



**RELATÓRIO  
DE SUSTENTABILIDADE** 2006

Nós podemos fazer um mundo melhor





# Com a contribuição de todos

O Relatório de Sustentabilidade 2006, “Nós podemos fazer um mundo melhor”, é fruto do envolvimento de diversas áreas da empresa. A participação de representantes de todas as diretorias da Itaipu em diferentes etapas do processo proporciona uma visão ampla da organização e de seu capital humano.

Mais do que uma visão tecnicista da empresa que é modelo para outras hidrelétricas, este relatório apresenta a versão humanizada das suas relações. E isso só é possível devido à participação da gente da Itaipu.

Informações, marcação de entrevistas, acompanhamento em visitas

a projetos e seus beneficiados, comprovações necessárias para a verificação das informações do relatório. Tudo foi possível graças à boa vontade dos colaboradores da Itaipu, porque estes, com certeza, acreditam que nós podemos fazer um mundo melhor.

A todos os que contribuíram, queremos deixar registrado nosso profundo agradecimento. Em especial, aos nossos colaboradores, empregados, estagiários, aprendizes e representantes da Fundação Itaipu de Previdência e Assistência Social, da Fundação Parque Tecnológico Itaipu e do Hospital Ministro Costa Cavalcanti. As pessoas listadas foram fundamentais para a elaboração deste documento:

Adair Antonio Berté | Ailma Maria Frade Miranda | Alderico Coltro | Altevir Zardinello | Ana Cristina da Costa Dotto | Ana Carolina Cainelli | Anílton José Beal | Andrea Silvia Medeiros | Andrea Truppel | Anne Sophie Persson Engel | Antônio Carlos Fonseca Santos Júnior | Antônio Carlos Nantes | Ariel da Silveira | Ari Pasinato | Arlete Garbelotti Leite | Carla Costa | Carlos Minoru Koseki | Carolina dos Santos | Celso Novais | Cícero Bley Júnior | Cristina Gomyde | Dalva Neves Bernardes | Daniel de Andrade Ribeiro | David Mora de Rezes | Denyse Gubert Rocha | Dirce Krassuski Vieira | Domingo Rodriguez Fernandez | Dóris Mehl | Edgar Eckelberg | Edison Luiz Brustolin | Edith de Souza Silva | Eduardo Saraceni | Edson Luiz Pedrassani | Edson Zanlorenzi | Eliane Ventura Duraes | Elisabete Pauls Zenkner | Elizete Medeiros | Ester Luiza Mundstock | Eunice de Quadros Wilberg | Érica Marta Gavetti Meirelles | Eveline Poletto Piovesam Tochetto | Fátima Bernadete de Freitas | Felix Kammer | Francielle Sgobi Felipe | Gilmar Mousquer de Oliveira | Gilsimara Borges de Lima | Gladis Mirtha Alliana | Gláucia Maximiano | Gustavo de Souza | Helio Martins Fontes Júnior | Heloiselena Ulatoski | Henryk Iskorostenski Neto | Hildete Aparecida da Silva de Sousa | Hudson Carlos Lissoni Leonardo | Iraílson Gorski | Inácio José Fernandes Neto | Irineu Motter | Irineu Torrezan | Ismar dos Santos | Ivo Antônio dos Santos | Jacinto Mezalira | Jaime Mendes de Oliveira | Jair Kotz | Jennifer Mori | Joaquim Augusto Azevedo | João Antônio Cordoni | João Carlos Ferrer | João Carlos Bernardes | João Carlos Benatto | João Carlos Zanatta | João Gilberto Chagas | João José Passini | João Penna Rodrigues | João Ricardo Vieira Martins | Joel de Lima | Joel Rodrigues da Silva | Jorge Alberto Lied | Jorge Habib Hanna El Khouri | José Carlos Teodoro da Silva | José Ricardo da Silveira | Joselice Pilatti | Josiane Carvalho da Luz | Josué de Souza | Juan Carlos Sotuyo | Khatryn Andrade Nogueira | Leila Alberton | Leonilda Correia dos Santos | Lígia Neves da Silva | Lilian Paparella Pedro Dias | Luciano Castro Lopes | Luciano Veras | Luiz André Muniz de Rezende | Luiz Antônio Alvarenga Cortes | Luiz Carlos Matinc | Luiz Cesar Savi | Luiz Covello Rossi | Luiz Eduardo dos Santos Silveira | Luiz Yoshio Suzuki | Marcelo Nami Carlesso | Marcos Antônio Castro de Araújo | Marco Cesar Castella | Marcos D'Ippollito | Maria Angela Pagan Candia | Maria Auxiliadora Alves dos Santos | Maria Betânia Soares de Moraes | Maria Emília Medeiros de Souza | Maria Helena Guarezzi | Maria Lucia Villas Boas | Maria Odila Maier | Maria Stael Arzamendia | Maristela Koncikovski | Marlene Maria Osowski Curtis | Marley Stutz Gomes | Marli Petters | Marta Helena M. O'Leary Costard | Michelle Lorencetti | Miguel Sávio | Miguel Jorge Neto | Mônica Maria Dantas Thedesco | Neli Rosa Roger | Nelson Fernando Martins | Newton Brião Marques | Newton Luiz Kaminski | Nilson Jorge de Mattos Pellegrini | Nilson Nagata | Noili Thielke | Osvaldo Nunes Filho | Patrícia da Costa Gomes | Paulo Sérgio Mello de Faria e Silva | Pedro Irno Tonelli | Ramiro Pereira Gaia | Renato O'Leary Costard | Roberto Lolis | Rodrigo de Mello Surdi | Rosana Lemos Turmina | Rosana Marlene Cordeiro | Rosângela da Silva | Rosiro Rebecchi | Sandro Alves Heil | Sebastião Valteir Nogueira | Sérgio Benevides | Sergio Cwikla | Sérgio Kummer | Silvio Melamed | Simone Benassi | Sormani Cavalcante | Sylvia Braga | Tania Campos | Tania Solagna | Teresinha Krauspenhar | Vera Lúcia Queiroz Vitor | Veridiana Pereira | Vinícius Ferreira | Viviane Brasil Crespo de Araújo | Wanderlei de Moraes | Wilson da Costa | Zalmir Silvino Cubas e Zuleika Scarpinelli Belloto.

# Itaipu, sinônimo de energia

A palavra energia tem várias conotações. Na física, na filosofia ou nas expressões figuradas do dia-a-dia, são muitos os sentidos possíveis de serem atribuídos a ela. E todos eles se aplicam à Itaipu.

Itaipu é pura energia. Energia que garante o abastecimento de 20% do consumo brasileiro e contribui para o desenvolvimento do país. Energia que impulsiona o turismo, o desenvolvimento tecnológico, a busca de alternativas energéticas.

Energia que leva a uma revolução na relação entre os homens e o meio ambiente e potencializa a sustentabilidade. Energia que investe em ações sociais e contribui para a mudar a vida de milhares de pessoas. É essa energia toda que move Itaipu.

Mais que ações e programas isolados, a responsabilidade socioambiental faz parte da gestão do negócio e está alinhada com os princípios de desenvolvimento sustentável da empresa. Trata-se de um processo contínuo e progressivo de envolvimento e desenvolvimento de competências cidadãs.

Em consonância com documentos planetários como a Carta da Terra, o Protocolo de Kyoto e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, entre outros, empregamos nossa energia para a construção de um mundo melhor. Em 2007, a Itaipu assina o Pacto Global, outro documento mundial, e reforça o compromisso com o desenvolvimento humano.

Compromisso que pode ser constatado neste relatório. Para compor este documento foram ouvidos parceiros, beneficiados pelos programas sociais da empresa e colaboradores. Ele é uma prestação de contas não só da atuação socioambientalmente responsável da margem brasileira da Itaipu, mas de sua gestão e forma de fazer negócios.

É importante ressaltar que as informações relatadas foram comprovadas por meio de um processo de verificação e validação e atestam a transparência nos processos administrativos, financeiros e sociais da Itaipu. Por isso, leia com atenção,

critique, sugira mudanças, dê a sua opinião encaminhando um e-mail para [responsabilidadesocial@itaipu.gov.br](mailto:responsabilidadesocial@itaipu.gov.br).

Fizemos muito, mas sabemos que temos vários desafios pela frente. Inserir a equidade de gênero na cultura dos empregados da Itaipu, estreitar e otimizar o relacionamento com fornecedores e ainda estimular o desenvolvimento econômico e social da comunidade de Foz do Iguaçu e região são apenas alguns deles. São os desafios que impulsionaram a construção da maior hidrelétrica do mundo e também agora continuam a mover nossas ações e projetos.

Para nós, sucesso empresarial é sinônimo de compromisso com o meio ambiente e com o desenvolvimento das pessoas que fazem parte da empresa ou são por ela influenciadas. Tanto quanto a excelência econômica e tecnológica, a busca pela eficiência e eficácia social e ambiental fazem parte do negócio da Itaipu.

Jorge Miguel Samek  
Diretor-Geral Brasileiro

## Periodicidade do relatório

O Relatório de Sustentabilidade da Itaipu Binacional é publicado anualmente. O primeiro documento, de 2003, foi publicado em 2004. Inicialmente, era lançado no segundo semestre. Desde o ano passado é produzido e entregue aos parceiros ainda no primeiro semestre.

## Modelo adotado

O documento segue o Guia de Elaboração do Balanço Social 2006 do Instituto Ethos. Nele também é possível encontrar o Balanço Social no modelo Ibase e o Demonstrativo de Valor Adicionado (DVA). Para o Relatório 2007, o objetivo da Itaipu é evoluir em relação ao modelo adotado, seguindo as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI).

## Sinônimos utilizados

Ao longo deste relatório, a Itaipu também será chamada de “a maior hidrelétrica do mundo”, usina, empresa, binacional, entidade e hidrelétrica.

## Definições

O termo “colaboradores” é utilizado para a totalidade de pessoas que contribuem para o desenvolvimento das atividades da empresa. Inclui estagiários, terceirizados, menores aprendizes e empregados – termo que designa os contratados pelo quadro próprio.

## Avaliação do relatório 1

Os três relatórios publicados anteriormente pela Itaipu foram avaliados pela Report Relatórios Sociais e pela BDS Desenvolvimento Econômico e Social por meio da Relata. A ferramenta avalia o relatório sob dez aspectos diferentes: Completude/ Inclusão, Regularidade/Evolução, Valores/Compromissos, Sistemas de Gestão, Indicadores, Verificação, Comunicação, Forma Gráfica, Melhoria Contínua e Impressão Geral.

## Avaliação do relatório 2

Na Relata, a cada tema são atribuídas notas, conforme a inclusão e o nível de informação detalhada. A pontuação máxima possível



chega a 200. No primeiro relatório publicado, a Itaipu somou 51 pontos. Aproveitando as indicações de melhoria apresentadas pela avaliação, o documento 2005 totalizou 163 pontos. A evolução demonstra um salto de qualidade de informação.

## Auditoria

O Relatório de Sustentabilidade 2006 da Itaipu, a exemplo do documento publicado em 2005, teve seu conteúdo verificado/validado pela BDO Trevisan. Os trabalhos desenvolvidos pela auditoria, que ocorreu em abril e maio de 2007, incluem: checagem da documentação dos programas e dados apresentados, entrevistas e reuniões com os gestores responsáveis pelas informações, confronto dos dados de natureza econômico-financeira com os respectivos registros, conferência dos cálculos e recálculos com base em teste de fórmulas, tabelas, percentuais e indicadores descritos no relatório, entre outros procedimentos.

## Processo de elaboração

O Relatório de Sustentabilidade 2006 é um documento elaborado pela Coordenadoria de Responsabilidade Socioambiental (RSA) da Itaipu Binacional, sob a coordenação do Comitê Gestor de RSA, com a participação de diversas áreas da empresa no fornecimento de informações. O foco do relatório 2006 é o meio ambiente. Para tal, a equipe de elaboração ouviu diferentes públicos que estão diretamente envolvidos nas ações socioambientais da empresa.



# Índice



## Gestão

---

Toda nossa energia dedicada a um mundo melhor.....	08
Vanguarda e excelência.....	10
Histórico .....	13
Diplomacia rege as relações em Itaipu .....	14
Diálogo, elemento de construção coletiva .....	18

## Meio Ambiente

---

Gestão ambiental é moderna, inter, multidisciplinar e matricial .....	22
Gestão por Bacias Hidrográficas, sinônimo da ética do cuidado .....	26
Educação Ambiental: cuidando do presente, mudando o futuro.....	28
Biodiversidade nosso patrimônio .....	32
Coleta Solidária alia cidadania a cuidado ambiental.....	34
Em busca do desenvolvimento sustentável .....	36
Mais do que dar o peixe, ensinar a cultivar .....	42
A cura que vem da natureza.....	44
Uma relação antiga.....	46
Laboratório Ambiental à frente do seu tempo .....	49
O carro do futuro é elétrico.....	50
Geração Distribuída, energia para o meio ambiente.....	51

## Social

---

Gestão Socioambiental .....	54
Programa Arte e Cultura foi encerrado .....	56
Questão de gênero.....	56
Rede Cidadã de alfabetização.....	59
Proteção a crianças e adolescentes .....	60
Saúde na Fronteira.....	62
Uma história de resgate.....	63
Turismo, mais uma atração de Itaipu .....	65
A ciência gerando negócios na FPTI .....	66

## Público interno

---

A força que move Itaipu.....	68
Treinamentos realizados.....	70
Ingressando no mercado de trabalho.....	72
Aposentadoria, e agora?.....	74
FIBRA pensando no futuro.....	75
Comunicação: ferramenta estratégica.....	76
Valorizando a diversidade.....	77
Universidade Corporativa.....	78
Educação complementar.....	79
A nossa força é voluntária.....	80
E para renovar as energias.....	81

## Indicadores

---

Desenvolvimento de fornecedores.....	84
DVA.....	85
Balanco Social Anual / 2006.....	86

## Relatório dos auditores

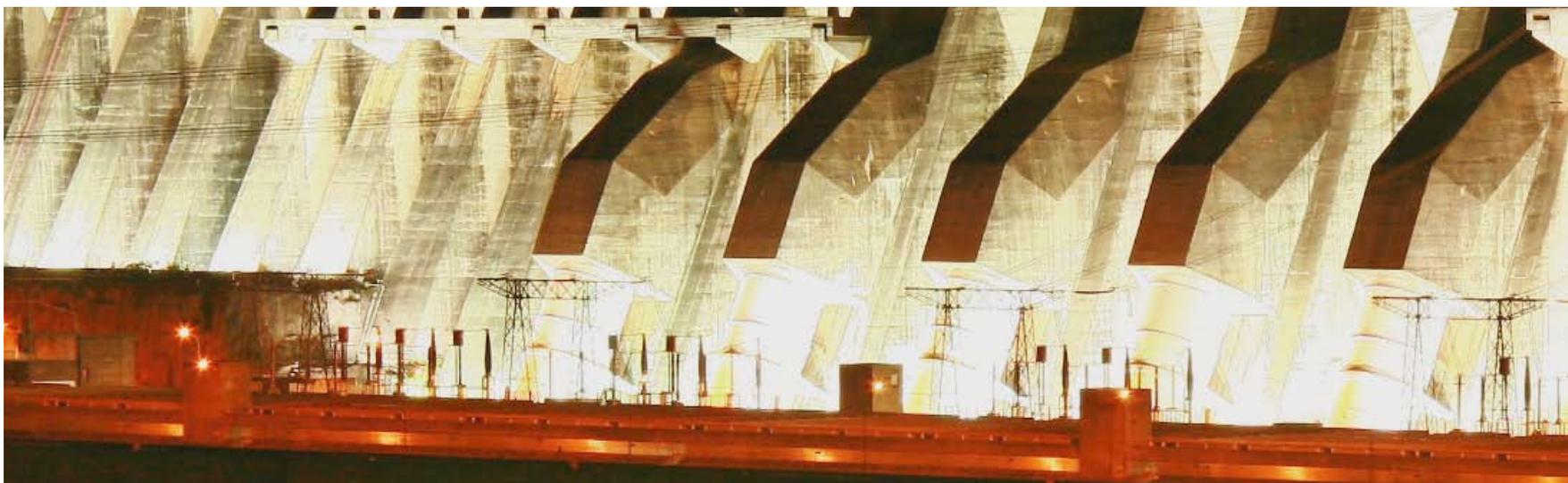
---

Relatório dos auditores independentes sobre o Relatório de Sustentabilidade 2006 da Itaipu Binacional.....	88
---	----





# Gestão



# Toda nossa energia dedicada a um mundo melhor

Amanhã vai ser outro dia. Nos amanhãs que estão por vir, as previsões não são nada animadoras. Um relatório divulgado pela Organização das Nações Unidas (ONU), em março de 2007, alerta para uma situação que beira à catástrofe.

O aquecimento global bate à porta e suas conseqüências já podem ser sentidas. Os termômetros registram as mais altas temperaturas dos últimos anos. O tempo parece que enlouqueceu.

“Muitos sistemas naturais, em todos os continentes e em alguns oceanos, estão sendo afetados por mudanças climáticas regionais, particularmente aumentos de temperatura”, diz um trecho do relatório divulgado pela imprensa mundial.

Para agravar o problema, estudos feitos pela Organização Mundial da Saúde (OMS) divulgados em 2007, no Dia Mundial da Água (22/03), prevêem que o número de pessoas que sofrem com a escassez e a contaminação da água irá dobrar até 2025. Atualmente, no mundo, mais de um bilhão de pessoas já sofrem com a situação.

Sabemos que o desrespeito à natureza tem suas conseqüências,

mas acreditamos que ainda há tempo para reverter esse quadro. Preservar recursos naturais, diminuir a geração de poluentes e buscar fontes alternativas de energia, mais do que uma necessidade, é questão de sobrevivência. O futuro da humanidade depende disso e passa, obrigatoriamente, por uma reaproximação do homem com o meio onde vive.

Essa é exatamente a proposta da Itaipu. O megaprograma Cultivando Água Boa expressa toda a preocupação da empresa com o meio ambiente, especialmente na conservação da matéria-prima para a geração de energia e que tem usos múltiplos pela comunidade (pesca, praias, irrigação, dessedentação humana e animal, etc.).

Cuidar da água do Lago de Itaipu não é suficiente. A preocupação está lá na nascente e, conseqüentemente, com os afluentes e todo o trecho que o rio percorre antes de desaguar no lago. Mas a água nasce limpa, é a atuação dos homens que a degrada.

Por isso, nossa maior preocupação é educar e envolver a comunidade. A partir da conscientização, é possível



produzir mudanças de hábitos que se transformam em atitudes. Isso poderá ser observado neste Relatório de Sustentabilidade 2006. Nele, apresentamos a atuação da Itaipu no Brasil para a busca dessa transformação.

Mais do que um balanço, ou a divulgação de práticas sociais, o documento é um raio-x de todas as atividades e ações desenvolvidas em 2006. Constatam aspectos relacionados à gestão da empresa, indicadores econômicos, sociais e ambientais.

Ao publicar este Relatório de Sustentabilidade, a Itaipu reafirma seu compromisso com a ética e a transparência em seu negócio. Avaliando suas ações, ouvindo as partes interessadas e monitorando seus resultados, a empresa dá mais um passo em direção à excelência socioambiental.

A Itaipu acredita que a construção de uma sociedade mais justa e auto-sustentável só é possível com o comprometimento de todos com o desenvolvimento econômico, social e ambiental. Por isso, empregamos toda a nossa energia na construção de um mundo melhor.



# Vanguarda e excelência

A união de duas nações tão diferentes não poderia ter resultado em um empreendimento mais inovador do que a Itaipu Binacional. Da água surgiu o negócio que movimentou US\$ 2.856.689.722,00 em 2006.

Localizada no Rio Paraná, a hidrelétrica está em fase final de expansão. Em dezembro, a potência instalada passou de 12.600 megawatts (MW) para 13.300 megawatts. Foram gerados 92.689.936 de megawatts-hora (MWh). A segunda maior marca da história da empresa.

Em 22 anos de geração, a produção acumulada de energia alcançou a marca de 1.483.591 GWh. Em 2007, a expansão será concluída, totalizando 20 unidades geradoras, e terá a capacidade instalada de 14.000 MW.

A maior usina em operação no mundo manteve um índice de disponibilidade de suas unidades geradoras de 95,12%. Energia suficiente para abastecer 20% do consumo brasileiro e 95% do mercado paraguaio.

Mesmo mantendo sua participação, o suprimento da Itaipu ao mercado brasileiro foi 4,8% superior a 2005. Em 2006, a energia suprida junto à Eletrobrás foi de 84.965 GWh, no ano anterior havia sido de 81.090 GWh.

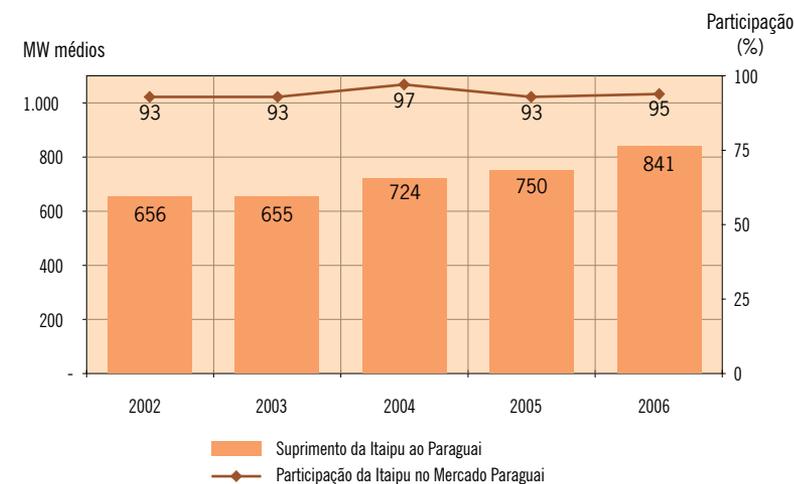
**Uma empresa única** | A união de povos da América Latina para a construção da Itaipu é um exemplo para o mundo. Não só por sua excelência técnica, que tem sido referência para a construção da hidrelétrica de Três Gargantas, na China, como pela sua condição *sui generis* de entidade binacional.

O Tratado de Itaipu, assinado em 1973, criou uma empresa com regime jurídico único e sua gestão é feita igualmente por brasileiros e paraguaios, com base no Tratado. O documento segue as normas do Direito Internacional Público.

## Suprimento de Energia Média e Participação da Itaipu no Mercado Brasileiro



## Suprimento de Energia Média e Participação da Itaipu no Mercado Paraguai

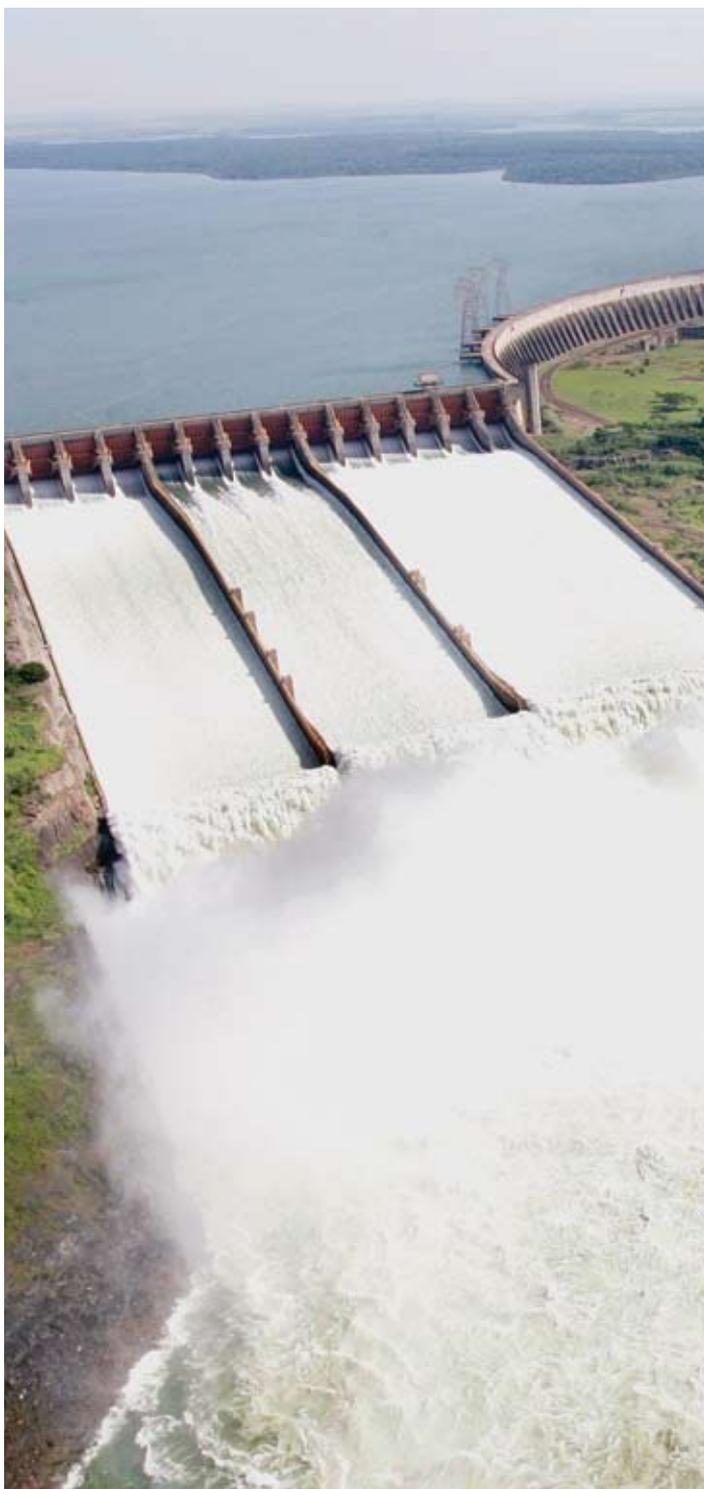


## PERFIL DA EMPRESA

- **Nome:** Itaipu Binacional
- **Tipo:** Entidade de Direito Público Internacional
- **Produto:** energia hidrelétrica
- **Mercado Atendido:** energia elétrica
- **Clientes:** no Brasil, Eletrobrás (Centrais Elétricas Brasileiras S/A) e no Paraguai, Ande (Administración Nacional de Electricidad)
- **Área de atuação:** Brasil e Paraguai
- **Empregados brasileiros:** 1.465
- **Valor da negociação com a Eletrobrás:** US\$ 2.856.689.722,00
- **Energia comercializada com a Eletrobrás:** 84.965 milhões de MWh
- **Potência Instalada:** 13.300 MW (megawatts)
- **Energia Produzida em 2006:** 92,6 milhões de MWh
- **Missão:** Gerar energia elétrica de qualidade, com responsabilidade social e ambiental, impulsionando o desenvolvimento econômico, turístico e tecnológico, sustentáveis, no Brasil e no Paraguai.



