



Trabalho em rede  
gera sustentabilidade

Relatório de Sustentabilidade 2007





# Sumário

## GESTÃO

Nosso negócio é mais do que gerar energia elétrica.....	10
Setor do empreendimento .....	13
Negociações marcam a história da Itaipu.....	17
Dois povos, uma só empresa .....	20
Relacionamento com públicos estratégicos.....	26
Reconhecimentos.....	28

## SOCIAL

Gestão sustentável.....	30
Cuidado com o público interno.....	31
Benefícios: um diferencial.....	37
Política salarial.....	41
Aposentadoria: uma certeza.....	43
Reviver todos os dias.....	47
Treinamentos variados.....	49
Universidade corporativa.....	50
Força Voluntária.....	53
Comunicação a serviço da sustentabilidade.....	55
Cuidado com a comunidade.....	57
Compensação beneficia a comunidade.....	61
Saúde para todos.....	63
Segurança Alimentar .....	66
Carinho e proteção .....	68
Estímulo à igualdade de gênero.....	71
PTI: um caminho para o futuro .....	73
Turismo que gera riquezas.....	75
Cuidado com fornecedores .....	77

## MEIO AMBIENTE

Gestão ambiental .....	81
Cuidado com a água .....	82
Canal da Piracema.....	84
Monitoramento da água .....	86
Água que gira turbinas.....	89
Pesca e desenvolvimento.....	93
Educação Ambiental.....	95
Cuidado com o solo e as matas .....	97
Recuperação florestal.....	101
Caminho para a vida .....	104
Solo fértil, alimentação saudável.....	108
Coleta Solidária.....	111
Gestão de resíduos.....	114
Uso racional de energia.....	118
Tecnologias sustentáveis .....	120
Energia limpa .....	123
Valorização da cultura nacional .....	127
Bacia do Prata: unindo esforços.....	129

## CONSULTA

Índice GRI .....	132
Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes.....	148



# Trabalho em conjunto

Este Relatório foi escrito com a participação de diversas áreas e colaboradores da Itaipu. Graças ao trabalho e persistência de muitos, foi possível elaborar um documento que demonstra, de forma transparente e fiel, como a empresa se relaciona com seus colaboradores, os fornecedores, a sociedade e o meio ambiente.

Durante meses, nossos colaboradores estiveram envolvidos na apuração de informações, cálculos

de estatísticas, verificação dos dados e tantos outros levantamentos. Nosso especial agradecimento a essas pessoas pelo esforço e comprometimento.

Representantes da Fundação Itaipu de Previdência e Assistência Social (Fibra), da Fundação Parque Tecnológico Itaipu e do Hospital Ministro Costa Cavalcanti também merecem nossos agradecimentos.

