



Relatório de Sustentabilidade 2004

Carta – Relatório dos Auditores Independentes sobre o Relatório de Sustentabilidade 2004 da Itaipu Binacional

1. Efetuamos revisão especial das informações contidas no Relatório de Sustentabilidade 2004 da Itaipu Binacional. A preparação desse relatório é de responsabilidade da administração da Itaipu Binacional e inclui em sua maioria os projetos, informações e valores referentes à margem brasileira. O objetivo dos nossos trabalhos foi o de certificar que as informações contidas no Relatório de Sustentabilidade 2004, do exercício social 2004, estão suportadas pelos sistemas de informações e comunicações internas e externas e estão apresentadas de forma adequada em todos os seus aspectos relevantes.

2. Nossos trabalhos foram efetuados objetivando suportar a emissão de nossa carta-relatório, incluindo os seguintes procedimentos:

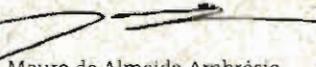
- a) levantamento e coleta de dados visando entender como funcionam os ciclos operacionais da Itaipu Binacional (margem brasileira);
- b) planejamento dos trabalhos, considerando a relevância e o volume das informações, apresentadas no mesmo relatório, bem como os sistemas e processos utilizados na obtenção dessas informações;
- c) reuniões e entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- d) conferência das informações provenientes da contabilidade com os respectivos balanços patrimoniais do exercício findo em 31 de dezembro de 2004, auditados por outros auditores independentes;
- e) teste de indagação e observação (por amostragem) para as principais ações e projetos sociais realizados;
- f) certificação de todos os dados mensuráveis econômico-financeiros, ambientais, sociais e operacionais;
- g) indagações e entrevistas junto aos responsáveis sobre as principais ações sociais realizadas no período;
- h) conferência dos cálculos matemáticos e financeiros;
- i) testes alternativos (por amostragem), com o intuito de efetuar a certificação do Relatório de Sustentabilidade 2004;
- j) teste documental (por amostragem) para as principais informações contidas no Relatório de Sustentabilidade Social 2004 e conhecimento dos sistemas e processos utilizados na obtenção e apuração das informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2004 da Itaipu Binacional e
- k) constatação em base de testes de evidências e dos registros que suportam as informações constantes nas seções: *Empresa: Introdução, Mensagem do diretor, Missão, Valores e Objetivos, Perfil, Setor do empreendimento, Histórico, Governança corporativa, DVA, Ibase. Diálogo com públicos estratégicos: Público interno, Clientes e fornecedores, Governo e sociedade, Royalties, Expediente, Agradecimento. Comunidade: Área de influência, Combate à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, A bolsa que permite sonhar, Incentivando a Equidade de Gênero, Saúde: um desafio na fronteira, Energia que gera solidariedade, Incentivo ao turismo, PTI. Meio ambiente: O desafio da sustentabilidade, Gestão, Ictiofauna e Pesca, Agricultura Familiar Orgânica e Coleta Solidária, Sustentabilidade Indígena, Gestão por Bacias e Corredor da Biodiversidade, Plantas Medicinais e Educar para transformar.*

3. Nossos trabalhos foram limitados à certificação das informações contidas no Relatório de Sustentabilidade 2004 da Itaipu Binacional (margem brasileira), não incluindo qualquer análise de avaliação das políticas e práticas de responsabilidade social adotadas pela empresa, bem como não efetuamos revisão do sistema de controles internos e sistemas operacionais, contábeis e financeiros da empresa. Nosso trabalho não teve como objetivo a validação do ambiente de segurança desses sistemas, sendo que nosso principal objetivo foi verificar se as informações contidas nesses sistemas correspondiam aos dados constantes no relatório. Os procedimentos adotados não representam um exame de acordo com as normas de auditoria independente das demonstrações contábeis, para o qual emitiríamos opinião por meio de parecer. Entretanto, utilizamos procedimentos alternativos de revisão especial, que nos permitiram concluir a respeito das informações contidas no referido relatório, conforme parágrafo 5.

4. As informações financeiras e contábeis incluídas nas Demonstrações de Valor Adicionado (DVA) e Balanço Social Anual (Ibase) referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2004, apresentadas para fins comparativos e de comentários, foram examinadas por outros auditores independentes e contemplam os dados das margens brasileira e paraguaia (consolidado).

5. Com base nos procedimentos descritos anteriormente e de acordo com as limitações descritas no parágrafo 3, certificamos que as informações contidas no Relatório de Sustentabilidade 2004 da Itaipu Binacional (margem brasileira), referentes ao exercício social 2004, estão apresentadas de forma adequada em todos os aspectos relevantes. Nosso relatório em sua versão final não apresenta ressalvas e sua versão integral com sugestões e recomendações para melhorias encontra-se em poder da administração da Itaipu Binacional.

Foz do Iguaçu, 09 de setembro de 2005.


Mauro de Almeida Ambrósio
Sócio-Contador
CRC 1SP199692/O-5
Trevisan Auditores Independentes
CRC 2SP013439/O-5



A close-up photograph of a hand holding a pencil, with a stack of books in the background. The hand is in the foreground, holding a pencil vertically. The background shows several books stacked on a surface, with the spines of the books visible. The lighting is soft, highlighting the texture of the paper and the skin.

“Ainda acabo fazendo livros onde nossas crianças possam morar.”

Monteiro Lobato



| Empresa

- 10 | Introdução
- 12 | Mensagem do diretor
- 14 | Missão, Valores e Objetivos
- 18 | Perfil
- 20 | Setor do empreendimento
- 22 | Histórico
- 24 | Governança corporativa
- 72 | OVA
- 73 | Ibase

| Diálogo com públicos estratégicos

- 32 | Público interno
- 40 | Clientes e fornecedor@s
- 42 | Governo e sociedade
- 45 | Royalties
- 74 | Expediente
- 75 | Agradecimento



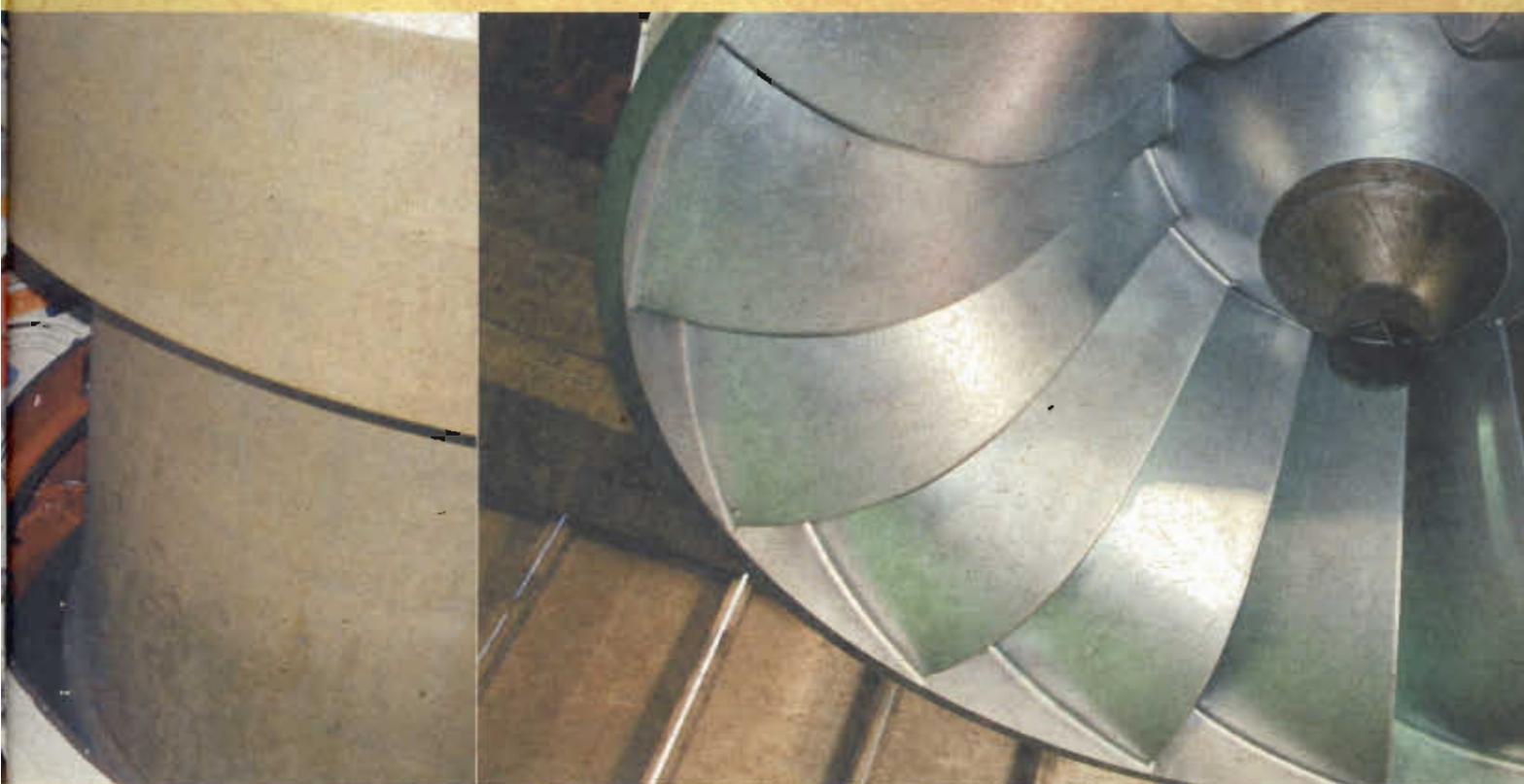
| Comunidade

- 48 | Área de influência
- 49 | Combate à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes
- 50 | A bolsa que permite sonhar
- 51 | Incentivando a Equidade de Gênero
- 52 | Saúde: um desafio de fronteira
- 54 | Energia que gera solidariedade
- 55 | Incentivo ao turismo
- 56 | PTI

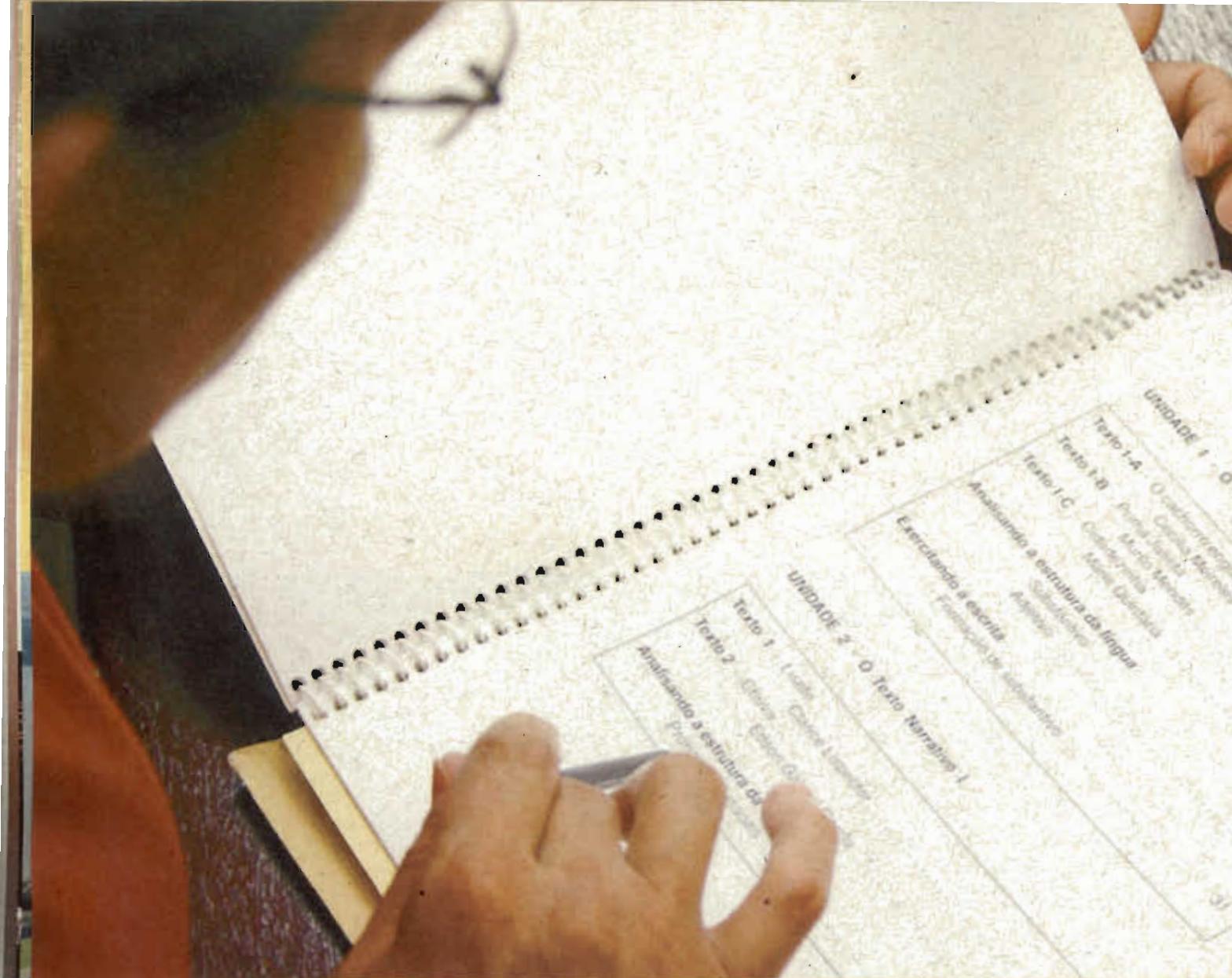
| Meio ambiente

- 62 | O desafio da sustentabilidade
- 64 | Gestão
- 66 | Ictiofauna e Pesca
- 67 | Agricultura Familiar Orgânica e Coleta Solidária
- 68 | Sustentabilidade Indígena
- 69 | Gestão por Bacias e Corredor da Biodiversidade
- 70 | Plantas Medicinais
- 71 | Educar para transformar





Empresa



Os projetos de responsabilidade socioambiental da Itaipu beneficiam crianças e adult@s, um deles é o Programa de Educação Complementar.

Introdução

“É graça divina começar bem. Graça maior persistir na caminhada certa. Mas a graça das graças é não desistir nunca.”

Helder Câmara

Responsabilidade levada a sério

Antes mesmo de a preocupação com o meio ambiente sair do universo científico e acadêmico dos países ricos e tornar-se uma política mundial, Itaipu já incluía em seus estudos pesquisas para amenizar os possíveis impactos ambientais que a construção da usina poderia provocar em sua área de abrangência, tanto em relação à natureza quanto às pessoas que ocupavam a região.

Ao longo dos 31 anos de existência da empresa, a questão socioambiental esteve presente em diversos programas, como a criação e manutenção de reservas naturais e refúgios biológicos, a disseminação de práticas agrícolas menos danosas à natureza e projetos sociais para garantir melhor qualidade de vida à população em geral.

Em 2003, quando o novo governo assumiu, as empresas e órgãos públicos passaram a ter um novo desafio: incluir em suas ações a Responsabilidade Socioambiental. Para Itaipu, não seria difícil atender às novas determinações. Porém, dentro da própria empresa havia questionamentos e até sinais de rejeição a essa filosofia: afinal, por que se falar em responsabilidade socioambiental se Itaipu e os propri@s empregad@s, em ações isoladas, já cumpriam – ou achavam que cumpriam – suas obrigações com a comunidade?

Mas, aos poucos, o novo conceito foi sendo assimilado. Foi um ano de mobilização e o início de uma grande transformação. Progressivamente, os programas e ações desenvolvidos pela empresa deixaram de ser isolados. O trabalho d@s voluntári@s também. A maioria passou a entender que, com essa integração, tod@s ganhavam, principalmente a comunidade.

Assim, se 2003 foi o ano dos questionamentos, 2004 pode ser considerado o ano dos ajustes. As discussões cederam lugar à prática, numa forma mais organizada e objetiva.

Neste relatório, é possível conhecer melhor a maior hidrelétrica do mundo e entender como a Itaipu está envolvida com a sociedade e trabalhando para que o Brasil colabore para que o mundo atinja os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

Para saber

Abrangência do relatório – O relatório se concentrará no trabalho que está sendo desenvolvido na margem brasileira, especificamente nos municípios do Oeste do Paraná e no Mato Grosso do Sul, que são beneficiados diretamente pelos programas sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa.