O rotor é um dos componentes de uma unidade geradora e pesa 1.760 toneladas.

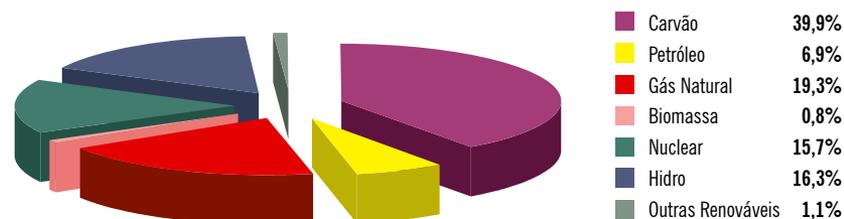


## Setor do empreendimento

O Brasil detém um dos maiores potenciais hidrelétricos do mundo. Atualmente, sua matriz energética é composta, predominantemente, por essa fonte de energia, sendo 73% oriundos de hidrelétricas, de acordo com o Plano Decenal de Expansão 2006-2015 da Empresa de Pesquisa Energética do Ministério de Minas e Energia. No mundo, a principal fonte é o carvão, com 39,9%, enquanto a hidroeletricidade representa 16,3%.

Mesmo a hidroeletricidade sendo a principal fonte geradora de energia no Brasil, apenas cerca de 30% do potencial hidrelétrico do país é utilizado, segundo dados da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel). Cerca de 60% do potencial hidrelétrico disponível está na Amazônia.

### Matriz de Energia Elétrica no Mundo



Fonte: Ministério de Minas e Energia

# Histórico

A Itaipu é o resultado de intensas negociações entre o Brasil e o Paraguai, que ganharam força com a assinatura da “Ata do Iguçu” em 1966. O documento previa um estudo para o aproveitamento dos recursos hidráulicos pertencentes em condomínio aos dois países, no Rio Paraná.

Em 1973, Brasil e Paraguai assinaram o Tratado de Itaipu, documento que viabilizou a construção da usina, iniciada em 1975. O tratado regula a atuação da empresa ainda hoje.

Com a conclusão da barragem, em 1982, as comportas do canal de desvio foram fechadas para a formação do lago do reservatório. Equipes do setor ambiental percorreram a área que seria alagada, salvando centenas de animais.

A operação foi chamada Mymba Kuera, que em tupi-guarani quer dizer “pega-bicho”. Parte dos animais ficou no que hoje é o Refúgio Biológico da Itaipu, outros foram doados a diferentes instituições de pesquisa.

Em 1984, entrou em operação a primeira das 20 unidades geradoras. Em 2006, a 19ª unidade entrou em operação e a 20ª será oficialmente inaugurada em 2007.



1966 • Junho | Assinatura da Ata do Iguçu, com as negociações preliminares entre Brasil e Paraguai.

1973 • Abril | Assinatura do Tratado de Itaipu, instrumento legal para o aproveitamento hidrelétrico do Rio Paraná pelos dois países.

1974 • Maio | Constituição da entidade Itaipu Binacional para gerenciar a construção da usina.

1975 • Maio | Início da obra.

1978 • Outubro | Abertura do Canal de Desvio.

1982 • Outubro | Formação do Lago de Itaipu em 14 dias após o fechamento das comportas.

1984 • Maio | Entra em operação a primeira unidade geradora da Itaipu.

1991 • Abril | Entra em operação a 18ª unidade geradora.

2003 • Setembro | Ampliação da Missão, incluindo a responsabilidade socioambiental e o desenvolvimento econômico, turístico e tecnológico sustentáveis.

2004 • Agosto | Aprovação do Plano Estratégico, cujo Objetivo Estratégico 6 tem como referência os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

2005 • Março | Troca de Notas Reversais para que as iniciativas da Itaipu Binacional no campo da responsabilidade social e ambiental fossem inseridas como componentes permanentes na atividade de geração de energia.

2005 • Agosto | Criação do Comitê Gestor de Responsabilidade Socioambiental (RSA) e da Coordenadoria de RSA.

# Diplomacia rege as relações em Itaipu

Diariamente, brasileiros e paraguaios compartilham espaços, decisões e a administração da Itaipu Binacional. A relação é baseada nos princípios e valores da empresa.

No Conselho de Administração (CA), a composição é igualitária. São 12 conselheiros – seis brasileiros e seis paraguaios. Os mandatos são de quatro anos; ao final do período, os conselheiros podem ser reconduzidos aos cargos. Também são considerados membros do Conselho dois representantes dos Ministérios das Relações Exteriores, um de cada país.

A indicação dos conselheiros é feita pelo Governo Federal de cada país. Cabe ao Ministério das Relações Exteriores uma indicação e à Eletrobrás duas.

## Tratado: Lei

A regulamentação da atuação do Conselho de Administração é definida no Estatuto de Itaipu, parte integrante do Tratado. Além disso, o Conselho também segue o Código de Ética da empresa, o qual todos os empregados e diretores também devem cumprir. Ao Conselho cabe cumprir e fazer cumprir o Tratado de Itaipu e seus anexos.

Os temas são tratados conjuntamente e, quando necessário, o órgão indica à Diretoria Executiva a constituição de grupos de trabalho para o estudo aprofundado.

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

## Conselho de Administração

### Conselheiros – Brasil

Samuel Pinheiro Guimarães Neto  
Maurício Tiomno Tolmasquim  
Luiz Pinguelli Rosa  
João Vaccari Neto  
Silas Rondeau Cavalcante Silva

### Representante do Ministério das Relações Exteriores do Brasil

Enio Cordeiro

### Conselheiros - Paraguai

José Emilio Tomás Argaña Contreras  
Herminio Samuel González Segnana  
Jorge Antonio Ayala Kunzle  
Óscar Antonio Ovelar Rojas  
Samuel Ramírez Ferreira  
Martín Augusto González Guggiari

### Representante do Ministério das Relações Exteriores do Paraguai

Aníbal Saucedo Rodas



Os conselheiros da Itaipu se reúnem a cada dois meses.

## Principais atribuições

- 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.

## Conselho em números

2 meses | é o intervalo entre as reuniões do Conselho de Administração

100% | dos integrantes do Conselho de Administração são conselheiros independentes

100% | dos integrantes do Conselho de Administração são homens

## Formação heterogênea

A composição do Conselho de Administração da Itaipu é heterogênea, porém, predominam os engenheiros, que ocupam 36,36% das vagas. Os economistas e representantes sem formação superior totalizam 13,64% cada. As demais vagas são ocupadas por um físico, um administrador e um bacharel em Direito, totalizando 36,36%. Dos 11 conselheiros em exercício, três têm destacada atuação em defesa das causas ambientais.

## Diretoria em números

2 vezes por mês | a Diretoria Executiva se reúne

1 mulher | ocupa o cargo de diretora financeira brasileira. Ela é a segunda mulher a integrar a diretoria da empresa desde a sua constituição

## Diretoria Executiva

**Diretor-Geral Brasileiro**  
Jorge Miguel Samek

**Diretor-Geral Paraguaio**  
Víctor Bernal Garay

**Diretor Técnico Executivo**  
Antonio Otélo Cardoso

**Diretor Técnico**  
Pedro Pablo Teme Ruiz Díaz

**Diretor Jurídico Executivo**  
Wildo Ramón Almirón Rojas

**Diretor Jurídico**  
João Bonifácio Cabral Júnior

**Diretor Administrativo Executivo**  
Justo Zacarías Irún

**Diretor Administrativo**  
Edésio Franco Passos

**Diretora Financeira Executiva**  
Margaret Mussoi Luchetta Groff

**Diretor Financeiro**  
Wilfrido E. Taboada Molinas

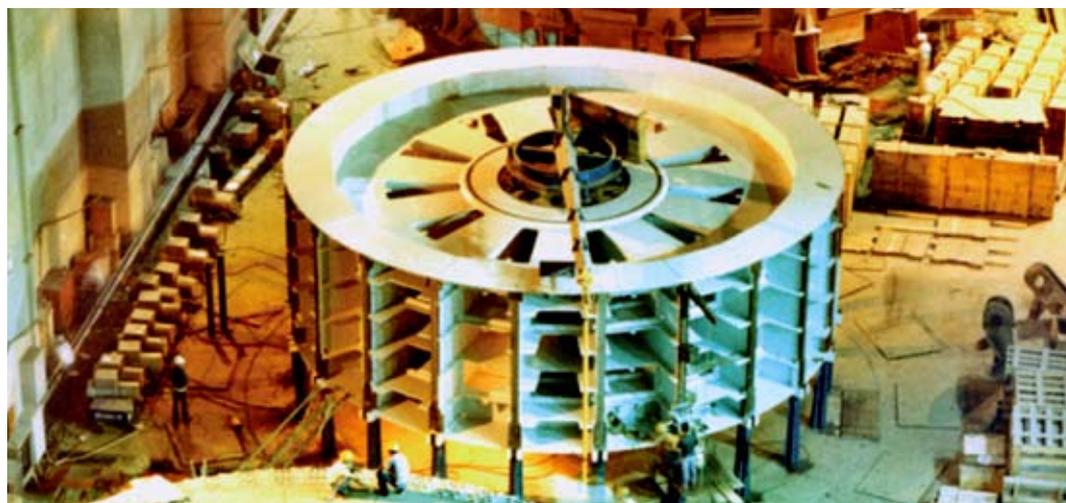
**Diretor de Coordenação Executivo**  
Ramón Romero Roa

**Diretor de Coordenação**  
Nelton Miguel Friedrich

## Diretoria Executiva

Formada por 12 diretores, seis brasileiros e seis paraguaios, a Diretoria Executiva é indicada pelo Governo Federal de cada país. Seus integrantes são os diretores-gerais, os diretores técnico, administrativo, financeiro, jurídico e de coordenação.

Os diretores têm mandato de cinco anos. Ao término, eles podem ser reconduzidos ao cargo. À Diretoria Executiva cabe cumprir o regimento interno e o Tratado de Itaipu; dar condução aos assuntos da entidade; propor ao Conselho as diretrizes e as normas de administração, entre outras atribuições.



## Organograma



## Objetivos estratégicos

### Objetivo Estratégico 1

Manter e melhorar a excelência na produção e no suprimento de energia.

### Objetivo Estratégico 2

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

### Objetivo Estratégico 3

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

### Objetivo Estratégico 4

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

### Objetivo Estratégico 5

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

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

### Objetivo Estratégico 7

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

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

Constituir-se como referência no desenvolvimento de investigação tecnológica de hidrogênio e fontes alternativas de energia.

## 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 num exemplo de binacionalidade e instrumento de integração da América do Sul.

### Valores Éticos

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

### 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. As avaliações para a tomada de decisão devem levar em conta os compromissos com a responsabilidade, a participação e a transparência.

### Valorização dos Recursos Humanos

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

### Compromisso Social

Obrigação que a empresa assume 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.





### Orientação por documentos mundiais

As ações da Itaipu fundamentam-se nas diretrizes do Governo Federal e nos documentos planetários. Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio orientam o plano estratégico da empresa desde 2005. No plano operacional, a empresa também se orienta pela Carta da Terra, Agenda 21, Protocolo de Kyoto e no Tratado de Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis e Responsabilidade Social. Além disso, em 2007, a empresa fará sua adesão ao Pacto Global da ONU.

### Gestão participativa

A adoção da gestão participativa ocorreu em 2003. Desde então, a direção da empresa e empregados de diferentes níveis hierárquicos se reúnem anualmente para avaliar o Plano Empresarial.

### Auditoria interna

Periodicamente, a Itaipu realiza auditorias internas para garantir o controle dos trabalhos desenvolvidos. O procedimento permite sugerir mudanças, tanto gerenciais como de procedimento, detectar áreas que merecem maior atenção e corrigir desvios que possam prejudicar o andamento dos trabalhos.

### Auditoria externa

A Itaipu mantém ainda uma auditoria externa responsável pela conferência e consistência das informações de demonstrações financeiras. Em 2006, a BDO Trevisan foi a responsável pela auditoria dessas demonstrações.



### Objetivos do Milênio

Em 2000, a Organização das Nações Unidas (ONU), ao analisar os maiores problemas mundiais, estabeleceu 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Até 2015, por meio de ações concretas do governo e da sociedade em diversos países, espera-se garantir o cuidado com o meio ambiente e mudar as condições de vida de pessoas do mundo inteiro.

Os objetivos têm em vista: erradicar a extrema pobreza e a fome, atingir o ensino básico universal, promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres, reduzir a mortalidade infantil, melhorar a saúde materna, combater o HIV/Aids, a malária e outras doenças, garantir a sustentabilidade ambiental e estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento.



## Diálogo, elemento de construção coletiva

A Itaipu tem certeza de que a interação com seus diferentes públicos é fundamental para a sua gestão. Nesse sentido, o diálogo é o ponto de partida para a realização de qualquer atividade.

Exemplo disso foi o estímulo à criação do Conselho Comunitário da Vila C, em 2004. Somente após os moradores terem definido as ações prioritárias para a melhoria do bairro é que o programa Energia Solidária começou a buscar parceiros e articular suas atividades (ver Energia Solidária – página 63).

Outra iniciativa desenvolvida a partir do diálogo é o Programa

Cultivando Água Boa. Todas as suas ações contam com a orientação e supervisão de comitês gestores integrados por representantes da sociedade civil e órgãos públicos.

Adotando esse modelo de gestão conjunta, que também é utilizado em programas como o Saúde na Fronteira e o Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente, a Itaipu incentiva o engajamento de diferentes segmentos em prol de objetivos comuns. Os parceiros da Itaipu garantem a efetividade e a sustentabilidade de programas e ações.

### Situação privilegiada

A Itaipu tem uma situação privilegiada por estar ligada diretamente aos Governos Federais do Brasil e do Paraguai. No Paraguai, é a principal empresa do país. As ações de responsabilidade socioambiental fortalecem as políticas públicas e, em muitos momentos, a empresa assume o papel de articuladora.

## Relacionamento com públicos estratégicos

Públicos	Quais	Relacionamento
Agentes de Crédito	Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Eletrobrás e Tesouro Nacional	A Eletrobrás e o BNDES foram os principais financiadores da construção da Itaipu. O Tesouro Nacional é o maior credor da Itaipu, por ter assumido, em 1998, créditos que lhe foram cedidos pela Eletrobrás
Associações	Instituto Ethos de Responsabilidade Social, Rede Nacional de Mobilização Social (Coep), Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial, Fundação Abrinq	Contribuição para a construção de uma sociedade mais justa e parceria para o desenvolvimento de ações específicas, como por exemplo, o apoio à Campanha de Natal promovida pelo Coep
Autoridades locais	Juízes, promotores, conselheiros tutelares	Relacionamentos institucionais e apoios a ações sociais, como por exemplo, o financiamento dos projetos “Usina de idéias” e “Roda de Conversa” desenvolvidos pela Vara da Infância e Juventude de Foz do Iguaçu
Clientes/ Detentores de capital	Ande e Eletrobrás	Contratantes da potência disponível e da energia a ela associada, possuem US\$ 100 milhões em partes iguais e intransferíveis.
Colaboradores	Empregados, estagiários e terceirizados	Responsáveis pelo conhecimento e funcionamento da empresa
Comunidades locais	Municípios Lindeiros* e Municípios da Bacia do Paraná III**	Parceria em vários programas sociais e ambientais
Entidades de classe	Sindicatos, Associação dos Empregados da Itaipu Binacional – Brasil (Assemib)	Relações trabalhistas e, com a Assemib, parceria/apoio a projetos
	Conselho dos Municípios Lindeiros, Associação dos Municípios do Oeste do Paraná, outros	Parceria e apoio a projetos executados conjuntamente ou exclusivamente pelas entidades
Entidades de ensino e pesquisa	Colégios, faculdades e universidades***	Parceria/apoio a projetos; relação de estágio
Fornecedores	Pequenas, médias e grandes empresas, prestadores de serviços	Oportunidades de negócios. Em relação aos fornecedores regionais, também há o incentivo ao seu desenvolvimento
Governos	Municipal, estadual e federal	Parcerias para o desenvolvimento de projetos, articulação em benefício das comunidades locais
Mídia	Jornais, revistas, sites, rádios e emissoras de televisão	Realização de reportagens variadas
ONG's	Cidadania, meio ambiente, educação, voluntariado, saúde, entre outras	Parceria para o desenvolvimento de projetos e apoios para diferentes ações
Organizações empresariais	Associação Comercial e Industrial de Foz do Iguaçu, Federação das Indústrias do Estado do Paraná, Associação Comercial do Paraná	Parceria em diferentes ações pontuais
Seguradoras	Bradesco Auto/Re Cia. de Seguros Porto Seguros Cia de Seguros Itaú Seguros ACE Seguradoras Sul América Cia. Nacional de Seguros Vera Cruz Seguradora/Mafre Seguros	Diferentes coberturas, de acordo com possíveis danos para instalações, equipamentos e pessoas

\*São chamados municípios lindeiros os que tiveram áreas inundadas pela formação do Lago de Itaipu. Ao todo são 16 cidades, sendo 15 no Paraná: Foz do Iguaçu, Santa Terezinha de Itaipu, Itaipulândia, Santa Helena, Diamante D'Oeste, Entre Rios do Oeste, Guaíra, Marechal Cândido Rondon, Medianeira, Mercedes, Missal, Pato Bragado, São José das Palmeiras, São Miguel do Iguaçu e Terra Roxa, e a cidade de Mundo Novo, no Mato Grosso do Sul.

\*\* Ao todo, 29 cidades compõem a Bacia Hidrográfica do Paraná III. São elas: Altônia, Cascavel, Céu Azul, Diamante D'Oeste, Entre Rios do Oeste, Foz do Iguaçu, Guaíra, Itaipulândia, Marechal Cândido Rondon, Maripá, Matelândia, Medianeira, Mercedes, Missal, Mundo Novo, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Pato Bragado, Quatro Pontes, Ramilândia, Santa Helena, Santa Terezinha de Itaipu, Santa Tereza do Oeste, São José das Palmeiras, São Miguel do Iguaçu, São Pedro do Iguaçu, Terra Roxa, Toledo e Vera Cruz do Oeste.

\*\*\* Conforme listagem a seguir:



## Entidades de ensino e pesquisa

### Brasil

Centro Estadual de Educação Profissional Manoel  
Moreira Pena

Centro de Ensino Superior de Foz do Iguaçu (Cesufoz)

Faculdade Anglo-Americano

Faculdade Sul Brasil (Fasul)

Instituto Superior de Administração/Fundação Getúlio  
Vargas (ISAE/FGV)

Fundação de Apoio à Educação, Pesquisa e  
Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Cefet

Fundação de Apoio à Educação, Pesquisa e  
Desenvolvimento Científico

Fundação Universitária de Toledo

Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina  
do Trabalho (Fundacentro)

Fundação Universidade-Empresa de Tecnologias e Ciência  
(Fundetec)

Fundação Universitária Estadual de Maringá (Fuem)

Universidade Aberta do Brasil (UAB)

Fundação Universitária do Campus de Marechal Cândido  
Rondon (Fundecamp/Unioeste)

Fundação de Apoio ao Ensino, Extensão Pesquisa e  
Pós-Graduação (Fundep/Unioeste)

Fundação da Universidade Federal do Paraná para o  
Desenvolvimento da Ciência da Tecnologia e da Cultura  
(Funpar)

Instituto Ambiental do Paraná (IAP)

Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura  
(IICA)

Instituto de Tecnologia Aplicada e Inovação (Itai)

Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento (Lactec)

Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR)

União Dinâmica de Faculdades Cataratas (UDC)

Universidade Estadual de Maringá (UEM)

Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Universidade de Brasília (UNB)

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência  
e a Cultura (Unesco)

Faculdade União das Américas (Uniamérica)

Faculdades Unificadas de Foz do Iguaçu (Unifoz)

Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste)

Universidade de São Paulo (USP)

Universidade Tuiuti do Paraná (UTP)

Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)

### Paraguai

Universidad Nacional de Asunción (UNA)

### Chile

Instituto Nacional de Capacitação Profissional (Inacap)

### Itália

Universitá di Pisa



# Meio Ambiente





# Gestão ambiental é moderna, inter, multidisciplinar e matricial

A atuação ambiental é uma das marcas da Itaipu Binacional. Antes mesmo da regulamentação de leis que determinam as áreas de preservação e outras normas ambientais para hidrelétricas, a empresa já dava exemplo com o plantio de mudas na área de preservação ao redor do Lago de Itaipu.

A atuação da empresa, antes limitada à região limdeira ao seu reservatório, passou a considerar toda a Bacia do Paraná III (BP III). A área compreende o território de 29 municípios. Essa mudança ocorreu a partir de 2003, com a alteração da missão da Itaipu, focando a responsabilidade socioambiental e, com a criação do Cultivando Água Boa, englobando 70 projetos dessa natureza.

O trabalho socioambiental desenvolvido tem o apoio de 1.760 parceiros. Entre eles estão prefeituras, organizações não-governamentais, órgãos dos governos federal e estadual, cooperativas, associações, assentamentos, entre outros, distribuídos nos diversos comitês gestores.

## Atenção especial com a água

Os cuidados com os usos múltiplos da água foram ampliados, indo além da geração de energia para contribuir com a qualidade de vida da região.

- A sustentabilidade dos pontos de captação de água para consumo humano, em Foz do Iguaçu e Santa Terezinha de Itaipu.
- A balneabilidade das praias artificiais.
- As bases náuticas que integram o complexo turístico nos municípios limdeiros.
- As áreas de apoio às atividades de pesca profissional, os chamados Pontos de Pesca, que servem a cerca de 800 pescadores artesanais, que sobrevivem dessa atividade.

## Modelo de gestão adotado

O modelo de gestão ambiental adotado leva em consideração os procedimentos da norma NBR ISO 14001. Entre os princípios seguidos estão a questão da qualidade, como o ciclo PDCA (Planejamento, Execução, Verificação, Análise Crítica e Revisões), o levantamento e as ações corretivas para os aspectos ambientais (causas).

A gestão da informação territorial, responsável por investigar, organizar, referenciar e fornecer as informações, colabora, e muito, para o sucesso do Programa Cultivando Água Boa. Para tal, a empresa, em parceria com a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), desenvolveu o software Siga Livre (leia mais na página 27).

Outro ingrediente fundamental para o êxito do programa é a gestão participativa. A Itaipu desempenha o papel de indutora, estimulando parceiros a cooperarem em temas de interesse, para atingir objetivos comuns.

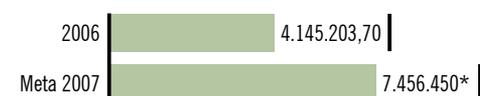
Dessa forma, há participação intensa em todas as fases do programa, devido à co-responsabilidade assumida. A organização e a operação desse processo são feitas por meio de comitês gestores, que permitem uma gestão conjunta e participativa.

### Impacto ambiental

A geração de energia limpa e de qualidade é uma das vantagens da hidroeletricidade. O impacto ambiental decorrente da implantação da usina de Itaipu foi mitigado ou compensado ao longo dos anos.

### Investimento em programas ambientais

Total (US\$) investido em programas e projetos de melhoria ambiental



\*Valores previstos

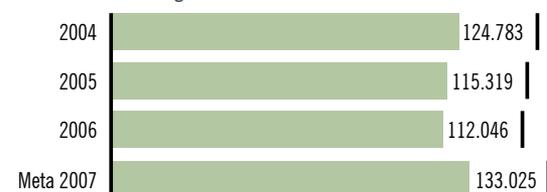
Quantidade média de incidentes, atuações e/ou multas por violação das normas de proteção ambiental de:	2004	2005	2006	Meta 2007
Baixa gravidade	0	0	0	0
Média gravidade	0	0	0	0
Alta gravidade	0	0	0	0
Número de horas de treinamento por ano para situações de emergência ambiental	ND	ND	ND	ND
Número de atuações e/ou multas ambientais	0	0	0	0
Melhorias implantadas nos processos operacionais existentes com o objetivo de prever, minimizar ou eliminar os potenciais agentes poluidores do ar, água e do solo.	87 ações	78 ações	85 ações	82 ações

ND - Dado não disponível

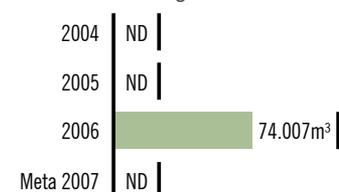
## Consumo anual de água e energia

A água consumida na Itaipu tem duas fontes diferentes. Na área da usina, estações de tratamento de água garantem o abastecimento. Já no Centro Executivo e no escritório de Curitiba, a Sanepar é a fornecedora.

