São Francisco Verdadeiro, formado pela mais complexa e maior das sub-bacias diretamente ligadas ao Reservatório, estima-se um aporte de 60 mil toneladas por ano.

Diante deste quadro, o Cultivando Água Boa assume uma importância vital. Nos próximos três anos, US\$ 10 milhões serão investidos no programa, beneficiando diretamente dez mil propriedades rurais instaladas na sub-bacia do rio São Francisco Verdadeiro. O dinheiro, proveniente de recursos próprios de Itaipu, prefeituras, governo do Estado e de agentes

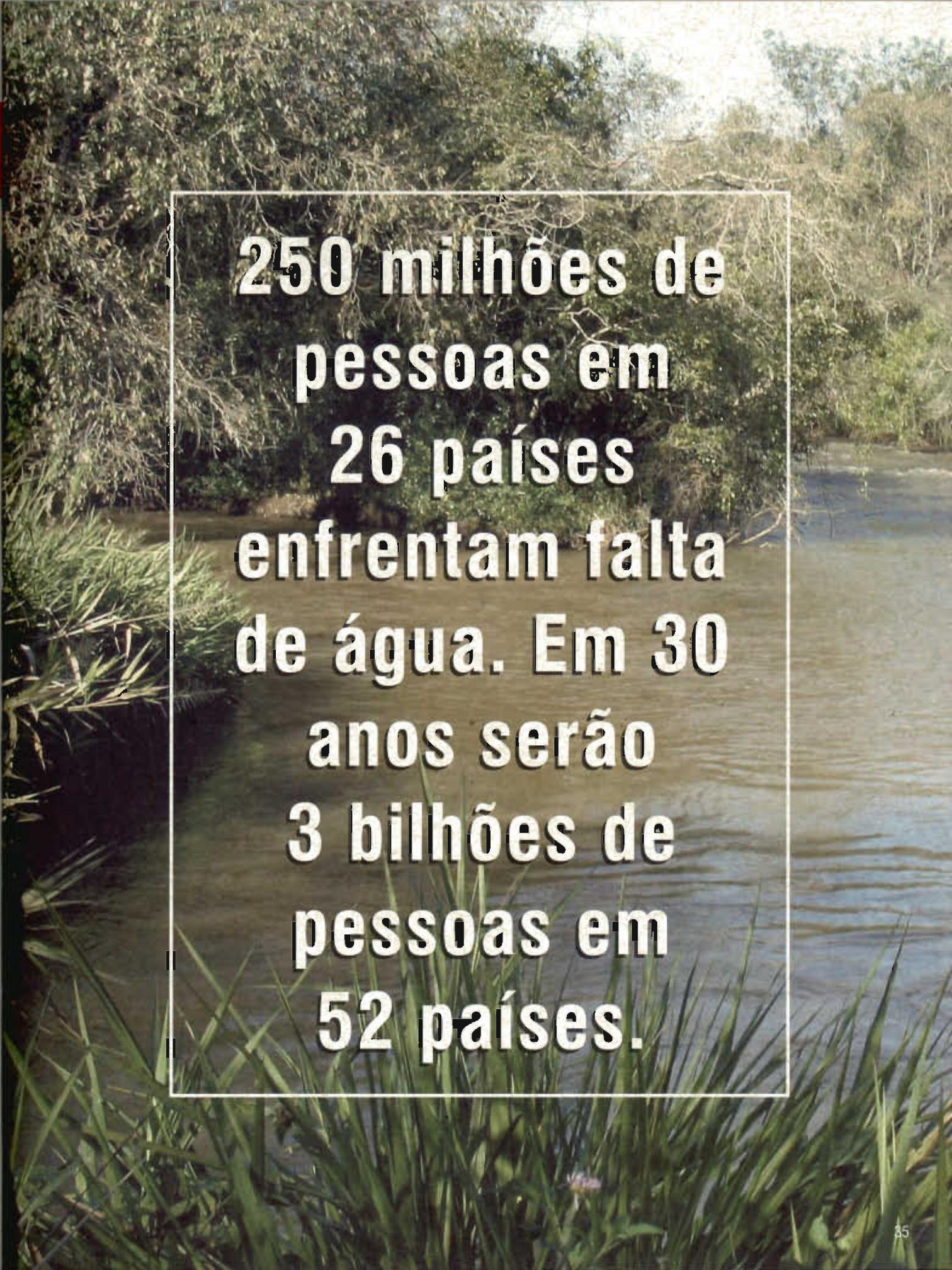
financiadores, será utilizado para adequar os meios de produção ao que exige a legislação ambiental. Conscientizar e unir esforços, envolvendo comunidade e instituições num verdadeiro mutirão ambiental é a única forma de conter este processo. O resultado é bom para todos: Itaipu melhora a qualidade da água de seu reservatório para os mais diversos usos, e a comunidade de toda a bacia, além de reduzir gastos com fertilizantes e agrotóxicos, ajuda a conter a erosão e a conseqüente perda de solo, evitando o assoreamento e melhorando as condições ambientais dos corpos d'água.

Os parceiros do esforço para cultivar a água boa

Para planejar e executar os projetos do Programa Cultivando Água Boa, são parceiros os co-usuários de cada uma das 13 sub-bacias da Bacia Paraná III, como prefeituras, órgãos do governo estadual (Instituto Ambiental do Paraná • IAP, Instituto Agrônomo do Paraná • Iapar, e Emater-PR), órgãos do governo federal (Ministério do Meio Ambiente • MMA, Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Renováveis

• Ibama, e Fundação Nacional do Índio • Funai), instituições do ensino público (Universidade Estadual do Oeste do Paraná • Unioeste, Universidade Federal do Paraná, unidade de Palotina, Centro Federal de Educação Tecnológica • Cefet, e Universidade Estadual de Maringá) e do ensino privado, representações de classe dos produtores rurais, como a Associação Paranaense de Suinocultores • APS, sindicatos patronais

e de trabalhadores rurais, as agroindústrias, como o Sindicato da Carne e Derivados do Paraná • Sindicarnes e congêneres, como o Sindileite, cooperativas de produtores e as representações dos segmentos economicamente críticos, como os Assentados, as Nações Indígenas, os Pescadores Artesanais, a Associação de Produtores Orgânicos e a Associação de Catadores de Recicláveis do Lixo de Foz do Iguaçu • Arafoz.



**250 milhões de
pessoas em
26 países
enfrentam falta
de água. Em 30
anos serão
3 bilhões de
pessoas em
52 países.**



Um jeito especial de cuidar do peixe e do pescador



Nessa conversa de pescador vale a pena acreditar

A pesca vem assumindo um valor socioeconômico cada vez maior na região dos municípios limieiros de Itaipu. Só em 2003, a pesca profissional representou 1.200 toneladas de pescado de 65 espécies. As mais frequentes foram o armado e a curvina. Outros três mil pescadores amadores desembarcaram cerca de 180 toneladas de pescado, o que deixa clara a necessidade de manejo da pesca para minimizar o impacto sobre as populações de peixes do Reservatório. O monitoramento da pesca é feito desde 1987 em parceria com os pescadores que anotam os dados dos desembarques de pescado em toda a área do Reservatório. Em 2003, perto de 60 pescadores-amostradores registraram os desembarques feitos por aproximadamente 700 pescadores. O manejo da pesca tem dois objetivos claros: proteger o estoque de peixes e o pescador. Cerca de 500 mil alevinos, de diferentes espécies, obtidos por reprodução artificial na estação de Aqüicultura de Itaipu, foram soltos no Reservatório em 2003. Outros 55 mil alevinos foram

entregues às comunidades para engorda e consumo.