Período – As informações constantes nesse relatório dizem respeito ao ano de 2004. Anualmente, a Itaipu presta contas da sua atuação social e ambiental. O primeiro relatório, Balanço Social 2003, foi lançado em setembro de 2004.

Sinônimos – Ao longo do relatório, a Itaipu Binacional também será chamada de maior usina do mundo, binacional, empresa, entidade, usina e hidrelétrica.

Certificação – Todas as informações desse relatório foram certificadas pela BDO Trevisan Auditores Independentes.

Empregad@s – A Itaipu utiliza a expressão para designar @s contratad@s no quadro próprio da empresa.

Colaborador@s – O termo designa a totalidade de pessoas que contribuem para as atividades da empresa.

@ – A empresa adota o símbolo @ como forma de linguagem inclusiva de gênero.

Você sabia?

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio são um conjunto de oito macro-objetivos a serem atingidos pelos países até 2015, a partir de ações dos governos e da sociedade. Eles constam da Declaração do Milênio, aprovada em setembro de 2000, em Nova Iorque, pelo Brasil, em conjunto com 191 países membros da ONU. A partir da assinatura do pacto, o Brasil assumiu um compromisso compartilhado com a sustentabilidade do planeta, mas tais objetivos só poderão ser atingidos com o envolvimento do governo, empresas e da sociedade civil.

• Fonte: www.nospodemos.org.br

Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

1- Erradicar a extrema pobreza e a fome

2- Atingir o ensino básico universal

3- Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres

4- Reduzir a mortalidade infantil

5- Melhorar a saúde materna

6- Combater o HIV/Aids, a malária e outras doenças

7- Garantir a sustentabilidade ambiental

8- Estabelecer uma parceria universal para o desenvolvimento



ACABAR COM A FOME E A MISÉRIA



EDUCAÇÃO BÁSICA DE QUALIDADE PARA TODOS



IGUALDADE ENTRE SEXOS E VALORIZAÇÃO DA MULHER



REDUZIR A MORTALIDADE INFANTIL



MELHORAR A SAÚDE DAS GESTANTES



COMBATER A AIDS, A MALÁRIA E OUTRAS DOENÇAS



QUALIDADE DE VIDA E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE



TODO MUNDO TRABALHANDO PELO DESENVOLVIMENTO



As crianças são o foco de diversos projetos que vão do combate à exploração sexual, à distribuição de bolsa-escola e educação ambiental.

Mensagem do diretor

“Tudo que está no plano da realidade já foi sonho um dia.”

Leonardo da Vinci

Parcerias que geram resultados

Neste Relatório de Sustentabilidade 2004, o segundo realizado pela empresa, a Itaipu Binacional apresenta os programas sociais e ambientais que vem desenvolvendo. São ações que beneficiam gente e meio ambiente de 28 municípios do Oeste do Paraná e Mundo Novo, no Mato Grosso do Sul, incluídos na área de influência do reservatório, além de Curitiba, onde a empresa mantém um escritório.

Alguns projetos são desenvolvidos simultaneamente no Brasil e no Paraguai. Cerca de um milhão e meio de pessoas são beneficiadas direta ou indiretamente. A divulgação anual desses trabalhos representa, para Itaipu, uma prestação de contas para a sociedade.

É importante destacar que essas ações só foram e são possíveis porque são feitas em conjunto, de comum acordo entre as diretorias, as áreas responsáveis pelo desenvolvimento dos programas e @s empregad@s dos mais diversos setores, que atuam também de forma comprometida com a responsabilidade socioambiental.

Para a consolidação desses projetos, deve ser destacada, também, a busca incessante por parcerias dentro da própria sociedade, desde órgãos públicos até empresas e instituições. Essas parcerias permitem colocar em prática os conceitos de responsabilidade socioambiental, com os quais se pretende atingir um objetivo fundamental: a criação de comunidades que utilizem os recursos naturais de forma auto-sustentável.

As ações de 2004 são passos de uma longa jornada. A empresa, reconhecida mundialmente pela excelência em geração de energia, também quer ter o mesmo reconhecimento por sua atuação social e ambiental.

Jorge Miguel Samek
Diretor-geral brasileiro da Itaipu Binacional



Estimular o turismo faz parte da missão ampliada da Itaipu, que colabora com o desenvolvimento econômico da região na qual está inserida.

Missão, Valores e Objetivos

“Eis um teste para saber se você terminou sua missão na Terra: se você está vivo, não terminou.”

Richard Bach

Comprometimento é a palavra de ordem

As ações social e ambientalmente responsáveis de Itaipu ganharam impulso a partir de 2003, quando, em um trabalho conjunto envolvendo a diretoria e o corpo funcional brasileiro e paraguaio, a missão da empresa foi ampliada. Também foram revistas as políticas e as diretrizes fundamentais da entidade. Além disso, atendendo à missão, foram estabelecidos novos objetivos estratégicos.

Ao todo, foram 19 seminários, nos quais participaram todos os diretores da empresa e cerca de 400 empregados. Fato inédito, a adoção do diálogo, marcado pela transparência, solidariedade e co-responsabilidade, marca um novo padrão de relação com os empregados da Itaipu e a sociedade do Brasil e do Paraguai.

O novo sistema de trabalho em conjunto também foi responsável pela metodologia aplicada para se cumprir os objetivos estratégicos definidos. Como em um efeito dominó, se definiram os resultados globais e específicos a serem atingidos. Para viabilizá-los, a Itaipu adotou a definição de programas e ações, que são executados ao longo do plano estratégico 2004-2008. A quantificação e o detalhamento econômico destas ações resultaram em uma nova formatação para o orçamento de Itaipu.

Mas, apenas a estruturação não traz resultados. Para viabilizar o trabalho, o plano estratégico é monitorado, avaliado e revisado, em períodos pré-determinados. O monitoramento é mensal, em alguns níveis bimestral ou ainda semestral. A mesma periodicidade é adotada para as avaliações. Também contribui para essa análise o processo de elaboração do orçamento, realizado anualmente. A revisão anual conclui o ciclo de gestão e possibilita que o plano estratégico mantenha sempre um horizonte de cinco anos.

A participação dos empregados de diferentes diretorias e níveis hierárquicos tanto na elaboração, quanto nas avaliações, é uma ferramenta para a introdução da gestão participativa e também uma poderosa arma de comunicação. A rede entre os próprios empregados dissemina as informações, mas como o processo ainda está iniciando, dois outros recursos são utilizados: o JIE – Jornal de Itaipu Eletrônico –, e o JIM – Jornal de Itaipu Mural. Os jornais são diários e os empregados têm acesso às informações praticamente em tempo real.

Em 2003, foi realizada uma campanha interna de conscientização e informação sobre o novo direcionamento estratégico adotado, que segue as orientações do Código de Ética da Itaipu. Aprovado em 2002, entre outros itens, o Código reafirma também as responsabilidades da própria entidade para com a comunidade em que usina está inserida, inclusive para com o meio ambiente.

Apesar das iniciativas adotadas, a missão ampliada, os objetivos e o próprio direcionamento da empresa ainda não foram 100% assimilados pela totalidade dos empregados. A comunicação para o alcance desse entendimento é o grande desafio a ser superado em 2005.



A Itaipu tem buscado, por diferentes meios, ouvir a opinião dos empregados.

Missão

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



A integração com o Paraguai e, em alguns projetos com a Argentina, visa a busca de soluções conjuntas para as necessidades da região e é uma das bases dos valores destacados pela empresa.

Valores da Itaipu – 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 tod@s@s integrantes da empresa constitui-se em obrigação fundamental e permanente.

Eficiência Empresarial

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

Gestão Democrática: responsável, participativa e transparente

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

Valorização dos Recursos Humanos

Reconhecimento da dignidade, responsabilidade, competência e desempenho d@s empregad@s, valorizando seu crescimento profissional e desenvolvimento humano.

Compromisso Social

Obrigação que assume a empresa frente à comunidade no sentido de cooperar ativamente no seu desenvolvimento integral.

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

Objetivo Estratégico 1 – Produção de energia

Manter e melhorar a excelência na produção de energia.

Objetivo Estratégico 2 – Custo do serviço de eletricidade

Manter o equilíbrio econômico financeiro e buscar alternativas de redução do custo do serviço de eletricidade.

Objetivo Estratégico 3 – Eficácia e eficiência empresarial

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

Objetivo Estratégico 4 – Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Valorizar seus recursos humanos com responsabilidade social, mantendo-os qualificados e eficientes para excelência na gestão de serviços, tecnologia e cuidado ambiental.

Objetivo Estratégico 5 – 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.

Objetivo Estratégico 6 – Qualidade de vida na região

Contribuir para a melhoria de qualidade de vida da população regional, fortalecendo as políticas públicas, com referência no Índice de Desenvolvimento Humano – IDH e nas Metas do Milênio.

Objetivo Estratégico 7 – Meio ambiente

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

Objetivo Estratégico 8 – 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.

Objetivo Estratégico 9 – Produção de hidrogênio

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



A partir da ampliação da missão, a Itaipu definiu nove objetivos estratégicos que, entre outros, destacam a preocupação social e ambiental da empresa.



A produção das 18 turbinas da Itaipu abastece 24% do consumo brasileiro de energia e 95% da necessidade paraguaia.

Perfil

“Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende o que ensina.”

Cora Coralina

Itaipu Binacional: uma empresa única

A Itaipu Binacional é uma entidade de direito público internacional, que foi criada em 1974, pelo Tratado entre o Brasil e o Paraguai, para gerenciar a construção da hidrelétrica, que entrou em operação em maio de 1984. Por ser uma empresa binacional, na qual 50% pertence a cada país, a energia gerada é consumida por brasileir@s e paraguai@s.

As 18 unidades geradoras produziram 89,9 milhões MWh em 2004, a terceira maior geração da história da hidrelétrica. Tal quantidade, seria suficiente para suprir 96% do consumo anual do estado de São Paulo, o maior consumidor de energia do país. Sozinha, em 2004, Itaipu abasteceu 24% do consumo brasileiro e 95% do paraguaio.

Localizada no Rio Paraná, no trecho de fronteira entre o Brasil e o Paraguai, a empresa é administrada de forma binacional. A diretoria executiva é composta por 12 diretor@s, sendo seis paraguaios e seis brasileir@s.

A maior hidrelétrica do Brasil e do mundo foi construída por meio de autofinanciamento, conseguido junto a Eletrobrás (Centrais Elétricas Brasileiras S/A). A central brasileira e a ANDE (Administración Nacional de Electricidad, do Paraguai) podem ser consideradas as principais clientes da Itaipu.

Toda energia, mesmo antes de ser produzida, é de responsabilidade das duas centrais elétricas. A compra da potência é determinada pelo Tratado de Itaipu. Assinado em 1973 e com validade de 50 anos, o Tratado assegura a compra da energia até 2023, quando deverá ser revisto.

- Os dados apresentados neste relatório, salvo quando informado, serão exclusivamente referentes à Margem Esquerda da Itaipu Binacional, que abriga a parte brasileira da empresa.

1.491	Número de empregad@s brasileir@s
US\$ 2,043 bilhões	Valor da negociação com a Eletrobrás
83,182 milhões de MWh	Quantidade de energia comercializada com a Eletrobrás

Organograma



Criada por um Tratado entre o Brasil e o Paraguai, a Itaipu é administrada por um número igual de diretor@s brasileir@s e paraguaios.



A hidroeletricidade é a maior fonte de energia brasileira, responsável por 76% do abastecimento energético do país.

Setor do empreendimento

“Não há progresso sem mudança. E, quem não consegue mudar a si mesmo, acaba não mudando coisa alguma.”

George Bernard Shaw

Hidroeletricidade move o país

Responsável pelo abastecimento de 24% da energia consumida no Brasil, Itaipu é a maior usina em operação em um mercado consumidor que cresce 4,5% ao ano e que deve ultrapassar a casa dos 100 mil megawatts em 2008. No entanto, o consumo não é proporcional em todo o país e há uma maior concentração nas regiões Sul e Sudeste – mais industrializadas. A região Norte é atendida de forma intensiva por pequenas centrais geradoras, a maioria termelétricas a óleo diesel.

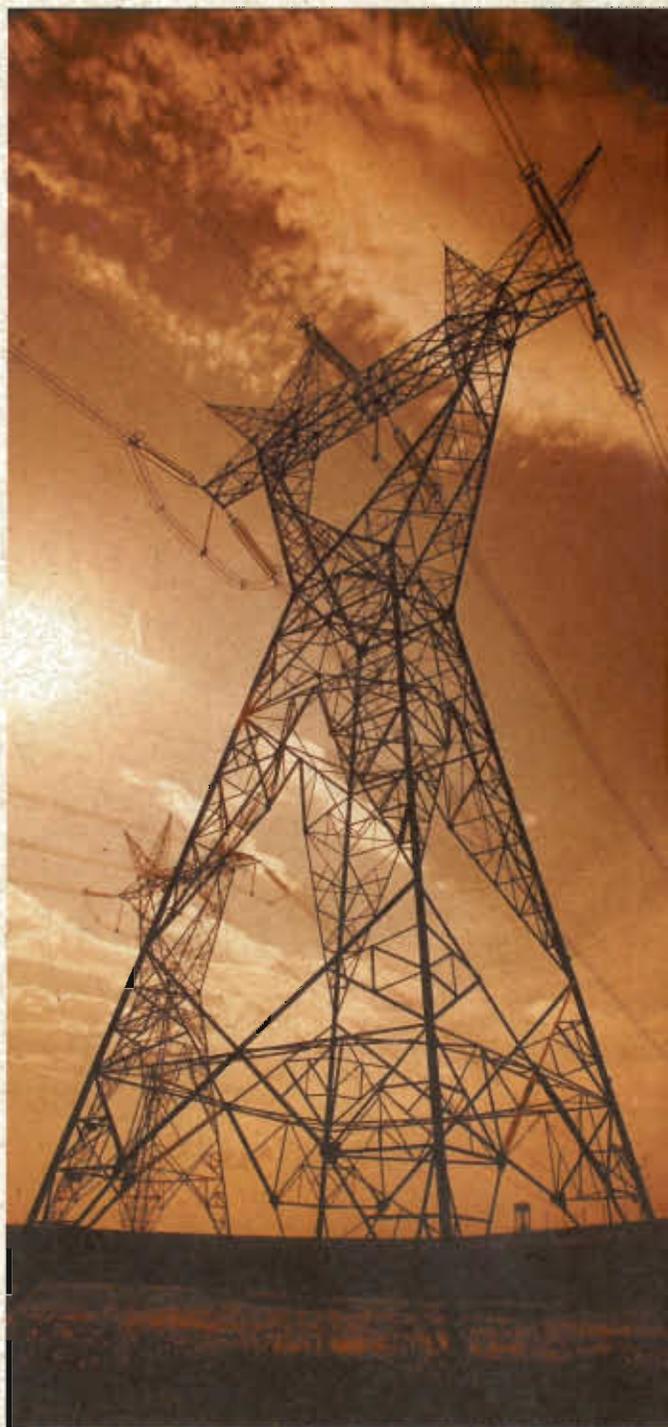
A hidroeletricidade é a maior fonte de energia brasileira, responsável por 76% do abastecimento energético. Para o futuro, se estuda a possibilidade da adoção de centrais termelétricas a gás natural, que exigem prazos de implementação e investimentos menores do que as hidrelétricas. Também deverão ser ampliadas as importações de energia da Argentina, Venezuela e Bolívia; e a interligação elétrica entre o Sul e o Norte do Brasil, o que significa mais investimentos em rede de transmissão.

Para acompanhar o ritmo de desenvolvimento, o planejamento governamental prevê a necessidade de um investimento por volta de R\$ 7 bilhões/ano. Ao longo das últimas duas décadas, o consumo de energia elétrica foi bem superior ao Produto Interno Bruto (PIB), em função do crescimento populacional concentrado nas zonas urbanas, do esforço de aumento da oferta de energia e da modernização da economia.

Nesse contexto, a responsabilidade social foi impulsionada no setor elétrico. Em 2002, as empresas foram orientadas a elaborar Relatório Anual de Responsabilidade Empresarial, um conjunto de informações, dentre as quais se insere o demonstrativo contábil do Balanço Social. A elaboração do Balanço Social é o reconhecimento de que as empresas estão comprometidas com a produção do bem estar de toda uma sociedade.