Aderbal Muniz Junior • Adolfo Fernando de Faria • Adriano Bardou Martins • Agnaldo José da Silveira • Altevir Zardinello • Ana Rosa da Fonseca Barreiro • Anderson Braga Mendes • André Luis Rodrigues Lenzi • Andréia Moreira Camelo • Anilton Beal • Anne Sophie Person Engel • Antenor Akio Simomura • Antônio Carlos Nantes • Antônio Carlos Fonseca Santos Jr. • Ari Pasinato • Baltazar Enciso Gonzalez • Bernardo Oliveira Soares • Carlos Eduardo Tavares Lopes • Celia Maria dos Santos • Celso Novais • Cícero Bley Jr. • Cintia Fernandes Marques • Cintia Sena • Claudio Dalla Benetta • Cláudio Luís Orso • Cleri José Alves dos Santos • Cristina Maranhão Gomyde • Criviam Paiva Siqueira • Daniel Reis • Daniel de Andrade Ribeiro • David de Mora Rezes • David Rodrigues Krug • Débora Black • Denyse Gubert Rocha • Divan Saraiva da Cruz • Domingo Rodriguez Fernandes • Edison Luiz Brustolin • Edite Wenzel • Edith de Souza Silva • Edgar Carlos Eckelberg • Edson Luis Pedrassani • Edson Zanlorensi • Edvin Kalil Granville • Eduardo Ferraz Costa • Eduardo Bastos Fagundes • Elder Bedendo • Eliana Acordi • Eliane Ventura Duraes • Eliezer Fryszman • Elizete Medeiros • Elisabete Medeiros Ferrari • Emerson Shigueyuki Suemitsu • Erica Marta Gavetti Meirelles • Eugenia Hanchuck • Eunice da Cruz Albernaz • Eveline Poletto Piovesam Tochetto • Fátima Ines Visinoni Tapada • Fernanda Duarte Alves • Fernando Cossa • Fernando de Menezes Silva • Florício Medeiros da Costa • Francisco Pereira Cavalcanti • Gilmar de Oliveira • Gilmar Eugenio Secco • Gilmar Piolla • Gládis Mirtha Alliana • Grace Tomoko Aoyama Janino • Guilherme Pazinato Silva • Gustavo Leite Alvarenga • Helio Martins Fontes Jr. • Heloiselena Ulatoski • Hildete da Silva de Sousa • Hudson Lissoni Leonardo • Ileni Damiani • Irineu Motter • Ivanete Costa Braga • Ivone Ferreira Nagamatsu • Jacinto Mezalira • Jair Kotz • Jercemil Roberto Ribeiro • Jennifer Silva Mori • Jessica Lane Oliveira Palma • João Antônio Cordoni • João Batista Furtado Merino • João Baptista Mello Filho • João Batista Rodrigues • João Carlos Bernardes • João Carlos Ferrer Garcia • João Carlos Lacerda • João Penna Rodrigues • João Emilio de Mendonça • João José Passini • Joaquim Augusto Azevedo • Joel de Lima • Joel Rodrigues da Silva • Jorge Habib Hanna El Khouri • José Carlos Teodoro da Silva • José Diniz Goulart Borges • José Ricardo da Silveira • Juliane Varhau • Julio Cesar Rissa • Kao Pei Li • Kleber Vanolli • Leila de Fátima Alberton • Leonilda Correia dos Santos • Ligia Neves da Silva • Lilian Paparella Pedro Dias • Lilian Stella Tavares Bueno Sferra • Luciana Bueno Sartori • Luciano Castro Lopes • Luciano Eurico de Siqueira Veras • Luiz Antônio Alvarenga Cortes • Luiz Carlos de Castro • Luiz Carlos Guerra • Luiz Carlos Matinc • Luiz Covello Rossi • Luiz Henrique Nascimento • Maikon Hilgert • Marcelo Miguel • Márcia Aparecida Tontini • Márcia Buerger • Márcio Massakiti Kubo • Márcio Pereira de Almeida • Marcio Ribeiro Luzia • Marcos Antônio Baumgartner • Marcos Antônio da Silva • Marcos Antônio de Araújo • Marcos D'ippolito • Maria Emilia Medeiros Souza • Maria Helena Guarezi • Maria Odila Maier • Maria Stael Ruffinelli • Mariana Favoreto Thiele • Mário Lúcio Ozelame • Maristela Koncikovski • Mariza Mezomo de Souza • Marlene Costa de Souza Carvalho • Marlene Maria Osowski Curtis • Marley Stutz Gomes • Marli Peters • Marta Helena O'Leary Costard • Matheus Romero Neto • Maud Lucia Lopes Passarela • Maurilio Baravelli • Mauro Pavani • Michelle Daiane Lorencetti • Miguel Isoar Savio • Neli Rover • Nelise Luana de Souza • Nelson Borgheti • Newton Brião Marques • Nilson Jorge Pellegrini • Nilson Nagata • Osvaldo Nunes Filho • Paula Rodrigues da Silva • Paulino Motter • Paulo Sérgio Mello de Faria e Silva • Poliana Schneider • Rafael de Souza Favoreto • Rejane Cunico • Renata Cabral Santos • Renata de Biasi Ribeiro Tufail • Rene Diomar Fernandes • Ricardo Krauskopf Neto • Robson Matte • Rodolfo Rubik • Rodrigo Stasiv • Rogério Vicente • Romeu Bruns • Rosana Lemos Turmina • Rosana Marlene Cordeiro • Rosângela da Silva • Rudiney Tadeu Rodrigues • Sadi Eudênio de Souza Júnior • Sandro Alves Heil • Saul Hirsch • Sérgio Augusto Mota • Sérgio Cwikla • Sidney José Nogueira • Silvana Bidutti • Silvana Vitorassi • Silvino Schuroff • Sílvio Melamed • Simone Freire Nicolau • Simone Frederigi Benassi • Simone Rogoginski • Sirlei Maria de Giacomo • Sormani Rogério Pereira Cavalcante • Sônia Pereira • Tânia Teresinha Solagna • Tânia Regina de Lima Campos • Tarsus Praxedes de Oliveira • Valana Ferreira • Valdecir Maria • Valéria Silva Lima Borges • Valdinei dos Santos Franco • Veridiana Araújo Alves da Costa Pereira • Victor Cezar de Silva • Vilmar Gerônimo Bolzon • Viviane Brasil Crespo de Araújo • Zilmara Vidal Farias • Zuleika Scarpinelli Beloto • Wanderlei de Moraes • Wellington Santos da Silva

# Energia sustentável



Produzir energia limpa e renovável, com padrões de excelência, é o *core business* da Itaipu Binacional. Temos muito orgulho de ser a maior geradora de hidreletricidade do mundo, com uma produção anual que tem superado a expressiva marca de 90 milhões de MWh. Mas o que mais nos orgulha e motiva é fazer parte de uma empresa pública binacional, que gera integração e desenvolvimento sustentável 365 dias por ano.

Este Relatório de Sustentabilidade da gestão brasileira, referente ao exercício de 2007, demonstra que a Itaipu está alinhada às mais modernas práticas de gestão corporativa do mundo. Isso se confirma no cuidado com o bem-estar do seu quadro de colaboradores, no olhar voltado para as necessidades e expectativas das comunidades do seu entorno e, fundamentalmente, no compromisso e engajamento no enfrentamento dos dilemas e desafios ambientais que

ameaçam a própria sobrevivência da humanidade e do planeta.

A Itaipu Binacional reafirma os valores e princípios que orientam a sua missão na transparência com que presta contas, a seus *stakeholders* e à sociedade em geral, de sua forma de atuar e de como vem implementando as diretrizes, objetivos e metas que estabeleceu para si mesma. Por isso, pela primeira vez, adotou as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) para elaboração de seu Relatório de Sustentabilidade.



Para nós, não basta seguir tendências em voga no mundo empresarial. Queremos conquistar uma posição de liderança. Só lidera quem trabalha com padrões de qualidade reconhecidos internacionalmente.

Este documento é uma ferramenta imprescindível de avaliação e comunicação. Seu objetivo é fazer um balanço do desempenho social, ambiental e econômico da entidade, reconhecendo a singularidade decorrente da sua binacionalidade. O processo participativo de elaboração deste Relatório contribui para o engajamento das partes interessadas da organização, bem como para uma reflexão sobre os principais impactos da gestão para a sustentabilidade, a definição de indicadores para mensurá-los e a formulação de estratégias de comunicação com os públicos interessados.

Este Relatório apresenta com transparência e precisão técnica a gestão da empresa. As diretrizes

seguidas na sua elaboração têm como fundamento a postura ética assumida pela Itaipu Binacional com todos os seus públicos. Caracteriza-se, portanto, como documento oficial de prestação de contas, que teve as informações verificadas por uma empresa de auditoria independente. Pela primeira vez, recebeu a aprovação do mais elevado corpo diretivo da entidade: o Conselho de Administração.