O Brasil tem potencial para ser a última fronteira do desenvolvimento da aqüicultura

Para melhorar o nível socioeconômico dos pescadores, a empresa difunde o uso de técnicas para o cultivo de peixes em tanques-redes – “gaiolas” flutuantes onde os peixes ficam confinados e são alimentados à base de ração.

Na primeira fase do projeto estão envolvidas 50 famílias que se sustentam pescando no Reservatório.

Cada família pode explorar economicamente dois dos 100 tanques-redes ofertados por Itaipu. A ajuda inclui o fortalecimento das entidades de pescadores (colônias e associações), com o acesso a linhas de crédito, melhoria da infra-estrutura de armazenamento, comercialização e marketing do pescado. O projeto iniciou com a criação de pacu. A expectativa é de que, futuramente, se viabilizem pesquisas que garantam a produção de outras espécies em tanques-redes. Em 2003, o reservatório de Itaipu produziu 1.200 toneladas de peixes. A meta é dobrar essa quantia. Além de beneficiar a população ribeirinha, os tanques também vão produzir resultados positivos para a economia brasileira. Segundo estimativas do governo brasileiro, até o ano de 2010 haverá um déficit de cerca de 120 milhões de toneladas de pescado no mundo. Assim, se o Brasil incrementar a sua produção de peixes, poderá concorrer diretamente com países que possuem tradição na pesca para suprir a demanda por peixes no mercado internacional.

Piracema, um canal de água, vida e tecnologia



Para a formação do Reservatório de Itaipu, foi preciso construir uma imensa barragem de concreto e aço que reduziu o caminho que os peixes migradores utilizavam durante a chamada época da piracema. Em vez de águas agitadas do rio Parahá, 150 km antes das Sete Quedas, os cardumes encontravam uma enorme parede de concreto. Quase 20 anos depois, em dezembro de 2002, Itaipu abriu um novo caminho, para que os cardumes seguissem em frente em sua passagem natural rumo a áreas de berçários (criadouros naturais). Aproveitando o antigo leito do rio Bela Vista, revitalizado com canais, lagos e escadas de peixes, foi construído um acesso denominado Canal da Piracema que liga o rio Paraná ao reservatório de Itaipu, permitindo a transposição da barragem. O Canal, com dez quilômetros de extensão, com áreas de descanso dos peixes durante a jornada, faz parte de um parque com toda a infraestrutura, que se constituirá em novo atrativo turístico de Itaipu. Como protagonistas, milhares de peixes que podem ser vistos nadando em

direção ao Reservatório para daí seguirem até as áreas de reprodução nas nascentes de rios tributários e na planície de inundação do rio Paraná, acima de Guaíra.

No caminho havia uma parede de concreto. Agora, há um canal da piracema

Atração única na América Latina, o Canal da Piracema vai permitir a migração de exemplares das 45 espécies de peixes que se deslocam para áreas de reprodução. Só em 2003 foram observados exemplares de 17 espécies no

Canal. O dado que mais impressionou os pesquisadores foi que entre essas espécies estavam pacus, surubins, pintados e jaús que, pelo seu porte, teriam dificuldades em ascender a uma “escada de peixes” convencional. O estudo do comportamento das espécies migradoras é feito a partir da marcação de peixes num projeto trinacional que envolve desde a Hidrelétrica de Yacretá (Argentina e Paraguai) até a Usina de Porto Primavera, a montante de Itaipu. Desde que o projeto foi implantado, em 1997, foram marcados cerca de 31 mil peixes de 59 espécies. Também foram recapturados mil exemplares, de 26 espécies, possibilitando a avaliação das rotas migratórias. Em 2003 foram marcados 3.129 exemplares. Um convênio com a Universidade Estadual de Maringá vai permitir dar um passo ainda maior: a utilização de tecnologia de ponta, a radiotelemetria para marcação eletrônica dos peixes, acompanhando os deslocamentos em tempo real. A ousadia tem custo, US\$ 70 mil, e uma meta ainda mais valiosa, o conhecimento para a preservação das espécies migradoras da região.

No mato só tem bicho bom

Os cílios das águas



Como os cílios que protegem os olhos, as matas nas margens dos rios são vitais para proteção das águas e do solo. Por isso merecem um cuidado especial na proposta de preservação ambiental de Itaipu cujo viveiro florestal tem capacidade para produção anual de meio milhão de mudas de espécies nativas.

As chamadas áreas protegidas de Itaipu, constituídas de Refúgios Biológicos, Reservas e a Faixa de Proteção do Reservatório, receberam, em 2003, mais de 700 mil mudas, plantadas em 315 hectares. Para garantir o pleno desenvolvimento das áreas reflorestadas nos últimos anos, foram executados serviços de manutenção florestal em 4.074 hectares. São as matas ciliares voltando ao lugar de onde jamais deveriam ter sido tiradas: as margens dos rios.

A vida pede passagem

O nome do projeto dá a medida de sua importância: Corredor da Biodiversidade – A vida pede passagem. Para abrir uma passagem à riqueza da diversidade biológica, Itaipu investe também num “corredor verde” que permitirá a conexão entre fragmentos florestais, que são bolsões de biodiversidade, contribuindo assim para a perpetuação das espécies da flora e da fauna.

O projeto é desenvolvido em parceria com o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), Instituto Ambiental do Paraná (IAP), Prefeituras de Santa Terezinha de Itaipu e São Miguel do Iguçu e a concessionária de pedágio Rodovia das Cataratas S.A.

Apesar de a lei determinar que cada propriedade mantenha no mínimo 20% de sua vegetação original intacta (Reserva Legal), além de uma faixa de mata, de largura variável, ao longo dos rios e córregos, isso não acontece na maioria das propriedades rurais da região. A idéia é reflorestar áreas de matas ciliares e reservas legais, formando um mosaico que permitirá a troca gênica entre as diversas espécies. O projeto quer, assim, unir as áreas de preservação das propriedades com as matas ciliares, abrindo um corredor que ligará importantes áreas de preservação ambiental: os parques nacionais do Iguçu (Brasil e Argentina) e de Ilha Grande. É um velho sonho de ambientalistas dos países do Mercosul que começa se concretizar.

Ao investir nesse caminho de preservação, Itaipu torna-se uma das principais parceiras do projeto do Corredor da Biodiversidade Santa Maria, localizado em Santa Terezinha de Itaipu, que vai ligar a Faixa de Proteção do

As áreas protegidas da Itaipu incluem refúgios e reservas que somam 40 mil hectares

Lago de Itaipu ao Parque Nacional do Iguçu. Nesta parceria serão reflorestados 12 km de extensão do corredor. Sob a BR-277 está sendo construído um túnel de 80 metros de extensão para a passagem dos animais. Um segundo viaduto, no mesmo local, está em fase de projeto e sua construção permitirá que os animais passem livremente por baixo da movimentada rodovia, sem correr riscos. O corredor de biodiversidade é um projeto pioneiro, de envergadura, que vai contribuir, de forma decisiva, para que plantas e bichos da região tenham sua sobrevivência garantida.

A Educação que salva a natureza

A educação ambiental é uma linha mestra de todos os programas e projetos voltados à preservação e conservação da natureza e de atendimento à comunidade. Encontros, palestras, oficinas e incentivo a

visitas orientadas a espaços e equipamentos são rotina em Itaipu. Um desses projetos, o Linha Ecológica, leva educação ambiental e informações sobre novas tecnologias às comunidades lindeiras, de acordo com as pecu-

liaridades de cada município. Equipado com computador, retro-projetor, videocassete e outros materiais didáticos, um ônibus leva conhecimento a estudantes, professores e pequenos agricultores da região do Lago de Itaipu.