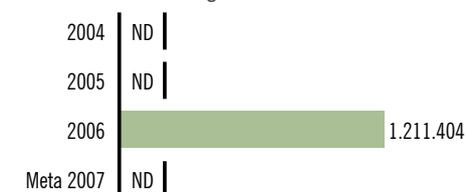
Consumo anual de água\* (em m³)



Consumo anual de água\*\* (em m³)



Consumo anual de energia (em MGw)



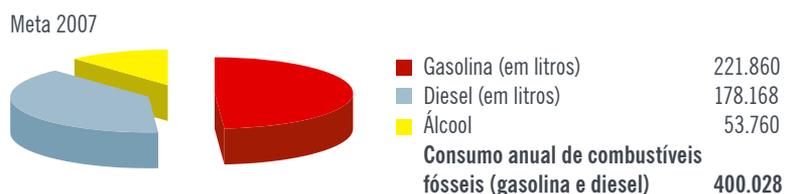
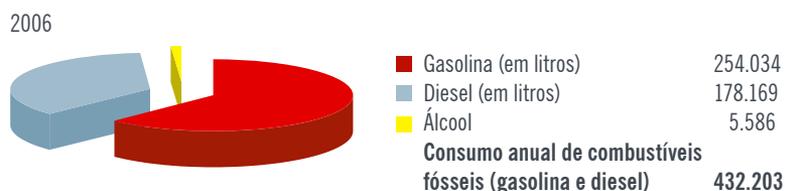
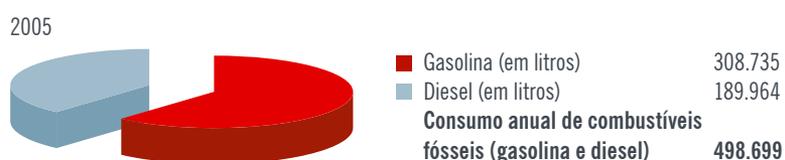
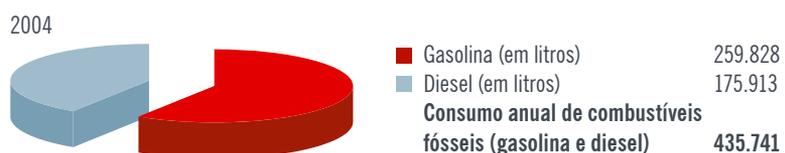
\*Refere apenas às nossas Estações de Tratamento de Água (ETAs) de Foz do Iguaçu

\*\*Em Foz do Iguaçu e Curitiba contratada junto à Sanepar

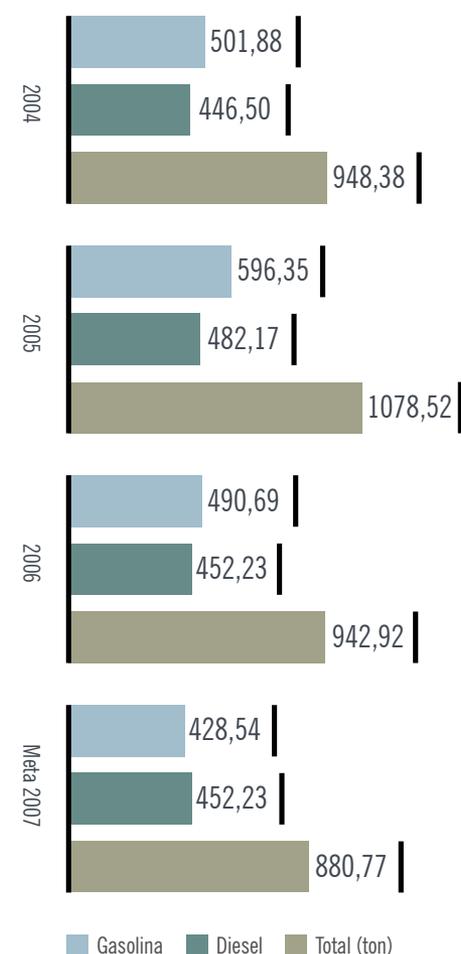
ND - Dado não disponível

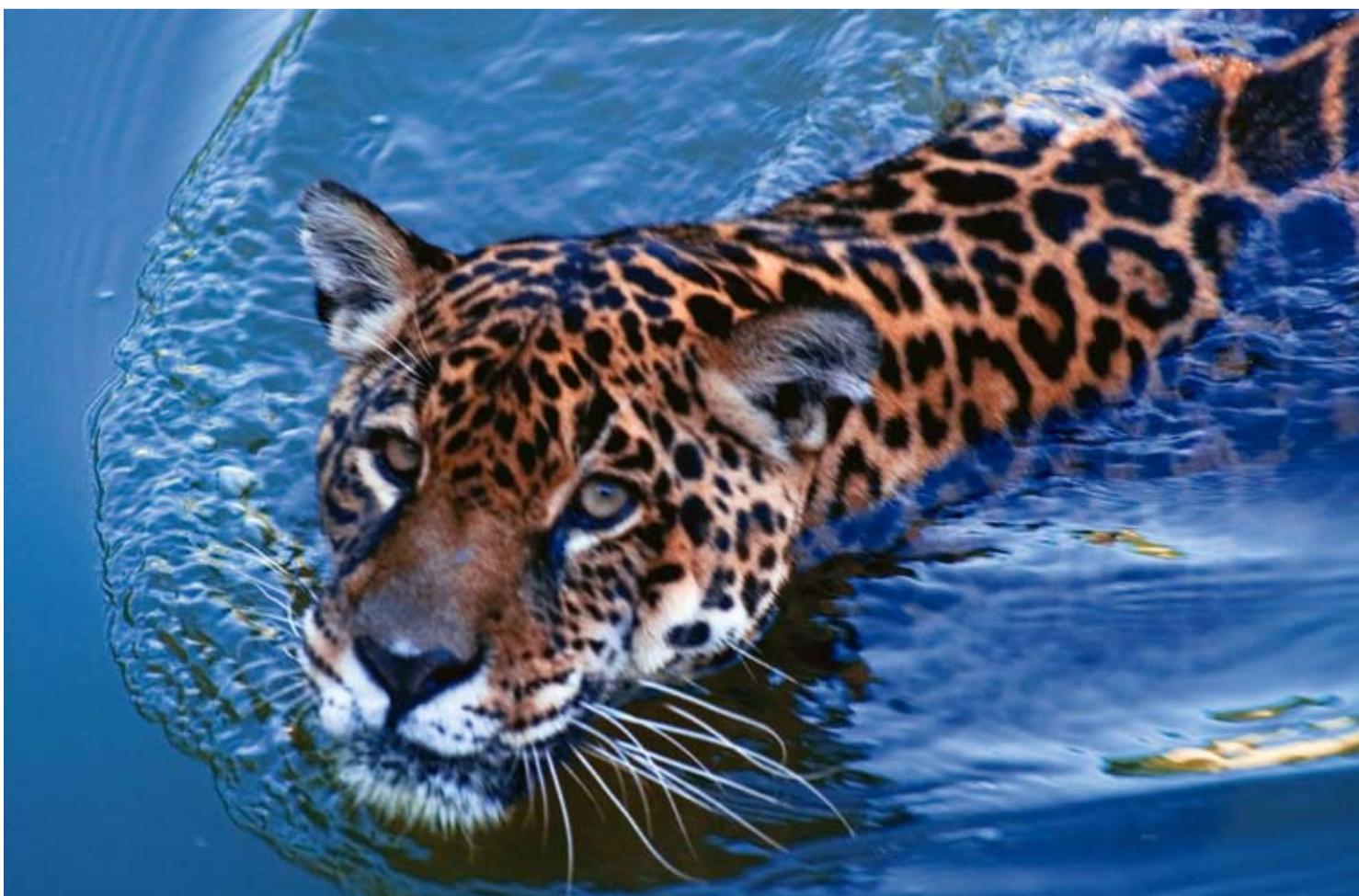
## Consumo de combustíveis fósseis

Buscando minimizar o consumo de combustíveis fósseis para diminuição de gases de efeito estufa, a Itaipu está renovando a sua frota. Dos 29 veículos adquiridos, 28 são carros bicomcombustível (gasolina e/ou álcool), e são abastecidos apenas com álcool. Para 2007, a meta é substituir mais 21 veículos que passarão a consumir álcool, além de cinco veículos elétricos, a serem produzidos por Itaipu em parceria com a KWO, Eletrobrás e a Fiat.



Volume médio anual de CO<sub>2</sub> e outros gases do efeito estufa emitidos na atmosfera em toneladas





### **Destaque Nacional**

Em 2006, a Itaipu recebeu o diploma Destaque Nacional em Meio Ambiente, Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social, concedido pelo Instituto Ambiental Biosfera e pelo Instituto Brasileiro de Estudos Especializados (Ibrae). O diploma reconhece o trabalho desenvolvido pela empresa tanto regional quanto nacionalmente para a realização de projetos, ações e iniciativas que resultam numa efetiva melhoria da qualidade de vida da população.

### **No Setor Elétrico**

O programa Cultivando Água Boa foi considerado a melhor ação ambiental desenvolvida por empresas do Setor Elétrico pela Fundação COGE em 2006. O megaprograma da Itaipu venceu a 6ª edição do prêmio promovido anualmente pela entidade. Ao todo, 63 projetos de 28 entidades participaram. Foi o primeiro prêmio concedido por empresas do setor elétrico a um programa ambiental da Itaipu.

### **Reconhecimento**

A Itaipu ainda recebeu da Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental (Abes), em Curitiba, prêmio reconhecendo os projetos e ações desenvolvidos pelo Programa Cultivando Água Boa nos 29 municípios da Bacia do Paraná III. O prêmio é concedido pela Abes a cada dois anos, para uma empresa privada, uma empresa pública e um funcionário de destaque na área ambiental. A Itaipu recebeu o prêmio na categoria empresa pública.

# Gestão por Bacias Hidrográficas, sinônimo da ética do cuidado

A atuação da Itaipu junto aos rios e nascentes da região de Foz do Iguaçu vai muito além do cuidado com os afluentes que abastecem o reservatório da empresa. É um dos objetivos estratégicos da binacional: preservar, conservar e recuperar o meio ambiente da região, de forma integrada com os municípios e demais atores, consolidando a Gestão por Bacias Hidrográficas.

Dessa forma, a empresa adotou a metodologia de Gestão por Bacias Hidrográficas para a proteção e preservação da Bacia do Paraná III (BP III). Integrando informações da região e de suas propriedades, possibilita a identificação dos problemas existentes e, a partir de tais dados, o planejamento das ações que irão preservar e recuperar os danos ambientais e ainda assegurar o uso sustentável da bacia.

A Gestão por Bacias Hidrográficas só apresenta vantagens. Permite o controle da sedimentação e da erosão, o aumento da produtividade agrícola, a preservação da biodiversidade, a conservação das matas ciliares, a produção de peixes e a manutenção da qualidade da água. Esse conjunto garante água limpa e saudável para os moradores dos municípios da BP III. Do Lago da Itaipu, a Sanepar capta água para o abastecimento de cerca de 70% do consumo do município de Foz do Iguaçu.

## Ajustes

Após identificar os passivos ambientais existentes em 29 microbacias da BP III, muitas ações conservacionistas da água e do solo foram realizadas. A Itaipu, em parceria principalmente com as prefeituras e cooperativas, indiretamente, trabalhou na instalação de cercas para isolamento e proteção da mata ciliar, na adequação de estradas rurais, na conservação do solo e na instalação de abastecedouros comunitários, entre outros.

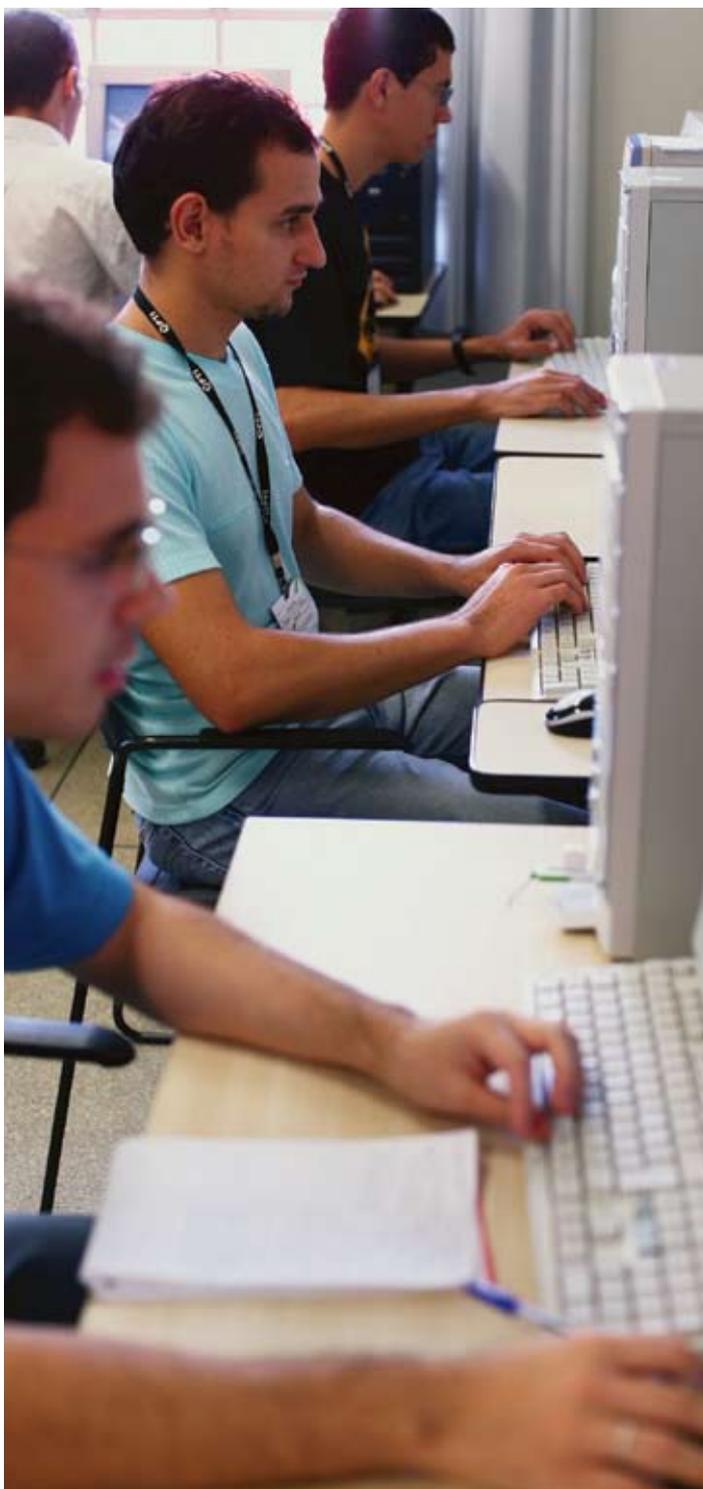
Anualmente, a Itaipu tem como prática realizar um encontro do Cultivando Água Boa, reunindo autoridades, especialistas socioambientais, universidades, escolas, Comitês Gestores e a comunidade que participa da recuperação das microbacias.

Assim, reforça-se e consolida-se a ética do cuidado, faz-se uma avaliação crítica das ações desenvolvidas e apresentam-se propostas de encaminhamentos, através de um pacto coletivo.

Em 2006, o evento contou com um público de 2.300 pessoas. Mas ainda há muito trabalho a ser realizado. A BP III abrange cerca de 35 mil propriedades em uma área de 7.851 quilômetros quadrados de extensão, com uma população de mais de 900 mil habitantes na Região Oeste do Paraná. Em 2007, a meta é identificar mais 29 microbacias e aproximadamente quatro mil propriedades para adequações ambientais.



Mapa da Bacia Hidrográfica do Paraná III.



## Software agiliza trabalho

Para auxiliar o geoprocessamento da Bacia do Paraná III, a Itaipu desenvolveu, em parceria com a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), o software Siga Livre. Com ele, os pesquisadores de universidades cadastrados podem acessar as informações da bacia, seja para incluir dados ou gerar relatórios com o diagnóstico das propriedades da área.

O sucesso da nova tecnologia, baseada em software livre, foi tanto que a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco) decidiu replicá-la em seus programas de cuidado com as águas. Em 2007, uma parceria da entidade colocará em operação um centro internacional de hidroinformática em Foz. O objetivo é mapear cerca de 70 bacias, oferecendo informações para o desenvolvimento de programas ambientais.

### Gestão por Bacias em números

**106** | quilômetros de estradas rurais foram adequados para evitar erosão, em 2006

**31** | abastecedouros comunitários foram instalados, disponibilizando água aos agricultores para equipamentos agrícolas (pulverizadores), evitando a contaminação dos córregos e rios

**521** | hectares foram beneficiados pela conservação do solo

**141** | quilômetros de cercas para isolamento e proteção da mata ciliar foram instalados

**98 mil** | toneladas de dejetos de suínos, bovinos e de aves foram adequadamente destinados e, assim, deixaram de ser encaminhados para os rios da região

**303 mil** | mudas de árvores foram doadas aos municípios para recuperação florestal

**US\$ 1.527.564,11** | foi o investimento feito pela Itaipu no programa Gestão por Bacias Hidrográficas em 2006

# Educação Ambiental: cuidando do presente, mudando o futuro



Mais do que investir em ações ambientais, a Itaipu se preocupa em envolver todos os públicos com os quais se relaciona em um esforço coletivo para preservar as riquezas naturais. A empresa tem mobilizado a comunidade, entidades da sociedade civil, prefeituras e empresas em direção à sustentabilidade.

Para esse trabalho coletivo, a Itaipu investe em educação ambiental. São três eixos de atuação: corporativa; nas unidades do Complexo Turístico; e na Bacia do Paraná III. Nas ações corporativas, empregados, estagiários e adolescentes aprendizes são capacitados para atuar como educadores ambientais dentro e fora da empresa.

No Complexo Turístico, o foco é a educação por meio do turismo ambiental. O Refúgio Biológico Bela Vista e o Ecomuseu também desenvolvem atividades específicas com a comunidade educacional regional e os moradores do entorno. O objetivo é construir práticas de vida sustentáveis e torná-los parceiros na valorização e conservação das unidades.

## Formação

Já no eixo BP III, o objetivo é o cuidado com os rios, as florestas, a fauna e as pessoas. O trabalho engloba a educação ambiental nas microbacias, a Linha Ecológica e a Formação de Educadores Ambientais (FEA).

O FEA destina-se a pessoas comprometidas com as questões socioambientais, com envolvimento comunitário e que atuarão na formação de educadores ambientais populares, mobilizando toda a comunidade. Em 2006, 300 pessoas, sendo agricultores, jornalistas, coletores de material reciclável, donas de casa, professores universitários, entre outros, participaram de 800 horas de curso presencial e à distância em intervenções socioambientais.

Para 2007, uma das metas da FEA é a capacitação de 2.400 pessoas que vivem nos municípios da BP III, no entorno do Parque Nacional do Iguaçu e na área de influência da Itaipu. Os encontros de saberes valorizam os conhecimentos populares e científicos e são realizados em três núcleos: Foz do Iguaçu, Cascavel e Toledo.

## Oficinas do Futuro: educação ambiental nas microbacias

O trabalho de educação ambiental é realizado com todos que podem contribuir para a preservação das bacias e microbacias do Rio Paraná, ou seja, comunidades, ONGs, órgãos municipais e empresas. Através de oficinas, é construído coletivamente um ilustrativo “Muro das Lamentações”, que aponta os problemas socioambientais da região.

Após o diagnóstico, é construída a “Árvore da Esperança”, meio pelo qual a comunidade se expressa, dizendo como gostaria que fosse aquela região, na busca da situação ideal. Finalmente, os participantes das oficinas constroem o “Caminho Adiante”, no qual determinam quais ações deverão ser implantadas para que a “Árvore da Esperança” se torne realidade.

As atividades geralmente acontecem no decorrer de um mês e culminam com a assinatura do “Pacto das Águas”, que reúne toda a comunidade. Com o Pacto, cada instituição e novo agente ambiental se comprometem a cuidar da região da microbacia hidrográfica para recuperá-la e evitar novas degradações. Dessa forma, a longo prazo, os passivos ambientais da microbacia poderão ser zerados.

### Linha Ecológica

A Linha Ecológica é formada por 108 monitores dos 29 municípios da Bacia do Paraná III, que representam Secretarias Municipais de Educação, Agricultura e Meio Ambiente. Os monitores e monitoras participam de cursos de formação, encontros para construção de saberes coletivos, ao mesmo tempo em que socializam experiências vivenciadas em seus municípios. Atuam tanto na educação formal, como em escolas, quanto na não formal (com agricultores e sociedade como um todo) e na informal, sensibilizando toda a comunidade para a questão ambiental.

### Centro de Saberes

Um grande marco em 2006 foi a criação do Centro de Saberes e Cuidados Socioambientais da Bacia do Prata. Acordo assinado entre a Itaipu Binacional, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), o Comitê Intergovernamental Coordenador dos Países da Bacia do Prata (CIC) e a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) tem por objetivo ser o suporte da construção coletiva de conhecimentos, ações e organização socioambiental da Bacia do Prata. O acordo também definirá políticas, diretrizes e um programa socioambiental para ser executado nessa bacia.

### Educação ambiental

Quantidade média de incidentes, atuações e/ou multas por violação das normas de proteção ambiental de:	2004	2005	2006	Meta 2007
Número de empregados treinados nos programas de educação ambiental	72	1505	1465	1500
Número de campanhas realizadas para fortalecimento da educação ambiental na sociedade	10	12	12	13
Percentual do faturamento bruto investido em iniciativas de educação ambiental	0,004%	0,008%	0,015%	0,025%





O Refúgio Biológico é exemplo de sustentabilidade.



A comunidade define em conjunto como deve ser o meio ambiente em sua região.

### Feito para ensinar

A preocupação com o meio ambiente está, até mesmo, na estrutura do Refúgio Biológico. Toda a obra foi planejada para demonstrar alternativas construtivas e energéticas sustentáveis, uma verdadeira aula de educação ambiental. Diferenciais como a utilização de cimento ecológico, o aproveitamento da água da chuva para descargas de banheiros e os aquecedores solares, entre outros, fazem do local em si um exemplo de respeito ao meio ambiente.

### Feito para cuidar

Buscando alternativas sustentáveis na construção do Refúgio, a Itaipu priorizou a compra de madeiras certificadas da região. Também foram comprados na região: basalto, telhas e tijolos. O Refúgio abriga um zoológico, instrumento de educação ambiental, e um hospital veterinário, além do criadouro de animais, viveiro florestal, plantas medicinais, produção de mudas, entre outros.

### Educação ambiental em números

**105** | agentes ambientais internos ajudaram a diminuir a geração de resíduos e a conscientizar outros empregados da Itaipu sobre a reutilização de materiais

**1.500** | pessoas, aproximadamente, participaram das atividades desenvolvidas pelas Oficinas do Futuro

**108** | monitores da Linha Ecológica foram capacitados

**318** | escolas receberam a peça teatral "A Matita, uma aventura orgânica"

**8 mil** | pessoas, aproximadamente, assistiram à palestra sobre o Cultivando Água Boa em congressos, seminários, encontros, escolas e outros

**US\$ 236.093,94** | foi o investimento feito pela Itaipu no programa Educação Ambiental em 2006

## De olho na água

Outro programa que está envolvendo a comunidade no cuidado com o meio ambiente é o Monitoramento e Avaliação Ambiental. A Itaipu monitora a água do reservatório e os principais afluentes desde 1983. Mas, desde 2005, acompanha a qualidade da água dos rios que compõem algumas microbacias da BPIII que abastecem o reservatório da usina.

Além disso, controla a balneabilidade das praias da região e as macrófitas aquáticas. As informações coletadas servem ainda como base para o planejamento das atividades desenvolvidas pelo programa Cultivando Água Boa.

Durante dois anos, por meio do monitoramento de bioindicadores, de análises físico-químicas e da avaliação da área ao redor dos afluentes, a qualidade da água é verificada. A ação beneficia a própria comunidade que, consciente da importância do cuidado com a água, participa da atividade. Voluntários de quatro comunidades da área de influência da usina foram capacitados e atualmente, com a orientação do programa, avaliam a qualidade da água dos rios. Em 2007, mais três microbacias deverão ser acompanhadas. O monitoramento participativo é desenvolvido em parceria com o Instituto Osvaldo Cruz (Fiocruz).

### Descomplicando

**Bioindicadores** | algumas espécies de organismos vivos utilizados para indicar o grau de poluição das águas.

**Macrófitas aquáticas** | vegetais que vivem em lagos, lagoas, brejos e ambientes alagados.

### Monitoramento em números

**92** | voluntários fazem o monitoramento das microbacias Xaxim, Sabia, Toledo e Lopeí

**1983** | foi o ano em que a Itaipu começou a monitorar o reservatório e seus afluentes

**2006** | foi o ano em que a Itaipu envolveu a comunidade no monitoramento das águas e microbacias

## Cuidado

“Comecei no programa para acompanhar minhas filhas, mas quis continuar porque percebi que tinha que cuidar do rio se quisesse ter uma água limpa para elas tomarem banho”, diz a voluntária Elenir Nunes Michelin. Moradora de Matelância, Elenir é uma das 20 voluntárias que ajudam a cuidar do Rio Sabiá.

A Itaipu e o Fiocruz viabilizam o material, o transporte e a orientação técnica para que os voluntários avaliem periodicamente a condição dos rios da região. As quatro microbacias são acompanhadas por 92 voluntários.



Muito preparo atenção e são necessários para classificar corretamente os organismos que vivem na água.



Uma tabela com ilustrações, categoria e classificação de cada organismo é utilizada pelos voluntários.



# Biodiversidade nosso patrimônio

A convivência do homem com a natureza é uma relação que, ao longo dos anos, tem causado prejuízos e debilitado o planeta. Para tentar reverter essa situação, a Itaipu trabalha na recuperação dos ambientes já degradados e na preservação dos ambientes originais, valorizando a biodiversidade regional.

O grande corredor de biodiversidade, localizado entre o Parque Nacional do Iguaçu e o Parque Nacional de Ilha Grande, tem o objetivo de garantir a recuperação e proteção da fauna e a flora regional. O corredor passa pelas áreas protegidas pelo reservatório de Itaipu e vai de Foz do Iguaçu até o Rio Amambaí, no Mato Grosso do Sul.

A preocupação com a flora também envolve a produção de mudas e pesquisas florestais, a recuperação das matas nos corredores de biodiversidade e a conservação de áreas protegidas. Somente do lado brasileiro, a empresa conta com 32.866 hectares de áreas protegidas, o que corresponde aos refúgios e faixa de proteção do reservatório.



## Preservação

Já a preocupação com a fauna evidencia-se pela manutenção de um banco genético no Criadouro de Animais Silvestres de Itaipu (CASIB), localizado dentro do Refúgio Biológico Bela Vista. Com isso, a empresa espera manter e reproduzir animais silvestres em cativeiro com especial atenção aos ameaçados de extinção.

Outras ações da Itaipu para garantir a preservação a biodiversidade são o Canal da Piracema, estudos sobre a migração de peixes e diversidade ictiofaunística, o resgate de peixes nas unidades geradoras e a formação do banco de germoplasma de peixes.

### **Tecnologia a serviço da preservação**

No Criadouro de Animais Silvestres de Itaipu, além da reprodução natural, são desenvolvidas e aprimoradas técnicas de reprodução assistida. Atualmente, 161 animais de 35 espécies estão no Criadouro, que conta ainda com o apoio de um moderno e equipado hospital veterinário.

### **Banco de germoplasma de peixes**

Em 2006, a Itaipu realizou campanhas experimentais e coleta de material biológico com o Instituto de Tecnologia Agropecuária de Maringá para a formação de um banco de germoplasma de peixes. Ao todo, 916 doses foram coletadas e armazenadas.



### Biodiversidade em números

**121 mil** | mudas, aproximadamente, de mais de 100 espécies, foram plantadas por Itaipu, por meio de convênios com os municípios, nas áreas protegidas da empresa

**6** | novos animais ingressaram no Criadouro de Animais Silvestres da Itaipu, sendo quatro por doações

**362** | atendimentos foram realizados no Hospital Veterinário da Itaipu, oriundos do Criadouro de Itaipu e trazidos pela comunidade

**34 mil** | hectares de áreas protegidas na margem esquerda do reservatório de Itaipu foram mantidos pela entidade, em parceria com os municípios limítrofes e órgãos de fiscalização estadual

**US\$ 458.495,36** | foi o investimento feito pela Itaipu no programa Biodiversidade Nosso Patrimônio



# Coleta Solidária alia cidadania a cuidado ambiental

Poucas pessoas sabem, mas de acordo com a ONG Instituto Lixo e Cidadania, de Curitiba, a maior parte do material reciclável é recolhido por “carrinheiros”. Na capital do Paraná, enquanto um programa municipal coleta 90 toneladas por mês, os coletores informais chegam a recolher, no mesmo período, cerca de 470 toneladas.