As diretrizes da GRI, consideradas atualmente as mais completas e mundialmente reconhecidas, foram criadas com o objetivo de elevar os relatórios de sustentabilidade a um nível de qualidade equivalente ao dos relatórios financeiros. Atualmente, mais de mil empresas em todo o mundo produzem seus relatórios com base no modelo GRI, sendo cerca de 60 delas brasileiras. A Itaipu se orgulha de fazer parte desse seletivo grupo, que vem crescendo a cada ano.

Assim como outras empresas do Sistema Eletrobrás, a Itaipu busca os ajustes necessários

para atender ao Plano de Ações para a Sustentabilidade proposto pela *holding*, para que esta mantenha suas ações no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), da Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa), e possa integrar o Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI), da Bolsa de Nova York.

O Plano de Ações estabelece, entre outras diretrizes, que as empresas deverão elaborar seus relatórios de sustentabilidade com base em metodologia reconhecida internacionalmente, como a GRI.

Ao divulgar as práticas de gestão para a sustentabilidade, seus impactos e resultados, assumimos o compromisso perante os nossos parceiros e a sociedade em geral de fazer mais e melhor. Afinal, a Itaipu quer continuar merecendo o reconhecimento público como líder mundial em geração de energia e sustentabilidade. Este conceito já faz parte do nosso DNA.

Jorge Miguel Samek  
Diretor-Geral Brasileiro – Itaipu Binacional

## Sobre o Relatório de Sustentabilidade 2007



**Modelo** | Conforme previsto no Relatório de Sustentabilidade 2006, o Relatório de Sustentabilidade 2007 é o primeiro a seguir as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI). A Itaipu publica anualmente o Relatório desde 2004. Até 2006, a empresa adotava o modelo proposto pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

**Processo de elaboração** | O Relatório de Sustentabilidade 2007 foi o que teve maior número de empregados participando, entre todos os relatórios de sustentabilidade já publicados pela Itaipu. Uma equipe pré-relatora, com representantes de diferentes áreas da empresa, foi formada e, em dezembro de 2007, reuniu-se para definir o conteúdo do relatório. Quatro oficinas foram realizadas em Curitiba e em Foz do Iguaçu.

**Conteúdo** | Foi definido seguindo os princípios propostos pela GRI. Cada indicador foi estudado e debatido pela equipe pré-relatora, que também foi responsável por seu relato inicial. Foi avaliada a condição da empresa para relatá-los e também foram feitos ajustes para adaptá-los à realidade da Itaipu.

**Limite** | O Relatório de Sustentabilidade 2007 traz informações gerais sobre a gestão da Itaipu Binacional. Especifica a atuação da usina na margem brasileira, que possui escritórios em Brasília, Curitiba, Foz do Iguaçu, Guaira, Santa Helena e São Paulo, e descreve os indicadores e

programas socioambientais desenvolvidos pela Itaipu no Brasil.

**Verificação independente** | O Relatório de Sustentabilidade 2007 teve seu conteúdo verificado/validado por auditoria externa independente. Os trabalhos desenvolvidos pela KPMG Auditores Independentes ocorreram em abril, maio e junho de 2008. Foi realizada a checagem da documentação dos programas e dados apresentados, entrevistas e reuniões com os gestores, confronto de dados econômico-financeiros com os respectivos registros, revisão de memórias de cálculos, entre outros.

**Detalhamento do trabalho** | A KPMG verificou a metodologia de cálculos e da consolidação dos indicadores por meio de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações. Também confrontou, em base de amostragem, as informações quantitativas e qualitativas com os indicadores divulgados, assim como os indicadores de natureza financeira com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

**Nível de aplicação** | A GRI propõe três possíveis níveis de aplicação de suas diretrizes: C, B e A, sendo que o nível C pode ser considerado o mais básico; B, o intermediário; e A, o mais completo. Ao ser auditado, é incluído junto à letra o sinal de +. A Itaipu declara que este Relatório se enquadra no nível B+.

**Definições** | O termo “colaboradores” é utilizado para a totalidade de pessoas que contribuem para as atividades da empresa. Inclui estagiários, trabalhadores contratados, adolescentes aprendizes e empregados – termo que designa os contratados pelo quadro próprio. Neste Relatório, a Itaipu também será chamada de usina, empresa, binacional, entidade e hidrelétrica. Reservatório poderá ser chamado de lago, assim como margem brasileira terá como sinônimo margem esquerda.

**Responsabilidade sobre o documento** | O Relatório de Sustentabilidade 2007 foi elaborado pela Coordenadoria de Responsabilidade Socioambiental (RSA), com a participação direta de cerca de 45 pessoas, que compuseram a equipe pré-relatora. O documento foi aprovado pela Diretoria Executiva e Conselho de Administração da empresa.

**Contatos** | Comentários e dúvidas sobre o Relatório podem ser enviados para a Coordenadoria de Responsabilidade Socioambiental, aos cuidados de Mônica Dantas Thedesco, para o e-mail: [responsabilidadesocial@itaipu.gov.br](mailto:responsabilidadesocial@itaipu.gov.br); ou pelo telefone (41) 3321-4415; ou na Rua Comendador Araújo, 551 – Curitiba/PR – CEP 80420-000.





**GESTÃO**

## Nosso negócio é mais do que gerar energia elétrica

A Itaipu Binacional é a maior usina hidrelétrica em geração de energia do mundo. Localizada no Rio Paraná, na fronteira entre o Brasil e o Paraguai, nas cidades de Foz do Iguaçu e Cidade de Leste, é responsável pela produção de 19% da energia consumida pelos brasileiros e 91% pelos paraguaios.

Primeira empresa binacional a ser constituída no mundo, pertence igualmente a brasileiros e paraguaios. É regida pelas normas do Direito Público Internacional, por meio do Tratado de Itaipu – documento assinado em 1973, que regula o funcionamento da entidade.