Um museu dedicado à ecologia

Lugar para conhecer e perceber a importância do respeito à natureza é o que não

falta em Itaipu. Um deles é o Ecomuseu que, ampliado e reformulado em 2002, ocupa uma área de 1.440 metros quadrados com um acervo que tem como enfoque principal o homem criando técnicas. Dividido em módulos, conta a história de Itaipu e da região de forma interativa, utilizando recursos inovadores que incluem cenários, maquetes e totens eletrônicos.

Ao contar a história da ocupação do Oeste paranaense, iniciada com indígenas, portugueses e espanhóis, o Ecomuseu resgata a história da humanidade a partir de 6.000 anos antes de Cristo. Ali também estão a construção de Itaipu, o trabalho cotidiano na Usina, instrumentos, objetos e uma réplica em escala do eixo de uma unidade geradora da hidrelétrica.

O meio ambiente tem espaço e recursos especiais, como o aquário e maquetes que conquistam o visitante para a proposta da conservação do ecossistema da região. Água e energia são os temas dos espaços de vivências lúdicas e interativas, onde crianças e adultos participam de oficinas diversas. Nesse espaço, vitrines reúnem e expõem acervo representativo de flora, fauna, arqueologia e geologia.



Um novo ciclo no Oeste

Itaipu incrementou em 2003 o incentivo à agricultura orgânica, uma prática que pode levar o Oeste do Paraná a viver um novo ciclo. Com um investimento inicial de R\$ 752 mil, o programa envolve, inicialmente, 320 agricultores no sistema orgânico de produção. Até o início do projeto apenas 100 produtores adotavam a agricultura orgânica, atividade que vem conquistando espaço entre os consumidores, com a conseqüente valorização da produção.

O projeto é desenvolvido através de convênio com Emater-PR, Instituto Agrônômico do Paraná (Iapar) e Centro de Apoio aos Pequenos Agricultores (Capa) e conta com a parceria de prefeituras da região, através do Conselho dos Municípios Lindeiros, além da Secretaria de Estado da Agricultura, Sebrae, Instituto Maytenus, universidades do Oeste (Unioeste) e Federal do Paraná (UFPR) campus Palotina, Centro Federal de Educação Tecnológica (Cefet) unidade Medianeira, Fundação Mokiti Okada, Associações de Agricultores Orgânicos e MST-Itapa.

Neste processo de incremento à produção orgânica, 30 propriedades em sete sistemas diferentes de produção estão sendo acompanhadas pela pesquisa em redes de referência. Outras dez propriedades terão incremento das tecnologias conhecidas para serem validadas nesta região. E quatro projetos de pesquisa estão em andamento para atender à demanda por novas tecnologias.

O projeto estabeleceu ainda a formação de uma rede de agentes e de técnicos de Assistência Técnica e Extensão Rural que envolve 65 profissionais de diferentes áreas. A sustentabilidade do projeto também está calcada na organização dos agricultores, hoje reunidos em 12 associações municipais. Na medida em que forem resolvidos os principais gargalos da agricul-

tura orgânica – pesquisa, assistência técnica e comercialização – será dado um passo importante para agigantar a agricultura orgânica em toda a região. A expansão da agricultura orgânica vai contribuir de forma significativa para a redução de impactos ambientais gerados pela produção convencional e na melhoria da qualidade de vida dos agricultores e do consumidor em geral.



A importância da agricultura familiar

A estrutura agrária da Bacia Paraná III é formada por pequenas propriedades – cerca de 70% têm até 50 hectares, incluindo assentados. O fortalecimento deste segmento social – de extrema importância na economia nacional – passa pela oferta de alternativas ao pequeno produtor rural, motivando-o a permanecer no campo e oferecendo-lhe oportunidades de modernização e profissionalização.

O ponto de partida é a consciência de que a preservação dos recursos naturais está diretamente ligada à qualidade de vida das populações em seus territórios. Assim, é preciso viabilizar meios para que pequenos agricultores não tenham que ocupar estabelecimentos rurais precários em que mal garantam seu sustento. Entendendo que não basta dar a terra, Itaipu, em sua nova filosofia de gestão ambiental e seguindo diretrizes do governo federal, tem

sido parceira no desenvolvimento de projetos que visem a melhoria das condições de vida de grupos menos favorecidos, como é o caso dos pequenos agricultores e assentados da bacia do Paraná III.

Infra-estrutura, organização, saneamento, recuperação da mata ciliar, formação profissional e assistência técnica são algumas das ações que Itaipu vem inserindo em seu planejamento como contribuição para viabilizar a agricultura familiar na região.

Nação Avá-guarani – Um povo que emociona

As comunidades indígenas lindeiras agora são prioridade nas ações de responsabilidade social de Itaipu na região. O projeto Comunidade Avá-guarani, lançado em 2003, prevê a valorização da identidade cultural e a revitalização das tradições dos povos indígenas, garantindo-lhes ao mesmo tempo apoio à auto-sustentabilidade. Itaipu vem promovendo uma verdadeira revolução na qualidade de vida destas comunidades,

colocando a questão indígena no centro das discussões e resgatando sua importância, o que é feito em parceria com a Fundação Nacional do Índio, prefeituras de Diamante D'Oeste e São Miguel do Iguazu e outras instituições.

As comunidades indígenas do Ocoy e Tekoha Añetete estão envolvidas no programa Cultivando Água Boa e, através de um diálogo e ações permanentes, Itaipu atua na promoção do respeito a um povo que resistiu à

ocupação de seu território e se mantém unido na força de sua cultura. Entre as atividades desenvolvidas nas aldeias há uma grande preocupação com a produção de alimentos para tornar as comunidades auto-sustentáveis, respeitando os costumes e tradições indígenas, o que inclui a questão da moradia – a ideia é preservar valores tradicionais destes povos garantindo-lhes maior dignidade e melhoria das condições de vida.





Turismo: forte agente de desenvolvimento regional

O turismo é a atividade econômica de maior faturamento no mundo e a que mais emprega mão-de-obra. Estimativas da World Travel and Tourism Council – WTTC apontam para um resultado bruto do turismo mundial, em 2007, de US\$ 7,1 trilhões.

Em 2002, o turismo mundial movimentou 714 milhões de pessoas no mundo. É como se quatro países do porte do Brasil tivessem saído a passeio, ao mesmo tempo, num único ano. O Brasil não saiu todo ele a passeio, mas vem recebendo um número cada vez maior de visitantes estrangeiros e é, atualmente, o quarto país do mundo em crescimento do turismo – quase 400% na década de 90.

E, segundo o Ministério do Turismo, tem potencial para crescer mais, o que levou o governo brasileiro a elaborar um Plano Nacional para o setor que prevê a geração de 1,2 milhão de novos empregos, a entrada de

nove milhões de turistas estrangeiros por ano e faturamento de US\$ 8 bilhões/ano até 2007. Hoje, o país já ocupa o 36º lugar no ranking de países que mais recebem turistas.

Em Itaipu o turismo está ligado ao desenvolvimento econômico sustentável, educação ambiental, qualidade de vida e distribuição de renda

A Usina Hidrelétrica de Itaipu tem uma participação importante neste contexto. Em 2003, foi visitada por

quase 400 mil pessoas das mais diferentes nacionalidades, o que justifica a adoção do turismo como um dos quatro eixos da política de responsabilidade social da empresa.