O trabalho, além de contribuir para a diminuição do lixo que ocupa aterros sanitários, beneficia municípios, que deixam de gastar com a coleta, e é fonte de renda para centenas de homens e mulheres. Ciente do que isso representa para o meio ambiente e para a sociedade, a Itaipu desenvolve desde 2003 o programa Coleta Solidária, que possuiu ações em Curitiba e em Foz do Iguaçu.

Em uma parceria com o Instituto Lixo e Cidadania, a Itaipu estimula a formação de associações, articula ações junto ao poder público, forma lideranças e busca a inclusão social desses importantes agentes ambientais. Para isso, conta com o apoio de prefeituras, da Caixa Econômica Federal, do Banco do Brasil, da Procuradoria do Trabalho, de ONGs e das comunidades locais, entre outros.

## Gestão de resíduos

Internamente, a Itaipu também dá o exemplo na separação de lixo. Em 2006, a empresa recolheu e armazenou 20,5 toneladas de resíduos e produtos químicos, destinou cerca de 26 mil lâmpadas fluorescentes para destruição e reciclagem e doou aproximadamente 99 toneladas de papel, papelão, plásticos e embalagens diversas para a reutilização. Ainda foram destinados para reciclagem 63 mil litros de óleo usado, 5 mil cartuchos vazios de impressoras e 936 baterias alcalinas e de rádio.

## Coleta Solidária em números

**918** | carrinhos para coleta foram doados pela Itaipu aos coletores da Bacia do Paraná III em 2006

**1.586** | kits de uniformes foram doados pela Itaipu



Quando se trata de lixo, reduzir, reciclar e reutilizar são palavras de ordem na Itaipu.

## Desafios

Na região de Foz do Iguaçu, a Itaipu fez um levantamento sobre a situação dos coletores de material reciclável. Em 2003, 50 deles foram beneficiados com carrinhos ergonômicos e kits com uniformes. A partir de 2004, o programa também foi estendido para Medianeira e Missal, e os demais municípios da Bacia do Paraná III (BPIII) começaram a ser cadastrados.

Atualmente, 918 famílias são beneficiadas pelo Coleta Solidária em Foz do Iguaçu e região. O objetivo do programa é atender a 2.400, mas muitos são os desafios a serem enfrentados.

Entre eles, capacitar coletores de forma que eles mesmos possam administrar seu negócio; formá-los para que valorizem e defendam seus interesses; e ainda conscientizá-los sobre a importância de não revirar o lixo ou espalhá-lo pelas calçadas.

## Trabalho difícil e digno

O trabalho de coleta de materiais recicláveis não é fácil. Se não bastassem as condições do tempo, os coletores sofrem com o preconceito. Vera Lúcia Evangelista Dias sobrevive do lixo desde os 10 anos de idade.

“Comecei por brincadeira, correndo atrás do caminhão do lixo. Um dia fui até o lixão e, junto com outras pessoas, comecei a procurar coisas. Dava medo, mas eu precisava”, lembra. Hoje, Vera é uma das organizadoras da cooperativa que funciona na entrada do aterro sanitário de Foz do Iguaçu.

Entre as atribuições de Vera estão a negociação para venda do material e o pagamento dos cerca de 26 cooperados. Por mês, eles recebem em média R\$ 350. A remuneração é semelhante à dos coletores que trabalham na Cooperativa dos Agentes Ambientais da Vila C.

## Vantagens

Na Vila, mora Zenilda Ribeiro da Silva, que há 10 anos sobrevive da coleta. “Agora, a gente não trabalha no sol o dia inteiro e, com o uniforme, as pessoas respeitam mais a gente”, conta Zenilda.

A também cooperada Sebastiana Conceição de Oliveira lembra que o trabalho não é bom apenas para eles, mas para o meio ambiente. “A gente ajuda a cuidar do meio ambiente. O mundo está esquentando porque as pessoas não cuidam e jogam lixo em qualquer lugar sem separar”, fala, referindo-se ao aquecimento global.



Os resíduos tóxicos são armazenados em barracões especialmente destinados a isso.



# Em busca do desenvolvimento sustentável



## Apoio aos agricultores

- Na organização em associações e cooperativas, visando garantir o acesso à assistência técnica, organizar e incrementar a comercialização da produção.
- Assistência Técnica e Extensão Rural (ATER) por meio de convênios firmados entre Itaipu, ONGs, governos municipais, estadual e federal para a contratação de engenheiros agrônomos, zootecnistas e técnicos agrícolas, que assessoram a produção de grãos, leite, hortaliças, frutas, mel, frangos, etc.
- Apoio para a comercialização, com a criação da marca Gran Lago e a realização das feiras Vida Orgânica.
- Investimento em pesquisa e desenvolvimento em temas, tais como: controle biológico de pragas; suinocultura; produção orgânica de leite e pasto; produção orgânica de grãos em sistema de plantio direto; fruticultura; palmáceas; sistemas agroflorestais e homeopatia animal.
- Incentivo ao controle de qualidade por meio da certificação participativa, segundo normas da Rede Ecovida ([www.ecovida.org.br](http://www.ecovida.org.br)).

O perfil da agricultura, especialmente dos pequenos produtores, está mudando no Oeste do Paraná. Desde 2003, a Itaipu tem dado uma atenção especial a esse grupo com o programa Apoio a Populações Rurais.

Motivos não faltam para a empresa apoiar os pequenos agricultores e estimular o plantio de orgânicos. A atividade promove o desenvolvimento sustentável (econômico, social, ambiental) e tecnológico.

O sistema orgânico de produção tem como característica a redução das despesas com a aquisição de agrotóxicos e fertilizantes químicos e, por outro lado, tende a onerar a atividade pela maior demanda em mão-de-obra. Nessa perspectiva econômica, o desenvolvimento tecnológico do setor visa alcançar um cenário de redução do custo de produção mediante a geração de tecnologias mais eficientes. Sob o ponto de vista social, o sistema promove a manutenção das famílias no campo, gera empregos na cadeia de produção, beneficia a saúde dos produtores e dos consumidores. Ambientalmente, ao não utilizar agrotóxicos, ele propicia a diversificação da fauna e da flora, evita a contaminação dos solos e das águas superficiais e subterrâneas.

Em relação ao desenvolvimento tecnológico, o setor estimula a criação de novas tecnologias ecologicamente corretas. Constitui-se, portanto, numa atividade promotora de importantes pilares do desenvolvimento sustentável.

## Vitrine tecnológica

Outra parceria importante se dá com a prefeitura de Santa Helena e o Instituto Agrônomo do Paraná (Iapar), para a manutenção do Centro Avançado de Pesquisa (CAP). O local é uma vitrine das tecnologias que podem ser utilizadas. No Centro, há variedade de frutas, gramíneas, madeiras, palmáceas, café e seringueiras.

Segundo o administrador do Centro, Romeo Bruxel, a produção do CAP é encaminhada gratuitamente para as escolas de Santa Helena. Entre os produtos, seguem a polpa do abacaxi para suco e, o que seria lixo, o bagaço, é misturado à sobremesa. “Nada se perde”, garante Romeo.

## Parcerias garantem desenvolvimento

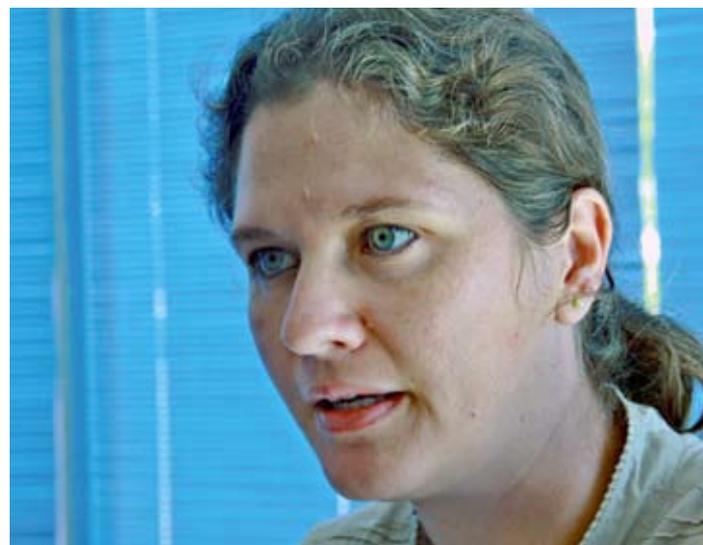
As parcerias são indispensáveis para o sucesso do programa. Entre os principais parceiros estão as associações de pequenos produtores. A engenheira agrônoma Márcia Dalla Barba, do Centro de Apoio ao Pequeno Agricultor (Capa), de Marechal Cândido Rondon, conta que a parceria com a Itaipu dá credibilidade à organização.

Prova disso, segundo ela, é que em 2006 os pequenos agricultores de Missal, São Miguel do Iguçu e Medianeira conseguiram vender a produção para o governo federal pelo programa Compra Antecipada Especial da Agricultura Familiar (CAEAF), do Fome Zero. “Eu já havia tentado e não tinha conseguido antes da parceria com a Itaipu. Com o apoio da empresa, as portas se abriam”, garante.

De acordo com Márcia, no ano passado agricultores dos três municípios comercializaram cerca de R\$ 165 mil com o governo federal. Para 2007, o valor da compra deve chegar a R\$ 438 mil. Além do governo federal, parte da produção da região tem sido comprada para a merenda escolar de escolas e outra vendida diretamente à população.



Sem utilizar agrotóxicos, os agricultores aumentam os lucros e ainda melhoram sua qualidade de vida.



A engenheira agrônoma Márcia Dalla Barba afirma que o apoio da Itaipu incentivou a produção orgânica.

## Transformação leva aos orgânicos

A troca da cultura convencional pela orgânica não é fácil e exige uma transformação pessoal. Além disso, requer muito mais conhecimento para se empregar princípios e fundamentos técnico-científicos às particularidades locais e regionais.

Mais do que uma modalidade de plantio, a agricultura orgânica requer um estilo de vida, uma reaproximação da natureza, em uma relação de respeito e cumplicidade. Luiz Antônio Arruda aprendeu a lição e é um dos multiplicadores dessa nova consciência. Sua propriedade rural, em São Miguel do Iguçu, recebe visitas até de estrangeiros que querem conhecer o seu trabalho.

Criado na roça, como ele mesmo diz, a transformação veio a partir de 2003. Pesaram na mudança os custos da plantação convencional e a saúde. “Tinha ano que o que eu colhia dava para pagar as contas e eu tinha que fazer empréstimo para poder comer”, lembra. Além disso, o acúmulo de agrotóxicos começou a comprometer a saúde e o trabalho foi ficando mais difícil.

Era hora de mudar e a oportunidade chegou em um curso sobre agricultura orgânica promovido pela Itaipu. A propriedade de cerca de 20 mil metros quadrados produz morango, feijão, maracujá, acerola, milho, goiaba e até café orgânicos. Segundo o proprietário, que integra a Rede Ecovida, a produção garante um lucro de cerca de R\$ 12 mil por ano.



Edson Poier testa a qualidade do mel.

### Ações práticas

O trabalho que a Itaipu está desenvolvendo é amplo. Além do apoio técnico, de comercialização e organização social, a empresa tem investido nos chamados agentes de extensão rural. São 52 agricultores, líderes em suas regiões, e que estão sendo estimulados a realizar a multiplicação dos conhecimentos práticos. Além disso, em 2007, a meta é capacitar dez filhos de agricultores para que estes divulguem informações sobre questões técnicas, econômicas, sociais e ambientais da agricultura sustentável, visando sensibilizar novos jovens para a continuidade da atividade da família.

### Turismo rural

Trabalhar com os múltiplos usos da propriedade é uma das metas da Itaipu. Dessa forma, para 2007 será implantado o turismo rural nas propriedades. Uma parceria com o Ministério de Desenvolvimento Agrário possibilitou a formação de 50 agentes de turismo em 2006. Em 2007, esses agentes desenvolverão projetos piloto de roteiros agroecológicos nas propriedades. O primeiro passo foi dado em 2006, com a realização de duas caminhadas em meio à natureza.

## Produção de mel como renda alternativa

O fortalecimento da apicultura e da meliponicultura (criação de abelhas sem ferrão) é uma das formas encontradas para o incremento da renda das pequenas propriedades da Bacia do Paraná III (BP III). De acordo com o presidente da Cooperativa Agrofamiliar Solidária dos Apicultores da Costa Oeste do Paraná (Coofamel), Edson Poier, não há dados concretos sobre a região, mas estima-se que existam dois mil produtores e 50 mil colméias.

Na BP III, são dez associações e sete grupos organizados de apicultores. Todos, segundo Poier, pequenos proprietários rurais. Por ano, são produzidos artesanalmente cerca de mil toneladas. “Eles não têm registro ou certificação e comercializam informalmente a produção”, destaca. A parceria com a Itaipu é para fortalecer e profissionalizar a apicultura. Em 2006, a empresa viabilizou encontros regionais de apicultores e contribuiu na etapa final de implantação de uma unidade de beneficiamento de mel e própolis, em Marechal Cândido Rondon. Apoiou também pesquisas de melhoramento genético de abelhas e de avaliação da eficiência da própolis no controle da mastite.

Poier destaca que o aumento de renda para as famílias não é o único benefício, a apicultura tem também uma função ambiental importantíssima. “As abelhas são responsáveis pela polinização, passam o grão de pólen de uma planta para outra e isso é muito importante para o meio ambiente.”

O objetivo para 2007 é investir na profissionalização, para que a produção tenha melhor qualidade e os produtos possam ser introduzidos em diferentes mercados. Além disso, a Coofamel aguarda o licenciamento do Sistema de Inspeção Federal (SIF), encaminhado ao Ministério da Agricultura no ano passado.

### Instituto

Além do apoio direto às famílias, a Itaipu fortalece a atuação do Instituto de Educação e Pesquisa da Reforma Agrária (Itepa), que funciona ao lado do Assentamento Antônio Companheiro Tavares. O instituto oferece formação em Agroecologia para os filhos de assentados e também realiza pesquisas agropecuárias para repassar aos agricultores.

Em 2006, a Itaipu repassou um resfriador de leite, uma ordenhadeira e 24 novilhas leiteiras, além de equipamentos agrícolas para dar condições de estudos aos alunos do curso de Agroecologia.



## Apoio a assentamentos

Formado basicamente por pequenos produtores sem muitas condições financeiras, cinco assentamentos localizados na Bacia do Paraná III (BP III) são apoiados pelo programa de Agropecuária Sustentável. No Assentamento Antônio Companheiro Tavares, em São Miguel do Iguçu, formado em 1997, 80 famílias são beneficiadas.

Ademar e Lucia Utzig integram o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra (MST) desde 1983. Após participar de duas ocupações, uma delas do Assentamento Antônio Companheiro Tavares, o casal foi beneficiado com a tão sonhada terra.

Mas, junto com o sonho, chegaram as dificuldades. “Recebemos a terra, mas não tínhamos as condições para plantar ou comprar equipamentos. Também não tínhamos crédito. Aos poucos fomos conquistando a confiança dos comerciantes”, conta Lúcia.

## Prioridades

Os problemas de infra-estrutura também começaram a ser resolvidos. “A Itaipu atendeu uma das prioridades do assentamento, fez a estrada e perfurou poços artesianos”, destaca Dirceu Boufleuer, da associação dos assentados, que integra o MST desde 1997.

Assim como o casal Utzig, a principal fonte de renda de Dirceu é o leite. Para ele, a reforma agrária é possível e depende de vontade política. “Precisamos ter apoio, porque não adianta termos terra se não temos condições de plantar, se não podemos nos auto-sustentar”, desabafa.

### Apoio a Populações Rurais em números

**711** | agricultores são assessorados tecnicamente pela Rede ATER, que envolve, além da Itaipu, a Emater, a Central de Associações de Agropecuária Familiar do Oeste do Paraná (Caopa), o Centro de Apoio ao Pequeno Agricultor (Capa), prefeituras e o Ministério de Desenvolvimento Agrário

**34** | técnicos são responsáveis pela assistência técnica prestada aos produtores rurais

**52** | produtores rurais são considerados líderes no processo de multiplicação da agricultura orgânica

**US\$ 675.388,13** | foi o valor investido pela Itaipu no programa Apoio a Populações Rurais em 2006

## Mapa da agricultura familiar

No Bacia do Paraná III (BPIII) há cerca de 30 mil agricultores, sendo 27 mil familiares. Desse total, 711 são propriedades orgânicas ou estão em processo de conversão. Em 2003, segundo diagnóstico realizado pela Itaipu e seus parceiros, de um total de 250 agricultores interessados no sistema orgânico, 180 encontravam-se em processo de conversão para o cultivo sem agrotóxicos.

A média regional de adoção do sistema orgânico está acima da nacional e da estadual. No Brasil, cerca de 0,26% dos pequenos agricultores têm propriedades orgânicas. No Paraná, o índice chega a 1%. Na BPIII, são 2,7%. E a meta da Itaipu é ousada: a longo prazo, a empresa pretende sensibilizar 10% dos agricultores familiares da BPIII.

O apoio da Itaipu também beneficia pequenos proprietários rurais assentados, como é o caso de Canísio e Helena Weber. O casal chegou ao Assentamento Sávio\* em 1998 e até 2002 se dedicava ao plantio convencional do fumo.

## Mudança radical

Desde 2003, os produtos químicos foram eliminados da propriedade e o casal passou a se dedicar à produção orgânica de leite, tratando os animais com homeopatia e adotando o pasto rotativo. “Assim as vacas têm uma alimentação nova sempre. A vitamina principal está na ponta do capim. Elas se alimentam melhor e têm mais leite”, esclarece Helena.

A medida contribuiu também para o meio ambiente. “Agora os bichinhos estão aparecendo de novo na terra”, fala Helena. O lucro da família também aumentou. “O único investimento é na compra de sal, por isso quase não temos gastos. Entregamos o litro a R\$ 0,45 para a cooperativa”, conta Canísio. O casal ainda comercializa ovos caipiras, frango, milho e amendoim.

A mudança foi possível porque uma equipe de pesquisadores do Instituto Agronômico do Paraná (Iapar) implantou na propriedade uma Unidade de Teste e Validação de Tecnologias (UTV) e planejou com a família o ajuste e a melhoria do sistema de produção. Esse processo orienta para a redução do custo de produção, melhoria da rentabilidade e para a adoção de técnicas saudáveis.

Com esses elementos, a propriedade da família Weber se tornará, para os demais agricultores da região, uma referência em produção orgânica de leite a pasto.



Casal Helena e Canísio Weber investiram na produção orgânica de leite e são referência para a região.



Canísio Weber com a colhedeira que usava quando produzia fumo convencional.

\*O Assentamento Sávio foi criado em 1986, em Medianeira, após uma invasão promovida por pequenos agricultores sem-terra da região. Atualmente, abriga 41 famílias.



## Criatividade e diversidade garantem sucesso

A família Hilgert tem motivos de sobra para estar feliz. Um dos pioneiros do plantio orgânico no Oeste do Paraná, Claudio Hilgert fatura cerca de R\$ 30 mil por ano.

Na pequena propriedade em Missal, ele, a esposa Nila e o filho Maikon produzem organicamente mandioca, frutas em geral, milho e outras culturas.

“A agricultura convencional é mecânica, igual todos os dias. Já o trabalho com orgânicos exige que você pense, busque alternativas, e isso é muito legal”, comenta Maikon, de 20 anos. O jovem conta que passou a se interessar pela agricultura quando o pai saiu do sistema convencional, em 2000.

O pai, Cláudio, é um desses cientistas do campo. A plantação de morangos divide espaço com o alho. A hortaliça, garante Claudio, “é um repelente natural para os insetos”.

## Diversificação do negócio

Além de plantar, a família Hilgert está se preparando para expandir os negócios por meio de uma agroindústria. Os produtos já industrializados garantem maior rentabilidade.

O novo negócio será administrado por Nila. Atualmente, ela já prepara geléias e outros quitutes para os cafés orgânicos que serve. Essa história, segundo ela, começou com um empurrãozinho da Itaipu.

“A Itaipu nos chamou para servir um café antes da Feira Orgânica de 2005. Não podíamos dizer não, mas eu não tinha noção de quantidade e sobrou um monte”, diverte-se. A experiência rendeu frutos e ela já atende outras empresas.



## Mais do que dar o peixe, ensinar a cultivar

A força que impulsiona nossas turbinas, além de fonte de vida, é também o sustento de centenas de pescadores que extraem dela sua renda. Cuidar para que pescadores e aqüicultores tenham condições de fazê-lo de forma digna e sustentável é, portanto, parte dos objetivos da Itaipu.

Na área de influência da empresa, há aproximadamente 800 pescadores profissionais, muitos dos quais vivem em situação econômica crítica. Moram em condições precárias nas margens dos rios, trabalham muito e conseguem poucos peixes. Situação agravada no período da piracema, durante o qual a pesca fica proibida por quatro meses.

Aliando o cuidado com as águas à preocupação social, a Itaipu desenvolve desde 2003 o programa Produção de Peixes em Nossas Águas. Passaram a ser metas da empresa: fortalecer colônias e associações de pesca e ajudar pescadores a criar fontes alternativas que incrementem e garantam a renda não só na época do resguardo.

Para isso, em 2006, a empresa investiu na disseminação de boas práticas aqüícolas, que podem garantir a sustentabilidade

da atividade, em cursos de capacitação, pesquisas de espécies alternativas e na implantação de parques aqüícolas. Os parques são utilizados por pescadores e garantem a criação de peixes em sistema de tanques-redes.

### **Estímulo à cidadania**

Dentro do programa Produção de Peixes em Nossas Águas, o projeto Pescador-Aqüicultor estimula a criação de peixes em tanques-rede, de modo que os pescadores tenham sua renda garantida durante todo o ano. Em 2006, os indígenas da comunidade do Ocoy abateram cerca de dois mil peixes produzidos com o apoio do projeto.

## Tanques-rede exigem dedicação

Valmirê Trajano da Rosa, um dos beneficiados pelos tanques-redes cedidos pela Itaipu, está satisfeito com o apoio. “Não temos do que reclamar, a Itaipu forneceu os tanques-rede, nos deu ração por um mês, dá a assistência de que precisamos e ainda nos garante o suporte para comercialização da produção”, explica o pescador.

Já para Alfredino Rodrigues Borges, a iniciativa não funcionou porque exige muita dedicação. “Teria uma trabalhadeira todo dia para alimentar os peixes, não fiz e os peixes não cresceram.”

O cultivo de peixes em tanques-rede exige dedicação e disciplina. O peixe depende da ração para crescer. Se alimentado adequadamente, é sinônimo de lucro.

Propiciar outras fontes de renda aos pescadores é um dos objetivos da Itaipu. Para isso, a empresa também estuda o incremento da produção de mel e outros produtos extraídos da apicultura, visto que muitos pescadores também têm caixas de abelhas.

### Produção de Peixes em números

**40 mil** | peixes foram doados pela Itaipu para pescadores

**465** | pessoas participaram dos cursos de capacitação em manejo de peixe, armazenamento de rações, tratamento de efluentes e outras práticas aquícolas

**1** | livro sobre boas práticas aquícolas foi desenvolvido pela Itaipu, em parceria com o Instituto Água Viva, e doado aos pescadores

**1.000 toneladas** | de peixes, aproximadamente, são extraídas do reservatório da Itaipu por ano. Com a adoção de três parques aquícolas, o potencial de produção chega a 6 mil toneladas

**72** | tanques-rede foram instalados na unidade de pesquisa de nutrição e manejo em aquíicultura de Santa Helena

**US\$ 207.748,00** | foi o investimento feito pela Itaipu no programa Produção de Peixes em Nossas Águas



Valmirê Trajano dos Rosa diz que em sete meses os peixes criados em cativeiro podem ser comercializados.

## Meta é fortalecer as colônias

Ao iniciar o programa, a Itaipu trabalhou diretamente com os pescadores. No entanto, a empresa percebeu que quanto maior a quantidade de tanques, mais rentabilidade a aquíicultura tem.

Dessa forma, para 2007, a Itaipu fortalecerá as colônias de pescadores. Serão doados computadores, oxigenadores, reboques e caixas térmicas para o transporte de peixes vivos. Uma das metas do programa é construir 14 módulos onde os pescadores terão as condições adequadas para o manejo do pescado. Outro desafio é, através de parcerias com as prefeituras, levar energia elétrica e água encanada para 63 pontos de pesca.

Auxiliando e monitorando a atividade profissional e amadora na região do reservatório, a Itaipu preserva seu principal ativo e ainda contribui para a inclusão social.



## A cura que vem da natureza

O poder curativo e preventivo das plantas faz parte da sabedoria popular. Mas não é só o povo que detém esse saber. As plantas medicinais já chegaram aos consultórios médicos. Tanto que em junho de 2006 foi publicado o Decreto Federal 5.813, que aprova a Política Nacional de Plantas Medicinais e Fitoterápicos.

Feita pela Itaipu, uma pesquisa realizada em 2003, com aproximadamente 2.200 pessoas na BP III, constatou que 82% fazia uso de ervas. Dois dados, porém, preocuparam a empresa: 10% consideravam que não fazia mal à saúde, o que não é verdade; e 8% achavam que as plantas não tinham efeito colateral, outro equívoco.

### Capacitação

Com base nesses dados, a Itaipu deu início ao programa Plantas Medicinais. Uma das primeiras medidas foi a montagem de cursos básicos em 2004, 2005 e 2006 sobre princípio ativo, uso e preparação de plantas medicinais. Cerca de mil pessoas, entre elas líderes da Pastoral da Criança e agentes de saúde, participaram das turmas.

Em 2006, uma parceria com o Instituto Brasileiro de Plantas Medicinais do Rio de Janeiro possibilitou a criação do curso para profissionais de saúde (Fitoterapia – Tradição & Ciência). Entre abril e dezembro, 77 enfermeiros, farmacêuticos, nutricionistas, médicos, dentistas e naturólogos se preparam para o uso das plantas medicinais como parte do tratamento de seus pacientes.



As flores da camomila concentram óleos que funcionam como anti-inflamatórios, antisépticos e sedativos.

#### Ervanário modelo

Em 2006, foi concluído e inaugurado o Ervanário de Itaipu, que tem por finalidade produzir plantas medicinais desidratadas. O ervanário, que fica no Refúgio Biológico, tem 200 metros quadrados de construção, sendo uma sala de trituração, uma sala de embalagens, duas secadoras de plantas, um laboratório com controle de qualidade e um almoxarifado. As plantas são coletadas na própria horta da empresa. Após serem desidratadas, são distribuídas nos postos de saúde dos 29 municípios que fazem parte da Bacia do Paraná III.



## Na dose certa

Em Foz do Iguaçu, a médica Christiane Pereira Gomes dedica as manhãs de quinta-feira para o atendimento a pacientes tratados à base de fitoterápicos. A novidade começou em outubro do ano passado, na Unidade de Saúde da Família Ouro Verde, no bairro Porto Meira.