A partir de 2003, a orientação do governo federal se tornou ainda mais clara e as empresas estão mais envolvidas com as ações social e ambientalmente responsáveis. A postura beneficia a sociedade e as entidades, que foram incentivadas a criar uma área de responsabilidade social, que além de cuidar das próprias ações, propicia interação com o setor elétrico.

• Fonte: www.aneel.com.br



Os investimentos para a expansão da matriz energética brasileira, segundo levantamentos do governo federal, devem ultrapassar R\$ 7 bilhões por ano.



No auge da construção, cerca de 40 mil pessoas trabalhavam na obra, que funcionava dia e noite.

Histórico

“Se você pode sonhar, você pode fazer.”

Walt Disney

Itaipu: a união entre Brasil e Paraguai

A Usina Hidrelétrica de Itaipu é um empreendimento binacional desenvolvido pelo Brasil e pelo Paraguai. Localizada no Rio Paraná, a potência instalada é de 12.600 megawatts (MW), com 18 unidades geradoras de 700 MW cada. Para 2005, está prevista a conclusão da obra, com a entrada em funcionamento de mais duas turbinas. A partir de então, a capacidade geradora será de 14.000 MW.

Essa história começou muito antes da obra de engenharia. Itaipu é resultado de intensas negociações entre o Brasil e o Paraguai, que ganharam força na década de 60. Em 22 de junho de 1966, os ministros das Relações Exteriores do Brasil, Juracy Magalhães, e do Paraguai, Sa-peña Pastor, assinaram a "Ata do Iguaçu".

O documento era uma declaração conjunta que manifestava a disposição para estudar o aproveitamento dos recursos hidráulicos pertencentes em condomínio aos dois países, no trecho do Rio Paraná "desde e inclusive o Salto de Sete Quedas até a foz do Rio Iguaçu". Em fevereiro de 1967, foi criada a Comissão Mista Brasil - Paraguai para a implementação da "Ata do Iguaçu", na parte relativa ao estudo sobre o aproveitamento do Rio Paraná.

Viabilidade

Em 1970, o consórcio formado pelas empresas IECO (dos Estados Unidos) e ELC (da Itália) venceu a concorrência internacional para a realização dos estudos de viabilidade e para a elaboração do projeto da obra. O início do trabalho se deu em fevereiro de 1971. Em 26 de abril de 1973, Brasil e Paraguai assinaram o Tratado de Itaipu, instrumento legal para o aproveitamento hidrelétrico do Rio Paraná pelos dois países. Em maio de 1974, foi criada a entidade binacional Itaipu, para gerenciar a construção da usina. O início efetivo das obras ocorreu em janeiro do ano seguinte.

No dia 14 de outubro de 1978 foi aberto o canal de desvio do Rio Paraná, que permitiu secar um trecho do leito original do rio para ali ser construída a barragem principal, em concreto. A assinatura do Acordo Tripartite entre Brasil, Paraguai e Argentina, em 19 de outubro de 1979, para aproveitamento dos recursos hidráulicos no trecho do Rio Paraná, é outra data importante.

Conclusão das obras

Em 13 de outubro de 1982, com a conclusão das obras, as comportas do canal de desvio foram fechadas e começou a ser formado o reservatório da usina. O Lago de Itaipu, com área de 1.350 Km², foi formado em 14 dias. Nesse período, as águas subiram 100 metros e chegaram às comportas do vertedouro no dia 27 de outubro.

Durante a formação do reservatório, equipes do setor ambiental de Itaipu percorreram em barcos e lanchas toda a área que seria alagada, salvando centenas de espécies de animais da região, em uma operação conhecida como Mymba Kuera (que em tupi-guarani quer dizer "pega-bicho").

Em 5 maio de 1984, entrou em operação a primeira unidade geradora de Itaipu. A 18ª passou a funcionar em 9 de abril de 1991. O projeto original de Itaipu foi concebido prevendo a instalação de 20 unidades geradoras. As duas turbinas adicionais seriam instaladas quando o aumento de produção da usina fosse conveniente e necessário para atender os interesses do Brasil e do Paraguai. Em 2000, foi assinado o contrato para a instalação das duas unidades geradoras.

As duas máquinas, com potência de 700 MW cada, equivalem a uma hidrelétrica de médio porte. A grande vantagem dessas unidades é que elas, além de serem um marco na conclusão total da Itaipu, custaram uma fração do que seria gasto com uma nova hidrelétrica. O investimento foi de cerca de US\$ 190 milhões; se fosse para o Brasil construir uma usina com a mesma potência, o gasto seria de mais de US\$ 1 bilhão.



O leito natural do Rio Paraná foi desviado para que a barragem pudesse ser construída (foto de cima). Em 1982, a construção foi concluída e o Lago formado.



Brasileir@s e paraguai@s dividem espaço para garantir que a maior hidrelétrica do mundo funcione ininterruptamente.

Governança corporativa

“O futuro das organizações – e nações – dependerá cada vez mais de sua capacidade de aprender coletivamente.”

Peter Senge

Trabalho em conjunto

Administrar uma empresa binacional é um desafio diário do exercício da diplomacia. Na Itaipu Binacional, a gestão é compartilhada e exercida entre brasileiro@s e paraguai@s por meio do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.

O Conselho é composto por doze conselheiros, sendo seis de cada país. Os mandatos são de quatro anos, ao final do período, no entanto, os conselheiros podem ser reconduzidos aos cargos. No Brasil, as indicações são feitas pelo governo federal. Cabe ao Ministério das Relações Exteriores uma indicação e à Eletrobrás, duas. A mesma divisão é adotada no Paraguai, sendo que a ANDE é equivalente à Eletrobrás.

Além dos conselheiros, participam das reuniões, que ocorrem a cada dois meses, ou extraordinariamente, os diretores-gerais do Brasil e do Paraguai, que possuem voz, mas não voto. Para as decisões terem validade, é necessário a presença da maioria dos conselheiros de cada país e com paridade de votos igual à menor representação nacional presente.

A missão do Conselho é cumprir e fazer cumprir o Tratado de Itaipu e seus anexos. Entre as atribuições estão: definir as diretrizes fundamentais da administração da empresa e seu regimento interno, aprovar o orçamento para cada exercício e examinar o relatório anual, balanço geral e contas de resultado, elaborados pela diretoria executiva, para então apresentar à Eletrobrás e à ANDE.

A Diretoria Executiva é formada por doze diretor@s, seis brasileiro@s e seis paraguaios, que possuem a mesma capacidade e igual hierarquia. Seus integrantes são os diretores-gerais, @s diretor@s técnico, jurídico, administrativo, financeiro e de coordenação dos dois países.

A indicação dos membros da Diretoria Executiva também é feita pelo governo federal. O mandato é de cinco anos, permitindo a interrupção antecipada ou a recondução ao cargo. À Diretoria Executiva cabe fazer cumprir o regimento interno e o Tratado; dar condução aos assuntos da entidade; propor ao Conselho as diretrizes e as normas de administração, entre outras atribuições.

Conselho de Administração (composição 31/12/04)

Samuel Pinheiro Guimarães Neto – Conselheiro – Brasil

Maurício Tiomno Tolmasquim – Conselheiro – Brasil

Luiz Pinguelli Rosa – Conselheiro – Brasil

Edésio Franco Passos – Conselheiro – Brasil

João Vaccari Neto – Conselheiro – Brasil

Roberto Bertholdo – Conselheiro – Brasil

Martin Augusto González Guggiari – Conselheiro – Paraguai

Jorge Emilio Tomas Argaña Contreras – Conselheiro – Paraguai

Hermínio Samuel González Segnana – Conselheiro – Paraguai

Jorge Antonio Ayala Kunzle – Conselheiro – Paraguai

Oscar Antonio Ovelar Rojas – Conselheiro – Paraguai

Samuel Ramirez Ferreira – Conselheiro – Paraguai

Participantes do Conselho de Administração

Mauro Luiz Iecker Vieira – Repres. do Min. Rel. Ext. do Brasil

Aníbal Saucedo Rodas – Repres. do Min. Rel. Ext. do Paraguai

Jorge Miguel Samek – Diretor-Geral Brasileiro

Víctor Bernal Garay – Diretor-Geral Paraguai

Diretoria Executiva (composição 31/12/04)

Jorge Miguel Samek – Diretor-Geral Brasileiro

Carlos Eduardo Massafera – Diretor Administrativo

Gleisi Helena Hoffmann – Diretora Financeira Executiva

Antonio Otélio Cardoso – Diretor Técnico Executivo

Nelton Miguel Friedrich – Diretor de Coordenação

João Bonifácio Cabral Júnior – Diretor Jurídico

Víctor Bernal Garay – Diretor-Geral Paraguai

Justo Zacarías Irún – Diretor Administrativo Executivo

Wilfrido E. Taboada Molinas – Diretor Financeiro

Pablo Teme Ruiz Díaz – Diretor Técnico

Ramón Romero Roa – Diretor de Coordenação Executivo

Pedro Farías Pérez – Diretor Jurídico Executivo



Na Itaipu, a diplomacia é exercida cotidianamente e as relações são pautadas pelo respeito.



A empresa adotou a gestão por programas, os quais são periodicamente avaliados.

Um novo jeito de administrar

Desde 2003, a gestão de Itaipu tem se tornado cada vez mais participativa. Para orientar a sua atuação na busca por resultados, a empresa adotou a gestão de programas, que propicia o desenvolvimento de um ambiente interno favorável à melhoria do desempenho e ao alcance dos objetivos definidos.

A coordenação do processo de gestão dos programas é responsabilidade da Diretoria-Geral. Titulares de cada diretoria são @s detentor@s da responsabilidade pela viabilização da execução dos programas vinculados às suas diretorias.

Assim, são propostos dois atores: gestor(a) do programa e responsável pela ação. Cada programa tem dois gestor@s – representantes do Paraguai e do Brasil. A responsabilidade pelos resultados cabe ao(à) gestor(a), que assume o papel de articulador(a) e negociador(a). Ao(à) responsável pela ação, cabe a viabilização da execução.

Para otimizar o trabalho e garantir o cumprimento das metas, a Itaipu adotou a criação de um grupo gestor de programa, que tem como função a integração das ações para que se alcance o objetivo determinado. Para garantir tal desempenho, o conjunto de ações é monitorado e tem seu desempenho avaliado periodicamente.

Como todos os programas e ações estão relacionados aos objetivos estratégicos da empresa, se adotou a formação de um comitê gestor de objetivo estratégico. O papel do comitê é coordenar, integrar e monitorar os programas que compõem cada objetivo. O comitê é coordenado pel@s diretor@s ou seus(suas) representantes e é composto pel@s superintendentes das diferentes áreas da empresa.



Os sistemas e controles de gestão são avaliados para garantir a sua eficiência e eficácia.

Auditoria: independência necessária

Ligada diretamente ao Conselho de Administração, a auditoria interna é uma poderosa ferramenta em busca de uma gestão mais eficiente e eficaz. Na Itaipu, os trabalhos são desenvolvidos por equipes brasileiras e paraguaias, nas quais pelo menos um membro em cada processo é do outro país. O trabalho segue um plano definido previamente, que é orientado e aprovado pelo Conselho de Administração.

O objetivo da auditoria interna é auxiliar @s administrador@s a executarem eficazmente suas atribuições, recomendando correções e aperfeiçoamento dos sistemas e respectivos controles internos. Nesse contexto, os trabalhos visam analisar a consistência e a segurança dos instrumentos e sistemas de guarda e conservação do ativo; o ingresso de recursos próprios e de terceiros e sua eficiente utilização; a compatibilidade das operações e execução dos programas, de acordo com os objetivos e metas estabelecidas, e os contratos e convênios referentes a prestação de serviços, execução de obras e fornecimento de materiais.

O resultado das análises é enviado às áreas auditadas e, quando necessário, com recomendações de melhoria nos processos. Posteriormente, após manifestação das mesmas, é enviado um relatório final ao(ã) diretor(a) da área, aos diretores-gerais e ao Conselho de Administração.

Paralela à auditoria interna, a Itaipu mantém uma auditoria externa responsável pela conferência e consistência das informações de demonstrações financeiras. Em 2004, a Price Waterhouse Coopers foi a responsável pela auditoria dos dados financeiros da Itaipu. Para 2005, a substituição é por meio de licitação. Essa é uma prática adotada para garantir a independência dos auditores.





Diálogo com públicos estratégicos



O relacionamento com diferentes parceir@s garante o desenvolvimento de projetos, que beneficiam cerca de 1,5 milhão de pessoas.

Stakeholders

“Você não pode ensinar nada a um homem; você pode apenas ajudá-lo a encontrar a resposta dentro dele mesmo.”

Galileu Galilei

Viver em sociedade é interagir

Os desafios e problemas enfrentados pela Itaipu são complexos, estão inseridos em um contexto dinâmico e para resolvê-los, muitas vezes, é necessária a atuação de uma série de atores. Identificá-los e entender como eles se relacionam com a questão é o primeiro passo para resolver tais problemas.

Em alguns casos, o estabelecimento de parcerias é a melhor alternativa. Elas potencializam a execução de uma ação, dividem custos, integram, articulam e tornam os parceiros co-responsáveis pela viabilização dos resultados desejados.

Os programas que atuam, sobretudo, em questões sociais e ambientais, no Brasil e no Paraguai, são executados, em grande parte, por meio de parcerias que envolvem ministérios dos dois governos federais, secretarias estaduais e municipais, além de empresas, organizações não-governamentais e outras entidades da sociedade civil da região.



O estabelecimento de parcerias potencializa o desenvolvimento de diversas ações, como no projeto Coleta Solidária, que beneficia famílias de 512 catadores de material reciclável em Foz do Iguaçu.



A margem brasileira da Itaipu emprega 1.491 pessoas. A maior concentração está em Foz do Iguaçu (foto).

Público interno

“Investir em conhecimentos rende sempre melhores juros.”

Benjamin Franklin

Relação consolidada

O primeiro público com o qual a Itaipu se relaciona é composto pel@s empregad@s. Somente no lado brasileiro são 1.491. Os homens ocupam 82% das vagas, o que é reproduzido, também, nos cargos gerenciais, com a mesma porcentagem.

As boas condições de trabalho e os benefícios são atrativos que mantêm @s empregad@s de Itaipu, ocasionando um *turnover* considerado praticamente insignificante; conseqüentemente, a faixa etária do quadro funcional é acima da média. A maior concentração está a partir dos 46 anos, com 56% d@s empregad@s. Quando são observados os dados acima dos 35 anos, o total sobe para 90%. Maioria também, são @s gerentes com mais de 45 anos, 69% dos 119 postos.

Um dado que chama a atenção, é que a Itaipu erradicou o analfabetismo entre @s empregad@s. Apenas 10% del@s não concluíram o ensino médio. Na outra ponta, 45% possuem ensino superior completo e destes, 38%, são pós-graduad@s/mestres.

Turnover

A taxa de *turnover* é considerada insignificante, 0,03% ao ano. A fórmula que se usa para calculá-la é:

$$[(ADM/ANO)+(DEM/ANO)]/2 \times 100/[(FT.INICIAL)+(FT.FINAL)]/2$$

ADM: admissões

DEM: demissões

FT: funcionári@s total

Perfil d@s empregad@s brasileiro@s

Faixa Etária	2003	2004	% do total 2004
Até 25 anos	39	30	2%
De 26 a 35 anos	131	119	8%
De 36 a 45 anos	569	513	34%
De 46 a 55 anos	648	687	46%
Mais de 56 anos	110	142	10%

Distribuição dos cargos	2003	2004	% do total 2004
Manual	171	169	11%
Técnico	365	357	24%
Administrativo	420	409	28%
Universitário	541	556	37%

Grau de Instrução	2003	2004	% do total 2004
Sem instrução	-0-	-0-	
Fundamental incompleto	90	89	6%
Fundamental completo	42	42	3%
Médio incompleto	20	20	1%
Médio completo	596	593	40%
Superior incompleto	81	81	5%
Superior completo	668	666	45%
* Mestrado, pós-graduação	251	250	17%

* Empregad@s com mestrado/pós representam 17% dos total da empresa – estão incluíd@s na porcentagem do superior completo

Diversidade e inclusão no mundo do trabalho

	2003	2004	% do total de empregad@s 2004	% das gerências 2004
Nº de homens	1229	1223	82%	82%
Nº de mulheres	268	268	18%	18%
Nº de negr@s e pard@s	183	181	12%	0
Nº de portador@s de deficiência ou necessidades especiais	52	69	5%	0
Pessoas com mais de 45 anos	758	829	56%	69%



A ginástica laboral é uma das atividades que visam melhorar a qualidade de vida d@s empregad@s da Itaipu. Para conhecer melhor a opinião del@s, a empresa realizou em 2003 a primeira pesquisa de clima organizacional.