Situada no 4º maior pólo de visitação de turistas estrangeiros (Embratur, 2001), Itaipu iniciou, em 2003, uma nova etapa de sua história com a ampliação de seu potencial turístico para atuar como um importante agente de desenvolvimento regional, geração de emprego e crescimento econômico.

Dentro desta visão, Itaipu está implementando uma série de atrações sem paralelo no mundo. A começar pela própria usina - maior hidrelétrica em operação no planeta, um atrativo turístico por si mesma -, está sendo implementado o Complexo Turístico de Itaipu, que inclui o Refúgio Biológico Bela Vista, o Ecomuseu, que passou por ampla reformulação, o Parque da Piracema e a Iluminação Monumental da Barragem.

A luz monumental

As noites de dezembro, em Foz do Iguaçu, trouxeram mais do que a poesia do Natal. A Iluminação Monumental da Barragem de Itaipu, inaugurada em dezembro de 2002, encantou

turistas, moradores da região e os próprios empregados. O espetáculo de luzes agora é apresentado nas noites de sexta-feira e sábado e é a única atração da usina com cobrança de ingresso – R\$ 6,00 para o

turista e R\$ 3,00 para moradores da região, que podem optar pelo pagamento de dois quilos de alimento não perecível. Os recursos são doados ao programa Fome Zero e a instituições assistenciais da região.



O visitante é sempre bem recebido

O Centro de Recepção de Visitantes passou por revitalização para permitir mais segurança e comodidade aos 1.500

turistas que circulam por dia no local. Quando as obras estiverem prontas, o CRV terá novas plataformas de embarque e desembarque para ônibus,

lojas de souvenir e lanchonetes, auditórios para exibição de filmes sobre a construção da usina e materiais explicativos sobre Itaipu.

Refúgio Biológico: laboratório de novas tecnologias



Também faz parte do Complexo Turístico de Itaipu o Refúgio Biológico Bela Vista, único no gênero na América Latina. Implantado há quase 30 anos e agora revitalizado, o novo Refúgio é uma atração ímpar.

O Refúgio foi criado na década de 70 para abrigar os animais salvos na operação que marcou Itaipu, quando equipes técnicas navegavam pelas águas que começavam a formar o imenso lago, recolhendo os animais. Até aqui, sua função se restringia à produção de mudas para reflorestamento, centro de acolhimento de animais e pesquisa de flora e fauna. Agora, é ferramenta de educação am-

biental, ponto de atração de turistas e laboratório de novas tecnologias. Construído com materiais de baixo impacto ambiental, o novo Refúgio terá 23 edificações de arquitetura bioclimática, que leva em conta a altura do prédio, sua posição em relação ao sol, a abertura das janelas e o paisagismo ao redor. O projeto foi desenvolvido em parceria com universidades de São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul, levando em conta a relação entre o homem e o meio ambiente.

Curiosidades - A água no recinto das lontras será filtrada com uso de energia do sol transformada em energia solar por painéis fotovoltaicos. O

mesmo processo aquece a água do hospital veterinário, também uma novidade no Refúgio.

O laboratório de pesquisas terá peixes em ambiente refrigerado por um sistema que capta água do Lago de Itaipu, através de um cata-vento e a joga em seu telhado. Uma das salas da Administração, onde trabalham os empregados, será refrigerada por um sistema que suga ar fresco de um poço de concreto construído a quatro metros de profundidade. Nessa profundidade a temperatura da terra é de cerca de 22 graus centígrados e é transferida ao ar que passa pelo poço através de uma serpentina.

Jovem, a força motriz do avanço e da transformação

Incentivo à iniciação ao trabalho

Abrir portas a uma juventude que enfrenta, como em nenhuma outra época, enormes dificuldades para chegar ao mercado de trabalho é uma das preocupações permanentes de Itaipu. Afinal, feliz da nação que valorizar o poder de avanço e transformação de seus jovens. É buscando esta valorização que Itaipu desenvolve o Programa de

Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT) com um leque de ações que oferecem oportunidade de desenvolvimento pessoal a adolescentes de 14 a 17 anos, pertencentes a famílias de baixa renda de Foz do Iguaçu e Curitiba. O PIIT atende também menores carentes tutelados pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, a quem é oferecida oportunidade de desenvolvimento integral.

Em 2003, o PIIT atendeu 214 jovens através dos projetos Menor Aprendiz, Jovem Jardineiro, Adolescente em Iniciação ao Trabalho e Energizando o PIIT. Além das atividades supervisionadas previstas para cada projeto, eles contaram com treinamentos, cursos e palestras que, para muitos, significou uma mudança radical de vida.

Investimento - US\$ 1.303 mil

Menor, profissão aprendiz

Os menores aprendizes fazem parte do dia-a-dia de Itaipu. Eles exercem funções compatíveis com a idade, desenvolvimento físico, moral e psicológico, voltadas a garantir a aprendizagem efetiva, com formação técnico-profissional. Os adolescentes permanecem no Programa no máximo por dois anos, conforme dispositivo legal, previsto no Artigo 430 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual o Menor Aprendiz pode permanecer até dois anos na empresa.



Mais flores e mais emprego

A área industrial da Usina de Itaipu virou um grande jardim. Todos os corredores turísticos estão recebendo flores cultivadas por jovens que tiveram a oportunidade de aprender uma nova atividade ainda escassa em Foz do Iguaçu - a jardinagem profissional. É o projeto Jovem Jardineiro, que beneficia inicialmente 40 menores com 16 anos, que residem em 21 dos 32 bairros de Foz.

Os adolescentes foram contratados em julho pelo PIIT, numa parceria entre as áreas de meio ambiente da Binacional e a Divisão de Seleção e Acompanhamento de Recursos Humanos, que atualmente atende 131 jovens em Foz do Iguaçu, com o programa Bom Menino. A intenção é que a cada ano 40 adolescentes in-

gressem no Projeto Jovem Jardineiro. Durante um ano eles recebem capacitação para todos os serviços ligados à jardinagem e participam de oficinas de educação ambiental, com enfoque no aprender a conhecer, respeitar, conviver e conservar. Neste período, os jovens recebem, como apoio, um salário mínimo, vale-transporte e vale-alimentação. Em muitos casos, eles se tornaram o esteió da família. Todos os adolescentes foram selecionados por requisitos básicos como a renda familiar e a frequência escolar. Depois de um ano, cada um deles ganhará de Itaipu um kit completo com materiais de jardinagem, para poder dar continuidade à nova profissão.

Todos os procedimentos estão sendo acompanhados por um técnico

florestal numa área reservada e preparada especialmente para o projeto, no viveiro do Refúgio Biológico Bela Vista. Depois de formados, eles terão apoio de Itaipu para ingressar no mercado de trabalho, o que pode ser feito através de parcerias com as floriculturas, rede hoteleira, outras empresas e entidades do município que apresentem uma demanda por profissionais capacitados para a prática da jardinagem.

Na primeira etapa do projeto, os aprendizes de jardineiros fizeram toda a preparação do solo e plantaram aproximadamente 50 mil sementes importadas de flores como a tagete, a petúnia e a celósia. Todas essas mudas foram transplantadas inicialmente no Canal da Piracema, a partir de setembro de 2003.