Christiane foi uma das participantes do curso oferecido em parceria com o Instituto Brasileiro de Plantas Medicinais, do Rio de Janeiro. A médica conta que a capacitação lhe deu mais segurança para a prescrição de fitoterápicos.

No posto de saúde há uma horta, originária das mudas doadas pela Itaipu. “Eu ensino o paciente como colher e preparar a planta. As pessoas acabam não aproveitando o máximo do princípio ativo por não saberem usá-la”, descreve.

## Na prática

Rita de Andrade, 76 anos, estava acima do peso e sofria com dores articulares quando começou, no final do ano, o tratamento fitoterápico. No receituário, ginko biloba, cálcio de ostra, curcuma, açafraão, cavalinha e chá verde, além de uma mudança no cardápio.

A combinação surtiu efeito e Rita emagreceu. “As dores não acabaram, mas diminuíram bastante depois que eu comecei a me tratar com as plantas”, atesta.

## Plantas medicinais em números

**57 mil** | mudas foram produzidas pelo viveiro e ervanário da Itaipu em 2006

**29 mil** | mudas foram doadas para comunidades, escolas, feiras, ONGs e hortos medicinais

**10 mil** | embalagens de plantas secas foram produzidas na Itaipu em 2006

**70** | hortas foram plantadas em escolas da BPIII

**23** | parceiros integram o programa, sendo que oito deles são universidades

**144** | espécies compõem a horta do programa Plantas Medicinais. Desse total, 56 estão identificadas cientificamente, as demais são de uso popular.

**US\$ 66.939,51** | foi o investimento feito pela Itaipu no programa Plantas Medicinais

## Curiosidades

- Entre os vários usos possíveis das plantas estão os tradicionais chás, compressas, banhos e xaropes.
- Os fitoterápicos são muito mais baratos do que os remédios alopáticos.
- Os profissionais de saúde que participaram do curso em 2006 serão multiplicadores dos conhecimentos na região.
- Ao colher uma planta, prefira o horário das 8 às 10 horas da manhã porque nesse período o princípio ativo está mais concentrado. Após esse horário, ele vai para a raiz.
- A Itaipu estuda para 2007 a capacitação de pequenos agricultores orgânicos para o plantio comercial de plantas medicinais.



# Uma relação antiga

A relação da Itaipu com as comunidades indígenas iniciou antes mesmo da usina começar a funcionar. Em 1982, na época de formação do lago, oficialmente 13 famílias indígenas precisariam ser deslocadas.

As negociações se estenderam e incluíram uma avaliação antropológica realizada em meados dos anos 90. Os indígenas reivindicavam uma área de 1.500 hectares. A Itaipu adquiriu 1.744 em Diamante D'Oeste.

No entanto, a cultura indígena é diferente da dos brancos. Os laços familiares são mais extensos e a noção de propriedade não é individualizada, mas coletiva. Assim se formaram duas aldeias: uma em Diamante D'Oeste e outra em São Miguel do Iguaçu.

## Realidades diferentes

Em Diamante D'Oeste, na aldeia Añetete, onde vivem cerca de 300 índios, a situação está estabilizada. A comunidade planta, produz leite e carne. Só em 2006, foram colhidas cerca de 100 toneladas de mandioca orgânica, além de outras culturas que alimentam a comunidade e são comercializadas.

Já na aldeia Ocoy, em São Miguel do Iguaçu, a situação é outra. A área, que abriga cerca de 600 pessoas, sendo aproximadamente 120 crianças, não comporta tal contingente, está desprovida de espaço para lavoura ou criação de animais.

A Ocoy tem sua situação agravada por estar em uma área de proteção ambiental. A aldeia se formou próxima ao local que era ocupado antes da formação do Lago de Itaipu, na margem do rio.

## Apoio

Em 2003, a Itaipu voltou a apoiar as comunidades indígenas diretamente. Em Diamante D'Oeste, a empresa viabiliza infraestrutura. No Ocoy, além da infra-estrutura possível, a Itaipu disponibiliza 134 cestas básicas por mês. A Pastoral da Criança distribui, por mês, mais de mil litros de leite.

A resolução do impasse ainda está longe e não depende apenas da Itaipu. A questão passa pela aquisição de uma nova propriedade por parte da Fundação Nacional do Índio (Funai).



## Valorização da cultura

A valorização da cultura indígena é prioridade para o vice-cacique da aldeia Añetete, em Diamante D'Oeste, João Miri Alves. Casado, pai de cinco filhos, ele é o professor da escola da comunidade e ensina com orgulho as histórias do seu povo.

Da diferença entre seu tempo de criança, quando as brincadeiras ocorriam no meio do mato, para a necessidade de pensar no futuro, incluindo a importância do cultivo dos alimentos. “Hoje, não conseguimos viver mais só da natureza. Quase não tem natureza, temos que plantar para manter a comunidade”, conta.

## Parceria

Para o vice-cacique, a parceria com a Itaipu ajudou a comunidade. “Antes a gente não tinha apoio. Não tinha como plantar porque não tinha semente. A Itaipu ajudou com as sementes e outras coisas que a aldeia precisava”, destaca João Miri Alves.

Enquanto em Añetete a comunidade está satisfeita, no Ocoy, em São Miguel do Iguazu, muito ainda precisa ser feito. O cacique Simão Tupa Reta Vilhauva, vive com a esposa e os cinco filhos na aldeia e conta que a Itaipu tem ajudado, mas que existem muitos problemas a serem solucionados.

“A necessidade aqui é de terra, a aldeia é pequena e a gente não pode plantar porque é uma reserva ambiental. Esmola não resolve o problema para ninguém. Queremos produzir para ter comida para seis meses, um ano”, diz.

### Outros benefícios

- A Itaipu repassou sementes para a produção agrícola, resultando na colheita de cerca de 100 toneladas de mandioca, 500 sacas de milho, 27 mil quilos de melancia, entre outras culturas.
- A empresa também forneceu apoio técnico no preparo, manutenção e monitoramento do solo para plantio das diversas culturas em Añetete.
- A Itaipu ainda colaborou com a aldeia Santa Maria, em Diamante D'Oeste, que está sendo instalada em uma área adquirida pela Funai. Foram repassados alimentos e a campanha de inverno promovida pela empresa em Foz do Iguaçu destinou agasalhos para essa comunidade.

### Sustentabilidade indígena em números

**1.430** | quilos de mel foram envasados pela Itaipu para a aldeia Añetete, em Diamante D'Oeste

**14 mil** | metros lineares de rede de água, aproximadamente, foram implantados em Diamante D'Oeste pela Itaipu

**20 casas** | adaptadas à cultura indígena foram construídas pela Itaipu, tanto em Añetete quanto no Ocoy, juntamente com vinte módulos sanitários, com rede elétrica e água tratada em cada aldeia

**58 mil quilos** | de alimentos adquiridos pela Itaipu foram repassados à aldeia do Ocoy

**US\$ 112.343,30** | foi o investimento feito pela Itaipu para custear o programa Sustentabilidade Indígena em 2006



# Laboratório Ambiental à frente do seu tempo

O Laboratório Ambiental da Itaipu é um espaço multifuncional. Entre outras, são realizadas pesquisas com animais silvestres e exóticos, com a qualidade bacteriológica da água, do ar e do concreto.

Essa história de sucesso começou em 1991, em função do Refúgio Biológico Bela Vista. O laboratório foi criado para atender aos animais que lá se encontravam.

“Os animais silvestres não demonstram clinicamente que estão doentes. Dessa forma, o laboratório foi criado para fazer o monitoramento do criadouro”, conta a farmacêutica bioquímica Leonilda Correia dos Santos, responsável técnica pelo Laboratório Ambiental.

## Pioneiro

Segundo ela, várias atividades do laboratório são pioneiras. “Os estudos de biodeterioração da estrutura de concreto em barragem foram os primeiros do país, em 1997. Também nesse ano iniciamos a análise dos aparelhos de ar-condicionado. A portaria da Anvisa é de 1998 e nossos estudos foram utilizados como padrão.”

Entre as atividades voltadas para o público interno, está o monitoramento de agentes biológicos no local de trabalho (aparelhos de ar-condicionado, de telefones, da qualidade da água e alimentos). “Em 2005, também iniciamos o monitoramento microbiológico do ar-condicionado dos veículos e ônibus que transportam os empregados. Esse também é um trabalho preventivo.”

Outra atividade importante que o laboratório realiza é o monitoramento do mexilhão dourado (contagem de indivíduos adultos na barragem).



O trabalho do Laboratório Ambiental beneficia os animais do Refúgio Biológico Bela Vista e os empregados da Itaipu.

### Laboratório ambiental em números

**1997** | foi o ano em que o Laboratório Ambiental começou a fazer a pesquisa de agentes biológicos nos sistemas e nos aparelhos de ar-condicionado da Itaipu

**13 mil** | exames, aproximadamente, são feitos por ano pelo Laboratório Ambiental

**69** | trabalhos científicos foram publicados no período de 1992-2006, destacando-se o Livro Laboratório Ambiental, editado em 1999, que contém os valores de referência para parâmetros laboratoriais de animais silvestres da nossa fauna e técnicas laboratoriais para análise de ar-condicionado e água

### Descomplicando

**Ictiologia** | é a parte da zoologia que estuda os peixes.



## O carro do futuro é elétrico

A convite da empresa suíça Kraftwerke Oberhasli AG (KWO), que controla nove usinas hidrelétricas na região dos Alpes Suíços, a Itaipu trabalha no melhoramento de um veículo totalmente não-poluente. O carro do futuro é movido a eletricidade e mesmo a sua bateria é 100% reciclável, o que o torna um modelo único em todo o mundo.

Além da Itaipu e da KWO, integram a parceria a Eletrobrás, Ande, Copel, CPLF e Fiat. Ampla, Cemig, Furnas e WEG manifestaram interesse em participar do projeto, que é uma tentativa de diminuir a emissão de gases e solucionar o problema do fim do petróleo. A Itaipu passou a fazer parte da coordenação do projeto em maio de 2006.

O grupo estuda formas de aperfeiçoar o funcionamento do veículo. Atualmente, com o tempo de recarga de 8 horas, ele consegue rodar cerca de 120 quilômetros, atingindo a velocidade máxima de 110 km/h.

**Sucesso** | A meta para os próximos cinco anos é diminuir esse tempo para 20 minutos e conseguir uma performance de 450 quilômetros, com velocidade de até 150 km/h. Ainda em fase de montagem para testes, o carro já desperta interesses ao redor do globo. O sucesso é tanto que ele será utilizado nos Jogos Pan-

Americanos que acontecem no Rio de Janeiro em julho de 2007. Ótima oportunidade para o Brasil mostrar o que tem de melhor no que se refere ao cuidado com o meio ambiente.

Atuando em diferentes frentes, a Itaipu coordena ainda o Programa Geração Distribuída à Base de Biogás com Saneamento Ambiental, que também visa a geração de energia a partir de fontes sustentáveis. Assim, a empresa cumpre com seus objetivos e contribui para o desenvolvimento sustentável.

### Benefícios do carro elétrico

- O carro elétrico é de três a quatro vezes mais econômico que o modelo convencional.
- Não emite barulho e não gera gases nocivos.
- É totalmente movido a energia sustentável

### Carro elétrico em números

**120 quilômetros** | é o máximo que o carro elétrico percorre com uma carga de 8 horas na sua bateria

**450 quilômetros** | é a performance que o projeto deseja alcançar nos próximos cinco anos

# Geração Distribuída, energia para o meio ambiente

O efeito estufa e a poluição das águas são conseqüências das atividades humanas e ameaças reais para a vida no planeta. Para ajudar a evitar que o pior se concretize, a Itaipu decidiu empregar todo o seu conhecimento e experiência para estimular a produção de energia a partir da biomassa dos resíduos orgânicos.

A biomassa está entre as principais substâncias responsáveis pelo efeito estufa e pela poluição das águas. Com base no Decreto-Lei Federal 5.163, de 2004, e na Instrução Normativa da Aneel 167, de 2005, que instituem a modalidade da geração distribuída no Brasil, a empresa vem articulando o Programa Geração Distribuída à Base de Biogás com Saneamento Ambiental.

Em parceria com outras instituições, o programa trata de viabilizar a geração de energia com biogás obtido de processos de tratamento dos resíduos orgânicos produzidos por agroindústrias, criadores de animais e empresas de saneamento. O objetivo é aproveitar a biomassa gerada por suas atividades para produzir energia.

## Recursos

A produção de alimentos à base de proteína animal, carnes e leite faz do Brasil um grande produtor de biomassa residual. Lançada no ambiente, pode causar a eutrofização das águas, como vem se observando no reservatório de Itaipu.

Para implantar a geração distribuída, o programa conseguiu R\$ 3,8 milhões da Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP), do Ministério da Ciência e da Tecnologia. O recurso será investido a partir de 2007.

A Itaipu e as instituições parceiras investiram o conhecimento técnico acumulado e a disponibilidade, em tempo parcial, de cerca de 50 técnicos. Entre os projetos acompanhados por esses profissionais estão: qualidade da biomassa, geração de biogás, conversão de biogás em energia, segurança do fornecimento da energia do biogás à rede e arranjos institucionais.

## Metas para 2007

Para 2007 está prevista a criação de uma rede de protótipos, para demonstrar e avaliar permanentemente o desenvolvimento tecnológico previsto no programa. Além disso, a capacitação de técnicos para elaboração de projetos de energias alternativas, estabelecer as regras para que a Copel possa operar com a geração distribuída e a criação de especialidades, em uma rede de instituições para validação desses projetos, com parceiros como Lactec, Fundação PTI, Senai, Tecpar e outros, também são algumas metas.

A partir daí, os setores do agronegócio e do saneamento ganharão a oportunidade de se transformarem em geradores de energia, diminuindo sua dependência eletroenergética e seus gastos com energia. Também será possível melhorar as condições e conservar a qualidade das águas de rios e reservatórios, assim como da atmosfera.

### Descomplicando

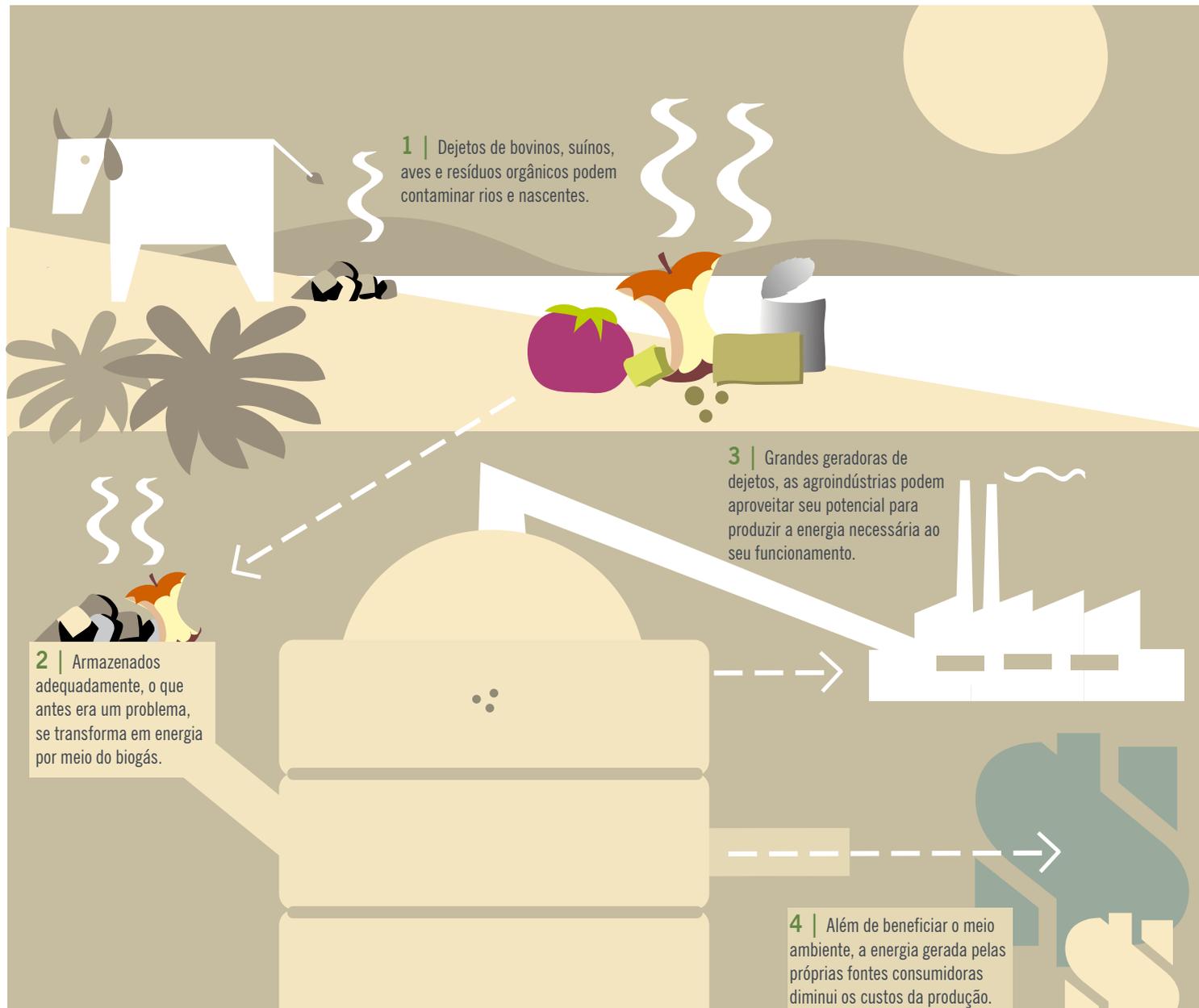
- **Biomassa** | efluentes orgânicos produzidos por agroindústrias, criadores de animais e esgotos urbanos.
- **Eutrofização** | aumento dos nutrientes (nitrogênio e fósforo) na água, que causa o crescimento excessivo de plantas aquáticas e algas, a níveis tais que sejam considerados prejudiciais aos diversos usos da água.
- **Geração Distribuída** | geração elétrica realizada próxima aos locais de consumo, independente da potência ou da fonte de energia.

### Parceria garante desenvolvimento do programa

O Programa Geração Distribuída à Base de Biogás com Saneamento Ambiental é desenvolvido em parceria com a Companhia Paranaense de Energia (Copel), Companhia de Saneamento do Paraná (Sanepar), Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento (Lactec), Instituto

Ambiental do Paraná (IAP), Eletrobrás, Eletrosul Centrais Elétricas, Instituto de Tecnologia Aplicada e Inovação (Itai), Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (Cepel), Sindicato e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná (Ocepar) e Cooperativa Agroindustrial LAR.

### Geração Distribuída na prática





**Social**

# Gestão Socioambiental

A responsabilidade social foi oficializada com a ampliação da Missão da Itaipu, em 2003. Desde então, a empresa passou a estudar o tema, a mapear as ações já desenvolvidas e também implementou alguns novos programas sociais que beneficiam a comunidade, o meio ambiente e o seu público interno.

Simultaneamente ao desenvolvimento dos programas, houve um estudo para estruturação de uma área de responsabilidade socioambiental. Em 2005, foi criada a Coordenadoria de Responsabilidade Socioambiental (RSA) e instalado o Comitê Gestor de RSA, com representantes das diretorias e de todos os eixos de atuação da empresa: meio ambiente, políticas públicas, comunidade e público interno.

No mesmo ano, os ministérios das Relações Exteriores do Brasil e do Paraguai firmaram acordo por meio da troca de Notas Reversais. O documento, incluído no Tratado de Itaipu, reconhece que a responsabilidade social e o cuidado com o meio ambiente são atividades permanentes da empresa, assim como a geração de energia.

Em 2006, a Itaipu normatizou os procedimentos de responsabilidade socioambiental por meio de uma Determinação (DET) – orientação da diretoria-geral a ser seguida pela empresa. A implementação da DET é um dos desafios em 2007.

O Comitê Gestor de RSA não conseguiu aprovar as Diretrizes de Responsabilidade Socioambiental da Itaipu em 2006, ficando o documento para aprovação em 2007. A empresa enfrentou também algumas dificuldades, como o término de dois programas sociais, o Eirete Eiru-í e o Arte e Cultura, encerrado devido a decisão empresarial de transferir seus investimentos sociais para os demais projetos afins já em andamento (leia mais na página 56).



O desenvolvimento infanto-juvenil é uma das prioridades da Itaipu.

## Atribuições

- A Coordenadoria de RSA é responsável pelo acompanhamento e orientação dos projetos realizados, formação de banco de dados, publicação do relatório de sustentabilidade, participação em pesquisas e prêmios.
- Ao Comitê Gestor de RSA cabe o acompanhamento estratégico da responsabilidade socioambiental da empresa e dos programas e a definição de políticas e diretrizes de RSA.



Oficinas culturais são oferecidas pela Itaipu à comunidade.



Proteger as crianças e as mulheres é uma prioridade da Itaipu.

### Programas socioambientais

A Itaipu não concentra a execução de programas na Coordenadoria de RSA, mas os mantém distribuídos em todas as diretorias. Dessa forma, busca um maior envolvimento dos diferentes setores com o tema e privilegia a matricialidade de suas ações.

### RSA na estrutura da empresa

O plano empresarial da Itaipu está estruturado em programas e ações vinculados aos objetivos estratégicos, que refletem as políticas e diretrizes da empresa, definidas a partir da Missão. Os programas socioambientais possuem orçamento próprio e definido de acordo com o plano empresarial.

### Reconhecimento

Em 2006, a Itaipu foi uma das 41 empresas do país a receber o Selo Balanço Social Ibase/Betinho 2005, concedido pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase). O direito de utilização do Selo atesta que a Itaipu cumpriu vários critérios de transparência e divulgação do balanço social exigidos pelo Ibase. Além disso, a empresa se submeteu às críticas e sugestões da sociedade sobre a sua atuação. Por um período de um ano, a Itaipu tem o direito de utilizar o selo em seus produtos, serviços, documentos e papelaria, o que garante ainda mais credibilidade ao trabalho que vem sendo desenvolvido pela empresa.

### Prêmio Expressão

A Itaipu foi uma das 26 empresas a receber o Prêmio Destaque Excelência em Gestão Social, concedido pela Editora Expressão, com base na 3ª Pesquisa de Responsabilidade Social Empresarial da Região Sul. Baseada nos sete Indicadores Ethos de Responsabilidade Social, a pesquisa representa um diagnóstico sobre os avanços e os desafios do processo de consolidação da consciência e das ações concretas em responsabilidade social empresarial.



# Programa Arte e Cultura foi encerrado

## Eirete Eiru-í suspenso

A suspensão do programa Eirete Eiru-í, que também era desenvolvido pela Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) e foi transferido para a Coordenadoria de RSA no final de 2005, foi outro desafio. As abelhinhas, que tinham a proposta de educar para a cidadania e representar a união trinacional, foram aposentadas.

US\$ 7.717,78 | foi o investimento da Itaipu em 2006 para o desenvolvimento do Eirete Eiru-í

Em 2006, a Itaipu teve uma difícil tarefa: a extinção do programa Arte e Cultura. Desenvolvido desde 2004 pelo Parque Tecnológico Itaipu, o programa foi transferido à Coordenadoria de Responsabilidade Socioambiental (RSA) em dezembro de 2005. Em 2006, atendia 347 crianças, promovendo aulas de dança, canto, música e poesia.

Entre os motivos que levaram à extinção, está o fato de a Itaipu oferecer atividades semelhantes às crianças e jovens da Vila C, através do programa Energia Solidária. Como a maior parte das crianças que eram atendidas no Arte e Cultura moravam na Vila C e em bairros das redondezas, elas foram convidadas a participar dessas atividades. O processo para o encerramento do programa não foi fácil e envolveu reunião com os profissionais que trabalhavam nas oficinas, com as crianças e com os pais.

US\$ 43.997,59 | foi o investimento feito para desenvolver o programa até junho de 2006

## Questão de gênero

Contribuir para a inclusão eqüitativa de mulheres e homens nos processos de participação social e decisórios é uma das bandeiras da Itaipu. Desde 2004, a empresa mantém o programa Incentivo à Eqüidade de Gênero, pelo qual propõe atividades que despertam a reflexão e promovem mudanças culturais e institucionais.

A atuação sensibiliza os colaboradores e a sociedade. Três eixos de atuação estão definidos: ações corporativas, ações comunitárias e ações institucionais. Dentro da empresa, por meio do Comitê de Eqüidade de Gênero, o programa atua em parceria com diferentes áreas, garantindo que o tema chegue ao conjunto do seu público interno.

Com a sociedade, a parceria com outras empresas, organizações não-governamentais, instituições e o poder público, viabiliza

o diálogo sobre o tema. Em dois momentos no ano, esse diálogo se intensifica: em março e em novembro.

Um mês de reflexões tem sido a proposta da Itaipu para celebrar o 8 de março, Dia Internacional da Mulher. O foco é sempre a importância do equilíbrio nas relações de gênero.

Já para o Dia de Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres, 25 de novembro, a reflexão abordou dois temas em 2006: assédio moral e sexual e a divulgação da Lei Maria da Penha. A Lei define violência contra a mulher, estabelece as formas, possibilita prisão do agressor em flagrante e estabelece pena para o crime de violência, entre outros.



Exemplo de coragem, Maria Lúcia foi a primeira engenheira a trabalhar na construção da Itaipu.

## Uma história na usina

As obras da usina estavam a todo vapor quando a recém-formada em Engenharia Elétrica Maria Lucia Villas Bôas chegou a Foz do Iguaçu. O ano era 1981 e ela fora contratada para compor a equipe de engenharia de campo do Departamento de Montagem Eletromecânica. Naquela época, o trabalho em construção de barragem era 100% masculino.

Para ela, a Itaipu evoluiu muito nos últimos anos em relação à participação da mulher nos diversos cargos e funções, antes ocupados só por homens. “Hoje, uma mulher ocupa uma diretoria, outras assumiram superintendências e gerências, mais engenheiras e uma operadora de usina foram contratadas”, aponta.

Mesmo com os avanços conquistados pelo programa Incentivo à Equidade de Gênero, como, por exemplo, o horário móvel para mulheres e homens, ainda há muito trabalho a ser feito, na opinião de Maria Lúcia. Segundo ela, em relação às desigualdades, a de maior peso ainda é a salarial.

“Queremos ter condições de trabalho iguais para todos, mulheres e homens”, completa a integrante do Comitê de Equidade de Gênero. O Comitê é formado por empregadas de diferentes áreas da empresa, do Hospital Ministro Costa Cavalcanti e sindicatos que representam os empregados. Para 2007, a intenção é agregar a participação de homens.