Pertencente ao Sistema Eletrobrás (Centrais Elétricas Brasileiras S/A) e à Ande (Administración Nacional de Electricidad), a Itaipu é administrada conjuntamente. Brasileiros e paraguaios compartilham a responsabilidade de mantê-la em funcionamento.

Em 2007, a Itaipu encerrou o ciclo de expansão e construção da usina, com a inauguração de suas duas últimas turbinas, totalizando 20 unidades. Um marco na história da binacional, que agora tem sua potência máxima à disposição do Brasil e do Paraguai.

Diretamente, a Itaipu emprega 1.446 brasileiros. Além disso, a empresa desenvolve ações socioambientais que envolvem direta e indiretamente, só no Brasil, a população de 28 municípios da Bacia do Paraná 3 (BP3) e área de influência, cerca de 1 milhão de pessoas. Outras cidades no Paraguai também são beneficiadas.

A Itaipu gera ainda desenvolvimento tecnológico por meio do Parque Tecnológico Itaipu (PTI), que investe no desenvolvimento de formas alternativas de energia. Além disso, estimula o turismo mantendo um complexo que conta com visita à usina, iluminação

monumental, Refúgio Biológico Bela Vista, Zoológico Roberto Ribas Lange e Ecomuseu.

Assim é a Itaipu, uma empresa que nasceu para gerar energia elétrica e hoje investe nas mais variadas formas de energia, principalmente na energia humana.

### Perfil da empresa

**Nome:** Itaipu Binacional

**Tipo:** entidade de Direito Público Internacional

**Produto:** energia hidrelétrica

**Mercado atendido:** Brasil e Paraguai

**Unidade operacional:** Reservatório 1.350 km<sup>2</sup>, sendo 770 km<sup>2</sup> no Brasil, e 580 km<sup>2</sup> no Paraguai

**Barragem:** 7.919 metros de extensão e altura máxima de 196 metros

**Partes contratantes\*:** no Brasil, Eletrobrás (Centrais Elétricas Brasileiras S/A), e no Paraguai, Ande (Administración Nacional de Electricidad), sendo divididos igualmente em 50%

**Empregados brasileiros:** 1.446, incluídos seis diretores e sete membros do Conselho de Administração

**Faturamento pela prestação dos serviços de eletricidade:** US\$ 3.369.037.566,38

**Energia comercializada com a Eletrobrás e a**

**Ande:** 90,3 milhões de MWh (ou 90.322,8 GWh)

**Potência instalada:** 14.000 MW (megawatts)

**Missão:** gerar energia elétrica de qualidade, com responsabilidade social e ambiental, impulsionando o desenvolvimento econômico, turístico e tecnológico, sustentável, no Brasil e no Paraguai

\* Partes contratantes é o termo usado para definir "os sócios" que investiram na construção da usina e que também são os clientes com os quais a Itaipu comercializa a potência instalada de suas turbinas.

### Escritórios da Itaipu no Brasil

A Itaipu possui escritórios que ficam dentro da área protegida pela empresa. Outros em áreas adjacentes às protegidas e ainda alguns fora do espaço de proteção. As estruturas administrativas e de serviços do Refúgio Biológico Bela Vista, além de alguns blocos de escritórios da Itaipu, estão localizados dentro da área protegida pela empresa. Já a parte industrial, o Ecomuseu, as Estações de Tratamento de Água (Etas) e o Centro de Recepção de Visitantes estão em local adjacente à tal área. O Centro Executivo, que abriga parte da estrutura administrativa, está fora do espaço de proteção, assim como os escritórios de Brasília, Curitiba, Guaira, Santa Helena e São Paulo.

## Energia produzida com excelência

Em 2007, a Itaipu atingiu a terceira maior produção de energia de toda a sua história, 90,6 milhões de MWh. A potência média foi de 10.345 MW. Até 31 de dezembro, a empresa acumulou, em 23 anos de geração, 1.574.211 GWh produzidos.

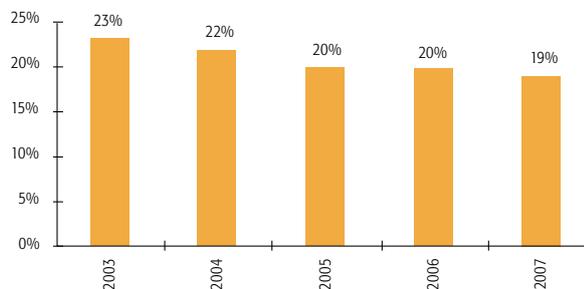
Tais marcas foram possíveis porque a Itaipu manteve a disponibilidade operacional das unidades geradoras em 93%. Em 2007, o índice de indisponibilidade forçada foi menor do que a meta inicial, de 0,50%, e ficou em apenas 0,28%.

A produção supriu 82.752 GWh ao mercado brasileiro, valor 2,6% inferior ao verificado em 2006, quando a participação havia crescido 4,8% e chegado a 84.965 GWh. Outras fontes de energia supriram a necessidade brasileira, que cresce anualmente.

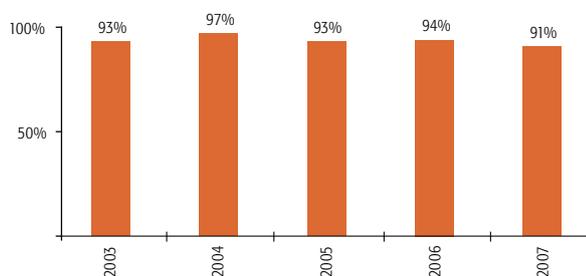
Já no Paraguai, houve um acréscimo do suprimento de energia de 2,8%, totalizando 7.570 GWh. Em 2006, haviam sido destinados 7.366 GWh.