Futuro promissor

Para quem tem apenas 17 anos de idade, Andrei Fernando Vieira dos Santos tem no currículo uma vasta experiência de trabalho. Ele já foi zelador, sapateiro, vendedor de roupa, monitor de creche e repositor de mercadoria e, em 2003, virou jovem jardineiro de Itaipu. Uma experiência que ele quer levar para sua futura profissão, na área do turismo. Andrei faz o primeiro ano da faculdade de turismo e não tem dúvida de que,

além do auxílio financeiro, o Programa Jovem Jardineiro val ajudá-lo no futuro. "No curso aprendemos a mostrar o que a região tem de mais bonito e o programa vem reforçando isto", diz ele. Também Vanessa Pereira da Silva, de 17 anos, conta que tem muito a ganhar com o programa. Moradora de um bairro de periferia, ela encontrou no Jovem Jardineiro a primeira grande oportunidade de sua vida. Não só a de aprender uma

profissão, mas também conhecer um mundo do qual sequer fazia idéia. "Não imaginava que Itaipu fosse tudo isso", afirma. De família grande e humilde, Vanessa é a caçula de sete irmãos. Com o dinheiro que ganha no trabalho, a jovem jardineira ajuda nas despesas da casa. Mas, confessa, a jardinagem virou uma paixão. "Estou adorando mexer com as plantas. É muito bom, sou uma privilegiada por isto", diz.

Energizando o PIIT

Este é um projeto que permeia todos os outros voltados ao incentivo à iniciação ao trabalho. São cursos nas mais diversas áreas que buscam atender aos interesses dos jovens de baixa renda na hora de escolher ou se

preparar para uma profissão. São oferecidos, por exemplo, cursos de corte e costura, depilação, eletricista predial, eletricista de automóvel, fotografia, inglês básico, manicure e pedicure, mecânico de automóvel, mecânico geral, tele-

fonista/telemarketing/recepcionista, vendas, montagem e manutenção de computadores, auxiliar de escritório, comunicação, redação empresarial, competência interpessoal, princípios de qualidade no atendimento ao público e informática.

Adolescente a caminho do trabalho

Ao se preparar para o mercado de trabalho, o jovem adolescente conta com apoio integral de Itaipu. Uma das modalidades de atendimento é a oportunidade de aprendizado prático em serviços de escritório, como mensageiros, oferecida através do Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho. São jovens de 16 a 18 anos que, ao mesmo tempo em que atuam como mensageiros, contam com cursos profissionalizantes que ampliam suas chances de colocação no mercado de trabalho. Ao mesmo

tempo, eles têm a possibilidade de contribuir, direta ou indiretamente com o orçamento familiar. Os adolescentes em iniciação ao trabalho recebem, de Itaipu, bolsa auxílio mensal no valor de um salário mínimo, vale transporte, vale alimentação, assistência técnica e cursos internos de informática e de orientação de comportamento no trabalho. Fazem parte da programação, também, palestras sobre doenças sexualmente transmissíveis, prevenção de gravidez precoce e orientação sobre conduta e higiene.



Responsabilidade com empregados e empregadas

Itaipu acredita que a responsabilidade social precisa começar em casa. Por isso, procura ter um cuidado especial com seus empregados e empregadas. Um cuidado que vai do(a) jovem, que está ensaiando seus primeiros passos para o mercado de trabalho, ao

servidor que, depois de tantos anos de empenho diário, se prepara para a aposentadoria.

Permeando estes extremos, a preocupação com o bem-estar de todos, com necessidades específicas como, por exemplo, das mulheres historicamente sujeitas a dois expedientes – em casa

e no trabalho – e com um potencial nem sempre valorizado o suficiente. Reflexão para a aposentadoria, treinamentos, segurança, saúde e satisfação no trabalho e oficinas de gênero são parte do cotidiano da empresa e de seus 3.254 empregados e empregadas.

A hora de usufruir os anos de trabalho

Aposentadoria que, para quem está no corre-corre do dia-a-dia pode parecer um oásis é, quase sempre um momento difícil, de dúvidas e inseguranças. Como lidar com essa nova fase na vida do trabalhador que ao longo de tantos anos, se empenhou em produzir e colaborar com a empresa? O que fazer diante da aposentadoria?

Foi com esse objetivo que Itaipu, consciente de seu papel nesse momento importante da vida do empregado, lançou em 2003 o programa Reflexão para a Aposentadoria – uma forma de

ajudar o empregado a obter uma aposentadoria respeitosa, saudável e com novos projetos de vida.

Depois de anos de dedicação ao trabalho, a aposentadoria é uma fase de mudanças físicas e psicossociais importantes na vida do trabalhador. A intensidade com que essas mudanças ocorrem varia de pessoa a pessoa, mas um trabalhador preparado terá condições de lidar melhor com a nova situação.

O primeiro passo para a implantação do programa foi a realização de uma pesquisa com os aposentados, bus-

cando medir suas expectativas, anseios e dificuldades. As ações do programa são desenvolvidas através de um processo educativo direcionado pelas necessidades dos participantes. O trabalhador é o sujeito da sua história e é com ele que se trabalha respeitosamente no exercício da cidadania e do despertar de uma consciência crítica da sua realidade. Com este pensamento, Itaipu espera contribuir para a melhoria dessa realidade e investimento na qualidade de vida futura.

Nesse processo, há uma preocupa-

ção com o engajamento efetivo das gerências, a escolha dos temas a serem trabalhados, o incentivo para a participação do cônjuge no processo, a formação de parcerias com os já aposentados e a preparação propriamente dita com a aposentadoria, levando os participantes a refletir sobre o sentido da vida.

O lançamento do programa foi feito tanto no escritório da empresa em Curitiba, quanto em Foz do Iguaçu, com a formação de três turmas.

Em 2003, 70 empregados e empregadas participaram do Programa de Reflexão para a Aposentadoria, com módulos de auto-desenvolvimento; aspectos previdenciários, benefícios, orçamento familiar, aplicação financeira e aspectos motivacionais; aspectos familiares, com participação do cônjuge; qualidade de vida, saúde e benefícios do Plano de Assistência Médica Hospitalar e Odontológica, e outros com temas que atendam necessidades específicas e interesses manifestados pelo grupo, como empreendedorismo, por exemplo.

Valorização da mulher



A Itaipu dá início a uma nova discussão, pouco comum até alguns anos atrás. O novo debate leva em conta que não se pode mudar as relações sociais, fazer justiça social, se metade da população, que são as mulheres, não estiver inserida neste processo. A visão da empresa, hoje, é que as mulheres têm valores diferentes que precisam ser incorporados no coletivo para transformar as relações da sociedade.

O caminho deste novo tempo começou a ser trilhado em 2003, com a preparação de Oficinas de Gênero, reunindo as mulheres de Itaipu no Brasil e no Paraguai. O trabalho destina-se não somente à empregadas, mas também às estagiárias, trainees, adolescentes do Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT) e trabalhadoras terceirizadas:

Este é um trabalho que exige estudo e discussão para que as pessoas – homens e mulheres – tenham consciência da importância do assunto. Na visão da Itaipu, é preciso inserir a mulher na vida pública, seja no governo ou na iniciativa privada, não como deten-

tora de direitos, mas como detentora de valores diferentes na relação com as pessoas e com a administração.

Esse processo de inserção começou na binacional com o levantamento da situação das empregadas brasileiras e paraguaias. Historicamente, no Brasil, as mulheres trabalham muito, têm menor espaço profissional e têm média salarial menor do que a dos homens em cargos correspondentes. Na Itaipu trabalham 483 mulheres, 33 delas em cargos de chefia. No total, a binacional tem 3.254 empregados.