US\$ 59.566,99 | foi o investimento da Itaipu no programa de Incentivo à Equidade de Gênero em 2006

### Ações específicas

- Em março de 2006, foram realizadas oficinas com as adolescentes aprendizes. Além disso, foram oferecidas palestras variadas, uma delas, “Tantas Diferenças, Tantas Semelhanças”, falou sobre menopausa e andropausa.
- Em parceria com a Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep), a empresa promoveu o lançamento do livro “Mais Lucros, Valores Humanos nas Organizações”, de Rose Marie Muraro. Além disso, organizou o encontro para reflexão “Mulheres de Espírito”.

### Descomplicando

- Andropausa - período vivido pelo homem no qual seu organismo passa por várias alterações hormonais.

### Assédio e gênero

Sem dúvida, o assédio também é uma questão de gênero. De acordo com o especialista Roberto Heloani, um dos fundadores do site [www.assediomoral.com.br](http://www.assediomoral.com.br), os homens, em 51% dos casos, são os assediadores. As mulheres correspondem a 26%. Há ainda 23% dos casos em que o assédio é praticado por ambos os sexos.



## Um fantasma chamado assédio moral

Assédio moral não é o destemperado do chefe, não é o mau humor esporádico, ou ainda o descontrole em uma situação específica. Como um fantasma, ele é quase imperceptível, no entanto, é freqüente e intencional.

De acordo com o especialista em Psicologia, Saúde no Trabalho e Assédio Moral, Roberto Heloani, que esteve na Itaipu em novembro de 2006 para falar sobre o tema, quem sofre assédio moral, em geral, “são as pessoas acima da média, que podem ser uma potencial ameaça para o assediador”.

Entre as estratégias mais usadas pelos assediadores estão: isolar, ignorar, desmoralizar, desqualificar, desestabilizar emocionalmente e forçar a demissão. Geralmente, quando a vítima percebe que está sendo assediada sente medo, culpa, vergonha e solidão. “Há casos em que a pessoa tenta o suicídio. É gravíssimo”, destaca Heloani.

O caminho para combater esse mal é coletivo e começa por uma investigação cautelosa, que deve ser seguida por ações firmes. “É importante analisar se os casos são consequência da inadequação da organização do trabalho e pensar em políticas que evitem a repetição ou reprodução dessas condutas. A postura tem que ser de tolerância zero”, completa Heloani.

### Combate à violência na Itaipu

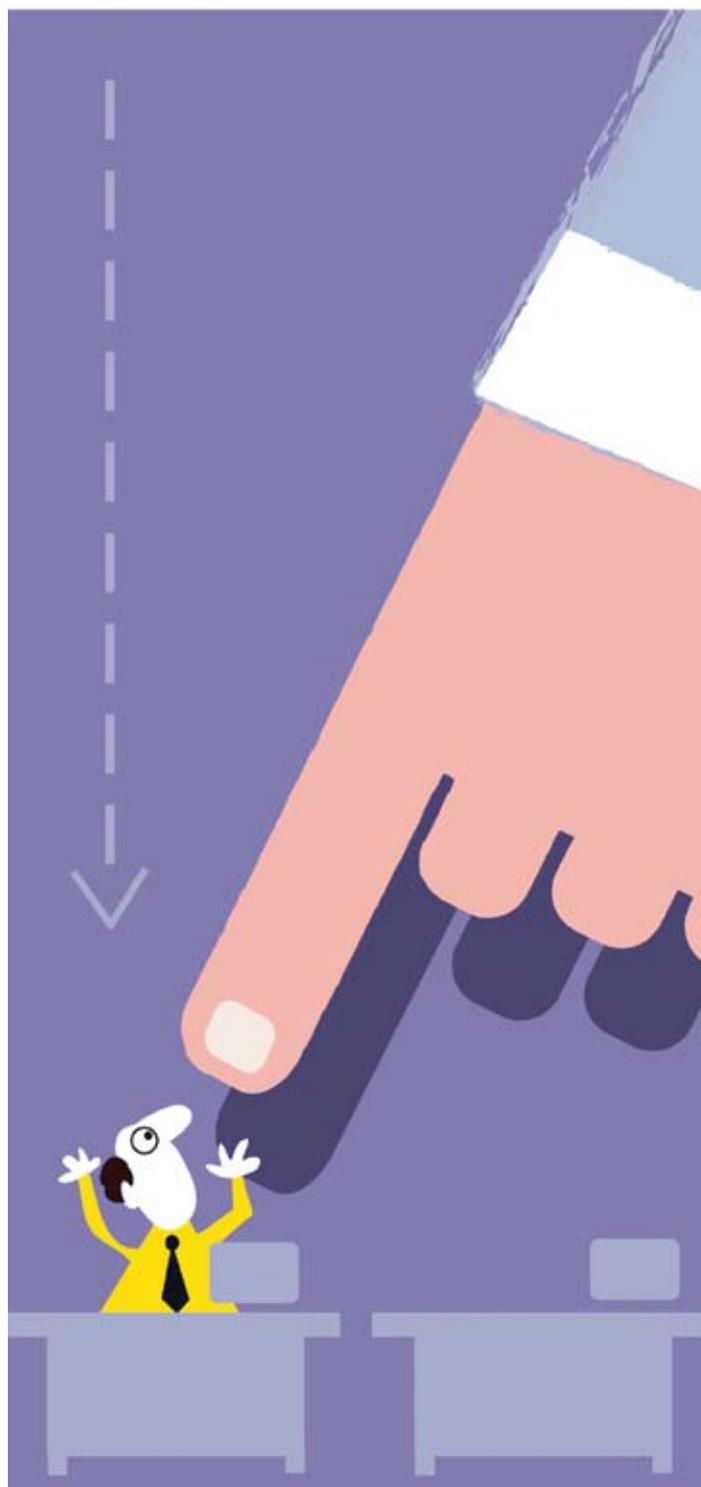
Em novembro, foram promovidas diversas atividades para potencializar a participação na prevenção e combate à violência, em especial contra a mulher. Foi realizada a campanha “Sua Força Voluntária Defendendo a Vida”, para divulgação da Lei Maria da Penha. Além disso, a empresa tratou do tema “assédio moral”.

### Combate à violência na comunidade

Junto à comunidade, a Itaipu também focou as ações de novembro na divulgação da Lei Maria da Penha. Um encontro com cerca de 150 mães beneficiárias do projeto Bolsa-Escola, concedido pela Itaipu às famílias da Vila C, proporcionou o primeiro contato delas com a nova lei.

### Reconhecimento

Em dezembro de 2006, a Itaipu recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero. Concedido pela Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Selo é um reconhecimento de que a Itaipu, entre outras empresas, trabalha para a promoção da cidadania e na difusão de práticas exemplares de equidade de gênero.



# Rede Cidadã de alfabetização

Erradicar o analfabetismo exige esforço coletivo. Em Foz do Iguaçu, Santa Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Medianeira, Missal e Itaipulândia, todos municípios do Oeste do Paraná, esse trabalho é desenvolvido pela Rede Cidadã de Alfabetização de Jovens e Adultos.

Formada pela Secretaria de Estado de Educação do Paraná (Seep), Secretaria Municipal de Educação, Sesi-PR, Fundação Banco do Brasil, Rotary Club de Foz do Iguaçu e Itaipu, a rede atua desde 2004. O objetivo é melhorar a qualidade de vida da população da região por meio da educação.

A Rede Cidadã propõe a erradicação do analfabetismo, proporcionando a inserção social e o resgate da cidadania das pessoas excluídas. Para isso, cada parceiro tem uma função. À Itaipu, em 2006, coube o custeio de 17 alfabetizadores e 30 monitores, que atenderam as crianças nos locais de aula, para que os pais e avós pudessem estudar.

## Lições da escola

Em 2006, mais de 3 mil alunos foram atendidos em 145 turmas, sendo 16 delas de portadores de necessidades especiais. As aulas aconteceram em locais próximos às residências dos alunos, como escolas municipais e estaduais, associações de bairros e igrejas.

Gilmar Gartele, é um dos beneficiados da Rede Cidadã. Em 2006, ele, que nunca tinha pensado em estudar, aprendeu as primeiras lições. Ir para os bancos escolares foi uma necessidade. Além de se sentir mais seguro para desenvolver seu trabalho, o estudante ganhou pontos com o filho. “Ele tem sete anos e queria que eu estudasse junto, agora eu já leio com ele.”

US\$ 59.088,62

foi o investimento realizado pela Itaipu para o desenvolvimento do programa Rede Cidadã em 2006



Gilmar Gartele é um dos alfabetizados da Rede Cidadã.



# Proteção a crianças e adolescentes

Fortalecer e promover a política de atendimento dos direitos das crianças e adolescentes, na região da Tríplice Fronteira (Argentina, Brasil e Paraguai). Esse é o objetivo do Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA), desenvolvido pela Itaipu desde 2003.

O PPCA atua na promoção de campanhas, conscientização e capacitação de pessoas e setores, como o do turismo, da educação e da saúde, na defesa dos direitos sociais e na promoção do Estatuto da Criança e do Adolescente. O programa dá atenção especial à prevenção da ocorrência de violência, exploração e trabalho infantil.

Para tanto, apóia várias ações e integra a Rede de Combate à Exploração Sexual e Comercial de Crianças e Adolescentes. Formada por 40 entidades, entre organizações governamentais e não-governamentais, governos, empresas e organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização Internacional para as Migrações (OIM) e Fundo das Nações Unidas para a Infância e Adolescência (Unicef).

## Livro traça perfil dos jovens

Em 2006, a Itaipu viabilizou junto a Rede a publicação do livro “Abandono, Exploração e Morte de crianças e adolescentes em Foz do Iguaçu”, compilação de três pesquisas realizadas sobre o universo infanto-juvenil em Foz do Iguaçu. O documento traz um perfil dos jovens que diariamente cruzam a Ponte da Amizade, faz uma análise das características dos adolescentes assassinados entre 2001 e 2005 e ainda mostra a situação das crianças acolhidas nos abrigos da cidade.

Como resultado das pesquisas, foram desmobilizados e não estão mais operando todos os abrigos que atuavam na cidade. Eles foram substituídos por cerca de 15 casas-lares, que passaram a atender crianças e adolescentes em situação de risco. Nas novas casas, além de proteção, as crianças contam com o carinho dos pais e mães “sociais”, que acompanham o desenvolvimento das crianças e adolescentes em período integral.



A Casa-abrigo favorece o desenvolvimento de mães e filhos vítimas de violência doméstica.

US\$ 244.533,21 | foi o investimento da Itaipu para desenvolver o Programa de Proteção à Criança e ao Adolescente em 2006

### Fronteiras arte-educação nos bairros

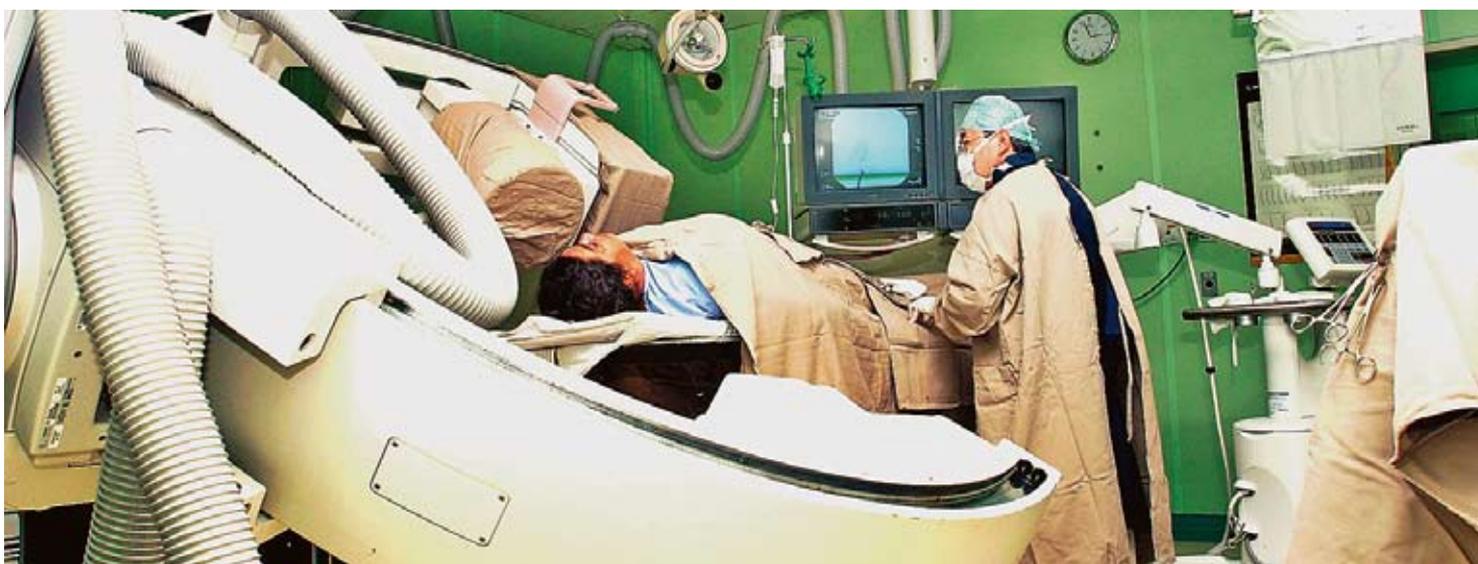
Teatro, contação de histórias, brincadeiras, filmes e debates são usados para sensibilizar crianças e adolescentes das escolas públicas de Foz do Iguaçu sobre a temática da paz e dos valores fundamentais de convívio familiar, amizade e meio ambiente. O projeto Fronteiras Arte-Educação nos Bairros é desenvolvido pela ONG Casa do Teatro, em parceria com a Itaipu. Em 2006, cerca de 12 mil estudantes participaram das atividades. Para 2007, o objetivo é chegar a 32 mil participantes.

### Nucria

Buscando combater todas as formas de violência contra a criança e o adolescente, foi inaugurado, em 2004, em parceria com a Secretaria de Segurança Pública do Estado do Paraná, o Núcleo de Proteção à Criança e ao Adolescente Vítima de Crimes (Nucria). Em 2006, foram 345 denúncias. A delegacia registrou que 30% dos casos de violência são praticados pelos próprios pais.

### Casa-abrigo

Para que mulheres e seus filhos, vítimas de violência doméstica, possam reconstruir suas vidas de forma digna e autônoma, a Itaipu mantém uma casa-abrigo. O funcionamento é administrado pela ONG Casa Família Maria Porta do Céu. O encaminhamento das vítimas é feito pela Delegacia da Mulher de Foz do Iguaçu. As abrigadas recebem acompanhamento psicológico e profissional e seus filhos também têm apoio pedagógico. Na casa-abrigo, elas ficam protegidas por um período de até 6 meses. Em 2006, foram 24 mulheres, de 17 a 55 anos, e 44 crianças e adolescentes abrigados.



# Saúde na Fronteira

Para contribuir com o fortalecimento de políticas públicas de atenção à saúde na região da fronteira entre o Brasil e o Paraguai, foi criado o programa Saúde na Fronteira. Para isso, a Itaipu fortalece o Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC) para atendimento pelo SUS e o desenvolvimento de seminários.

Entre os temas abordados nos seminários desenvolvidos, estão a gripe aviária, humanização nos serviços de saúde, políticas nacionais de saúde e saúde indígena. Cerca de 600 pessoas participaram das atividades.

## Saúde na Fronteira em números

6.590 | cirurgias foram realizadas no HMCC

6.707 | procedimentos de quimioterapia beneficiaram os pacientes de neoplasia do HMCC

US\$ 1.315.764,00 | foi investido no Saúde na Fronteira em 2006

## Hospital

Ações como a conscientização da população, a prevenção de doenças e a aplicação de recursos financeiros, materiais e técnicos, garantem maior qualidade ao atendimento hospitalar. Em 2006, o HMCC atendeu 9.065 pacientes internados, 8.071 pessoas no pronto socorro e 13.347 no ambulatório.

São vários parceiros envolvidos no programa. Um Grupo de Trabalho composto por representantes dos Ministérios da Saúde do Brasil e do Paraguai, da Secretaria de Estado da Saúde do Paraná, das Regiões Sanitárias de Alto Paraná e Canindeyú e dos municípios brasileiros e paraguaios, além da própria Itaipu, orienta as atividades desenvolvidas. O programa Saúde na Fronteira foi iniciado em junho de 2003.



Curso de capacitação promovido pelo Energia Solidária.

### Bolsa-escola

A Itaipu concede, desde 2004, cerca de 300 bolsas para famílias moradoras da Vila C. Os beneficiados recebem R\$ 75,00 por mês, mas, para isso, os filhos entre 6 e 16 anos não podem ter faltas na escola. Em 2006, algumas dificuldades com a ONG que administrava o pagamento das bolsas fizeram com que o benefício atrasasse por quatro meses. Para colocar o pagamento em dia, a Itaipu fez depósitos de duas parcelas em dezembro e janeiro de 2007. Este ano, a administração do pagamento será feita de outra forma, para evitar a repetição do problema. A Itaipu investiu US\$ 114.215,99 no pagamento das bolsas em 2006

### Energia Solidária em números

20 mil | pessoas, aproximadamente, residem na Vila C  
 US\$ 70.944,74 | foi o investimento feito por Itaipu no programa Energia Solidária em 2006

# Uma história de resgate

A Vila C está vinculada à própria história da Itaipu. Foi nessa comunidade que grande parte dos quase 40 mil operários que participaram da construção da usina moraram com as suas famílias. Ali criaram seus filhos e viram nascer seus netos. Hoje, cerca de 3 mil famílias residem na Vila C e muitas tiveram, ou ainda têm, ligação com a usina.

O Energia Solidária resgata esse vínculo e contribui com o desenvolvimento da comunidade. Desenvolvido desde 2004, o programa incentiva a responsabilidade a partir da participação democrática na definição dos investimentos, por meio de práticas positivas e construtivas, que contribuem na concretização do bem comum.

## Participação

Tendo como principal premissa a auto-sustentabilidade, atua como articulador, envolvendo diversos atores da sociedade na busca de recursos para o desenvolvimento de atividades junto ao Conselho Comunitário da Vila C. O Energia Solidária motiva a população local, criando um ambiente democrático e participativo para a definição das ações prioritárias ao bairro.

Para 2007, dois novos projetos serão desenvolvidos pelo Energia Solidária: a implantação da Rádio Comunitária da Vila C, cujo estúdio já está pronto, faltando apenas a instalação dos equipamentos, e a capacitação dos moradores, usando metodologia popular, que foca a auto-organização e a participação comunitária, para o fortalecimento da cidadania.



## Agricultura Solidária

Utiliza as áreas de servidão sob as linhas de transmissão de energia que cortam a Vila C para desenvolvimento da agricultura urbana, beneficiando agricultores e suas famílias com a geração de renda. No segundo semestre de 2006 foram cultivados 30 hectares de mandioca orgânica pelas 30 famílias que participam do projeto.

A previsão para a colheita, em julho de 2007, é de 800 toneladas, devendo ser parte dessa produção revertida para creches e escolas da comunidade. Além da mandioca, os agricultores cultivam outros produtos como feijão, legumes e verduras para o consumo próprio.

A utilização da área de servidão, além de beneficiar os agricultores, traz economia significativa para a empresa. Com o projeto, a Itaipu deixa de pagar pela manutenção e limpeza dessas áreas.

### Ações desenvolvidas

- Apoio ao Conselho Comunitário da Vila C para o desenvolvimento de cursos de balé, violão, teclado, coral, dança de rua, jazz e capoeira. Em 2006, em torno de 600 crianças e adolescentes participaram dos cursos.
- Inclusão digital por meio de curso de informática, feito por mais de 700 pessoas. Além disso, semanalmente, cerca de 300 pessoas acessam o Telecentro, que em 2007 terá 20 terminais a mais.
- Geração de renda proporcionada com a oferta de cursos de capacitação profissional em corte e costura, cabeleireiro, manicure e pedicure para 200 pessoas, majoritariamente mulheres.
- Atividades físicas para a terceira idade, com acompanhamento profissional, com a participação de cerca de 200 idosos.



## Turismo, mais uma atração de Itaipu



O painel pintado por um barrageiro foi restaurado e será uma das atrações turísticas da Itaipu em 2007.

### Turismo em números

75 mil | visitantes conheceram o Ecomuseu

21 mil | é o número estimado de turistas que estiveram no Refúgio Biológico Bela Vista

28 mil | espectadores, aproximadamente, assistiram às apresentações do show da Iluminação Monumental

Uma das sete maravilhas do mundo moderno, a Itaipu encanta não só pela magnitude de sua engenharia, mas também pelo cuidado com o meio ambiente. Se a vista geral da hidrelétrica impressiona e por si só é uma atração turística em Foz do Iguaçu, espaços como o Refúgio Biológico Bela Vista e o Ecomuseu também integram a agenda dos visitantes.

O Complexo Turístico Itaipu é um dos pontos mais procurados por turistas que visitam Foz do Iguaçu. Em 2006, 422.421 pessoas, sendo 183.561 brasileiros e 238.860 estrangeiros, conheceram a usina, o Refúgio Biológico Bela Vista, o Ecomuseu, o Mirante Central e a Iluminação Monumental. Nesse ano também, a empresa incluiu a visita ao interior da usina no novo circuito turístico especial. Desde então, 11 mil visitantes já estiveram no local.

Outro marco importante de 2006 e que está ajudando a atrair mais turistas para a cidade foi a implantação do Canal de Águas Bravas, situado no Parque da Piracema. O canal sediou a primeira prova do festival de canoagem *slalom* e já é reconhecido como uma das melhores pistas do mundo, tanto que em 2007 abrigará o Campeonato Pan-Americano de Canoagem na modalidade *slalom*.

A Itaipu está auxiliando a prefeitura no desenvolvimento de um planejamento para o turismo. Atraindo visitantes, a empresa acredita estar contribuindo para o desenvolvimento econômico e sustentável da região.

# A ciência gerando negócios na FPTI

Conhecimento em tecnologias de ponta não falta na Itaipu. Vontade de mudar a realidade em Foz do Iguaçu também não. Por isso, em dezembro de 2005, foi criada a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) para administrar o PTI.

Única no Brasil a integrar, no mesmo espaço, parceiros, empresários, pesquisadores, professores e acadêmicos, a FPTI é fruto de um projeto audacioso que quer se transformar em referência de ensino, pesquisa e desenvolvimento tecnológico. Com a criação da fundação, o parque passou a ter uma administração própria, privada e sem fins lucrativos, que irá atuar como articuladora de negócios.

Prova disso é o Espaço de Desenvolvimento Empresarial, que foi instalado para incentivar a criação e a fixação de empresas de tecnologia e serviços especializados na FPTI. A fundação promove cursos de gestão e empreendedorismo, garante laboratórios e facilita o acesso ao setor tecnológico para que pequenas empresas e empreendedores possam se consolidar no meio empresarial.

## Valorização

Mas a atuação do FPTI é muito maior. Para estimular o interesse de crianças e adolescentes pela ciência, foi criado o Projeto Estação Ciência. Em um ambiente interativo, alunos do Ensino Fundamental e Médio visitam exposições e fazem experiências para comprovar o que aprendem em sala de aula. A temática abordada pelo maquinista Zé Fumaça e pela cientista Maria Curiosa abrange Biologia, Física, Matemática e informática.

Outro destaque da FPTI em 2006 foi o Programa Trinacional de Artesanato Ñandeva. Desenvolvido com a ajuda de alguns parceiros, o Ñandeva registrou a iconografia da região da tríplice fronteira e está ajudando artesãos e artesãs a agregar valor tecnológico aos seus produtos. Dessa forma, a identidade cultural da região é preservada e o artesanato é valorizado.

### Descomplicando

- Iconografia - estudo das imagens, figuras e símbolos que compõem a história de uma civilização.



A FPTI abriga o Centro de Engenharias e Ciências Exatas da Unioeste e é utilizado por cerca de 600 alunos.

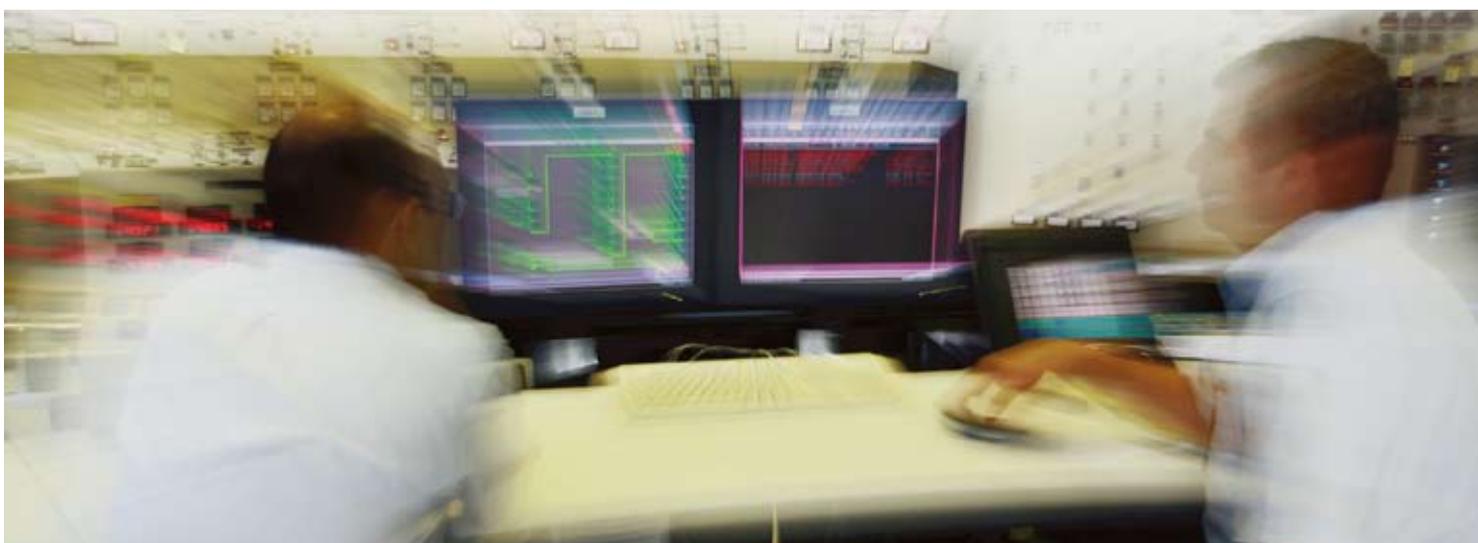
### FPTI em números

9 | empresas estiveram incubadas na FPTI em 2006

1.375 | crianças participaram do Projeto Estação Ciência

632 | universitários, aproximadamente, utilizaram as salas de aula e laboratórios da FPTI no Centro de Engenharia e Ciências Exatas ali instalado

4.453 | foi o número de visitantes que a FPTI recebeu



## Público interno



# A força que move Itaipu

A grandiosidade da Itaipu não está somente em sua engenharia. Na margem brasileira da usina, em 2006, 1.465 empregados, sendo 254 mulheres e 1.211 homens compuseram o quadro funcional da empresa.