202

sugestões foram apresentadas pelos empregad@s a partir do resultado da Pesquisa de Clima Organizacional e de Satisfação com os Serviços Internos

925

questionários da Pesquisa foram respondidos quando da sua realização em 2003

Relacionamento com empregad@s

O relacionamento com @s empregad@s de Itaipu sempre foi bastante formal. Atualmente, existe uma interação maior entre as diferentes áreas e a empresa caminha para a adoção de uma gestão participativa.

Com o objetivo de identificar o que @s empregad@s pensam e sentem a respeito do tratamento que recebem na empresa, a Itaipu realizou, em dezembro de 2003, a primeira Pesquisa de Clima Organizacional e de Satisfação com os Serviços Internos. Ao todo, foram 925 questionários devidamente preenchidos, sendo 794 em Foz do Iguaçu e 131 em Curitiba.

O resultado do levantamento foi amplamente divulgado no segundo semestre de 2004, através de um livreto que foi entregue a tod@s @s empregad@s. A pesquisa contemplou vários aspectos relacionados ao trabalho na entidade, sendo cada um deles composto por vários fatores: imagem da empresa, motivação, recompensa, integração, ambiente físico, organização do trabalho, saúde, gerência e carreira e desenvolvimento.

Como um dos objetivos é aprimorar a gestão de pessoas e melhorar a satisfação d@s empregad@s, a Itaipu convidou representantes de diferentes áreas e cargos para participar de workshops para análise do resultado da pesquisa e apresentar sugestões de melhoria. Ao todo, foram 130 questões apontadas nos workshops. Além destas, mais 172 foram encaminhadas por meio de carta-resposta.

As sugestões foram analisadas e serão apresentadas à diretoria em 2005. Entre os temas apontados, estão investimento em desenvolvimento gerencial; liberação d@ empregad@ para acompanhar @ cônjuge e dependentes em cirurgias; o fumo no local de trabalho; critérios para promoções e o processo de venda das casas. Atualmente, @s empregad@s de Foz do Iguaçu ocupam casas que são da própria empresa e muitos têm interesse em se tornar proprietári@s.

Dez aspectos que @s empregad@s mais gostam no relacionamento com a Itaipu Binacional

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1 – Benefícios | 6 – Desafios |
| 2 – Orgulho pela empresa | 7 – Segurança/Estabilidade |
| 3 – Trabalho | 8 – Salário |
| 4 – Relacionamento pessoal | 9 – Colegas/Companheirismo |
| 5 – Ambiente de trabalho | 10 – Autonomia/Liberdade |

Dez aspectos que @s empregad@s menos gostam no relacionamento com a Itaipu Binacional

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1 – Falta de reconhecimento | 6 – Critérios para promoções/Contratações |
| 2 – Burocracia | 7 – Comportamento d@s colegas |
| 3 – Comportamento de chefia/Gerência | 8 – Relacionamento |
| 4 – Falta participação | 9 – Desigualdade de tratamento |
| 5 – Influência política | 10 – Diferença salarial |

Bem-estar é prioridade

Empregad@s satisfeit@s trabalham melhor. A máxima é observada na prática por qualquer empresa e na Itaipu não é diferente. Além de buscar dar boas condições de trabalho, a maior hidrelétrica do mundo oferece alguns benefícios tradicionais como vale-alimentação e auxílio creche, passando pela previdência privada, plano de saúde extensivo a dependentes, incluindo pai e mãe; e todo ensino fundamental e médio d@s filh@s; além do pagamento da graduação para os empregad@s que não a possuem, e auxílio de 50% para uma segunda graduação, entre outros.

Mas benefícios não bastam, quando não se têm boas condições de trabalho. Além de se preocupar com o ambiente físico, a Itaipu tem buscado o bem-estar de seus empregad@s. Para tal, adotou em 2003, entre outras medidas, o horário-móvel.

Criado a partir de uma reivindicação das mulheres, dentro do programa Incentivando a Equidade de Gênero, a adaptação da jornada beneficia homens e mulheres. Respeitando o horário núcleo (das 9 às 12 horas e das 14 às 17horas) @s empregad@s podem organizar melhor suas vidas, conciliando o trabalho com outras atividades.



Benefícios Brasil e Paraguai (US\$ mil)

	2003	2004
Alimentação	US\$ 4.264	US\$ 5.206
Saúde	US\$ 11.576	US\$ 14.021
Auxílio creche	US\$ 114	US\$ 127
Educação	US\$ 3.333	US\$ 3.830
Total indicadores	US\$ 62.935	US\$ 78.519
Encargos Sociais Compulsórios	US\$ 12.254	US\$ 20.992
Folha de pagamento bruta	US\$ 121.504	US\$ 144.593

E quando o futuro chegar...

A aposentadoria, depois de toda uma vida dedicada ao trabalho, mais do que descanso, é o início de uma nova fase que, como todas as outras, precisa ser planejada. Consciente dessa necessidade, a Itaipu lançou em 2003 o Programa de Reflexão para a Aposentadoria (PRA).

O PRA conduz @s empregad@s em vias de se aposentar à elaboração de novos projetos, com o objetivo de propiciar mais qualidade de vida nessa nova etapa. A participação é voluntária e a programação flexível, moldando-se às necessidades d@s participantes. Entre os temas abordados estão: auto-conhecimento e auto-desenvolvimento; saúde e qualidade de vida; aspectos psicológicos, econômico-financeiros, sócio-culturais, jurídicos e previdenciários; novos projetos de vida; etc.

As atividades têm caráter de orientação, informação e valorização das pessoas, com o intuito de ajudá-las nessa transição e evitarem os problemas comuns à essa etapa profissional. Participam das atividades (seminários, palestras, vivências e grupos de reflexão), @s aposentáveis e seus(suas) cônjuges. Em 2004, 68 empregad@s integraram as atividades do PRA.



O horário móvel foi implantado a partir da reivindicação das mulheres, mas beneficia tod@s @s trabalhador@s.

68

empregad@s participaram das atividades do Programa de Reflexão para a Aposentadoria em 2004

US\$ 19 mil

foi o valor investido pela Itaipu para viabilizar o PRA no ano passado

6.462

pessoas são beneficiadas pela Fundação Itaipu-BR de Previdência e Assistência Social

R\$ 38 milhões

foi o valor pago pela Fibra em 2004 em benefício aos(as) assistid@s



Saúde e segurança são prioridades para a Itaipu. Por meio de diferentes políticas, a empresa tem conseguido reduzir o número de acidentes de trabalho.

11

foi o número de acidentes no Brasil em 2003 com afastamento. Sem necessidade de afastamento foram 27

9

empregad@s brasileiro@s sofreram acidentes com afastamento do trabalho em 2004. A mesma quantidade de vítimas não precisou deixar o trabalho

Para complementar a renda

Quando a aposentadoria chega, o que seria o merecido descanso pode se tornar um drama. Com o objetivo de garantir uma vida digna àquelas que se aposentam e a seus familiares, em 1988 foi criada a Fundação Itaipu-BR de Previdência e Assistência Social (Fibra), que complementa a renda das aposentadas e oferece segurança aos familiares, por meio de pagamento de pensão.

A Fibra é mantida por contribuições das participantes e da Itaipu, as empregadas fazem repasses mensais de acordo com a faixa salarial. Já a Itaipu repassa 15% mensais sobre a folha de pagamento e 2,32%, referentes ao aporte de criação do fundo. Além disso, a Itaipu custeia a estrutura administrativa da Fibra.

Em dezembro de 2004, a Fibra contava 1.536 participantes ativas, dos quais 649 aposentadas e 111 pensionistas. Ao todo são 6.462 pessoas beneficiadas pelo fundo de pensão, considerando as dependentes. No ano de 2004, a Fundação pagou R\$ 38,343 milhões em benefícios aos(as) assistidas.

Aperfeiçoar é preciso

Vivemos a era da evolução. Tudo o que hoje é moderno, em um piscar de olhos se torna ultrapassado. Diante dessa realidade, o aperfeiçoamento constante é inevitável. Apostando na fórmula, treinamento + conhecimento = evolução, a Itaipu incentiva a formação das empregadas.

Além de subsidiar os estudos até o nível superior, a empresa proporciona treinamento para as diferentes áreas de atuação, buscando a participação máxima das empregadas. Os treinamentos são contratados de acordo com as necessidades e solicitações das áreas, encarregadas pela indicação das participantes.

Treinamento Brasil

	2003	2004
Valor investido	US\$ 411.000,00	US\$ 588.493,40
Horas de treinamento por empregada/ano	27,56	27,95
Nº de participantes	6.666	5.778

Saúde e Segurança

Considerando a complexidade das atividades desenvolvidas na Itaipu, preservar a saúde das empregadas e prestadoras de serviços, adequando as condições de trabalho às características e limitações, é um desafio. Para isso, a empresa busca mudanças ambientais, comportamentais e adota medidas administrativas, que possam evitar o conflito ser humano X trabalho.

Esta metodologia contempla a execução de diversos compromissos com as diferentes áreas da empresa, atendendo, inclusive, as legislações trabalhistas e previdenciárias, envolvendo: seminários técnicos, palestras, acompanhamento e fiscalização integrada com as empresas contratadas, diálogos de segurança, apresentação de vídeos, simulações de emergência e diversas outras ações, sempre focando a análise preliminar de risco nas atividades executadas. Os resultados estão sendo apresentados ano a ano, com a redução dos acidentes de trabalho com e sem afastamento.



Entre as 225 vagas de estágio, 17 são destinadas a portador@s de necessidades especiais.

Aprendendo na prática

Contribuir para a formação d@s jovens faz parte das ações socialmente responsáveis da Itaipu. O Programa de Estágio atende em média 225 estagiári@s por ano. A Itaipu reservou 27 vagas para portador@s de necessidades especiais. Atualmente, 17 estagiári@s em Foz do Iguaçu e Curitiba ocupam tais vagas.

Ao contratá-los, a Itaipu contribui com a formação dos futuros profissionais oferecendo-lhes a possibilidade de acompanhar e atuar em atividades de trabalho de sua profissão, sob supervisão de profissionais formad@s. Ao contratar trainees, a empresa tem por objetivo suprir uma necessidade de mão-de-obra especializada, a médio e longo prazo, com talentos potenciais, segundo critérios e prioridades estabelecidos, assegurando o avanço tecnológico, a modernização empresarial e a preservação do capital de conhecimentos técnicos da empresa.

A contratação de estagiári@s e trainees se dá por processos diferentes. Para estágio, se adota análise de histórico escolar e entrevista. Trainees, com formação universitária ou técnica de nível médio ou pós-médio, recém-formad@s, passam por um processo seletivo. Aprovad@s, são contratad@s por um período determinado de até 24 meses, com o objetivo de adquirir conhecimentos técnicos especializados, participar em atividades de trabalho e projetos. Ao término do contrato, @ trainee tem a chance de integrar o quadro de pessoal.

225

é a média anual de estagiári@s da Itaipu





O Programa de Educação Complementar (PEC) foi criado para incentivar @s empregad@s a retomarem seus estudos em 1996. Desde então, já atendeu 901 alun@s.



O programa Reviver promove o bem-estar físico e emocional do público interno.

Educação complementar

Como forma de incentivar @s empregad@s a retomarem os estudos, a Itaipu lançou, em 1996, o Programa de Educação Complementar (PEC). Até o ano 2000, atendeu somente empregad@s do quadro próprio da empresa, que não haviam completado os ensinamentos fundamental e médio.

A partir de 2003, o programa foi estendido aos(às) cônjuges e empregad@s de empresas terceirizadas em Foz do Iguaçu. Em Curitiba, o programa atende apenas @s terceirizad@s. O PEC visa a formação escolar d@s participantes no ensino fundamental e ensino médio, oferecendo oportunidade a pessoas que, por razões diversas, não puderam manter sua escolaridade regular no passado. Desde a sua implantação, o PEC já atendeu 901 alun@s.



Reviver

Esse é o nome do programa mantido por Itaipu desde 1994, que visa a promoção e a valorização da saúde, na busca do bem-estar social, físico, emocional e espiritual, incentivando a criatividade, o convívio familiar e a cidadania. Para atingir tais objetivos, são desenvolvidas ações, palestras, grupos e programas específicos em diferentes áreas.

Dirigido ao público interno, com ações também externas, em 2004, 9.165 pessoas participaram das atividades em Foz do Iguaçu e em Curitiba. Para garantir a eficácia das propostas, a empresa adota como forma de acompanhamento questionários, entrevistas, visitas domiciliares, reuniões mensais, depoimentos, aplicação de testes, entre outros.

Entre as atividades desenvolvidas, estão os programas Ginástica Laboral, Tratamento da Dependência Química, de Tabagismo, de Orçamento Familiar, Condicionamento Físico, Grupo Solidário em Câncer e Grupo Afinidade em Diabetes.



Programa de Tabagismo – Margem brasileira

Orientações gerais empregad@s	33
Orientações gerais dependentes de empregad@s	27
Abordagem/encaminhamento tratamento empregad@s	20
Abordagem/encaminhamento tratamento dependente de empregad@s	15
Alta recuperad@s empregad@s	2
Alta recuperad@s dependentes de empregad@s	2



Jovens do Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT) participam de diversas atividades de formação. No caso específico do projeto Jovem Jardineiro, o foco está no meio ambiente.

Adolescentes hoje, profissionais amanhã

Oportunidade é o que @s adolescentes participantes do Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT) encontram em Itaipu. Ao todo, 235 jovens de Foz do Iguaçu e de Curitiba participam do programa, que consiste na preparação d@s adolescentes, entre 14 anos e 17 anos e 11 meses, para o mercado de trabalho.

Dividido em três modalidades, Menor Aprendiz, Jovem Jardineiro e Adolescente em Iniciação ao Trabalho, @s jovens, de baixa renda, participam de atividades supervisionadas, treinamentos e palestras. O trabalho e os cursos oferecidos são desenvolvidas no contraturno escolar e a carga horária é de quatro horas.

O PIIT tem como objetivo principal contribuir com a comunidade, proporcionando desenvolvimento pessoal e profissional para @s adolescentes. O programa proporciona aos(às) jovens, tutelad@s pelo Estatuto da Criança e da Adolescente, a oportunidade de desenvolvimento integral, cumprindo o que determina a Lei Magna no Artigo 227, da Lei 10.097/00. Para @s menores aprendizes, os cursos de aprendizagem são disponibilizados nos moldes do Artigo 430 da CLT. A duração máxima é de um ano para o Jovem Jardineiro e de dois anos para as demais modalidades.

Além da formação e supervisão no desenvolvimento das atividades, @s adolescentes recebem, entre outros benefícios, bolsa auxílio no valor de um salário mínimo, vale-alimentação, assistência médica, odontológica e psicológica, além de cursos profissionalizantes variados. Os programas Menor Aprendiz e Adolescente em Iniciação ao Trabalho são desenvolvidos nos escritórios da Itaipu.

O programa Jovem Jardineiro, criado em julho de 2003 e desenvolvido em Foz do Iguaçu, tem como objetivo desencadear um processo educativo na área específica de jardinagem. Proporciona aos(às) adolescentes conhecimentos e habilidades que lhes permitem despertar e aprimorar as potencialidades, através de atividades teóricas e práticas em jardinocultura.

235

é o total d@s jovens participantes do PIIT, programa que prepara @s adolescentes para o mercado de trabalho





Entre 2002 e 2004, a Itaipu contratou 1.431 diferentes empresas para o fornecimento de produtos e serviços variados.

Cientes e fornecedor@s

“Eduque os meninos ... e não se
preciso castigar os homens

Pitágo

Energia garantida

A principal relação da Itaipu se dá no Brasil com a Eletrobrás e no Paraguai com a ANDE. As duas entidades governamentais, em atendimento ao estabelecido pelo Tratado de Itaipu, contratam, conjuntamente, a totalidade da potência disponível da usina.