### Participação no mercado brasileiro



### Participação no mercado paraguaio





## Setor do empreendimento

As características físicas e geográficas do Brasil foram determinantes para que o país optasse pela geração de energia elétrica a partir da hidreletricidade. Atualmente, somando-se as hidrelétricas em funcionamento e as que estão em construção, cerca de 30% do potencial hidráulico é utilizado. Apesar de aparentemente baixo, o índice é superior à média mundial, que, segundo a edição 2007 do

International Energy Outlook dos Estados Unidos, é de cerca de 19%.

O estudo prevê que a geração hidrelétrica e de energia de outras fontes renováveis devem crescer 56% nos próximos 24 anos. Atualmente, o Brasil possui cerca de 400 hidrelétricas, com capacidade instalada de 70.961 MW.

Estimativas do Ministério de Minas e Energia (MME) apontam

que, em 2030, o Brasil terá capacidade nominal instalada de 216,6 mil MW, sendo que a maior parte, 156 mil MW, será proveniente de hidrelétricas. Outros 39,8 mil MW terão origem térmica (gás natural, carvão, combustível nuclear e outros) e, ainda, 30,8 mil MW de energia serão gerados por fontes alternativas (pequenas centrais hidrelétricas, biomassa e eólica).



A demanda por energia no Brasil é crescente. O conselheiro da Itaipu e presidente da Empresa de Pesquisa Energética (EPE) Maurício Tiomno Tolmasquim, em palestra na usina, garantiu que, mesmo assim, o país não corre risco de sofrer um novo racionamento forçado, como aconteceu em 2001. Segundo ele, a boa perspectiva ocorre porque a atual situação é completamente diferente da vivida na época.

De acordo com Tolmasquim, a duplicação da capacidade de intercâmbio de energia e a atual capacidade instalada das termelétricas a gás, que é de 8.200 MW, contribuem para essa estimativa. “Hoje, temos muito mais linhas de transmissão, com um melhor intercâmbio entre as regiões, o que faz com que um local possa cooperar com outro enviando energia, isso também aumenta a nossa segurança”, destacou.

A situação é confortável, mas para dar conta do desenvolvimento do país é necessário um gradativo aporte no sistema, destaca Tolmasquim. Nesse sentido, as energias renováveis ganharão ainda mais espaço, segundo o presidente da EPE. “Nos próximos anos, os principais investimentos serão na hidro e na bioeletricidade”, ressalta.

## 10 Motivos para escolher a energia hidráulica

O investimento na hidreletricidade é mais do que justificável. O Brasil detém o terceiro maior potencial hidráulico do mundo, apenas China e Estados Unidos o superam. Além disso, a geração de energia proveniente da água é uma alternativa tecnológica menos poluidora, se comparada com fontes de geração que utilizam combustíveis fósseis.

Representantes de mais de 170 países chegaram a um consenso na Conferência de Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, em Joanesburgo (2002), e no 3º Fórum Mundial da Água, em Kyoto (2003): toda geração hidrelétrica é renovável e merecedora de apoio internacional. Leia, abaixo, 10 motivos para promover a hidreletricidade:

### 1. Hidreletricidade é uma fonte renovável de energia

A hidreletricidade usa a energia da água corrente, sem reduzir sua quantidade, para produzir eletricidade. Portanto, todos os empreendimentos hidrelétricos, de pequeno ou grande porte, a fio d'água ou de armazenamento, enquadram-se no conceito de fonte de energia renovável.

### 2. A hidreletricidade viabiliza a utilização de outras fontes renováveis

As usinas hidrelétricas com reservatório de acumulação oferecem flexibilidade operacional incomparável, uma vez que podem responder imediatamente às flutuações da demanda de eletricidade. A flexibilidade e a capacidade de armazenamento das usinas hidrelétricas as tornam o meio mais eficiente e econômico para dar suporte ao emprego de fontes intermitentes

de energia renovável, como a energia solar ou a energia eólica.

### 3. A hidreletricidade promove a segurança energética e a estabilidade dos preços

A água dos rios é um recurso doméstico e, ao contrário do combustível ou gás natural, não está sujeita a flutuações de mercado. Além disso, a hidreletricidade é a única grande fonte renovável de eletricidade e sua relação custo-benefício, eficiência, flexibilidade e confiabilidade ajudam a otimizar o uso das usinas térmicas.

### 4. A hidreletricidade contribui para o armazenamento de água potável

Os reservatórios das usinas hidrelétricas coletam a água da chuva, que pode então ser usada para consumo ou para irrigação. Ao armazenar água, eles protegem os aquíferos

contra o esgotamento e reduzem a vulnerabilidade a inundações e secas.

### 5. A hidreletricidade aumenta a estabilidade e a confiabilidade do sistema elétrico

A operação dos sistemas elétricos depende de fontes de geração rápidas e flexíveis para atender às demandas de pico, manter os níveis de tensão do sistema e restabelecer prontamente o fornecimento após um blecaute. A energia gerada por instalações hidrelétricas pode ser injetada no sistema elétrico mais rapidamente do que a de qualquer outra fonte energética. A capacidade das usinas hidrelétricas de irrem do zero à produção máxima, de forma rápida e previsível, as torna excepcionalmente adequadas para atender às alterações de consumo e fornecer serviços suplementares ao sistema elétrico que mantenham o equilíbrio entre a oferta e a demanda de eletricidade.

### **6. A hidreletricidade ajuda a combater mudanças climáticas**

O ciclo de vida da hidreletricidade produz quantidades muito pequenas de gases do efeito estufa (GHG – *greenhouse gases*). Ao emitir menos GHG que usinas movidas a gás, carvão ou petróleo, a hidreletricidade pode ajudar a retardar o aquecimento global. Embora somente 33% do potencial hidrelétrico disponível tenha sido aproveitado, a hidreletricidade atualmente evita a emissão de GHG correspondente à queima de 4,4 milhões de barris de petróleo diariamente, em âmbito mundial.