Os empregados da Itaipu são motivo de orgulho para a empresa, e não é para menos. A qualificação desta mão de obra também é parecida com a tecnologia empregada na usina: de ponta. Na empresa, não há analfabetos e aproximadamente 48% dos empregados concluíram o ensino superior.

## Perfil de salários (R\$)

Categorias	Homens Negros (pretos e pardos)	Homens Brancos	Mulheres Negras (pretas e pardas)	Mulheres Brancas
Cargos Gerenciais (Todos Gerentes)	10.658	9.143	0	6.577
Cargos Funcionais (Demais Empregados)	2.844	4.283	2.766	4.021

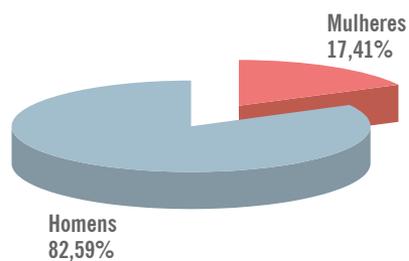
Salário médio de Dezembro/2006

	2004	2005	2006	Meta 2007
Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente	3,12	2,85	2,52	ND

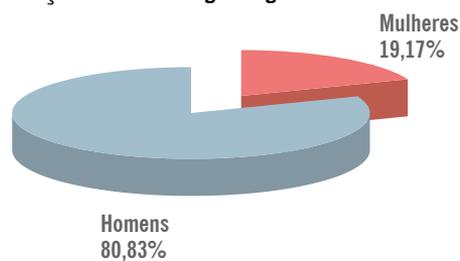


### Perfil dos empregados e diretores da Itaipu\*

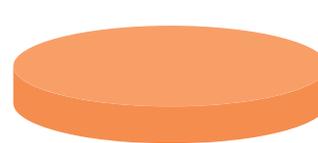
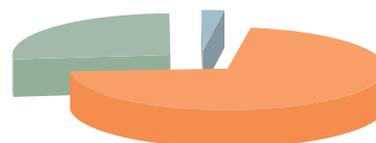
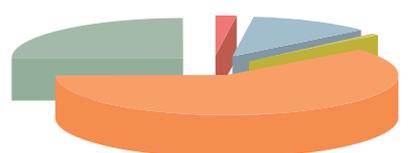
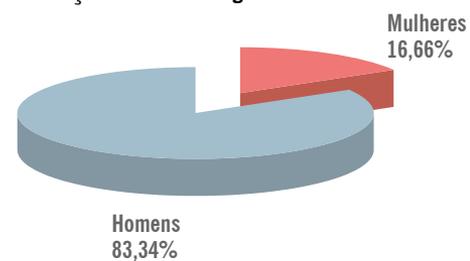
Percentual em relação ao total de empregados



Percentual em cargos de gerência em relação ao total de cargos de gerência



Percentual em cargos de diretoria em relação ao total de cargos executivos



- Mulheres negras (pretas e pardas) 1,84%
- Homens negros (pretos e pardos) 11,60%
- Pessoas com deficiência 0,82%
- Pessoas acima de 45 anos 62,66%
- Outros 2,18%

- Homens negros (pretos e pardos) 2,5%
- Pessoas acima de 45 anos 70,83%
- Outros 26,67%

- Pessoas acima de 45 anos 100%

\*Dados com base em 31/12/2006

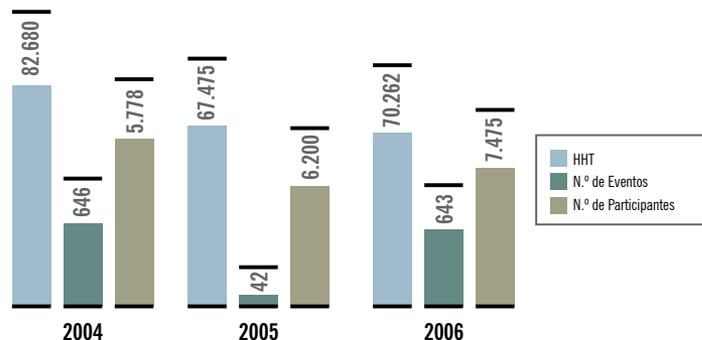
# Treinamentos realizados

Para manter seu quadro de empregados permanentemente atualizado, a Itaipu realiza e contrata programas de treinamento nas mais diversas áreas do conhecimento. Desde 2003, a empresa também mantém uma política de subsídio a cursos de pós-graduação para seus empregados.

Em 2006, nove cursos de pós-graduação voltados para o desenvolvimento das atividades operacionais e administrativas da hidrelétrica foram patrocinados pela Itaipu. Esse preparo e qualificação contribuem para que a empresa seja destaque não apenas no seu setor de empreendimento, como também referência em programas e ações socioambientais.



## Treinamentos realizados



## Número de colaboradores vacinados contra gripe

Especificação	Meta 2006	Total de vacinados no período	% de empregados vacinados
Quadro próprio	1459	797	55%
Estagiários	256	92	36%
PIITs	271	162	60%
Terceirizados	548	308	56%
Total	2534	1359	54%

## Educação Financeira

A contribuição da Itaipu para a melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores e da comunidade em sua área de influência engloba também aspectos econômicos. Por meio da educação financeira, com o oferecimento de palestras, cursos e seminários, a empresa tenta instruir sobre a melhor forma de gerenciar recursos financeiros pessoais e familiares. Em 2006, em Foz do Iguaçu, mais de mil pessoas participaram da Expo Money, evento patrocinado pela Itaipu.

## Saúde

Quando se trata de saúde, a preocupação com o bem-estar de seus empregados faz a empresa atuar preventivamente. Em 2006, a Itaipu realizou pelo nono ano consecutivo a Campanha de Vacinação contra a Gripe. No entanto, as metas definidas inicialmente não foram cumpridas.

## Treinamento em números

**8 horas** | de treinamento foram disponibilizadas, em média, no ano de 2006, por empregado. Para 2007, a meta é proporcionar dez horas

**0,04%** | foi o percentual do faturamento bruto gasto em capacitação e desenvolvimento profissional

## Segurança

Conforme a portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE nº 598), que aprovou a Norma Reguladora 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade (NR 10), a Itaipu realizou, entre outras ações, a conclusão do Curso Básico de Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade e iniciou o Curso Complementar de Segurança no Sistema Elétrico de Potência. Ambos com duração de 40 horas, para 219 pessoas.

A Itaipu implantou procedimentos de treinamentos formais para os empregados de empresas terceirizadas que executam serviços na área industrial. Também forneceu vestimentas especiais para empregados que realizam manobras com maior risco de arco elétrico e implantou o Prontuário das Instalações, conforme NR 10, que tem por objetivo manter informações pertinentes às instalações e aos trabalhadores que atuam com eletricidade.

Outra medida de segurança foi a consolidação da elaboração das Análises Preliminares de Riscos. A Itaipu já pratica essa análise há cerca de cinco anos por meio de um grupo multidisciplinar. Em 2006, elas foram colocadas no Prontuário e assim ficam disponíveis a todos os empregados, atendendo a outra exigência da NR 10.

## Descomplicando

**Arco elétrico** | É a descarga elétrica produzida pela condução de corrente elétrica através do ar, entre dois condutores separados. O arco elétrico libera uma grande quantidade de energia na forma de luz e calor, além de radiação ultravioleta. É a causa de queimaduras em acidentes com eletricidade.

## Treinamentos em segurança do trabalho realizados em 2006

Treinamento em grupo	466 horas
Número de turmas realizadas	68
Número de participantes	1.186

## Cuidados com condições de trabalho e segurança

	2004	2005	2006	Meta 2007
Média de horas extras por empregado	4h, 56min	4h, 57min	4h, 47min	ND
Média de acidentes de trabalho por empregado	0,01	0,02	0,01	0,01
Número de acidentes de trabalho	18	31	15	10
Número de acidentes de trabalho sem afastamento	9	20	7	4
Número de acidentes de trabalho com afastamento	9	11	8	6
Percentual dos acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados	50%	35%	53%	40%
Número de acidentes que resultaram em afastamento temporário de empregados	9	11	8	6
Percentual de acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física dos empregados com afastamento permanente do cargo (incluindo LER)	0%	0%	0%	0%
Número de acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física dos empregados com afastamento permanente do cargo (incluindo LER)	0%	0	0	0
Percentual de acidentes que resultaram em morte de empregados	0%	0%	0%	0%
Número de acidentes que resultaram em morte de empregados	0	0	0	0

## Relação com sindicatos

Em 2006, como em anos anteriores, a relação da Itaipu com os sindicatos representantes dos seus empregados foi baseada no diálogo. Foram realizadas reuniões periódicas e formados grupos de trabalho para tratar de assuntos específicos e que demandam maior profundidade e tempo de análise.

Igualmente, foram conduzidas de forma harmoniosa as negociações coletivas de trabalho, visando a assinatura do acordo coletivo de trabalho e do termo de pactuação para participação nos resultados.

“Na atual gestão da empresa, conseguimos

melhorar as negociações, ampliando o escopo das discussões e o acesso à diretoria”, garante Ivanor de Oliveira Valentini, diretor de Formação e Políticas do Sindicato dos Eletricistas de Foz do Iguaçu (SINEFI).

Segundo o diretor administrativo do Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão, Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas de Curitiba (SINDENEL), Carlos Minoru Koseki, ainda são muitos os desafios que as partes têm pela frente.

	2004	2005	2006	Meta 2007
Quantidade de atuações que recebeu do Ministério do Trabalho com relação ao uso de trabalho forçado ou análogo ao escravo	0	0	0	0



# Ingressando no mercado de trabalho

Promover a iniciação profissional de adolescentes menos favorecidos também é uma prioridade para a Itaipu. A empresa segue a Lei 10.097/2000, conhecida como Lei do Aprendiz, para o desenvolvimento do Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT).

O PIIT está dividido em três modalidades: Menor Aprendiz, Adolescente em Iniciação ao Trabalho e Jovem Jardineiro. As atividades são desenvolvidas no período do contraturno escolar, com carga horária máxima de 22 horas semanais.

A Itaipu oferece 235 vagas, sendo 200 em Foz do Iguaçu e 35 em Curitiba. Participam do programa jovens com idade entre 14 anos e 17 anos e 11 meses. Por esse trabalho, os adolescentes recebem uma bolsa-auxílio mensal no valor de um salário mínimo vigente, além de vale-transporte, vale-alimentação, assistência médica e odontológica.

Em 2006, a Itaipu ofereceu, além das atividades voltadas à formação profissional do menor, treinamento especial em informática e cerâmica. Em Foz do Iguaçu, também propiciou aos jovens a oportunidade de participarem do Coral do Jovem Jardineiro. Em Curitiba, foi realizado o projeto Energizando a Arte e a Cultura, no qual 21 adolescentes participaram de oficinas de artes.

Por esse programa, a Itaipu detém, desde 1997, o título de Empresa Amiga da Criança, concedido pela Fundação Abrinq.

## Participantes do PIIT

2004	363
2005	346
2006	352
Meta 2007	345

## Número de vagas do PIIT

2004	228
2005	230
2006	235
Meta 2007	235

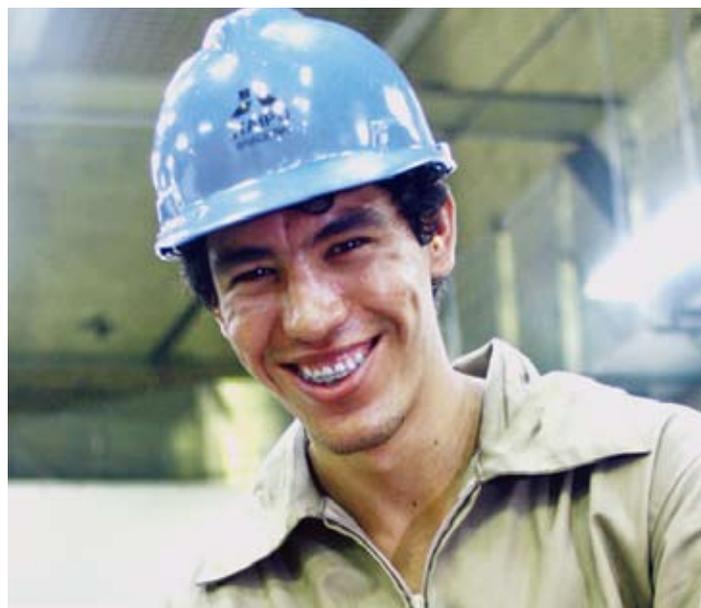
## Do PIIT para a Itaipu

O emprego dos sonhos na principal empresa de Foz do Iguaçu chegou em 2005 para Marcelo da Silva Quevedo, de 23 anos. Mas a história dele com a Itaipu começou bem antes.

Em 2000, Marcelo foi um dos meninos selecionados para trabalhar como aprendiz na Itaipu. A sorte do garoto pobre que foi criado em um abrigo começou a mudar.

“O trabalho como menor aprendiz foi importante porque foi a porta de entrada para a empresa. Eu me dei muito bem com o pessoal, sempre me esforcei e tive um bom desenvolvimento pessoal e no trabalho”, lembra.

Mais do que o relacionamento, contaram a sorte e a competência. Marcelo entrou em um curso técnico de mecânica e pôde participar de uma seleção feita pela Itaipu. “Eu me considero um vencedor porque tive uma oportunidade que muita gente não tem.”



**Oportunidade de estágio** | A Itaipu também oferece vagas para que estudantes universitários e técnicos possam vivenciar na prática o que aprendem na academia. Em 2006, 336 jovens fizeram estágio curricular e 41 fizeram estágio de férias na hidrelétrica. Em dezembro de 2006, a Itaipu contava com 172 estagiários.

**US\$ 698.971,47** | foi o investimento da Itaipu no PIIT em 2006

### PIIT em números

**146** | jovens participaram da modalidade Menores Aprendizes, sendo 94 em Foz e 52 em Curitiba

**60** | adolescentes participaram das turmas de Jovens Jardineiros em Foz do Iguaçu

**146** | integraram a modalidade Iniciação ao Trabalho em Foz do Iguaçu

**10** | ex-PIIT's ingressaram no Programa de Estágio da Itaipu em 2006

**08** | ex-PIIT's estão trabalhando em empresas terceirizadas contratadas por Itaipu, em Foz do Iguaçu

**04** | ex-PIIT's foram incorporados ao quadro de pessoal da Itaipu, por meio de processo seletivo público.

### Paralisações atingem Itaipu

Nas discussões para a renovação do acordo coletivo de trabalho com vigência para 2006/2007, os empregados da empresa em Curitiba e em Foz do Iguaçu paralisaram as atividades por um dia inteiro e algumas horas de outro dia.

O impasse foi causado por uma discordância quanto ao reajuste salarial e na fixação de um percentual da folha de pagamento para mobilidade salarial (reajustes e aumento por mérito). As paralisações não trouxeram nenhum prejuízo às atividades da usina, que nos seus serviços essenciais foram desenvolvidas sem redução da força de trabalho.

Em 2005, durante seis dias, as atividades também foram paralisadas em Foz do Iguaçu. A greve foi deflagrada porque os empregados reivindicavam que a participação nos resultados fosse paga em valores maiores do que os oferecidos. Outra discussão decorreu da divergência entre os sindicatos quanto à forma de distribuição dessa participação.

**1 DIA** | foi o que durou a paralisação dos empregados da Itaipu em 2006

**6 DIAS** | durou a greve deflagrada em 2005

# Aposentadoria, e agora?



Antônio Carlos Pinto, o popular Toni, se despediu dos amigos com festa.

Essa é uma pergunta que apavora inúmeros brasileiros em idade de se aposentar. Como mais de 60% dos empregados da Itaipu têm acima de 45 anos, essa preocupação é também da entidade. Tanto que em 2003 a empresa criou o Programa de Reflexão à Aposentadoria (PRA).

O PRA incentiva os empregados a refletirem para que possam compreender e se preparar para as mudanças que se iniciam com esse novo ciclo. Com a orientação da Itaipu, eles planejam como e quando acontecerá a transição e participam de atividades que estimulam o autoconhecimento e o autodesenvolvimento. Dessa forma, ao deixar a empresa, os recém-aposentados já têm definidos novos projetos de vida.

## PRA

	2003	2004	2005	2006
Número de beneficiados pelo programa de preparação para aposentadoria	*	70	73	27

\*Os participantes de 2003 estão contabilizados em 2004

## Perfil empregados/demissões/admissões

	2004	2005	2006
Número de empregados no final do período	1.491	1.505	1.465
Total do passivo trabalhista no fim do período	ND	ND	185
Total de processos trabalhistas em aberto no fim do período	ND	ND	191
Número total de demissões no período	8	46	145
Número total de admissões no período	2	44	105
Percentual de demitidos acima de 45 anos de idade em relação ao número total de demitidos	75%	84%	84%

# FIBRA pensando no futuro

Quando a aposentadoria chega, o que seria o merecido descanso pode se tornar um drama financeiro. Pensando nisso, a Itaipu criou, em 1988, a Fundação Itaipu de Previdência e Assistência Social (FIBRA).

A FIBRA suplementa a renda dos aposentados e oferece segurança aos seus familiares, por meio do pagamento de pensão. Ela é mantida por contribuições dos empregados e da Itaipu.

Os empregados fazem repasses mensais, de acordo com a faixa salarial. Já a Itaipu repassa, mensalmente, 15% sobre a folha de pagamento e 2,32% referente ao aporte de criação do fundo. Além disso, a empresa custeia a estrutura administrativa da FIBRA.

## Resultados

Os resultados da fundação não poderiam ser melhores. Em novembro de 2006, a FIBRA ocupava a 34ª posição no ranking dos fundos de pensão, com um patrimônio que supera 1,3 bilhão de reais em ativos.

A atuação da fundação junto à comunidade acontece em projetos como o Abrace um Idoso. Em 2006, 179 senhoras do Asilo São Vicente de Paulo, em Curitiba, foram beneficiadas pela construção de um espaço para cuidados de higiene pessoal e estética. Em seu 4º Encontro de Participantes, a FIBRA também arrecadou 600 quilos de alimentos para serem doados.

### FIBRA em números

**6.379** | foi o número de assistidos pela FIBRA

**1.488** | pessoas são participantes ativos

**794** | são beneficiários aposentados

**R\$ 49,8 milhões** | foram pagos somente em benefícios



# Comunicação: ferramenta estratégica

A comunicação é um elemento essencial para o bom desempenho de qualquer empresa. Ciente disso, a Itaipu atribui caráter estratégico à sua Assessoria de Comunicação Social. Mais do que fazer a divulgação da empresa, o setor é responsável por otimizar o relacionamento com seus diferentes públicos de interesse.

Em 2006, a gestão da Comunicação Social foi modernizada. As mudanças tiveram origem em um plano de comunicação empresarial discutido com representantes de diferentes áreas da empresa. O plano lista prioridades a curto e médio prazo.

Uma iniciativa importante será a realização de processo seletivo, em 2007, para reposição do quadro de pessoal, nas diferentes áreas de atuação da comunicação: assessoria de imprensa, comunicação interna, relações públicas e marketing e publicidade.

## Cada vez melhor

Em 2007, vários processos serão iniciados ou alterados com o objetivo de melhorar a Comunicação Social. Entre eles, uniformizar a comunicação visual da entidade, reformular o portal da Itaipu na internet e a intranet. Um novo filme institucional também será produzido.

O Jornal de Itaipu Eletrônico (JIE), há nove anos diariamente na intranet, será editado em tempo real e com design moderno. A mudança permitirá a atualização de notícias ao longo do dia, tornando o JIE ainda mais dinâmico e participativo.

Reafirmando seu compromisso socioambiental, toda a folheteria da empresa será editada em papel reciclado. Os trabalhos impressos no final de 2006 já seguiram essa orientação.



### Comunicação Social em números

**512.104** | foi o número de acessos ao Jornal de Itaipu Eletrônico

**150** | eventos, aproximadamente, tiveram a participação da Itaipu. Foram eventos promocionais, técnicos e comemorativos, entre formais e informais, externos e internos

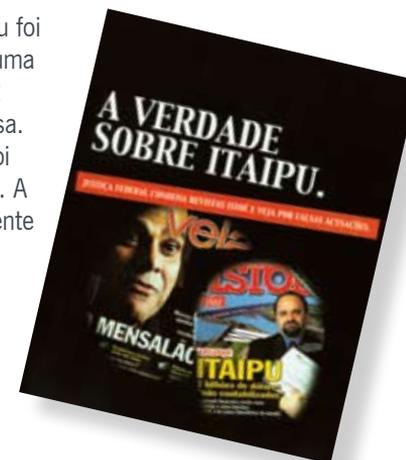
**3.220** | matérias foram veiculadas sobre a Itaipu, desse total, 170 foram negativas

### Divulgação da Itaipu

- Em 2006, a Itaipu produziu uma série de miniboletins de rádio com as chamadas Lições de Ecologia. A iniciativa trazia dicas e informações sobre o meio ambiente e foi ampliada para a televisão.
- Uma campanha para promover o circuito turístico especial também foi desenvolvida em 2006. Anúncios foram veiculados em revistas especializadas e em grandes jornais do país.
- Outras iniciativas foram promover uma campanha sobre a gestão transparente da empresa, a partir da adoção do pregão eletrônico, da implantação do sistema de gestão empresarial SAP, e a divulgação das ações de responsabilidade social da Itaipu.

## Denúncias injustificadas

Em janeiro de 2006, a Itaipu foi capa da revista ISTO É em uma denúncia de suposto caixa 2 que teria ocorrido na empresa. A reportagem repercutiu e foi replicada por vários veículos. A empresa recorreu juridicamente e comprovou que as denúncias eram falsas.



Em março, outra matéria inverídica foi publicada pela revista Veja, caluniando a Itaipu e o diretor-geral brasileiro, Jorge Samek. Novamente, a empresa comprovou sua idoneidade e o veículo foi obrigado a publicar o direito de resposta da Binacional.

Em outubro, a empresa publicou um documento chamado “A Verdade sobre a Itaipu”, no qual apresentou o caso e a sentença proferida pela justiça.

# Valorizando a diversidade

Assim como respeita as diferenças de gênero, a Itaipu valoriza pessoas portadoras de necessidades especiais. Possibilitar seu desenvolvimento pessoal e profissional, mais do que um desejo, é uma obrigação definida por lei.

Em 2006, o Programa de Inclusão de Portadores de Necessidades Especiais ofereceu trabalho para 18 estagiários, dois adolescentes aprendizes e quatro novos empregados. Mas esses números ainda são inferiores aos exigidos pela Lei de Cotas.

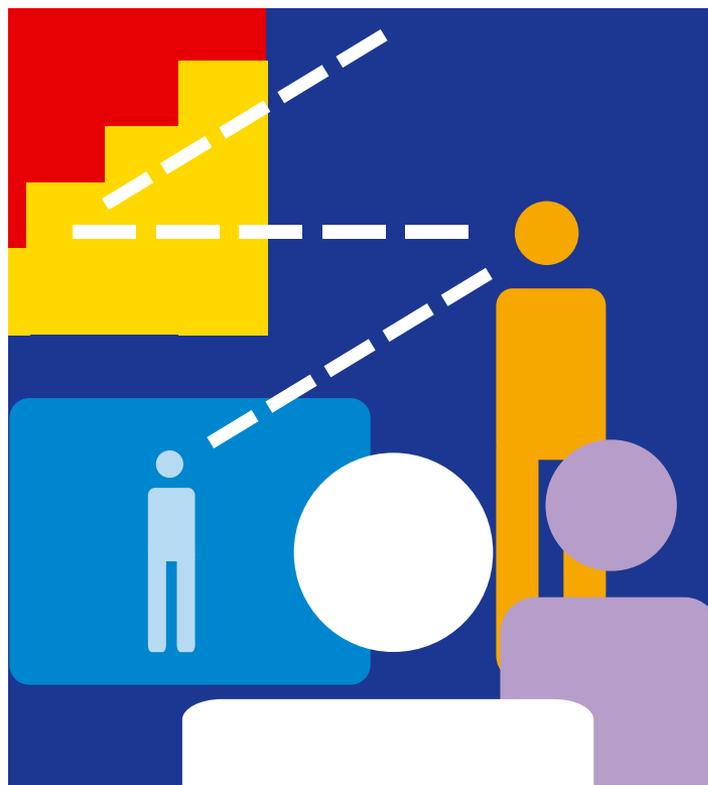
De acordo com a Lei 8.213/91, a Itaipu deveria ter em seu quadro de empregados, no mínimo, 73 pessoas com deficiência, o equivalente a 5% de seu número total de empregados em 2006.

Essa não observância à lei é decorrência de uma característica da empresa. Na Itaipu, há pouca rotatividade de empregados. O quadro começou a ser renovado no ano passado, quando muitos dos empregados antigos começaram a se aposentar. No processo seletivo realizado em 2006, para a contratação de novos empregados, a Itaipu destinou 5% das vagas ofertadas para deficientes.

# Universidade Corporativa

Para dividir toda a experiência adquirida em mais de 30 anos de existência, a Itaipu criou em agosto de 2006 a Universidade Corporativa. Os objetivos incluem qualificação profissional, a busca pela inovação e a disseminação de conhecimentos.

Um de seus eixos de atuação, a educação corporativa, é voltado para a capacitação dos empregados da empresa. Investindo na promoção de especializações, pós-graduações e programas de desenvolvimento profissional, a Itaipu valoriza seu corpo funcional e garante mão-de-obra especializada em suas atividades. Para 2007, a meta é iniciar a formação de 50 empregados em áreas estratégicas.



## Trabalho intelectual

O incentivo à pesquisa, desenvolvimento e inovação também é papel da universidade. Aliado à necessidade de modernização da usina, o programa está identificando demandas de pesquisa e estimulando a formação de laboratórios de tecnologia no âmbito da Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI).

Uma parceria entre a FPTI, a Unioeste e a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) já criou o Laboratório de Tecnologia Aplicada à Educação. Unindo tecnologia e ensino pedagógico, o conhecimento de alguns empregados da empresa é gradativamente transformado em capacitação para todos da Itaipu.

A meta é que em 2007 seja criada uma metodologia de ensino à distância que facilite ainda mais essa troca de conhecimentos.

## Da Itaipu para o Brasil

A Universidade Corporativa não irá beneficiar somente empregados da Itaipu. Ainda em 2007, uma parceria com o Ministério da Educação e Cultura (MEC) deverá colocar em prática o Projeto Escola de Fábrica. Assim, com o apoio do corpo funcional da hidrelétrica, jovens menos favorecidos poderão participar dos cursos de capacitação promovidos.