O programa ainda prevê a realização de reuniões técnicas de intercâmbio entre empresas que desenvolvem programas relacionados ao tema para aprofundamento e socialização de práticas; o desenvolvimento de um processo de sensibilização, formação e capacitação para análise de gênero e ações afirmativas nos programas e projetos da Itaipu em nível interno e externo; e a montagem de um banco de informações sobre a questão da inclusão das mulheres e equidade de gênero na empresa, entre outros.

Bem-estar no trabalho

Há consenso no mundo empresarial de que empregados e empregadas satisfeitos produzem melhor, têm mais qualidade de vida e contribuem para alavancar os resultados da empresa. O clima organizacional leva em conta, assim, o sentimento dos empregados a respeito das ações e decisões das gerências que afetam a vida das pessoas.

A satisfação de cada uma das partes envolvidas nesta relação é importante indicador do clima organizacional, um conceito entendido como

a expressão dos sentimentos dos empregados diante dos valores, das políticas, das práticas de gestão de pessoas, da forma de relacionamento com os colegas, das posturas das gerências ao estabelecer metas e retribuir pelo alcance delas, além da situação econômica.

O clima organizacional é, a partir de 2003, mais um dos indicadores a serem levados em conta nas decisões e definições de políticas da empresa. Para isso, foram realizadas duas pesquisas: uma dirigida à identificação

das variáveis que determinam o clima organizacional; e outra de satisfação interna de serviços, para identificação da satisfação dos empregados com serviços que a empresa lhes oferece, como sistema de transporte, benefício educação, moradias, plano de saúde, hospital, etc.

Os dados serão apresentados aos empregados e empregadas pelos gerentes. A etapa seguinte será implementar ações a partir de fatores apontados pela pesquisa, buscando melhorar o clima organizacional.



Capacitação, o melhor jeito de crescer

Oferecer capacitação e treinamento a seus empregados e empregadas, nas mais diversas áreas, é uma prática cotidiana de Itaipu. Em 2003 a empresa investiu US\$ 472 mil em capacitação de pessoal nos setores operacional e gerencial. No total, foram 797 eventos de treinamento, com 6.666 participações de empregados. Além de cursos internos, palestras e seminários, o investimento em capacitação inclui educação complementar, com ensino supletivo de nível fundamental e médio a empregados que interrom-

peram seus estudos, e treinamento externo e cursos de pós-graduação. Em 2003, o Programa de Educação Complementar foi estendido às espensas dos empregados e a empregados de empresas terceirizadas de Itaipu, beneficiando 341 pessoas. São pessoas que passaram a ter aulas, de nível fundamental e médio, em Foz do Iguaçu e em Curitiba, através de termo de cooperação técnica com a Secretaria de Educação do Paraná. Itaipu investiu R\$ 90 mil na compra de materiais, bolsas de instrutores e pagamento de taxas. As aulas são dadas por empregados de

Itaipu, voluntários do programa. Até 2003, o programa, criado em 1996, havia atendido 519 alunos. Ao longo do ano, Itaipu também pagou 60% das despesas com cursos de pós-graduação de 26 empregados. Em julho, 33 empregados da área de manutenção e operação da usina participaram do curso Técnico em Mecânica, ministrado pelo Senai. Técnicos engenheiros da área técnica da empresa também contaram com os cursos Cisco Networking Academy e curso de eletrônica digital.

Investimento - US\$ 478 mil

Trainee, potencial de futuro

Itaipu abre a jovens profissionais, recém-formados, a oportunidade de mostrar seu potencial de trabalho. O objetivo é suprir a necessidade de mão-de-obra especializada, a médio e longo prazo, com talentos potenciais assegurando o avanço tecnológi-

co, a modernização empresarial e a preservação do capital de conhecimentos técnicos da empresa. O trainee, de nível universitário ou de nível técnico, é contratado para passar um período de até dois anos em Itaipu, atuando em atividades e projetos em sua área de especiali-

dade, acompanhado por um tutor. Em 2003, Itaipu contratou sete trainees técnicos, por período de um ano. Após processo de seleção técnica, os candidatos que ingressam no Programa de Trainees são contratados por prazo determinado, de um ou dois anos, na faixa salarial inicial da carreira.



Estágio, um passo essencial

A qualificação exigida pelo mercado de trabalho, em todas as áreas profissionais, torna o estágio prático um passo essencial para o jovem estudante. Consciente da importância do estágio – e das dificuldades enfrentadas por boa parte dos jovens – Itaipu abre espaço, em sua estrutura, para absorver estudantes de diferentes áreas que possam encontrar, na empresa, meios de testar, na prática, o que aprendem na teoria.

O programa de estágio de Itaipu tem como objetivo central viabilizar ao estudante o envolvimento técnico e operacional em áreas relacionadas ao seu curso. Podem estagiar estudantes universitários a partir do 5º período para cursos de 4 anos de duração, a partir do 7º período para cursos de 5 anos de duração e estudantes de segundo grau em curso técnico que requeir estágio. Os estudantes têm, no estágio ofere-

cido pela empresa, possibilidade de envolvimento em situações reais de trabalho recebendo uma bolsa-auxílio. A empresa também oferece o chamado estágio extra-curricular, de caráter informativo e de observação em áreas técnicas de interesse do estudante, sem bolsa-auxílio. Em 2003, 156 jovens estudantes participaram de estágio em Itaipu e outros 80 fizeram o estágio extra-curricular, de observação.





A segurança é vital no trabalho

A segurança do trabalho, em todos os seus níveis, é algo levado muito a sério em Itaipu. A área de Segurança do Trabalho atua o tempo todo, em todas as frentes, numa ação que envolve diretamente cada empregado. São ações que levam em conta paralelas importantes, como o nível de conscientização do empregado, avaliação de risco de cada atividade e avaliação da condição física do profissional que convive diariamente com riscos de natureza geral ou específica em seu ambiente de trabalho. Em conjunto com cada área envolvida é feita uma avaliação de risco da atividade, buscando a consolidação de uma cultura de prevenção permanente. Cursos, palestras, acompanhamento permanente, fazem parte desta cultura. Na rotina da empresa, entram os chamados Simulados de Acidentes, buscando avaliar os procedimentos adotados pelas áreas diretamente envolvidas, como serviço médico de emergên-

cia, Corpo de Bombeiros, Segurança Empresarial e Operação.

A Itaipu, em sua constante preocupação com seu corpo funcional, disponibiliza a seus empregados todos os equipamentos de proteção individual (EPI), testados e avaliados do ponto de vista de segurança e conforto, adquirindo os melhores disponíveis no mercado, de forma a atender os empregados da melhor forma possível. Em 2003 foram distribuídos 6.907 itens de EPI.

A preocupação de Itaipu se estende ainda com relação às prestadoras de serviço e procura fiscalizar e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho das empresas contratadas, para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho, para ampliar as relações entre as contratadas, permitir a participação de seus empregados em eventos promovidos por Itaipu como reuniões de comissões de prevenção a acidentes, simulados de emergência, etc.

Técnicos de Itaipu ministram treinamentos específicos da área de

segurança do trabalho para os empregados de empresas contratadas quando solicitado, além de estender campanhas de segurança e de qualidade de vida aos empregados destas empresas.