### **7. A hidreletricidade melhora o ar que respiramos**

As usinas hidrelétricas não produzem poluentes atmosféricos. Muito freqüentemente, elas substituem a geração a partir de combustíveis fósseis, reduzindo assim a chuva ácida e a fumaça. Além disso, os

empreendimentos hidrelétricos não geram subprodutos tóxicos.

### **8. A hidreletricidade oferece contribuição significativa para o desenvolvimento**

As instalações hidrelétricas levam eletricidade, estradas, indústria e comércio para as comunidades, desenvolvendo assim a economia, ampliando o acesso à saúde e à educação, melhorando a qualidade de vida. A hidreletricidade é uma tecnologia conhecida e comprovada há mais de um século. Seus impactos são bem compreendidos e administráveis, mediante medidas de mitigação e compensação de danos. Ela oferece um vasto potencial e está disponível onde o desenvolvimento é mais necessário.

### **9. Hidreletricidade significa energia limpa e barata para hoje e amanhã**

Com um tempo médio de vida de

50 a 100 anos, os empreendimentos hidrelétricos são investimentos de longo prazo que podem beneficiar diversas gerações. Eles podem ser facilmente atualizados para incorporar tecnologias mais recentes e têm custos muito baixos de operação e manutenção.

### **10. A hidreletricidade é um instrumento fundamental para o desenvolvimento sustentável**

Os empreendimentos hidrelétricos que são desenvolvidos e operados de forma economicamente viável, ambientalmente sensata e socialmente responsável, representam o desenvolvimento sustentável em sua melhor concepção. Isto é, “desenvolvimento que atende hoje às necessidades das pessoas, sem comprometer a capacidade das futuras gerações de atender às suas próprias necessidades” (Comissão Mundial de Meio Ambiente e Desenvolvimento, 1987).

Fontes: IHA – International Hydropower Association; NHA USA – USA National Hydropower Association; INHA – Indian National Hydropower Association; NHA Nepal – Nepal Hydropower Association; CHA – Canadian Hydropower Association.

## Negociações marcam a história da Itaipu



Diplomacia é a palavra que melhor resume a Itaipu. A empresa é o resultado de negociações entre o Brasil e o Paraguai, que se fortaleceram com a assinatura da Ata do Iguazu, em 1966. O documento previa um estudo para o aproveitamento dos recursos hidráulicos do Rio Paraná, pertencentes em condomínio aos dois países.

O Tratado de Itaipu, assinado em 1973, viabilizou a construção da usina, iniciada em 1975. O documento 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 de Itaipu. Equipes do setor ambiental percorreram a área que seria alagada, salvando milhares de animais na operação *Mymba Kuera*, que em tupi-guarani quer dizer "pega-bicho".

Em 1984, entrou em operação a primeira das 20 unidades geradoras. Vinte e três anos depois, a Itaipu atinge um marco histórico com a inauguração das duas últimas turbinas (foto acima), encerrando o ciclo de construção da usina.

### Linha do Tempo

**1966 Junho** | Assinatura da Ata do Iguaçu, 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

Elaboração do Plano Básico de Conservação do Meio Ambiente

**1978 Outubro** | Abertura do Canal de Desvio

**1982 Outubro** | Formação do Lago da 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 sustentável

**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

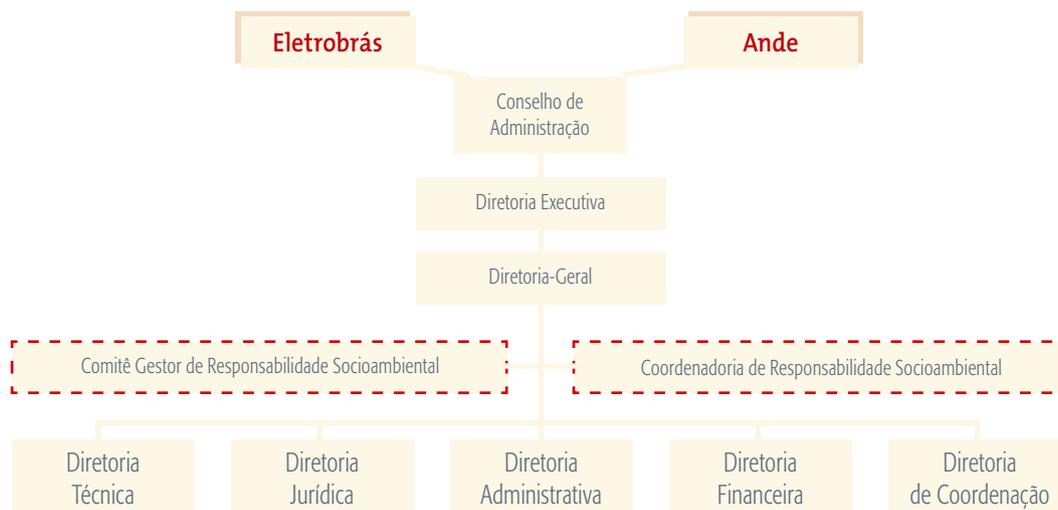
**2005 Agosto** | Criação do Comitê Gestor de Responsabilidade Socioambiental (RSA) e da Coordenadoria de RSA

**2007 Maio** | As duas últimas unidades geradoras são inauguradas



\* Notas reversais: cartas de igual teor trocadas entre os Ministérios das Relações Exteriores do Brasil e do Paraguai.





## Dois povos, uma só empresa

Todos os dias, centenas de brasileiros e paraguaios compartilham um espaço especial. Sob o Rio Paraná, o território é binacional e as decisões são compartilhadas entre os dois povos. A relação é baseada nos princípios e valores da empresa.