Também em fase de implantação está a Universidade Aberta do Brasil. Resultado de outra parceria com o MEC, a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) e a Prefeitura de Foz do Iguaçu, a Universidade Aberta irá oferecer 350 vagas para a comunidade. Serão dois cursos de graduação e três de especialização ministrados na FPTI.

# Educação complementar

Grau de Instrução	2004	2005	2006	% do total em 2006
Sem instrução	0	0	0	0%
Fundamental completo	42	43	125	85%
Médio completo	595	600	630	43%
Superior completo	664	693	708	48%



Para possibilitar o complemento dos estudos de nível fundamental e médio, a Itaipu criou em 1996 o Programa de Educação Complementar (PEC). Oferecido inicialmente aos empregados do quadro próprio, com o passar dos anos ele também foi ofertado aos empregados de empresas contratadas.

Em Foz do Iguaçu, após uma primeira etapa, o atendimento ampliou-se para a comunidade das Vilas A e C, adjacentes à usina de Itaipu. No início de 2005, articulou-se a instalação de postos avançados do Centro de Educação e Ensino Básico para Jovens e Adultos da cidade nesses bairros, não havendo mais necessidade de atendimento por parte da Itaipu.

Em 2006, em Foz do Iguaçu, a Itaipu não ofereceu classes. Apenas uma turma foi formada, com seis participantes no escritório de Curitiba. Para 2007, o programa deixará de ser executado. No entanto, a empresa estimulará os interessados a procurar as turmas oferecidas pela rede estadual.

A Itaipu se orgulha de não possuir analfabetos entre seus colaboradores.

Educação	2006
Número de empregadas mulheres com Ens. Fundamental Completo	13
Percentual de empregadas mulheres com Ens. Fundamental Completo	5%
Número de empregadas mulheres com Ensino Médio	92
Percentual de empregadas mulheres com Ensino Médio	36%
Número de empregadas mulheres com Ensino Superior completo	149
Percentual de empregadas mulheres com Ensino Superior completo	58%
Número de empregados homens com Ens. Fundamental Completo	112
Percentual de empregados homens com Ens. Fundamental Completo	9%
Número de empregados homens com Ensino Médio	538
Percentual de empregados homens com Ensino Médio	44%
Número de empregados homens com Ensino Superior completo	559
Percentual de empregados homens com Ensino Superior completo	46%

# A nossa força é voluntária

Lançado em 2005, a partir de uma reivindicação dos empregados, o Força Voluntária tem como finalidade estimular a cultura do voluntariado na Itaipu. O programa incentiva o engajamento dos colaboradores organizando atividades voluntárias, promovendo campanhas e também cursos nesse sentido.

Uma das iniciativas do Força Voluntária é o Banco de Projetos. Por ele, instituições filantrópicas que são apoiadas pelos voluntários da empresa são beneficiadas financeiramente. Foram 11 projetos inscritos no processo seletivo em 2006, dos quais apenas seis – cinco de Foz do Iguaçu e um de Curitiba – foram agraciados com R\$ 3.000,00 cada.

Entre os objetivos do programa, está o de tornar as pessoas mais compreensivas, sensíveis às necessidades alheias e proporcionar a aproximação entre colegas de trabalho. Assim, a Itaipu, ao mesmo tempo em que beneficia a comunidade, estreita o relacionamento e valoriza seu capital humano.

## Na prática

“Eu vejo as dificuldades de outras pessoas como oportunidades para ajudar.” A frase é de Adílson de Almeida Ramos, empregado da Itaipu, e não poderia descrever melhor o que um voluntário sente.

Eles fazem de tudo um pouco. Contam histórias, dão aulas para alfabetização de adultos, ensinam a pintar, fazer tricô, crochê, mobilizam pessoas ou apenas doam o seu tempo para conversar com quem precisa de um amigo.

### Campanhas anuais

Anualmente, o Força Voluntária promove três campanhas. A Campanha de Inverno recolhe doações variadas de cobertores, agasalhos e calçados, produtos de higiene e alimentação, de acordo com a necessidade da entidade beneficiada. A Campanha “Adote uma Estrelinha Neste Natal” compra brinquedos e material escolar para serem distribuídos para crianças de baixa renda de Foz do Iguaçu e Curitiba. Já a Campanha de Destinação do Imposto de Renda Devido encoraja os colaboradores a destinar parte de seu imposto a instituições sociais.



Os empregados da Itaipu se envolvem em campanhas como “Adote uma Estrelinha neste Natal.”



Adílson de Almeida Ramos um dos voluntários da Itaipu.

### Força voluntária em números

**2.348** | kits de material escolar foram doados para crianças de baixa renda da Vila C, em Foz do Iguaçu, pela campanha “Adote uma Estrelinha Neste Natal”

**18** | famílias das aldeias indígenas Avá Guarani, em Foz do Iguaçu, foram beneficiadas com doações de agasalhos, cobertores e calçados

**US\$ 85.106,60** | foram investidos pela Itaipu no programa Força Voluntária em 2006

# E para renovar as energias



O Reviver promove atividades que estimulam o bem-estar.

Promover a saúde e a qualidade de vida dos colaboradores da Itaipu é o objetivo do programa Reviver. Desde 1994, o Reviver desenvolve ações de promoção da saúde, nas quais o ser humano é entendido sobre os aspectos intelectual, físico, social, emocional, ocupacional e espiritual.

Preventivamente, em datas comemorativas, organiza palestras, grupos de discussão, campanhas e teatros itinerantes. Também são utilizados diferentes meios de comunicação com os empregados – entre eles, a seção Dicas do Reviver, publicada diariamente no Jornal de Itaipu Eletrônico (JIE). São apresentadas aos empregados orientações sobre convivência saudável na empresa, nutrição, funcionamento cardiovascular, exercícios físicos, orçamento familiar, entre outros.

## **Prevenção e Tratamento da Dependência Química e do Tabagismo**

Voltado para a conscientização dos empregados e seus familiares sobre o perigo do consumo de álcool e outras drogas que causam dependência química. A Itaipu oferece tratamento aos empregados que apresentam o problema, orientação e encaminhamento em casos de familiares doentes. Em relação ao tabagismo, a empresa busca sensibilizar os empregados fumantes sobre os malefícios do cigarro e também oferece tratamento para aqueles que queiram parar de fumar.

## **Grupo Solidário em Câncer**

Oferece informações e subsídios sobre a doença, contribuindo para a aquisição de hábitos saudáveis, favorecendo a prevenção. O grupo promove o enfrentamento da situação-problema, estimulando o apoio e a solidariedade entre colegas de trabalho.

## **Grupo de Afinidade em Diabetes**

Incentiva o interesse pela doença, eliminando preconceitos e atitudes de negação. As reuniões favorecem a prevenção e propiciam reflexões para a mudança de atitude em relação à doença.

## **Ginástica laboral e condicionamento físico**

Com a prática diária de ginástica laboral, os empregados são preparados física e mentalmente para a jornada de trabalho, o que melhora o relacionamento, diminui os riscos de acidentes de trabalho e o absenteísmo, além de aumentar a satisfação destes com a empresa. Já ao participar do condicionamento físico, os empregados aumentam a percepção da importância de promover alterações no seu estilo de vida para, com exercícios físicos e caminhadas, melhorar a saúde física, mental e a convivência social.

## **Programa de Orçamento Familiar**

Proporciona aos empregados e familiares conhecimentos sobre planejamento do orçamento e alternativas de valorização do salário para melhorar a vida financeira. Oferece atendimento individualizado aos que necessitam de apoio, propiciando orientação, intervenção e acompanhamento.



### Reviver em números

**265** | pessoas doaram sangue para a campanha que colheu as doações na própria empresa, em Curitiba e em Foz do Iguaçu

**97** | pessoas participaram do Programa de Condicionamento Físico, em Curitiba e Foz do Iguaçu, em 2006

**986** | colaboradores participaram da Campanha de Prevenção da Hipertensão Arterial. Destes, 48% apresentaram pressão acima do normal

**1.209** | quilos de gelatina foram arrecadados em Curitiba e em Foz do Iguaçu e foram doados para entidades de apoio a pessoas com neoplasia

**569** | pessoas participam do Programa de Ginástica na Empresa

**US\$ 1.520,79** | foi o investimento que a Itaipu fez no Reviver em 2006

### Emocionar também é com a gente

Pelo décimo ano consecutivo, o coral dos empregados da Itaipu encantou espectadores por onde passou. São aproximadamente 50 vozes de homens e mulheres, brasileiros e paraguaios, que mostraram todo o seu talento em cerca de 17 apresentações durante 2006.

O sucesso dos coralistas é tanto que, além de dois DVDs, já foram lançados seis CDs. Em 2006, eles se apresentaram em Porto Alegre e Gramado (RS). Durante os concertos, eles são acompanhados pela Orquestra de Câmara de Curitiba.

3/ 1	S+	1583131,44	767167,25
3/ 2	S+	570991,20	735232,36
/ 4	EU	963578,31	190227,67
/ 5	Di	103129,60	137981,62
		1548110,68	412247,95
		3185809,79	475689,60
1	S+	347747,48	

## Indicadores

# Desenvolvimento de fornecedores

Em 2006, existiam cadastrados 1.143 fornecedores ativos, sendo esses brasileiros, paraguaios e internacionais. A hidrelétrica compra desde materiais de escritório, como papéis e canetas, até componentes mecânicos, como grandes peças para a manutenção da usina.

As modalidades de compras adotadas pela empresa são: compras de pequeno valor, coleta de preços, tomada de preços, concorrência, importação e pregão (eletrônico e presencial). O pregão presencial é uma das ferramentas que a empresa utiliza para estimular a participação dos fornecedores da região.

Em 2004, a Itaipu iniciou um trabalho de desenvolvimento de fornecedores regionais, especialmente com pequenas e médias empresas da região Oeste do Paraná. No entanto, em função de uma série de dificuldades, inclusive de pessoal, a empresa não promoveu treinamentos nem realizou visitas às empresas, e o programa não se desenvolveu tanto quanto poderia.

## Compromisso

Ano passado, centenas de micro e pequenos empresários, além do Sebrae, associações e entidades comerciais e de classe, receberam cartilhas sobre como realizar o seu cadastro junto à Itaipu.

Também a partir de 2004 a Itaipu passou a exigir de seus fornecedores o compromisso de não empregar mão-de-obra infantil. Desde então, ao se cadastrar na empresa, todos os novos fornecedores assinam uma declaração de não utilização de crianças e adolescentes no seu negócio.

	2004	2005	2006	Meta 2007
Total de fornecedores no âmbito regional	215	249	239	240
Número de fornecedores que receberam visitas de inspeção de práticas de responsabilidade social	0	0	0	0
Total pago por bens, materiais e serviços adquiridos no período	US\$ 43.745.307	US\$ 59.613.938	US\$ 64.442.014	ND

### Empregados terceirizados

Aliados aos 1.465 empregados que trabalharam para a Itaipu em 2006, outras 669 pessoas contribuíram para o funcionamento da empresa.

A partir de 2004, as cláusulas sociais que garantem benefícios como vale-alimentação (inclusive nas férias), plano de saúde sem ônus para os empregados, apólice de seguro para acidentes pessoais e vale-mercado a esses trabalhadores passaram a fazer parte dos contratos de mão-de-obra terceirizada.

A empresa não dispõe de uma política de acompanhamento ou indicadores que permitam traçar um perfil dos terceirizados. Apesar disso, tais colaboradores também são beneficiados pelos programas sociais desenvolvidos para o quadro próprio da Itaipu.

### Compensação financeira

Desde 1985, quando entrou em operação comercial, a Itaipu passou a pagar compensação financeira, os chamados *royalties*, pela geração de energia. Em 2006, foram pagos aos municípios, estados e ao Tesouro Nacional mais de US\$ 196 milhões. De 1985 até dezembro de 2006 foram pagos US\$ 2.970.164.600.00.

## DVA

**Itaipu BINACIONAL – DEMONSTRAÇÕES DO VALOR ADICIONADO  
PARA OS ANOS FINDOS EM 31 DE DEZEMBRO DE 2006 E 2005 – Brasil e Paraguai  
(Em dólares dos Estados Unidos da América – US\$ 1,00)**

	2006	2005 Reclassificado
<b>RECEITAS</b>		
Venda de energia	2.667.419.000	2.481.765.090
Remuneração por cessão de energia	91.953.862	69.685.138
Reembolso de custos de energia adicional à garantida	97.316.860	64.908.463
Resultado não operacional	(953.246)	3.911.903
	<b>2.855.736.476</b>	<b>2.620.270.594</b>
<b>(-) Insumos Adquiridos de Terceiros</b>		
Materiais e equipamentos	11.571.558	11.821.490
Serviços de terceiros	52.870.456	47.792.448
Outras despesas operacionais	48.032.346	77.566.177
	<b>112.474.360</b>	<b>137.180.115</b>
<b>VALOR ADICIONADO A DISTRIBUIR</b>	<b>2.743.262.116</b>	<b>2.483.090.479</b>
<b>(+) Valor Adicionado Transferido - Receitas financeiras</b>	16.161.680	28.792.177
<b>VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO</b>	<b>2.759.423.796</b>	<b>2.511.882.656</b>
<b>DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO</b>		
<b>Remuneração Empregados/Administradores</b>		
<b>Pessoal</b>		
Salário nominal	80.591.820	70.584.930
Adicionais	71.001.111	59.258.402
Benefícios a empregados	160.537.225	106.635.009
Ajuda de custo	9.425.239	7.440.595
Encargos sociais	506.103	644.667

Previdência privada	25.569.411	22.141.434
Indenizações trabalhistas	35.600.544	38.319.849
Mão-de-obra contratada	1.305.275	-
	<b>384.536.728</b>	<b>305.024.886</b>
<b>Remuneração de Governos</b>		
INSS / IPS / outros	28.598.150	25.662.993
Royalties	344.386.065	330.106.231
Royalties – energia adicional à garantida	78.625.459	54.855.704
Remuneração por cessão de energia	91.953.862	69.685.138
Remuneração por cessão de energia – adicional à garantida	12.643.289	5.833.090
	<b>556.206.825</b>	<b>486.143.156</b>
<b>Remuneração do Capital de Terceiros</b>		
Encargos da dívida	1.300.777.816	1.268.259.558
Variações monetárias	810.012.105	1.058.954.988
Despesas financeiras	111.772	-
	<b>2.110.901.693</b>	<b>2.327.214.546</b>
<b>Remuneração do Capital Próprio</b>		
Rendimentos de capital	40.923.191	39.251.234
Encargos de administração e supervisão	26.491.236	25.392.788
Encargos de administração e supervisão – energia adicional à garantida	6.048.112	4.219.669
	<b>73.462.539</b>	<b>68.863.691</b>
<b>Resultado do Exercício</b>	<b>(365.683.989)</b>	<b>(675.363.623)</b>
<b>VALOR ADICIONADO DISTRIBUÍDO</b>	<b>2.759.423.796</b>	<b>2.511.882.656</b>

## Balanço Social Anual / 2006

### Empresa:

1 - Base de Cálculo		2006 Valor (Mil US\$)			2005 Valor (Mil US\$)		
Receita Líquida (RL)		2.856.690			2.616.359		
Resultado operacional (RO)		-364.731			-679.276		
Folha de pagamento bruta (FPB)		204.114			175.513		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	
Alimentação	8.165	4,00%	0,29%	6.338	3,61%	0,24%	
Encargos sociais compulsórios	28.598	14,01%	1,00%	25.663	14,62%	0,98%	
Previdência privada	25.569	12,53%	0,90%	22.141	12,62%	0,85%	
Saúde	33.162	16,25%	1,16%	24.549	13,99%	0,94%	
Segurança e saúde no trabalho	580	0,28%	0,02%	339	0,19%	0,01%	
Educação	4.222	2,07%	0,15%	3.791	2,16%	0,14%	
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	
Capacitação e desenvolvimento profissional	1.156	0,57%	0,04%	1.827	1,04%	0,07%	
Creches ou auxílio-creche	379	0,19%	0,01%	225	0,13%	0,01%	
Participação no lucros ou resultados	15.210	7,45%	0,53%	9.021	5,14%	0,34%	
Outros	15.067	7,38%	0,53%	4.920	2,80%	0,19%	
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>132.108</b>	<b>64,72%</b>	<b>4,62%</b>	<b>98.814</b>	<b>56,30%</b>	<b>3,78%</b>	
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	
Educação	11.370	-3,12%	0,40%	11.391	-1,68%	0,44%	
Cultura	1.504	-0,41%	0,05%	2.799	-0,41%	0,11%	
Saúde e saneamento	8.370	-2,29%	0,29%	5.754	-0,85%	0,22%	
Esporte	1.149	-0,32%	0,04%	67	-0,01%	0,00%	
Combate à fome e segurança alimentar	554	-0,15%	0,02%	0	0,00%	0,00%	
Outros	8.035	-2,20%	0,28%	11.153	-1,64%	0,43%	
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>30.982</b>	<b>-8,49%</b>	<b>1,08%</b>	<b>31.164</b>	<b>-4,59%</b>	<b>1,19%</b>	
Tributos (excluídos encargos sociais)	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>30.982</b>	<b>-8,49%</b>	<b>1,08%</b>	<b>31.164</b>	<b>-4,59%</b>	<b>1,19%</b>	
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	1.299	-0,36%	0,05%	3.521	-0,52%	0,13%	
Investimentos em programas e/ ou projetos externos	14.733	-4,04%	0,52%	17.632	-2,60%	0,67%	
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>16.032</b>	<b>-4,40%</b>	<b>0,56%</b>	<b>21.153</b>	<b>-3,11%</b>	<b>0,81%</b>	
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	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%			

5 - Indicadores do Corpo Funcional		2006		2005 - RECLASSIFICADO		
Nº de empregados(as) ao final do período		1.465		1.505		
Nº de admissões durante o período		105		44		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		669		792		
Nº de estagiários(as)		145		245		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		918		937		
Nº de mulheres que trabalham na empresa		255		274		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		19%		17,36%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		197		196		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		2,5%		3,3%		
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais		12		9		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2006		Metas 2007		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		26,36		26		
Número total de acidentes de trabalho		39		44		
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"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + Cipa	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input checked="" type="checkbox"/> incentivará e seguirá a OIT	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> seguirá as normas da OIT	<input checked="" 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"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> serão exigidos	<input type="checkbox"/> não serão considerados	<input type="checkbox"/> serão sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input checked="" type="checkbox"/> organizará e incentivará	<input type="checkbox"/> não se envolverá	<input type="checkbox"/> apoiará	<input checked="" type="checkbox"/> organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 0	no Procon 0	na Justiça 0	na empresa 0	no Procon 0	na Justiça 0
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 0%	no Procon 0%	na Justiça 0%	na empresa 0%	no Procon 0%	na Justiça 0%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	<b>Em 2006:</b>		<b>Em 2005 - RECLASSIFICADO:</b>			
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	20,16% governo	13,94% colaboradores(a)	19,35% governo	12,14% colaboradores(as)	2,66% acionistas	76,50% terceiros
	-13,25% retido		-26,89% retido			
<b>7 - Outras Informações</b>						

As informações dos itens 5 e 6 referem-se apenas à margem brasileira da usina, enquanto os dados econômicos são binacionais. “Esta empresa não utiliza mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança e adolescente e não está envolvida com corrupção.” “Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente.”

# CARTA-RELATÓRIO DOS AUDITORES INDEPENDENTES SOBRE O RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2006 DA ITAIPU BINACIONAL (margem brasileira)

**1** | Efetuamos auditoria de Revisão Especial (procedimentos pré-acordados) das informações contidas no Relatório de Sustentabilidade 2006 da Itaipu Binacional (margem brasileira). A preparação desse relatório é de responsabilidade da Administração da Itaipu Binacional (margem brasileira). O objetivo dos nossos trabalhos foi o de validar as informações contidas no Relatório de Sustentabilidade 2006 da Itaipu Binacional (margem brasileira), e se elas estão suportadas pelos sistemas de informações e comunicações internas e externas e estão apresentadas de forma apropriada em todos os seus aspectos relevantes.

**2** | Nossos trabalhos foram efetuados com o objetivo de suportar a emissão de nossa carta-relatório, incluindo os seguintes procedimentos:

- a. Conhecimento dos sistemas e processos utilizados na obtenção e apuração das informações divulgadas no Relatório de Sustentabilidade 2006 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. Reunião e entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações.
- d. Constatação com base em testes de evidências e dos registros que suportam as informações constantes nas seções:

**Gestão** | Toda nossa energia dedicada a um mundo melhor; ITAIPU sinônimo de energia; Vanguarda e excelência; Histórico; Diplomacia rege as relações em ITAIPU; Diálogo, elemento de construção coletiva.

**Meio ambiente** | Gestão Ambiental é moderna, inter, multidisciplinar e matricial; Gestão por Bacias Hidrográficas, sinônimo da ética do cuidado; Educação Ambiental: cuidando do presente, mudando o futuro; Biodiversidade nosso patrimônio; Coleta Solidária alia cidadania a cuidado ambiental; Em busca do

desenvolvimento sustentável; Mais do que dar o peixe, ensinar a cultivar; A cura que vem da natureza; Uma relação antiga; Laboratório Ambiental à frente do seu tempo; O carro do futuro é elétrico; Geração Distribuída, energia para o ambiente.

**Social** | Gestão Socioambiental; Programa Arte e Cultura foi encerrado; Questão de gênero; Rede Cidadã de alfabetização; Proteção as crianças e adolescentes; Saúde na Fronteira; Uma história de resgate; Turismo, mais uma atração de Itaipu; A ciência gerando negócios na FPTI.

**Público interno** | A força que move Itaipu; Treinamentos realizados; Ingressando no mercado de trabalho; Aposentadoria, e agora; FIBRA pensando no futuro; Comunicação: ferramenta estratégica; Valorizando a diversidade; Universidade Corporativa; Educação complementar; A nossa força é voluntária; E para renovar as energias.

**Indicadores econômicos** | Desenvolvimento de fornecedores; DVA; Balanço Social Anual / 2006.

- e. Confronto das informações de natureza econômico-financeira com os respectivos registros.
- f. Testes de indagação e observação, por amostragem, das informações de natureza qualitativa e dos projetos em andamento, respectivamente.
- g. Cálculos e recálculos, com base em testes, de fórmulas, tabelas, percentuais e indicadores descritos no relatório.
- h. Checagem das informações, dados quantitativos e natureza das atividades por meio de consulta a sites da Itaipu Binacional (margem brasileira).

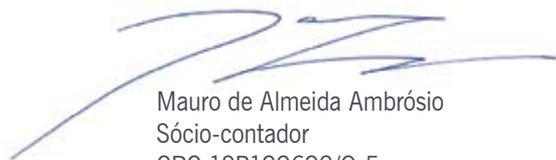
**3** | Nossos trabalhos foram limitados à validação das informações contidas no Relatório de Sustentabilidade 2006 da Itaipu Binacional (margem brasileira), não incluindo qualquer análise de avaliação das políticas e práticas de responsabilidade social

adotadas pela Empresa, bem como não efetuamos revisão do sistema de controles 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 relatório, conforme parágrafo 5º.

**4 |** As informações financeiras e contábeis referentes à Itaipu e apresentadas em alguns quadros e demonstrativos, para fins comparativos e de comentários, principalmente algumas específicas contempladas no Balanço Social Ibase e na Demonstração do Valor Adicionado - DVA, que correspondem a dados financeiros e contábeis, foram examinadas por nossa equipe de auditoria externa, cujo parecer foi datado de 9 de março de 2007 e contemplam os dados das margens brasileiras e paraguaias.

**5 |** Com base nos procedimentos descritos anteriormente e de acordo com as limitações descritas no parágrafo 3º, atestamos que as informações contidas no Relatório de Sustentabilidade 2006 da Itaipu Binacional (margem brasileira) estão apresentadas de forma apropriada em todos os seus aspectos relevantes.

São Paulo, 1º de junho de 2007.



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



**BDO Trevisan**

## Expediente

O Relatório de Sustentabilidade 2006, “Nós podemos fazer um mundo melhor”, da Itaipu Binacional, está disponível no formato impresso (10 mil cópias) e também em versão on-line, no site [www.itaipu.gov.br](http://www.itaipu.gov.br). Encaminhado aos diferentes parceiros da empresa, colaboradores, fornecedores, organizações não-governamentais, entidades de classe, governos municipais, estaduais e federal, entre outros, o relatório traz uma visão geral da gestão social e ambientalmente responsável da margem brasileira da Itaipu Binacional em 2006.

### Coordenação Geral

Heloisa Covolan

### Informações Econômicas

Eduardo Saraceni  
Ramiro Pereira Gaia

### Publicação

Assessoria de Comunicação Social da Itaipu Binacional

### Comitê Gestor de Responsabilidade Socioambiental

Cícero Bley Júnior, Cláudio Dalla Benetta, Daniel de Andrade Ribeiro, Elizete Medeiros, Erica Marta Gavetti Meirelles, Jair Kotz, Joel de Lima, José Ricardo da Silveira, Juan Carlos Sotuyo, Lígia Neves da Silva, Rosângela da Silva, Rosana Lemos Turmina, Viviane Brasil Crespo de Araújo. Coordenação: Heloisa Colovan.

### Coordenação Editorial

Patrícia Pinheiro – Palavrarte Editora Ltda.

### Redação

Patrícia Pinheiro – Palavrarte Editora Ltda.  
Angélica Neiva – Palavrarte Editora Ltda.

### Revisão final

Mônica Ludvich

### Direção de Arte, Projeto Gráfico e Edição de Arte

Stuart Comunicação e Design / [stuart@stu.art.br](mailto:stuart@stu.art.br)

### Ilustrações

César Marchesini

### Fotos

Adenésio Zanella | Angélica Neiva | Caio Coronel | Daniel Snege | Elias Dias | Juliana Stein | Nilton Rolim | Patrícia Pinheiro

### Fotolito e Impressão

Tuical Indústria Gráfica Ltda.

### Tiragem

10 mil exemplares

### Papel

Capa: Eco Millenium 90g/m<sup>2</sup> | Miolo: Eco Millenium 90g/m<sup>2</sup> | Embalagem: Triplex 370g/m<sup>2</sup>

### Itaipu Binacional – Coordenadoria de Responsabilidade Socioambiental

Foz do Iguaçu Av. Tancredo Neves, 6.731 – Foz do Iguaçu – PR  
CEP 85866-900 – Fone: (45) 3520-5921 – Fax: (45) 3520-5922  
Curitiba Rua Comendador Araújo, 551 – Curitiba – PR  
CEP 80420-000 – Fone: (41) 3321-4415 – Fax: (41) 3321-4421

### Contato

Heloisa Covolan / [responsabilidadesocial@itaipu.gov.br](mailto:responsabilidadesocial@itaipu.gov.br)

[www.itaipu.gov.br](http://www.itaipu.gov.br)