Uma série de outras ações também faz parte da segurança do trabalho de Itaipu. Entre elas, pode-se destacar a análise investigatória de acidentes, avaliando causas e fazendo correções que impeçam novas ocorrências; o trabalho de conscientização com acidentados, levand-os a falar sobre sua experiência, conscientizando colegas da importância dos cuidados recomendados, o acompanhamento social aos empregados acidentados/afastados, seus familiares e testemunhas, o desenvolvimento de palestras internas e externas sobre segurança do trabalho, apoio, assistência e visitas específicas da área de segurança do trabalho, divulgando os programas desenvolvidos pela empresa e índices estatísticos de Itaipu e do setor elétrico brasileiro.

Programa Reviver

Pilar de toda atividade, a saúde é um tema prioritário em Itaipu. Certa de que treinamento, apoio, direcionamento, educação, busca da satisfação do empregado e segurança no trabalho são ações que não podem prescindir de uma boa saúde, a empresa possui todo um leque de ações voltado a ajudar o empregado a viver melhor.

Além de uma assistência médica de qualidade, da garantia de atendimentos de emergência e um acompanhamento continuado da saúde do trabalhador, a empresa incentiva o empregado a buscar melhor qualidade de vida. Isto é feito através do Programa Reviver que oferece atividades esportivas, culturais e de lazer, acompanhamento especializado no



tratamento de problemas diversos e, até, orientação para que as despesas caibam no orçamento doméstico.



Não ao Tabagismo

O fumo provoca uma dependência perversa que comprovadamente prejudica, e muito, a saúde. Quase sempre, o prazer das tragadas acaba se transformando em pesadelo do qual só é possível se libertar com muita boa vontade e apoio de profissionais especializados.

Foi ouvindo os apelos de ajuda de vários empregados para se libertarem dessa dependência que Itaipu implantou o projeto Tabagismo, integrante do Programa Reviver, voltado à melhoria da qualidade de vida dos empregados e empregadas. Primeiro,

as queixas estavam relacionadas ao convívio entre fumantes e não fumantes. Depois, vieram os pedidos de informações sobre tratamentos para deixar de fumar e, em seguida, as solicitações de apoio.

Assim nasceu, em 1996, o projeto Tratamento do Tabagismo que, em 2001, ganhou impulso com o trabalho de uma equipe multidisciplinar, formada por médico do trabalho, assistente social, psiquiatra, psicoterapeuta e outros profissionais. Também são promovidas palestras, debates e seminários sobre o assunto.

O índice de êxito entre os participantes do projeto é de 43%. Outra

grande conquista foi reduzir a porcentagem de fumantes dentro da Itaipu. Quando o trabalho começou, em 1996, 21,74% dos empregados fumavam; atualmente esse índice caiu para 17,36% - são 231 pessoas, das quais 180 homens e 51 mulheres.

Grupo de Afinidade em Câncer

Reúne dez participantes em Foz do Iguaçu e nove em Curitiba. Além de campanhas internas promove um evento anual envolvendo empregados e familiares em palestras e mesas de discussão.

Orçamento Familiar

Proporciona conhecimentos e alternativas de valorização do salário com planejamento do orçamento familiar. Isto é feito através de workshops que, em 2003, reuniram 1.628 pessoas, entre empregados, trainees, estagiários e integrantes da comunidade. Acompanha casos mais graves oferecendo orientação e, quando necessário, intervenção.



Coral Jovem da Itaipu

Caminhada Saudável

É realizada duas vezes por ano, em parques e bosques. Uma forma divertida e saudável de integrar a empresa com os empregados e suas famílias.

Dependência Química

81,40%. Este é o índice de recuperação obtido pelo projeto voltado à conscientização dos empregados e familiares a respeito do consumo de drogas. Oferece tratamento e orientação aos empregados que apresentam o problema, e orientação aos familiares.

Programa Trabalhando com Saúde

Promove a ginástica laboral antes do início do expediente de trabalho. Agrega 15 grupos com 350 participantes.

Conhecer é Reviver

Publica diariamente, no Jornal de Itaipu Eletrônico, dicas para viver melhor. Ao longo do ano promove eventos culturais e de lazer para lembrar datas comemorativas.

Condicionamento Físico

Três vezes por semana, depois do expediente, empregados têm a chance de praticar exercícios físicos. Oferece aeróbica, ginástica localizada, alongamento e relaxamento. O objetivo é despertar a consciência da importância da atividade física.

Reviver a Comunidade

Oferece atividades saudáveis como coral, xadrez, futsal e vôlei a crianças e adolescentes filhos dos empregados. Integra o trabalho de prevenção ao uso de drogas.

Grupo de Afinidade em Diabetes

Realiza duas reuniões a cada dois meses. Em Foz do Iguaçu, envolve 54 participantes, mais 14 empregados que têm portadores de diabetes na família.

ITAIPU BINACIONAL - BALANÇO SOCIAL PARA OS ANOS FINDOS EM 31 DE DEZEMBRO DE 2003 E 2002

- Em dólares dos Estados Unidos da América - US\$ Mil

1) Base de Cálculo	2003	2002
Receita Líquida (RL)	2.184.550	2.529.556
Resultado Operacional (RO) inclui Resultado Financeiro	-511.758	860.490
Folha de pagamento bruta (FPB) (1)	121.504	138.319

2) Indicadores Sociais Internos	Valor	% Sobre FPB	% Sobre RL	Valor	% Sobre FPB	% Sobre RL
Alimentação	4.264	3,509	0,195	3.883	2,807	0,154
Encargos Sociais compulsórios	17.254	14,200	0,790	14.971	10,824	0,592
Previdência Privada	13.337	10,977	0,611	14.206	10,270	0,562
Saúde	11.576	9,527	0,530	10.754	7,775	0,425
Segurança Medicina no Trabalho	673	0,554	0,031	593	0,429	0,023
Educação	3.333	2,743	0,153	3.117	2,253	0,123
Capacitação e desenvolvimento profissional	1.059	0,872	0,048	1.070	0,774	0,042
Creche ou Auxílio Creche	114	0,094	0,005	75	0,054	0,003
Outros Benefícios (2)	11.325	9,321	0,518	9.970	7,208	0,394
Total - Indicadores Sociais Internos	62.935	51,797	2,881	58.639	42,394	2,318

3) Indicadores Sociais Externos	Valor	% Sobre RO	% Sobre RL	Valor	% Sobre RO	% Sobre RL
Cultura	788	-0,154	0,036	208	0,024	0,008
Saúde e Saneamento	3.183	-0,622	0,146	1.507	0,175	0,060
Programa de Iniciação ao Trabalho	1.555	-0,304	0,071	371	0,043	0,015
Lazer e Diversão	394	-0,077	0,018	1.830	0,213	0,072
Outros	2.738	-0,535	0,125	9.089	1,056	0,359
Total - Indicadores Sociais Externos	8.658	-1,692	0,396	13.005	1,511	0,514

Relacionados com a operação da empresa	11.158	-2,180	0,511	3.133	0,364	0,124
Em projetos e/ou projetos externos	3.851	-0,753	0,176	4.072	0,473	0,161
Total dos Investimentos em Meio Ambiente	15.009	-2,933	0,687	7.205	0,837	0,285

	2003	2002
5) Indicadores do Corpo Funcional		
Nº de empregados ao final do período	3.254	3.207
Nº de admissões/demissões durante o período	53	-36
Nº de empregados acima de 45 anos	1.709	1.543
Nº de mulheres que trabalha na empresa	483	479
Nº de cargos de chefia ocupados por mulheres	33	26
Nº de empregados portadores de deficiência	17	16