No Tratado de Itaipu consta o Estatuto de Itaipu, que determina a composição igualitária do Conselho de Administração (CA), com 14 membros, sendo sete brasileiros e sete paraguaios. Doze são considerados conselheiros e dois representantes dos Ministérios das Relações Exteriores, um de cada país.



A indicação dos conselheiros é feita pelo Governo Federal. O Ministério das Relações Exteriores faz uma indicação e a Eletrobrás e a Ande fazem duas cada. Os mandatos são de quatro anos, no entanto, os conselheiros podem ser reconduzidos aos cargos ao final desse período.

## Como o CA funciona

Além do Estatuto de Itaipu, os conselheiros seguem o Código de Ética da empresa (leia na página 25). 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.



## Formação heterogênea

A composição do Conselho de Administração da Itaipu (foto) é heterogênea, porém, os engenheiros ocupam 33,33% das vagas. Os representantes sem formação superior totalizam 25%. As demais vagas são preenchidas

por um físico, um administrador, um economista, uma arquiteta e um bacharel em Direito, que também é formado em Sociologia, totalizando 41,66%. Pela primeira vez desde a sua constituição, uma mulher faz parte do CA.

### **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, nomeados pelo Governo Federal de cada país

### **Principais atribuições do CA**

- 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 de Administração\***

#### **Conselheiros – Brasil**

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

#### **Representante do Ministério das Relações Exteriores do Brasil**

Enio Cordeiro

#### **Conselheiros – Paraguai**

Celsa Inocencia Belloto de Bobeda  
Jorge Antônio Ayala Kunzle  
Oscar Ramón Lopez  
Herminio Samuel González Segnana  
Samuel Ramírez Ferreira  
Martín Augusto González Guggiari

#### **Representante do Ministério das Relações Exteriores do Paraguai**

Aníbal Saucedo Rodas

\* Composição em 31/12/2007



## 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 técnicos, administrativos, financeiros, jurídicos e de coordenação. No Brasil, uma mulher ocupa o cargo de diretora financeira executiva.

Os diretores têm mandato de cinco anos e podem ser reconduzidos ao cargo ao final do período. À Diretoria Executiva, que se reúne duas vezes por mês, cabe cumprir o regimento interno e o Tratado de Itaipu; dar condução aos assuntos da entidade; propor ao Conselho

de Administração as diretrizes e as normas de administração, entre outras atribuições.

### Participação externa

A Itaipu integra diferentes organismos nacionais e internacionais que contribuem para a governança da empresa e com temas relacionados à sociedade e ao meio ambiente. Entre outros, estão: International Hydropower Association (IHA), que promove a hidreletricidade como componente fundamental para o desenvolvimento sustentável, e Comitê Brasileiro do

Conselho Mundial de Energia, o qual tem por objetivo promover o desenvolvimento sustentável da produção e utilização da energia.

A Itaipu também integra o Conselho Superior do Sistema Eletrobrás (Consize), Comitê de Integração Administrativa do Setor Elétrico (Ciase), Conselho de Curadores da Fundação Comitê de Gestão Empresarial (Coge) e Associação dos Amigos do Hospital de Clínicas (AAHC).

### Diretoria Executiva\*

#### Diretor-Geral Brasileiro

Jorgel Miguel Samek

#### Diretor-Geral Paraguai

Víctor Bernal Garay

#### Diretor Técnico Executivo

Antônio Otélo Cardoso

#### Diretor Técnico

Pedro Pablo Teme Ruiz Díaz

#### Diretor Jurídico

João Bonifácio Cabral Júnior

#### Diretor Jurídico Executivo

Wildo Ramón Almirón Rojas

#### Diretor Administrativo

Edésio Franco Passos

#### Diretor Administrativo Executivo

Oscar Antônio Ovelar Rojas

#### Diretora Financeira Executiva

Margaret Mussoi Luchetta Groff

#### Diretor Financeiro

Wilfrido E. Taboada Molinas

#### Diretor de Coordenação

Nelton Miguel Friedrich

#### Diretor de Coordenação Executivo

Ramón Romero Roa

\* Composição em 31/12/2007.

### 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 à modicidade tarifária e o cumprimento da missão empresarial

**Gestão responsável, participativa e transparente** | Respeito à pluralidade de idéias em todos os níveis de gestão, onde as avaliações para a tomada de decisão levarão em conta os compromissos com a responsabilidade, a participação e a transparência

**Valorização dos recursos humanos** | Reconhecimento da dignidade, responsabilidade, competência e desempenho dos empregados, valorizando seu crescimento profissional e desenvolvimento humano

**Compromisso social** | Obrigação que assume a empresa frente à comunidade no sentido de cooperar ativamente no seu desenvolvimento integral

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

**Código de Ética** | Os valores, princípios e padrões de conduta ao qual estão submetidos conselheiros, diretores e empregados da Itaipu estão no Código de Ética da empresa. Aprovado em 2002, o documento também apresenta restrições às quais os colaboradores estão sujeitos. Cabe ao Comitê de Ética analisar as não-conformidades em relação ao que prevê o Código. O documento na íntegra está disponível no site [www.itaipu.gov.br](http://www.itaipu.gov.br), link Perfil Institucional, no item Documentos Oficiais.

**Auditoria** | Periodicamente, a Itaipu realiza auditorias internas para garantir o controle dos trabalhos desenvolvidos. O processo permite sugerir mudanças, tanto gerenciais como de procedimentos, detectar áreas que merecem maior atenção e corrigir desvios que possam prejudicar o andamento dos trabalhos. A Itaipu contrata também uma auditoria externa responsável pela conferência e consistência das informações de demonstrações financeiras.