Estabelece-se portanto o desafio de cumprir o contrato e também de colocar à disposição os eventuais excedentes de potência. Para afirmar esse compromisso, uma das metas empresariais é manter o índice de disponibilidade de suas unidades geradoras superior a 93% e o índice de indisponibilidade forçada igual ou menor a 0,5%. Em 2004, as metas foram superadas e a disponibilidade foi de 96,25%, enquanto a indisponibilidade foi de 0,05%. Os índices estão entre os melhores do mundo.

Além deste desafio, a Itaipu, no processo da prestação de seus serviços de eletricidade, harmoniza os diferentes anseios dos setores elétricos de cada país, preservando o equilíbrio binacional preconizado pelo Tratado. Conseqüentemente, a gestão da produção é exercida de forma integrada entre brasileiro@s e paraguaio@s, proporcionando aos dois países, com plena transparência, as adequadas soluções técnicas.

Relação com @s fornecedor@s

Entre 2002 e 2004, a Itaipu contratou 1.431 diferentes empresas para o fornecimento de produtos e serviços. Em 2004, a empresa criou um programa de seleção, desenvolvimento e avaliação de fornecedor@s regionais, com o objetivo de estimulá-l@s e, conseqüentemente, melhorar as condições de vida na região.

Desde 2002, a empresa vinha buscando estreitar o relacionamento com @s fornecedor@s da região. Ao todo, 176 empresas, de 14 municípios, foram cadastradas como fornecedoras de Itaipu. O esforço da binacional também passa pela conscientização d@s potenciais fornecedor@s regionais. Visto que muit@s não atendem à regulamentação tributária, o trabalho também é de educação para a cidadania.

Outro grande desafio enfrentado foi convencer as empresas a assumirem o compromisso de não empregar mão-de-obra infantil. Implantado também em 2004, o programa de combate ao trabalho infantil e ao trabalho forçado seleciona @s fornecedor@s por meio de uma declaração do não-emprego de crianças e adolescentes em atividades insalubres. Quando empregad@s, @s adolescentes devem estar na condição de aprendizes.

Até o final de 2005, a Itaipu pretende ter sensibilizado a maioria d@s fornecedor@s. Para isso, a empresa intensificou o envio de correspondências e telefonemas para @s fornecedor@s.



Em 2004, as metas de disponibilidade de energia foram superadas e o índice foi de 96,25%; já a indisponibilidade de 0,05%, ficou abaixo dos 0,5% considerado normal.



A empresa compra e mantém em estoques produtos variados, que vão de material de escritório a peças específicas para a manutenção da usina.



A campanha Semana do Trânsito na Itaipu simulou um acidente para conscientizar @s colaborador@s da empresa, em Foz do Iguaçu

Governo e sociedade

“Experiência não é o que acontece com um homem,
é o que um homem faz com o que lhe acontece”

Aldous Huxley

Parcerias estratégicas

Itaipu tem uma relação bastante próxima ao governo federal, tanto no Brasil quanto no Paraguai. Na Margem Direita do Rio Paraná, é a principal empresa do país, responsável pelo fortalecimento do desenvolvimento de políticas públicas. O contato com o governo do Paraguai, no entanto, é realizado apenas pela diretoria paraguaia, sem envolvimento direto da administração brasileira.

No Brasil, o relacionamento com o governo federal é bastante estreito e se dá em diferentes áreas. Itaipu busca fortalecer as políticas públicas e, em muitos casos, a empresa atua como porta-voz e articuladora das comunidades da sua área de influência, no Oeste do Paraná.

Diretamente, Itaipu se relaciona com o Ministério de Minas e Energia, Ministério do Meio Ambiente, Ministério da Saúde, Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Ministério de Relações Exteriores, Tesouro Nacional, entre outros. Além disso, a empresa desenvolve diversas parcerias com o governo estadual e os municípios da sua área de influência.

Além da proximidade com o governo, Itaipu contribui com diferentes associações na construção de uma sociedade mais responsável. É associada ao Instituto Ethos de Responsabilidade Social, participa do Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial, coordenado pela Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep), e também da Rede Nacional de Mobilização Social (Coep Brasil). Além disso, tem o título de Empresa Amiga da Criança, concedido pela Fundação Abrinq.

Quem não se comunica...

Além da preocupação com a excelência na geração, a Itaipu busca, por meio da Comunicação Social, interagir com o público interno e externo. Internamente, além da intranet, a empresa aposta no JIE – Jornal Itaipu Eletrônico - e na sua versão impressa, o JIM – Jornal Itaipu Mural. Ano passado, foram 415.500 acessos ao jornal, que é diário e possui seções exclusivas, produzidas pela equipe da Divisão de Imprensa. A iniciativa, no ar desde 1997, recebeu o Prêmio Aberje de melhor E-News da Região Sul e o segundo melhor do Brasil em 2004.

Externamente, aos principais recursos utilizados são o site de Itaipu (www.itaipu.gov.br) e o envio de sugestões de pautas a diferentes veículos de comunicação. Em 2004, foram 223 releases enviados, que renderam 7.177 inserções em jornais (locais, estaduais e nacionais) e 587 matérias em televisão. As inserções em rádio ainda não são medidas pela Itaipu.

Além de divulgar a imagem da empresa e suas ações, a comunicação de Itaipu também se dá pelo envolvimento em campanhas, especialmente na sua área de influência. Em 2004, a empresa reeditou a campanha de combate à exploração sexual e promoveu outras em busca do bem estar da população.

A Semana do Trânsito na Itaipu, realizada em setembro de 2004, é um exemplo de campanha interna com reflexo externo, que conscientizou @s empregad@s e seus familiares sobre segurança no trânsito e fora dele, com o objetivo de reduzir o número de acidentes. Filh@s d@s colaborador@s da empresa, com idade entre 8 e 10 anos, participaram de uma blitz de conscientização, colocada a poucos metros da simulação de um acidente, que assustou muita gente e reproduziu o ambiente de um acidente real.



INSTITUTO
ETHOS



Conselho Paranaense de
Cidadania Empresarial



Instituições de ensino

A relação da Itaipu com as instituições de ensino se dá em diferentes níveis de envolvimento, especialmente com universidades e faculdades, e comprometimento – cooperação técnico-científica ou financeira, contratual ou espontânea, no âmbito do ensino, da pesquisa e da extensão. As parcerias são feitas diretamente com os programas desenvolvidos, de acordo com as necessidades.

O debate sobre desenvolvimento sustentável e regional é um dos principais temas que pautam a relação de Itaipu. O relacionamento se dá não só com instituições da região, como de vários estados brasileiros e de outros países, como a Suíça, além da Argentina, do Paraguai e do Uruguai.

Brasil

Anglo (Foz do Iguaçu)

CEFET-PR – Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (campus Curitiba, Campo Mourão, Pato Branco, Medianeira e Dois Vizinhos)

CESUFOZ – Centro de Ensino Superior de Foz do Iguaçu

Colégio Agrícola de Foz do Iguaçu

FACEMED – Faculdade Educacional de Medianeira

FAESI – Faculdade de Ensino Superior de São Miguel do Iguaçu

FAG – Faculdade Assis Gurgaz (Cascavel)

FASUL – Faculdade Sul Brasil (Toledo)

Fundação CERTI – Fundação Centros de Referência em Tecnologias Inovadoras (Florianópolis)

IEL – Instituto Euvaldo Lodi de Foz do Iguaçu

ISEP – Instituto Superior de Estudos Pedagógicos (Marechal Cândido Rondon)

UDC – União Dinâmica de Faculdades Cataratas (Foz do Iguaçu)

UEL – Universidade Estadual de Londrina

UEM – Universidade Estadual de Maringá

UFPR – Universidade Federal do Paraná (campus Curitiba e Palotina)

UNIAMÉRICA – Faculdade União das Américas (Foz do Iguaçu)

UNICENTRO – Universidade Estadual do Centro-Oeste (Guarapuava)

UNIFDZ – Faculdades Unificadas de Foz do Iguaçu

UNIDESTE – Universidade Estadual do Oeste do Paraná (campus Cascavel, Foz do Iguaçu, Marechal Cândido Rondon, Santa Helena e Toledo)

UNIPAN – União Pan Americana de Ensino (Cascavel)

UNIPAR – Universidade Paranaense (campus Cascavel, Francisco Beltrão, Guairá e Toledo)

UNIVEL – União Educacional de Cascavel

USP – Universidade de São Paulo

UTP – Universidade Tuiuti do Paraná

Argentina

Faculdade Florestal

ITEC

UNAM – Universidad Nacional de Misiones

Paraguai

Centro Nacional de Computação

UCA – Universidad Católica “Nuestra Señora de la Asunción” (campus Asunción e Hernandarias)

U.C.I. PY

UNA – Universidad Nacional de Asunción

UNE – Universidad Nacional Del Este

UPE – Universidad Privada Del Este

USAID

CTREME

Suíça

Universidade Berne

Uruguai

Universidad Católica del Uruguay



Ao todo, 16 municípios que foram diretamente atingidos pela formação do Lago de Itaipu recebem mensalmente os royalties pagos pela empresa. Desse total, 15 cidades estão no Oeste do Paraná e uma no Mato Grosso do Sul. Outras cidades, estados e órgãos do governo federal também são beneficiados pela compensação financeira.

Royalties: um reforço no orçamento dos municípios

A Itaipu paga compensação financeira pela produção de eletricidade desde 1985, quando a usina entrou em operação comercial. Mas o dinheiro não chegava diretamente aos estados e municípios afetados pelo alagamento de terras para a formação do reservatório. Isso só passou a acontecer no Brasil em 1991, quando houve a regulamentação da Lei dos Royalties, que beneficia as regiões mais próximas da usina.

O repasse é feito ao Tesouro Nacional e distribuído – levando-se em consideração vários fatores determinados pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) –, a municípios, estados e órgãos do governo federal brasileiro. Em 2004, a Itaipu pagou US\$ 176,5 milhões em royalties, somente ao governo brasileiro.

Mensalmente, a empresa faz dois repasses ao Tesouro Nacional. Um referente ao valor principal. O outro equivale ao ajuste do dólar – reajuste calculado pela inflação americana, que consta do Tratado de Itaipu e, que garante que o valor da moeda não tenha desvalorização.

Desde 1984, quando hidrelétrica entrou em operação comercial, a Itaipu pagou US\$ 2 bilhões 576 milhões ao Brasil. A partir de 1991, com a regulamentação da Lei dos Royalties, os municípios e os governos estaduais brasileiros passaram a ter direito ao benefício, desde então, receberam US\$ 1,976 bilhões.





Comunidade



Morador@s de 28 municípios são beneficiad@s pelas ações da Itaipu. O Bolsa-Escola (foto) atende 300 famílias de Foz do Iguaçu.

Área de influência

“Comece fazendo o que é necessário, depois o que é possível,
e de repente você estará fazendo o impossível.”

São Francisco de Assis

Parcerias que dão certo

A interação com a comunidade da região na qual Itaipu está inserida se intensificou a partir de 2003, quando as ações de responsabilidade social e ambiental se tornaram prioridade para a empresa. Os programas estão distribuídos entre as diferentes diretorias. Em 2004, a empresa iniciou processo para criação de uma coordenadoria de responsabilidade socioambiental. O trabalho tem sido feito com representantes de diferentes áreas sob orientação da direção da empresa.

Mesmo sem ter uma área formal para administrar a política social, em 2004, a Itaipu destinou um orçamento de US\$ 15 milhões para os programas de responsabilidade social – o montante atende ao Brasil e ao Paraguai, igualmente. Para tornar o investimento social mais transparente, além da adoção do orçamento por programas e ações, a Itaipu o diferenciou em duas fontes de recursos: operacionais e não-operacionais. Todos os programas sociais e ambientais possuem fontes não-operacionais, cujos recursos provêm de juros de aplicações financeiras, venda de sucatas, aluguéis de imóveis, entre outros.

Ainda buscando a transparência de suas ações e um estreitamento na relação com a comunidade, a empresa procura participar de diferentes pesquisas e até mesmo premiações na área de responsabilidade social e ambiental. Em 2004, a empresa recebeu o Prêmio FAE/FIEP de Responsabilidade Social, na categoria organização pública. Também no ano passado, a Itaipu teve onze programas integrando o Guia Exame de Boa Cidadania Corporativa, da revista Exame. Um deles, o Fronteiras Arte-Educação nos Bairros, ficou entre os 50 melhores projetos analisados no Brasil.

Combate à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes

O Fronteiras Arte-Educação nos Bairros é uma das ações mantidas pelo programa de Combate à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes. Um ônibus equipado com materiais lúdicos e uma equipe de artistas percorre escolas de bairros carentes trabalhando temas como a exploração sexual, o uso de drogas e a violência.

A metodologia adotada é a da participação, estimulando a reflexão sobre os problemas de cada região. Os trabalhos são desenvolvidos pela Casa do Teatro, sob a orientação da ONG Sociedade Civil Nossa Senhora Aparecida. Em 2004, várias crianças e adolescentes participaram das atividades. Desde 2003 o projeto desenvolve ações em diferentes frentes com o objetivo de combater a violência e a exploração sexual de crianças e adolescentes na região.

Também com o objetivo de agir preventivamente, uma parceria com o Fundo das Nações Unidas para a Infância e Adolescência (Unicef), lançada em agosto de 2004, garantirá a capacitação de 3.100 agentes comunitários de saúde, líderes da Pastoral da Criança e professor@s de creches que trabalham com as famílias de 80 mil crianças de zero a seis anos, em 28 municípios do Oeste do Paraná.

El@s passaram por oficinas de capacitação para aprenderem a utilizar o Kit Família Brasileira Fortalecida, desenvolvido pelo Unicef. O material traz informações sobre saúde, direitos, cidadania, valores e afeto, divididos em cinco livros, que vão da gestação aos seis anos de idade. O objetivo é reduzir a mortalidade materna e infantil e aproximar os pais e mães d@s filh@s, fortalecendo o vínculo familiar.

O trabalho é por multiplicação de editores. Em outubro de 2004, vari@s del@s participaram das oficinas para aprender a utilizar melhor o material, que será entregue a partir de 2005.

Com o mesmo objetivo a Itaipu, em parceria com a OIT, promoveu um curso de capacitação/conscientização para a rede hoteleira. Ao todo, 60 hotéis participaram das oficinas e se comprometeram a combater a prática. Em dezembro, eles receberam o selo "Não ao Abuso e à Exploração Sexual Comercial Infanto-Juvenil".



O Fronteiras Arte-Educação nos Bairros busca combater a exploração sexual de crianças e adolescentes na Tríplice Fronteira (Brasil, Argentina e Paraguai).



Uma parceria com o Unicef garantirá que agentes de saúde e líderes da Pastoral da Criança (foto) tenham mais subsídios para repassar conhecimentos básicos aos pais e às mães de crianças até seis anos.

Não à violência

Buscando combater todas as formas de violência contra a criança e @ adolescente foi inaugurado em Foz do Iguaçu, em dezembro de 2004, o Núcleo de Proteção à Criança e ao Adolescente Vítima de Exploração Sexual e Maus Tratos (Nucria). A iniciativa é decorrente de uma parceria com a Secretaria de Segurança Pública do Estado do Paraná.

O Nucria é a primeira delegacia especializada na defesa dos direitos das crianças e d@s adolescentes criada no Paraná – em Curitiba, capital do estado, a Secretaria instalou um projeto piloto, em maio de 2004. Para viabilizá-la em Foz do Iguaçu, a Itaipu cedeu por comodato e reformou um imóvel na Vila A, bairro formado por casas de empregad@s da empresa, e também doou três carros para serem utilizados pelo Nucria.

Outra iniciativa para combater a violência doméstica foi a criação de uma casa-abrigo para mulheres e filh@s, vítimas de violência. Uma parceria com a Delegacia da Mulher e a ONG Maria Porta do Céu tem por objetivo proporcionar amparo e permitir que elas reconstruam as suas vidas de forma mais digna e autônoma.

Na casa, mantida pela Itaipu, as mulheres recebem apoio psicológico e encaminhamento profissional, já as crianças têm apoio pedagógico. Em 2004, mulheres, e filh@s, que necessitaram de proteção foram abrigad@s por períodos de até seis meses pelo projeto.