6) Informações Relevantes quanto ao Exercício da Cidadania Empresarial						
Numero de acidentes de trabalho	24					
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos:	<input type="checkbox"/> pela Direção	<input checked="" type="checkbox"/> Direção e Gerências	<input type="checkbox"/> Todos os empregados	<input type="checkbox"/> pela Direção	<input checked="" type="checkbox"/> Direção e Gerências	<input type="checkbox"/> Todos os empregados
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos:	<input type="checkbox"/> pela Direção	<input type="checkbox"/> Direção e Gerências	<input checked="" type="checkbox"/> Todos os empregados	<input type="checkbox"/> pela Direção	<input type="checkbox"/> Direção e Gerências	<input checked="" type="checkbox"/> Todos os empregados
A previdência privada contempla	<input type="checkbox"/> Direção	<input type="checkbox"/> Direção e Gerências	<input checked="" type="checkbox"/> Todos os empregados	<input type="checkbox"/> Direção	<input type="checkbox"/> Direção e Gerências	<input checked="" type="checkbox"/> Todos os empregados
A participação nos lucros ou resultados contempla	<input type="checkbox"/> Direção	<input type="checkbox"/> Direção e Gerências	<input checked="" type="checkbox"/> Todos os empregados	<input type="checkbox"/> Direção	<input type="checkbox"/> Direção e Gerências	<input checked="" type="checkbox"/> Todos os empregados
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input checked="" type="checkbox"/> são sugeridos	<input type="checkbox"/> são exigidos	<input checked="" type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input type="checkbox"/> são exigidos
Quanto à participação dos empregados em programas de trabalho voluntário, a empresa	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apóia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva	<input checked="" type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apóia	<input type="checkbox"/> organiza e incentiva

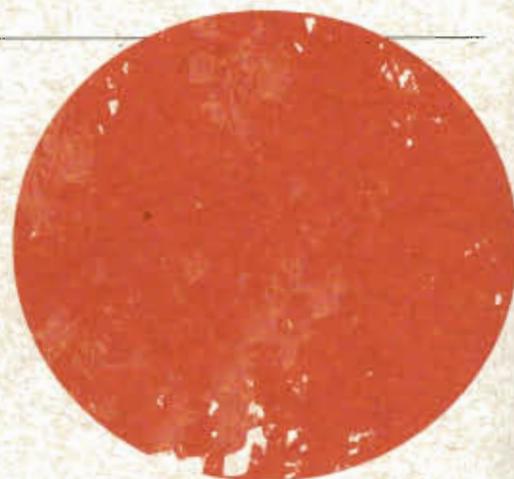
Valores não auditados

7) Outras Informações

- 1- Não inclui provisões de férias, encargos sociais e indenizações.
- 2- Seguro de Vida em Grupo, Ajuda Habitacional, Transporte, Moradia, etc.
- 3- As informações estão convertidas às taxas de câmbio de 31 de dezembro de 2003 e 2002.

ITAIPU BINACIONAL
DEMONSTRAÇÕES DO VALOR ADICIONADO PARA OS ANOS FINDOS EM 31 DE DEZEMBRO DE 2003 E 2002

- Em dólares dos Estados Unidos da América - US\$ 1.00



	2003	2002
RECEITAS		
Venda de energia	2.062.042.920	2.437.430.520
Remuneração por cessão de energia	64.013.472	57.448.601
Reembolso de custos de energia adicional à garantida	58.493.609	34.677.154
Resultado não operacional	(24.463.076)	(3.358.195)
Total	2.160.086.925	2.526.198.080
(-) Insumos Adquiridos de Terceiros		
Materiais e equipamentos	6.524.075	5.657.664
Serviços de terceiros	32.185.813	27.149.002
Outras despesas operacionais	37.205.563	43.498.419
Total	75.915.451	76.305.085
VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR	2.084.171.474	2.449.892.995
(+) Valor Adicionado Transferido - Receitas financeiras	62.214.092	33.197.584
VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	2.146.385.566	2.483.090.579

	2003	2002
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO		
Remuneração Empregados/Administradores - Pessoal		
Salário nominal	53.514.366	46.528.503
Adicionais	39.249.206	39.327.104
Benefícios à empregados	49.299.387	16.123.953
Ajuda de custo	5.987.351	5.456.907
Encargos sociais	1.190.496	3.436.108
Previdência privada	15.617.744	14.205.642
Indenizações trabalhistas	25.662.626	7.961.353
Mão de obra contratada	170.958	
Total	190.521.176	133.210.528
Remuneração de Governos		
INSS / IPS / outros	16.797.623	11.462.736
Royalties	305.968.924	289.843.002
Royalties - energia adicional à garantida	47.238.780	27.344.005
Remuneração por cessão de energia	64.013.472	57.448.601
Remuneração por cessão de energia - adicional à garantida	7.621.076	5.229.764
Encargos financeiros sobre remunerações	-	2.830.978
Total	441.639.875	394.159.086
Remuneração do Capital de Terceiros		
Encargos da dívida	1.230.596.418	1.271.179.327
Variações monetárias	757.042.680	(231.907.939)
Outras despesas financeiras	4.741	
Total	1.987.639.098	1.039.276.129
Remuneração do Capital Próprio		
Rendimentos de capital	35.711.569	34.913.645
Encargos de administração e supervisão	23.536.071	22.295.616
Encargos de administração e supervisão - energia adicional à garantida	3.633.753	2.103.385
Total	62.881.393	59.312.646
Resultado do Exercício	(536.295.976)	857.132.190
VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	2.146.385.566	2.483.090.579

Valores não auditados

ITAIPU BINACIONAL

Diretoria Financeira Executiva
Av. Silvio Américo Sasdelli, S/N – Vila A
85.866-900 - Foz do Iguaçu – Paraná
Caixa Postal 255 - Fone (45) 520.5252
www.itaipu.gov.br

Esta é uma publicação da
- Superintendência-Adjunta de
Orçamento e Contabilidade
- Assistência da Diretoria
Financeira Executiva
- Assessoria de Comunicação Social

Equipe Técnica

Redação

Eliz Geronasso
Maria do Carmo Batiston
Patrícia Lunovich

Informações Econômicas

Eduardo Saraceni
Ramiro Pereira Gaia

Colaboração

Marcos Lucas Barbosa
Cláudio Dalla Benetta

Coordenação Editorial

Helio Teixeira

Coordenação Geral

Heloisa Covolan

Design e Produção Gráfica

OM, Loducca

Fotos

Caio Coronel
Nilton Rolim

Fotolito e Impressão

Reproset

Tiragem

10 mil exemplares

Contato

Marcos Lucas Barbosa
mlucas@itaipu.gov.br

Metas do Milênio

8 JEITOS
DE MUDAR
O MUNDO



1

ACABAR COM A FOME
E A MISÉRIA



2

EDUCAÇÃO BÁSICA
DE QUALIDADE PARA
TODOS



3

IGUALDADE ENTRE
SEXOS E VALORIZAÇÃO
DA MULHER



4

REDUZIR A
MORTALIDADE INFANTIL



5

MELHORAR A SAÚDE
DAS GESTANTES



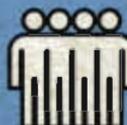
6

COMBATER A AIDS,
A MALÁRIA E OUTRAS
DOENÇAS



7

QUALIDADE DE VIDA
E RESPEITO AO MEIO
AMBIENTE



8

TODO MUNDO
TRABALHANDO PELO
DESENVOLVIMENTO

MOVIMENTO NACIONAL
PELA CIDADANIA
E SOLIDARIEDADE

NÓS
PODEMOS