A atuação de Itaipu nessa área se deu a partir da adesão à Rede de Combate à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, que reúne entidades do Brasil, Paraguai e Argentina, entre elas a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Pastoral da Criança. A principal função da binacional é atuar como articuladora junto às instituições e órgãos governamentais.

Além da promoção de campanhas, a Rede trabalha com a conscientização e a capacitação de setores do turismo, da educação e da saúde. O trabalho desenvolvido aborda o problema e busca soluções, além de focar na prevenção. No programa de Combate à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, a Itaipu investiu US\$ 325.594,00, em 2004.

A bolsa que permite sonhar

Outra iniciativa de Itaipu para combater a exploração de crianças e adolescentes e incentivar a educação, é a distribuição de 300 bolsas-escola, no valor de R\$ 75,00 cada. Desde julho de 2004, o benefício é concedido a famílias que têm filh@s entre seis e 16 anos estudando.

O pagamento está condicionado à apresentação do boletim de frequência d@s filh@s. Se um(a) del@s tiver duas faltas sem justificativa, a mãe perde o benefício no mês. Se as faltas se repetirem por dois meses seguidos, a família é desvinculada e outra cadastrada em seu lugar.

A organização não-governamental Missão Criança, de Brasília, detém toda a metodologia de distribuição do Bolsa-Escola e trabalha com a ONG Associação em Defesa da Cidadania e Bem Estar Social (Adecibes), de Foz do Iguaçu, que faz o controle do projeto. Os dados são repassados à Itaipu pela Missão Criança.



Uma parceria com a Secretaria de Segurança Pública do Estado garantiu a criação de uma delegacia especializada na defesa dos direitos das crianças e d@s adolescentes em Foz do Iguaçu.





Com o objetivo de reduzir a violência na sua região de atuação, a Itaipu, com diferentes parceir@s, instalou uma casa-abrigo para mulheres e filh@s.

Incentivando a Equidade de Gênero

O projeto Incentivando à Equidade de Gênero, iniciado em fevereiro de 2004, visa contribuir, por meio de ações afirmativas, com os direitos humanos e de cidadania das mulheres. Alcançar a equidade entre os gêneros nas relações de trabalho e de convívio são os principais desafios.

As ações são desenvolvidas interna e externamente e buscam criar um pool de lideranças femininas, destacar a prevenção e o combate à violência contra a mulher. Em 2004, o programa fez oficinas com as empregadas brasileiras e paraguaias, com as estagiárias e as adolescentes que integram o Programa de Incentivo e Iniciação ao Trabalho, para conhecer seus anseios e necessidades. A partir de tais encontros, algumas das sugestões foram implantadas, entre elas, o horário móvel, o direito de acompanhar as apresentações do Dia das Mães – entendido aos pais –, de acompanhar @s filh@s em consultas e exames médicos.

Outra realização importante do projeto foi ajudar a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres a organizar plenárias municipais e uma estadual, em preparação à I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em Brasília. A partir do trabalho de preparação da participação do Ministério de Minas e Energia (MME) na Conferência, em que a Itaipu foi uma das organizadoras, a iniciativa fomentou a criação de um comitê permanente de gênero do MME, que após o evento, manteve reuniões periódicas.

Para 2005, o projeto prevê a continuidade das ações de 2004 em três eixos principais: educação corporativa de gênero; atuação sociocomunitária; e trabalho em conjunto com as empresas. Nesta perspectiva, inicialmente para o mês de março, está prevista a realização de uma agenda especial para comemorar e despertar a reflexão sobre o Dia Internacional da Mulher, celebrado em 8 de março. Além disso, a Itaipu estuda parcerias com outras entidades, como a Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP), para a realização de atividades que busquem discutir o papel de homens e mulheres na sociedade.



Uma das conquistas do projeto Incentivando a Equidade de Gênero foi o direito de as mulheres acompanharem filh@s a consultas e exames médicos.



1,5 milhão

de pessoas é o número aproximado de beneficiad@s pelas ações do Saúde na Fronteira no Brasil e no Paraguai

Saúde: um desafio de fronteira

Na região da fronteira, a situação da saúde exige cuidado redobrado. O trabalho é apoiado e desenvolvido pela Itaipu, em parceria com os ministérios da Saúde do Brasil e do Paraguai, da Secretaria de Estado de Saúde, das Regiões Sanitárias de Alto Paraná e Canindeyú e de municípios brasileiros.

A parceria entre a Itaipu e os órgãos de saúde dos dois países busca dar maior qualidade ao atendimento público. Entre outras propostas do programa estão: a conscientização da população, a prevenção de doenças e formação de um banco de dados comum à região. Em 2004, o investimento nesse projeto, incluindo repasse de verbas para o hospital mantido pela Itaipu em Foz do Iguaçu e compra de equipamentos, foi de US\$ 2.476.778,40.

A iniciativa inédita beneficia cerca de 1,5 milhão de pessoas, população dos 28 municípios brasileiros da região e de 31 cidades paraguaias. Entre as ações realizadas estão: apoio às campanhas binacionais de vacinação anti-rábica e de combate à dengue, realização de seminários e oficinas binacionais nas áreas de saúde da mulher, políticas e modelos de atenção básica.

Para 2005, o programa pretende realizar seminários e oficinas sobre Saúde Indígena e Controle Social em Saúde Pública na região de Fronteira Brasil – Paraguai.



A Itaipu investiu US\$ 2.476.778,40 em ações de saúde, incluindo a manutenção do hospital.



Entre as ações de humanização do HMCC encontra-se o trabalho da Companhia do Riso.

O HMCC ampliou o atendimento pelo SUS e dedica 108 dos 175 leitos para tais pacientes.

Um hospital para a comunidade

Vale destacar também que as ações do Saúde na Fronteira englobam o Hospital Ministro Costa Cavalcanti, que foi criado para atender aos(as) empregad@s de Itaipu em 1979, devido a grande quantidade de trabalhador@s. Com a conclusão da obra, os atendimentos reduziram e a Itaipu resolveu estender os serviços à comunidade. Em 1994, foi criada a Fundação de Saúde Itaipu, responsável pela administração do hospital.

A partir de 1996, o HMCC ampliou o atendimento para cirurgias e internações a pacientes pelo Sistema Único de Saúde (SUS). Para tal, ao hospital disponibilizou, em 2004, 108 dos 175 leitos. Em 2003, foi implantado pronto-socorro de traumas e os atendimentos de oncologia e cirurgia cardíaca foram estendidos aos(as) pacientes do SUS.

Em 2004, o hospital, em parceria com o Rotary Club Foz do Iguaçu, a Secretaria Municipal de Saúde e a Itaipu, inaugurou o Banco de Leite Humano para atendimento aos(as) pacientes internad@s em UTI's neonatal de hospitais da região e que não podem ser amamentad@s pela mãe. Também em 2004 foi instalada a casa de apoio para pacientes oncológicos e familiares morador@s de municípios da região. A casa abriga pacientes que não precisam ficar internad@s. A média diária de hospedagem é de dez pessoas.

Outra iniciativa importante foi a capacitação do corpo clínico do HMCC para atendimento a mulheres e crianças vítimas de violência sexual e doméstica, inclusive com emissão de laudo, em conjunto com o IML. Desde setembro de 2004, tais vítimas são atendidas no próprio hospital, por uma equipe preparada, que com discrição tenta deixar esse momento delicado, menos constrangedor. Em 2004, foram 38 atendimentos.

Em suas ações em busca da humanização, através de convênio com um cartório de registro civil, a certidão de nascimento pode ser emitida no próprio hospital. Por mês, o HMCC realiza cerca de 205 partos e todos os bebês saem com o registro de nascimento. Também foram criadas a Sala de Leitura e a Brinquedoteca, acessíveis a pacientes e funcionári@s. A Companhia do Riso busca contribuir para melhorar a auto-estima d@s pacientes.

Para 2005, está prevista a inauguração do Centro do Coração, uma UTI cardíaca com 11 leitos. Além disso, o hospital, que realizou 128.598 atendimentos em 2004, ampliará seus atuais 175 leitos para 190.



O Energia Solidária beneficia morador@s da Vila C com o desenvolvimento de vários projetos.

Energia que gera solidariedade

O projeto Energia Solidária tem como principal objetivo o desenvolvimento da comunidade da Vila C – bairro carente de Foz do Iguaçu, formado principalmente por ex-barrageiros da época de construção da usina. As ações visam a geração de emprego e renda, além do apoio na melhoria da segurança e da saúde, elevando a qualidade de vida d@s morador@s.

O programa busca articular, com diferentes órgãos públicos, organizações não-governamentais e empresas do setor privado, soluções para as necessidades da comunidade, mas com a preocupação de envolvê-la e estimulá-la a resolver seus problemas.

Em 2004, o principal desafio foi a reforma de um antigo barracão, que se transformará, em 2005, no Centro de Convivência e Capacitação da Vila C – espaço no qual a comunidade participará de cursos de capacitação profissional, inclusão digital, atividades culturais e de lazer, resultando no fortalecimento de sua cidadania. A reforma foi viabilizada voluntariamente pel@s empregad@s de Itaipu, que a projetaram e a executaram.

A empresa também contribuiu para melhorar dois itens apontados como críticos em pesquisa realizada em 2003, com famílias da Vila C: a segurança e a saúde. A doação de dois veículos à Guarda Municipal de Foz do Iguaçu e a opção de colocar policiais que moram no próprio bairro, para fazer a ronda, fez com que a confiança da população aumentasse, transformando o bairro, que era um dos mais violentos, em um dos menos violentos da cidade.

O acesso à saúde, segundo item mais crítico, foi facilitado por meio de uma parceria entre a Itaipu e a prefeitura de Foz do Iguaçu. A empresa adquiriu todos os equipamentos e móveis para o posto de saúde, que foi construído no bairro pela prefeitura.

A binacional também iniciou o trabalho para a formação do Conselho Comunitário da Vila C. Juridicamente constituído em 04/06/2004, é formado pel@s própri@s morador@s, apenas com o apoio da empresa. O Conselho é o orientador das ações desenvolvidas pelo programa que, para 2005, prevê o remanejamento de famílias residentes em área de preservação ambiental e a utilização das áreas sob as linhas de transmissão, que cortam a Vila C, para o produção de alimentos orgânicos.



Incentivo ao turismo

Impulsionar o desenvolvimento turístico também faz parte da missão de Itaipu. Em 2003, foi criada uma coordenadoria de Turismo, que trabalhou na elaboração do planejamento para a área. A estruturação é importante para que a permanência dos turistas em Foz do Iguaçu aumente, como é um dos objetivos da empresa.

Ao permanecer na cidade um dia a mais, o turista gasta em média US\$ 80 dólares. Foz do Iguaçu é a principal cidade turística do Paraná e recebe por ano, cerca de 900 mil visitantes. O Parque Nacional do Iguaçu, onde ficam as Cataratas do Iguaçu, e a Itaipu são as atrações turísticas mais visitadas na cidade.

Em 2004, a Itaipu recebeu 452.695 visitantes procedentes de 128 países diferentes, 74.345 pessoas a mais do que no ano anterior. Entre 1977 e 2004, foram 9.632.210 pessoas de 177 países e territórios que conheceram a maior usina do mundo.

Parte das pessoas que visitam a usina durante o dia, assistem a apresentação da iluminação monumental às sextas-feiras e aos sábados. Foram cerca de 40 mil pessoas que acompanharam o espetáculo de luzes. Além da usina, outras duas atrações do Complexo Turístico Itaipu chamam a atenção, o Ecomuseu, que recebeu 102.144 visitantes, e o Refúgio Biológico Bela Vista com 3.021 pessoas.

O Refúgio é único na América Latina. Criado nos anos 70 para salvar os animais da região, passou de produtor de mudas para reflorestamento, acolhedor de animais e centro de pesquisas de flora e fauna, a uma poderosa ferramenta de educação ambiental, que recebe diariamente, crianças e adultos.

Outra atração é o Ecomuseu, que conta a história da Itaipu e da região, focando o homem e a sua relação com a terra. Para tal, utiliza-se de maquetes, cenários, totens eletrônicos, instrumentos e objetos variados.

Também voltado à educação ambiental, o espaço mantém oficinas lúdicas para crianças e adultos, cujos temas são água e energia. Entre as vitrines, estão a fauna e flora representativa da região.



452.695

visitantes de 128 países
conheceram Itaipu em 2004

9.632.210

pessoas já passaram
pela Itaipu desde 1977,
quando as visitas
passaram a ser
contabilizadas

O Refúgio Biológico, criado nos anos 70, além de atração turística, é uma poderosa arma de educação ambiental. Em 2004, recebeu mais de três mil visitantes.



Diariamente, vari@s brasileir@s e paraguai@s têm acesso ao mundo virtual em telecentros instalados pela Itaipu.

PTI

“Não é o tempo que voa, sou eu que vou devagar.”

Helena Kolody

Tecnologia aliada à cidadania

Criado em 2003, o Parque Tecnológico Itaipu (PTI) é ousado. Entre os seus objetivos está o de promover a integração trinacional, Brasil Paraguai e Argentina, através da mobilização de entidades, visando o desenvolvimento econômico, social e cultural. O PTI interage com diferentes setores. Para tanto, em 2004, a Itaipu investiu US\$ 2.689.947,40.

A interlocução do PTI se dá com diferentes atores sociais. Com o setor privado, por exemplo, o PTI estimula a criação de empresas através de sua Incubadora Empresarial e da capacitação em empreendedorismo. O Parque também trabalha na inclusão digital de micro e pequenas empresas, com os telecentros de negócio e cidadania e disponibilização de software livre, além de interagir com diferentes instituições de ensino.

Geração de empreendimentos

A Fábrica de Software, a Central de Atendimento e o projeto Software Livre funcionaram em 2004 como projetos, que beneficiaram estudantes e profissionais das áreas relacionadas à informática. Selecionad@s por meio de concurso, @s jovens trabalharam como bolsistas, atendendo demandas internas de Itaipu e recebendo capacitação em empreendedorismo, para posteriormente constituírem seus próprios negócios. Muit@s são oriundos de universidades da própria região.

O mesmo norte orientou o Programa de Geração de Empreendimentos em Turismo e Comunicação, que abriu a oportunidade para que 64 jovens estudantes e recém-formad@s tivessem a experiência de trabalhar em Itaipu durante um ano, enquanto eram preparad@s para elaborar planos de negócios e formar empresas, que seriam recebidas pela Incubadora Tecnológica Empresarial.



Inserção digital

Em outra ponta, o PTI trabalha pela inserção digital da população da região. Telecentros no Brasil e no Paraguai são utilizados por divers@s usuári@s. Freqüentador@s aprendem informática básica e têm acesso à internet. Em todos eles, verifica-se a freqüência majoritária de pessoas jovens de baixa renda, que utilizam os computadores para realizar pesquisas, manter contato com pessoas distantes e para o lazer. Os telecentros estão instalados em locais públicos, como escolas, bibliotecas, praças.



Apoio à pesquisa

O fortalecimento da pesquisa no ensino superior público da região Oeste do Paraná é mais um foco das ações desenvolvidas pelo Parque Tecnológico. Em 2004, o Projeto de Iniciação Científica cedeu bolsas de graduação para alun@s de instituições públicas, cujos projetos foram selecionados por edital.

Os resultados são apresentados em relatórios bimestrais e em seminários, congressos e publicações científicas. O PTI também apóia o setor, fornecendo equipamentos, livros e registro de marcas e patentes de produtos desenvolvidos nas universidades, além de promover ações de cooperação técnico-científica. Em 2004, foram várias missões de intercâmbios e dois grandes eventos realizados.





O projeto Nandeva trabalhou diretamente com 68 artesãos(as) do Brasil, Paraguai e Argentina. El@s participaram de oficinas com artesãos(as) do mundo todo e mostraram a sua criatividade.

Desenvolvimento empresarial

Os programas de iniciação empresarial e integração empresa-escola têm como beneficiad@s, basicamente, jovens na região Oeste do Paraná. No caso d@s estudantes, há intermediação de estágios com empresas e instituições conveniadas. Por esta via, 248 alun@s tiveram a oportunidade de exercer na prática o que estavam aprendendo na escola, em 2004. Para @s já formad@s, é dada capacitação para formação e gerenciamento de negócios, como forma de estimular a cultura empreendedora na região, geralmente pouco estimulada nos cursos universitários.

Também é a cultura empreendedora que está presente no incentivo à formação de associações cooperativistas, com vistas a melhorar a distribuição de renda na constituição de novos negócios. Duas associações instalaram-se no PTI em 2004 e recebem orientação para gestão dos negócios, vendas, melhoria na qualidade dos produtos, entre outros, gerando 40 postos de trabalho.

Já o projeto Nandeva tem como público direto 68 artesãos(as) brasileir@s, argentin@s e paraguai@s, que participaram de uma semana de oficinas com designers de todo o mundo, em dezembro de 2004. O objetivo é melhorar a qualidade do produto artesanal da região, facilitando o acesso ao mercado e a geração de renda, além de resgatar a verdadeira identidade do local, oriunda da cultura guarani. Também foram beneficiad@s 13 estagiári@s de Arquitetura, Artes e Desenho Industrial, que puderam acompanhar os trabalhos e auxiliaram na concepção de fichas técnicas dos produtos.



Rede Cidadã Trinacional

Trabalho de alfabetização desenvolvido por diferentes parceiros. Ao todo, 1.092 estudantes foram alfabetizad@s em 36 bairros de Foz do Iguaçu. Tod@s @s participantes são de famílias de baixa renda, a maioria, mulheres e com dificuldades para conseguir trabalho pela falta de qualificação. A média de idade é de 54 anos. Nove professor@s também foram beneficiad@s pelo PTI no programa, recebendo bolsa-auxílio pelo trabalho desenvolvido.





Além dos projetos tecnológicos, o PTI manteve em 2004 projetos de incentivo à popularização da arte e da cultura, com aula de balé, coral, órgão e outros. O Parque também apostou na educação para o turismo e alfabetização com as abelhinhas Jasmim, Saraki e Tina.

Popularização da Arte e da Cultura

O projeto de Popularização da Arte e da Cultura foi desenvolvido como piloto em 2004, atendendo 160 crianças de 7 a 12 anos, no Brasil e o mesmo número no Paraguai. Em Foz do Iguaçu, tod@s el@s estudam em escolas públicas em bairros próximos ao Parque Tecnológico Itaipu.

Diferente de muitos outros programas, o objetivo do Popularização da Arte e da Cultura é dar possibilidade de profissionalização em artes para @s participantes. As aulas são oferecidas, diariamente, no contraturno escolar e o projeto prioriza estimular as crianças participantes a desenvolverem seus diferentes talentos artísticos: dança, canto, instrumentos musicais, poesia.



Eirete Eiru-i

No ensino básico, as instituições interagem participando de projetos educacionais como a educação para o turismo e a alfabetização. As abelhinhas mais famosas da Tríplice Fronteira nasceram no PTI em 2004. Jasmin, que representa a beleza da natureza brasileira, Saraki, uma abelha muito serelepe que tem nome guarani, e Tina, traz no nome a nacionalidade, Argentina. As garotas têm uma missão e tanto: trabalhar com educação para o turismo.

Para atingir o objetivo, o trabalho começa com o resgate dos valores e da cidadania, reconhecimento da história e culturas regionais, respeito ao meio ambiente e sensibilização para o turismo. Nas atividades também são destacadas a importância da união, integração, amizade e respeito às diferenças.

Em 2004, o Eirete Eiru-i atuou em quatro escolas paraguaias e em duas brasileiras, em um estágio piloto. Atendeu 2.760 crianças de 1ª a 4ª séries de escolas públicas em ambos os países.







Meio ambiente



A arte em "A Matita: uma aventura orgânica" é uma forma lúdica para sensibilizar as pessoas sobre as questões do meio ambiente.

O desafio da sustentabilidade

"Devemos somar forças para gerar uma sociedade sustentável global baseada no respeito pela natureza, nos direitos humanos universais, na justiça econômica e numa cultura de paz. Para chegar a esse propósito, é imperativo que, nós os povos da Terra, declaremos nossa responsabilidade uns para com os outros, com a grande comunidade da vida e com as futuras gerações."

Preâmbulo da Carta da Terra

Tecendo vida

A preocupação ambiental sempre esteve presente nas atividades desenvolvidas pela Itaipu. A partir da ampliação da missão, que passou a focar também a responsabilidade social e ambiental como prioridades, junto com a geração de energia, pode-se considerar que as ações referentes ao desenvolvimento sustentável, especialmente em relação à água e na promoção da inclusão social, foram ampliadas e institucionalizadas.

O compromisso com o desenvolvimento sustentável está expresso no programa Cultivando Água Boa, que desenvolve 18 programas e 109 ações. Considerado o maior programa de cuidado das águas em desenvolvimento no Brasil, o Cultivando Água Boa conta com envolvimento de diferentes atores sociais no planejamento, organização, execução e avaliação das ações por meio de comitês gestores e sub-comitês de cada um dos projetos.

Desenvolvidas na Bacia Hidrográfica do Paraná III, que abrange 28 municípios do Oeste do Paraná e a cidade de Mundo Novo, no Mato Grosso do Sul, as ações do Cultivando Água Boa são externas e internas. Passam pela educação ambiental, produção de peixes, desenvolvimento de agricultura familiar e orgânica, recuperação das microbacias, sustentabilidade das comunidades indígenas, entre muitas outras.

Em 2004, muitas foram as atividades desenvolvidas. Entre elas, merecem destaque o incentivo à produção de peixes, com aquisição e instalação de 412 tanques-rede para 206 pescador@s. Com o apoio da Itaipu, o potencial de produção anual foi elevado em até 100 toneladas, propiciando uma alternativa para melhoria da renda e diversificação de atividade para @s pescador@s. Além disso, também merecem destaque a implantação da educação ambiental nos municípios da bacia hidrográfica e a manutenção florestal e administração das áreas protegidas da Itaipu.

As ações ambientais têm sido uma prioridade de Itaipu. Em 2004, a empresa investiu US\$ 5.054.668,47. Para 2005, estão previstos US\$ 5.596.600,00, um aumento de 11% na área. Os recursos viabilizam diferentes programas, entre eles: Gestão por Bacias, Agricultura Familiar, Agricultura Orgânica, Comunidade Indígena, Plantas Medicinais, Pesca e Educação Ambiental.

Soluções simples

Em relação às ações internas, vale destacar o desenvolvimento de trabalhos de adequação dos locais de destinação de resíduos. Restos de madeira, por exemplo, são estocados e repassados à Associação dos Recicladores de Foz do Iguaçu (Arafoz). Assim como o material reciclável, que passou a ser separado em 1998 e, até 2002, era vendido pela Itaipu. A partir de 2004, já separado e em fardos, passou a ser doado à Arafoz, que fica com a receita da venda.

Restos de construção, metais e ferros, óleo e produtos químicos, seguem uma mesma metodologia: armazenamento adequado para doação ou venda, com a aplicação dos recursos nos programas de responsabilidade socioambiental.

As ações desenvolvidas por Itaipu também visam a conscientização e formação d@s empregad@s. Dessa forma, a educação ambiental corporativa permeia as atividades cotidianas da empresa. Além disso, em datas comemorativas, como o dia do rio, da água, da árvore e outras, são lembradas através de atos significativos e simbólicos como o plantio de árvores no Bosque dos Funcionári@s, soltura de sementes, palestras, cursos e apresentações.



Por meio do programa Cultivando Água Boa, a Itaipu busca a preservação do meio ambiente.





Gestão

A Itaipu adotou um novo modelo de gestão constituído por quatro metodologias: gestão ambiental, gestão da informação territorial, gestão participativa e gestão por programas.

A gestão ambiental está fundamentada na norma ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental). A Itaipu utiliza a metodologia como referência, mas não para fins de certificação. A aplicação do conceito de planejamento, execução, verificação e ações de correção, conhecido como PDCA (Plan, Do, Check e Action), um dos princípios da qualidade, é a referência adotada.

Aliada a esses princípios, com o intuito de viabilizar a atuação na Bacia Hidrográfica Paraná III, com uma área de aproximadamente 8 mil quilômetros quadrados e uma população de cerca de 900 mil pessoas, a Itaipu passou a utilizar a gestão da informação territorial. Investigar, identificar, relacionar espacialmente, conhecer, interpretar e operar de forma integrada os territórios das bacias hidrográficas, influentes no reservatório, são os objetivos dessa metodologia.

Neste contexto, está sendo desenvolvido e implantado um conjunto de instrumentos, multidisciplinar, para obter o conhecimento científico e sistemático da realidade, fornecendo as informações territoriais, para uso da própria Itaipu e dos demais co-usuários das águas. O desenvolvimento informatizado utiliza ferramentas de software livre, integrando-se à política nacional proposta pelo governo federal.

Outro pilar de apoio é a gestão participativa, que busca junto às instituições oficiais o papel de indutoras de programas, orientando os planos ou projetos de natureza interdisciplinar, estimulando parceiros a cooperarem em temas de interesse, para atingirem objetivos comuns, fazendo com que cada participante possa cumprir suas atribuições interagindo intensamente em todas as fases dos programas. A organização e operação deste processo são feitas por meio de formação de comitês gestores, que passam a gerir os programas e projetos de forma conjunta e participativa.

E, fechando o ciclo da gestão, está a gestão por programas, na qual, se adotou a estrutura matricial, otimizando as competências e talentos necessários, dos diversos órgãos e níveis hierárquicos. Este processo é monitorado pela Sala de Projetos, que foi criada na estrutura matricial para viabilizar o desenvolvimento e acompanhamento de todos os projetos relacionados ao meio ambiente.



Os programas ambientais da Itaipu respeitam a natureza e não as divisões territoriais e políticas. Por isso, a empresa adota a divisão da Bacia do Paraná III [mapa] para delimitar sua atuação ambiental.



Uma das ações desenvolvidas pela Itaipu, em parceria com o Ministério do Meio Ambiente e outros órgãos, é o diagnóstico e planejamento de ações para solucionar problemas causados pela má destinação dos dejetos dos suínos.

Geração sem impactos

O processo industrial da Itaipu, bem como o seu reservatório de água, não representa impacto na emissão de poluentes. Entretanto, a bacia hidrográfica contribuinte desse reservatório tem componentes poluidores significativos que estão sendo tratados pela empresa.

Um exemplo dessa atuação pode ser visto junto aos(as) pecuaristas e produtor@s suínícolas. Por meio de parceria com o Ministério do Meio Ambiente e outros órgãos, a Itaipu faz um diagnóstico das propriedades e desenvolve um planejamento de ações para solucionar problemas causados pela má destinação dos dejetos. Em boa parte das propriedades, a esterqueira é inadequada e os dejetos que poderiam ser armazenados e utilizados como adubos naturais se transformam em poluidores.



Água com qualidade

Diversas ações foram desenvolvidas em 2004 tendo como foco o meio ambiente. Sendo a água matéria-prima de Itaipu, a empresa, em parceria com Igrejas dos municípios do Oeste do Paraná, potencializou o tema da Campanha da Fraternidade de 2004, "Água Fonte de Vida", com palestras nas paróquias sobre a importância da conservação do bem mais precioso que a humanidade possui.

Inicialmente, as reuniões foram em igrejas católicas dos 29 municípios da Bacia do Paraná III. O trabalho foi estendido a igrejas evangélicas e luteranas. Uma atividade especial foi desenvolvida com pastores. Aproximadamente, 15 mil pessoas foram estimuladas a refletir sobre o tema água.

Também com o objetivo de tornar o tema ainda mais evidente, a Itaipu lançou I Prêmio Itaipu Cultivando Água Boa. Um concurso de monografias com o objetivo de socializar o conhecimento, incentivando a produção científica consistente e de credibilidade. Foram inscritos 66 trabalhos, de 44 instituições. Os cinco melhores receberão uma premiação em dinheiro e o resultado será divulgado no primeiro semestre de 2005.

Outra iniciativa que busca preservar as águas e todo o meio ambiente é o Pacto das Águas nas Microbacias da Região. Por meio de uma metodologia direta, na qual a comunidade participa de oficinas, o programa propõe uma reflexão sobre o atual momento da cidade e alternativas para o futuro, além de várias atividades práticas, como mutirões para limpeza dos rios. Ao final dos trabalhos, simbolicamente a população da cidade assina a Carta do Pacto das Águas, na qual constam os problemas, sonhos e passos a serem dados a partir do compromisso assumido. Em 2004, Matelândia, Céu Azul e Medianeira realizaram o Pacto, outros 23 municípios participarão da atividade em 2005.



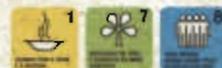
Ictiofauna e Pesca

Por meio dos programas Produção de Peixes em Nossas Águas e Biodiversidade do Nosso Patrimônio, a Itaipu visa atacar um grave problema que atinge parte da população que vive ao redor do Lago: a baixa renda. Os projetos Pescador Aquicultor e Apoio à Piscicultura em Tanques-Terra, desenvolvidos pelo programa, visam a criação de uma fonte de alimento rico nutricionalmente e também uma fonte de renda, pois para cada hectare de água cultivado, pode se gerar mais de três empregos diretos.

O trabalho é desenvolvido para pescador@s profissionais. O objetivo é, por meio da difusão de tecnologia ambientalmente sustentável, melhorar a qualidade de vida d@s pescador@s artesanais, piscicultor@s e consumidor@s e contribuir na preservação dos recursos naturais ligados à ictiofauna, através de estudos e monitoramento ambiental.

Cerca de 710 pescador@s artesanais; 1.496 pescador@s amador@s; alun@s de graduação, pós-graduação, professor@s e pesquisador@s participaram do projeto em 2004. Ao todo, foram investidos US\$ 371.545,86. Assim como em outros projetos, a Itaipu conta com várias parcerias, como entidades de ensino e governo, para viabilizá-lo.

Entre os resultados obtidos, estão a implementação do projeto de monitoramento das modalidades de pesca; do projeto migrações de peixes no médio e alto Rio Paraná, com cerca de 33 mil peixes marcados, com 1.000 recapturas, avaliando os deslocamentos de 69 espécies. Monitoramento da eficiência do Canal da Piracema, que verifica a diversidade ao longo do Canal e os deslocamentos, por meio de técnicas de amostragem de peixes e de radiotelemetria. Foram identificadas 64 espécies e realizado o monitoramento radiotelemétrico em 27 exemplares de cinco espécies de porte.



Cerca de 710 pescador@s artesanais e 1.496 pescador@s amador@s participaram dos projetos de pesca desenvolvidos por Itaipu em 2004.

Agricultura Familiar Orgânica

No início de 2003, a Itaipu implantou o programa de Desenvolvimento da Agricultura Familiar Orgânica, visando aumentar o índice de qualidade de vida d@s agricultor@s e consumidor@s. Ao fortalecer a agricultura saudável, a empresa busca contribuir no controle das causas dos impactos ambientais gerados pela produção agrícola convencional, especialmente os decorrentes do emprego de agrotóxicos. Em 2004, aproximadamente 500 produtor@s participaram do programa, que teve um investimento de U\$ 220.270,99.

Como os demais programas desenvolvidos pela Itaipu, o Agricultura Familiar Orgânica é gerido de forma participativa por um Comitê Gestor. São 16 parceir@s, entre associações de produtor@s, órgãos governamentais, fundações, institutos de pesquisa e universidades.

Entre os resultados alcançados em 2004, estão a implantação de uma rede de assistência técnica e extensão rural, formada por 20 técnic@s, cinco instituições e 501 agricultor@s assessorad@s e a realização de cursos e seminários.



Entre os produtos orgânicos cultivados pel@s agricultor@s está o milho.

Coleta Solidária

O mundo atual produz um fenômeno típico: o aumento da geração do lixo. A cada dia surgem novos produtos, com eles, maior consumo e, conseqüentemente, maior produção de lixo. Dados do IBGE de 2000 mostram que, enquanto a população aumentou 16%, a quantidade de lixo coletada no mesmo período aumentou em 56%. Outro dado importante é que a maioria dos municípios brasileiros, 64%, destina seus resíduos sem tratamento em lixões ou cursos d'água, degradando o solo, a água e o ar, trazendo problemas de saúde pública.

Nesse contexto, @s catador@s de materiais recicláveis são aliad@s da preservação da natureza. Com o objetivo de promover a inclusão social, organizando a categoria em associações e oferecendo-lhes instrumentos de coleta mais adequados, possibilitando-lhes aumento na renda, educação, capacitação e melhoria da qualidade de vida, a Itaipu lançou em junho de 2004 o projeto Coleta Solidária.

O trabalho é desenvolvido em parceria com as prefeituras municipais, Associação dos Recicladores Ambientais de Foz do Iguaçu (Arafóz), Fórum Regional e Estadual de Lixo e Cidadania, Instituto Lixo e Cidadania de Curitiba. Participam do programa 512 famílias de catador@s; ao todo, 2.048 pessoas são beneficiadas. Para desenvolver o Coleta Solidária, a Itaipu investiu US\$ 313.498,19 em 2004.

Entre os principais resultados alcançados está a implantação de associações e cooperativas.



No Coleta Solidária o lixo é separado e comercializado se transformando em renda para @s participantes do projeto.



Sustentabilidade Indígena

Desde o período da formação do reservatório de Itaipu, até a aquisição, em 1997, de uma área de quase 1.780 hectares, atendendo uma antiga reivindicação, a Itaipu atua junto à comunidade indígena, visando a supressão de demandas. Antes, as ações estavam centradas no assistencialismo, como forma de dirimir possíveis pendências com a comunidade indígena guarani.

A comunidade do Tekoha Añetete tem apresentado fatores positivos em relação a produção de alimentos e outros indicadores econômicos. Há equilíbrio entre o número de habitantes, o que permite um progresso econômico. Ocoy, em contrapartida, tem cerca de 532 habitantes em 231 hectares, o que representa uma grande desproporção e impede a realização de atividades econômicas, conseqüentemente os problemas de alimentação aumentam, o que exige a manutenção daquelas famílias com cestas básicas.

O desafio da Itaipu é possibilitar a sustentabilidade das comunidades indígenas, por meio de ações de melhorias da infra-estrutura social e de produção, de forma a garantir condições dignas de vida em alimentação, saúde e moradia, com orientação à adoção de métodos agropecuários ecológicos e adequados, visando a manutenção dos seus fundamentos culturais. Para tal, a Itaipu trabalha em parceria com a prefeitura de Diamante do Oeste e a Pastoral da Criança.

O trabalho possui alguns resultados, como a fixação da comunidade Tekoha Añetete em área de terras adquirida pela Itaipu, com desenvolvimento auto-sustentável, incentivando a produção orgânica de mandioca e mel de abelha, com assessoramento técnico e intermediação em arranjos comerciais nas cooperativas da região. A construção de moradias em ambas as comunidades, com plena adaptação às necessidades da cultura avá-guarani; o fornecimento de alimentação básica para a comunidade Tekoha-Ocoy, enquanto não ocorre a viabilização de área para arrendamento; e o fornecimento de alimentação especial para crianças com risco de desnutrição. Com suas ações, e um investimento de US\$ 93.005,31, a Itaipu atendeu 134 famílias indígenas em 2004.

Em 2004, a Itaipu atendeu 134 famílias indígenas.



Gestão por Bacias

O programa Gestão por Bacias está sendo implantado. Nele, a natureza é respeitada e as divisões territoriais são secundárias. O objetivo é consolidar a gestão por bacia hidrográfica por meio do manejo sustentável de água e solo, por parte das propriedades rurais, a fim de reduzir o aporte de sedimentos, nutrientes e outros poluentes da rede hídrica e no reservatório de Itaipu.

Na primeira fase do projeto, as atividades estão sendo desenvolvidas em 29 microbacias piloto, que têm entre 16 e 338 propriedades rurais, pertencentes à Bacia do Paraná III. Esta por sua vez, possui 25 mil propriedades rurais, 710 pescador@s profissionais e 1.496 amador@s. Os usos múltiplos do reservatório beneficiam cerca de 450 mil pessoas por ano, entre captação de água para consumo humano, irrigação, áreas de lazer (praias), esportes, entre outros. Para manter o projeto, a Itaipu investiu em 2004, US\$ 884.915,23.

O trabalho, no entanto, não é desenvolvido exclusivamente por Itaipu. Constituindo parcerias específicas por microbacia, o programa envolve prefeituras, organizações não-governamentais, universidades, associações, sindicatos, entidades de classe, comunidades, cooperativas, empresas da região, órgãos representativos dos governos das esferas federal, estadual e municipal, dentre outras, atingindo uma média de 15 a 45 parceiros por microbacia.

O acompanhamento do trabalho é feito por meio de reuniões com os comitês gestores e por sistemas de informações geográficas – geoprocessamento. Entre os principais resultados obtidos até 2004, destaca-se a construção de 21 abastecedores comunitários, 125 quilômetros de adequação de estradas, 1.327 hectares de conservação de solos, recuperação de 25,36 hectares de mata ciliar, entrega de seis distribuidores de adubos sólidos e seis de adubos líquidos.



Corredor da Biodiversidade

A preocupação com a preservação da biodiversidade é uma questão global. Por isso, os efeitos do avanço descontrolado do ser humano sobre a natureza se refletem não apenas localmente, mas se estendem pelo planeta. Raras são as vezes em que a interferência humana não gera destruição.

Preocupada com a biodiversidade na sua área de influência, dentre outros aspectos da qualidade de vida na região, a Itaipu vem implantando o Corredor da Biodiversidade, que tem por objetivo a recuperação da fauna e da flora regional. São cerca de 100 mil hectares na Margem Esquerda, entre refúgios, áreas de reservatórios e faixa de proteção, destinados à conservação dos recursos naturais da região.

Os trabalhos de recuperação florestal e conservação das áreas protegidas na margem brasileira iniciaram-se em 1980, antes mesmo da formação do Lago, que ocorreu no final de 1982. Desde então, já foram plantadas mais de 26 milhões de mudas de espécies florestais nativas da região.

O desenvolvimento do projeto conta com a parceria de onze das dezesseis prefeituras lideiras* dos municípios da região, do Instituto Ambiental do Paraná (IAP), do IBAMA e da Polícia Florestal. Em 2004, o programa conseguiu a recuperação florestal de aproximadamente 125 hectares, totalizando o plantio de aproximadamente 330 mil mudas de essências florestais nativas e a manutenção florestal de 3.104 hectares de reflorestamentos já implantados. O investimento foi de US\$ 109.468,40.

*Cidades que tiveram áreas alagadas pela formação do lago são chamadas de lideiras



As áreas de lazer, como as praias, fazem parte das ações para o uso múltiplo das águas.



O Plantas Medicinaiis realizou em 2004 cursos básicos de educação e saúde popular e a implantação de hortos municipais.

Plantas Medicinaiis

A sabedoria popular, eternizada pelos "chazinhos das vovós" e pelos "rituais tradicionais" de comunidades, como as indígenas, é um patrimônio que Itaipu tem ajudado a preservar e desenvolver. Com o objetivo de educar, pesquisar, cultivar, beneficiar, comercializar e distribuir espécies medicinais, aromáticas, condimentares, corantes e com propriedades funcionais, a empresa desenvolve, desde 2003, o projeto Plantas Medicinaiis.

Destinado a um público variado, agentes municipais de saúde, educação, meio ambiente, ação social, pastorais, pescador@s, indígenas, assentad@s, morador@s, envolvid@s em projetos sociais, merendeir@s e profissionais de saúde, o projeto busca orientar e dar base científica a uma prática popular. Segundo a Organização Mundial de Saúde, cerca de 80% da população mundial utiliza as plantas medicinais como principal recurso no atendimento básico à saúde.

Com aplicação de US\$ 11.516,96, em parceria com várias instituições de ensino superior, fundações e movimentos populares, a Itaipu realizou o diagnóstico do uso de plantas medicinais na Bacia do Paraná III, envolvendo os 29 municípios. O levantamento foi feito por meio da aplicação de quatorze formulários distintos e entrevista de 2.252 pessoas, que orientou o planejamento e embasa as ações do projeto.

Além disso, foram realizados cursos e oficinas, como o curso Básico de Educação e Saúde Popular em Plantas Medicinaiis (170 capacidad@s em 15 municípios); curso para merendeir@s escolares (290 capacidad@s em 14 municípios); oficina para profissionais de saúde (43 capacidad@s de vários municípios da BP III); oficina para jovens jardineir@s em Plantas Medicinaiis; implantação de hortos medicinais nos municípios trabalhados.





No Ecomuseu, @s visitantes podem conhecer as diferenças da fauna e da flora em ambientes recriados .

Educar para transformar

As ações desenvolvidas por Itaipu são permeadas por um processo constante de educação ambiental, que busca a construção coletiva de valores, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente.

Em 2004, 382 professor@s da rede municipal foram capacitad@s em Agricultura Orgânica e Plantas Medicinais. Também foram distribuídos 90 mil cartilhas “Mundo Orgânico” e realizadas 245 apresentações da peça “A Matita: uma aventura orgânica”, para estudantes da 1ª a 4ª série do ensino fundamental.

Permeando os diferentes programas, o trabalho de educação ambiental é desenvolvido no contexto específico das atividades. Entre elas, merece destaque o processo da Agenda 21 do Peção, com o desenvolvimento de Oficinas do Futuro e o Pacto das Águas nas microbacias da região. Na área de educação formal, vale ressaltar a Linha Ecológica, uma parceria entre a Itaipu e o Conselho de Desenvolvimento dos Municípios Lindeiros ao Lago de Itaipu.

O resultado dos projetos, provavelmente, não seria o mesmo se Itaipu não trabalhasse com a população para rever conceitos, princípios e valores das diversas ações na perspectiva da ética do cuidado.



DVA Itaipu Binacional

DEMONSTRAÇÕES DO VALOR ADICIONADO PARA OS ANOS FINDOS EM 31 DE DEZEMBRO DE 2004 E 2003 - BRASIL E PARAGUAI

(Em dólares dos Estados Unidos da América – US\$ 1.00)

	2004	2003
RECEITAS		
Venda de energia	2.128.273.246	2.062.042.920
Remuneração por cessão de energia	66.466.382	64.013.472
Reembolso de custos de energia adicional à garantida	70.439.897	58.493.609
Resultado não operacional	(15.564.454)	(24.463.076)
	2.249.615.071	2.160.086.925
(-) Insumos Adquiridos de Terceiros		
Materiais e equipamentos	9.735.879	6.524.075
Serviços de terceiros	34.009.428	32.185.813
Outras despesas operacionais	23.011.713	37.205.563
	66.757.020	75.915.451
VALDR ADICIONADO A DISTRIBUIR	2.182.858.051	2.084.171.474
(+) Valor Adicionado Transferido – Receitas financeiras	24.488.111	62.214.092
VALDR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	2.207.346.162	2.146.385.566
DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO		
Remuneração Empregad@s/Administrador@s		
Pessoal		
Salário nominal	62.096.884	53.514.366
Adicionais	44.099.990	39.249.206
Benefícios aos(às) empregad@s	64.276.333	49.299.387
Ajuda de custo	6.701.572	5.987.351
Encargos sociais	492.294	1.190.496
Previdência privada	19.004.209	15.617.744
Indenizações trabalhistas	9.714.395	25.662.626
Mão-de-obra contratada	64.863	
	206.450.540	190.521.176
Remuneração de Governos		
NSS / IPS / outros	20.992.342	16.797.623
Royalties	313.619.050	305.968.924
Royalties – energia adicional à garantida	58.937.594	47.238.780
Remuneração por cessão de energia	66.466.382	64.013.472
Remuneração por cessão de energia – adicional à garantida	6.968.642	7.621.076
	466.984.010	441.639.875
Remuneração do Capital de Terceiros		
Encargos da dívida	1.241.975.612	1.230.596.418
Variações monetárias	778.746.438	757.042.680
	2.020.722.050	1.987.639.098
Remuneração do Capital Próprio		
Rendimentos de capital	37.238.276	35.711.569
Encargos de administração e supervisão	24.124.543	23.536.071
Encargos de administração e supervisão – energia adicional à garantida	4.533.661	3.633.753
	65.896.480	62.881.393
Resultado do Exercício	(552.706.918)	(536.295.976)
VALDR ADICIONADO DISTRIBUÍDO	2.207.346.162	2.146.385.566

Ibase Balanço Social Anual / 2004

Empresa:

1 - Base de Cálculo		2004 Valor (Mil US\$)			2003 Valor (Mil US\$)		
Receita líquida (RL)		2.265.180			2.184.550		
Resultado operacional (RO)		-537.142			-511.758		
Folha de pagamento bruta (FPB)		144.593			121.504		
2 - Indicadores Sociais Internos		Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação		5.206	4%	0%	4.264	4%	0%
Encargos sociais compulsórios		20.992	15%	1%	17.254	14%	1%
Previdência privada		19.004	13%	1%	13.337	11%	1%
Saúde		14.021	10%	1%	11.576	10%	1%
Segurança e medicina no trabalho		587	0%	0%	673	1%	0%
Educação		3.830	3%	0%	3.333	3%	0%
Cultura		0	0%	0%	0	0%	0%
Capacitação e desenvolvimento profissional		907	1%	0%	1.059	1%	0%
Creches ou auxílio-creche		127	0%	0%	114	0%	0%
Participação nos lucros ou resultados		5.954	4%	0%	6.678	5%	0%
Outros		7.890	5%	0%	4.647	4%	0%
Total - Indicadores sociais internos		7.519	54%	3%	62.935	52%	3%
3 - Indicadores Sociais Externos		Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação		7.697	-1%	0%	1.555	0%	0%
Cultura		4.404	-1%	0%	788	0%	0%
Saúde e saneamento		4.103	-1%	0%	3.183	-1%	0%
Esporte		31	0%	0%	394	0%	0%
Combate à fome e segurança alimentar		0	0%	0%	0	0%	0%
Outros		5.317	-1%	0%	2.736	-1%	0%
Total das contribuições para a sociedade		21.552	-4%	1%	8.658	-2%	0%
Total - indicadores sociais externos		21.552	-4%	1%	8.658	-2%	0%
4 - Indicadores Ambientais		Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa		4.462	-1%	0%	11.158	-2%	1%
Investimentos em programas e/ou projetos externos		12.665	-2%	1%	3.851	-1%	0%
Total dos investimentos em meio ambiente		17.127	-3%	1%	15.009	-3%	1%
*Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa		<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input checked="" type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%		<input type="checkbox"/> não possui metas <input type="checkbox"/> cumpre de 51 a 75% <input type="checkbox"/> cumpre de 0 a 50% <input checked="" type="checkbox"/> cumpre de 76 a 100%			
*5 - Indicadores do Corpo Funcional							
*Nº de empregad@s ao final do período		1.491			1.497		
*Nº de admissões durante o período		2			50		
*Nº de estagiári@s		142			99		
*Nº de empregad@s acima de 45 anos		829			758		
*Nº de mulheres que trabalham na empresa		268			268		
*% de cargos de chefia ocupados por mulheres		18%			15%		
*Nº de negr@s que trabalham na empresa		181			183		
*% de cargos de chefia ocupados por negr@s		0,00%			0,00%		
*Nº de portador@s de deficiência ou necessidades especiais		69			52		
*6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2004			Metas 2005		
*Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		21%			22%		
*Número total de acidentes de trabalho		18			38		
*Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:		<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> tod@s empregad@s	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> tod@s empregad@s
*Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:		<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> tod@s empregad@s	<input type="checkbox"/> tod@s + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> tod@s empregad@s	<input type="checkbox"/> tod@s + Cipa
*Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna d@s trabalhador@s, a empresa:		<input type="checkbox"/> não se envolve	<input checked="" type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input checked="" type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input type="checkbox"/> incentivará e seguirá a OIT
*A previdência privada contempla:		<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> tod@s empregad@s	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> tod@s empregad@s
*A participação dos lucros ou resultados contempla:		<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> tod@s empregad@s	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> tod@s empregad@s
*Na seleção dos fornecedor@s, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:		<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> serão exigidos
*Quanto à participação de empregad@s 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 type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input checked="" type="checkbox"/> organizará e incentivará
Valor adicionado total a distribuir (em mil US\$)		Em 2004:			Em 2003:		
Distribuição do Valor Adicionado (VA):		21,16% governo	9,35% colaborador@s		20,58% governo	8,88% colaborador@s	
		2,99% acionistas	91,55% terceiros	-25,04% retido	2,93% acionistas	92,60% terceiros	-24,99% retido
7 - Outras informações							
* Contempla somente informações do lado brasileiro							



Mário Quintana

"O segredo é não correr atrás das borboletas...
É cuidar do jardim para que elas venham até você."