#### **Orientação por documentos mundiais** |

As ações da Itaipu fundamentam-se nas diretrizes do Governo Federal e em documentos planetários. Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) orientam o plano estratégico da empresa desde 2005. No plano operacional, além dos ODM, a empresa também se orienta pela Carta da Terra, Mundo Ideal para as Crianças, Agenda 21, Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Protocolo de Kyoto e pelo Tratado de Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis e Responsabilidade Social.



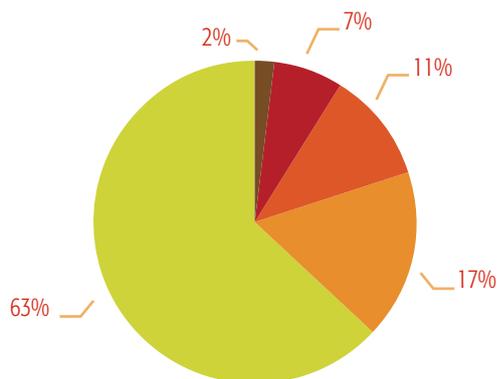
#### **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**

- 1 | Acabar com a fome e a miséria
- 2 | Educação de qualidade para todos
- 3 | Igualdade entre sexos e valorização da mulher
- 4 | Reduzir a mortalidade infantil
- 5 | Melhorar a saúde das gestantes
- 6 | Combater a aids, a malária e outras doenças
- 7 | Qualidade de vida e respeito ao meio ambiente
- 8 | Todo mundo trabalhando pelo desenvolvimento

**Pacto Global** | A margem brasileira da Itaipu, diferentemente do que foi previsto no Relatório de Sustentabilidade 2006, não aderiu formalmente aos princípios propostos pelo Pacto Global. No entanto, a empresa orienta suas ações buscando respeitar as propostas do documento mundial. A Itaipu estuda a viabilidade de assinar binacionalmente o documento.

# Relacionamento com públicos estratégicos

## Distribuição do Valor Adicionado – Brasil



- Remuneração do capital próprio
- Remuneração de empregados / administradores
- Remuneração de governos
- Resultado do exercício
- Remuneração do capital de terceiros



Públicos	Quais
Agentes de Crédito	Banco do Brasil, Eletrobrás e Tesouro Nacional
Associações	International Hydropower Association, Associação dos Amigos do Hospital de Clínicas do Paraná, Conselho Superior do Sistema Eletrobrás, Comitê de Integração Administrativa do Setor Elétrico, Conselho de Curadores da Fundação Comitê de Gestão Empresarial, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, Rede Nacional de Mobilização Social, Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial, Fundação Abrinq
Autoridades locais	Juizes
Clientes / Detentores de capital	Ande e Eletrobrás
Colaboradores	Empregados, estagiários, trabalhadores contratados e adolescentes aprendizes
Comunidades locais	Municípios limieiros* e municípios da Bacia do Paraná 3**
Entidades de classe	Sindicatos, Associação dos Empregados da Itaipu Binacional – Brasil (Assemib) Conselho dos Municípios Limieiros, Associação dos Municípios do Oeste do Paraná, outros
Entidades de ensino e pesquisa	Colégios, faculdades e universidades
Fornecedores	Pequenas, médias e grandes empresas, prestadores de serviços
Governos	Municipal, estadual e federal
Mídia	Jornais, revistas, sites, rádios e emissoras de televisão
ONGs	Global Reporting Initiative (GRI), cidadania, meio ambiente, educação, voluntariado, saúde, entre outras
Organizações empresariais	Federação das Indústrias do Estado do Paraná, Espaço Mulheres Executivas, Fundação Coge
Seguradoras	ACE Seguradora S.A., Bradesco Seguros S.A., Centauro Seguradora S.A., Itaú Seguros / ASEPASA, HDI Seguradora S.A., Mapfre Seguros Nobre Seguradora do Brasil S.A., Porto Seguros Cia de Seguros, Sul América Cia. Nacional de Seguros

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

Relacionamento	Canais de comunicação
A Eletrobrás e o BNDES foram os principais financiadores da construção da Itaipu. O Tesouro Nacional é o maior credor por ter assumido, em 1998, créditos que lhe foram cedidos pela Eletrobrás	Ofícios, outros documentos e reuniões
Contribuição para a construção de uma sociedade mais justa e parceria para o desenvolvimento de ações específicas	Encontros periódicos e e-mails
Relacionamentos institucionais e apoio a ações sociais	Encontros esporádicos, telefonemas, ofícios e outros
Contratantes da potência disponível e da energia a ela associada, possuem os US\$ 100 milhões em partes iguais e intransferíveis	Ofícios e reuniões periódicas, Relatório de Sustentabilidade
Responsáveis pelo funcionamento da empresa	Palestras, e-mails, Jornal da Itaipu Eletrônico, Jornal da Itaipu Mural, intranet, reuniões de equipe, apresentações teatrais, Relatório de Sustentabilidade
Parceria em vários programas sociais e ambientais	Participação em comitês variados, reportagens, Relatório de Sustentabilidade
Relações trabalhistas e, com a Assemib, parceria/apoio a projetos	Contratos
Parceria e apoio a projetos executados conjuntamente ou exclusivamente pelas entidades	Ofícios, outros documentos e reuniões
Parceria/apoio a projetos; relação de estágio	Outros documentos
Oportunidades de negócios e incentivo a práticas sustentáveis	Editais, ofícios e outros documentos
Parcerias para o desenvolvimento de projetos, articulação em benefício das comunidades locais	Reuniões, ofícios e outros documentos
Campanhas e reportagens variadas	Envio de sugestões de reportagens por e-mail e telefonemas, encontros com jornalistas
Parceria para o desenvolvimento de projetos e apoios para diferentes ações	Reuniões, e-mails
Parceria em diferentes ações pontuais	Reuniões e ofícios
Diferentes coberturas de acordo com possíveis danos para instalações, equipamentos e pessoas	Ofícios e outros documentos

\*\* Ao todo, 28 cidades compõem a Bacia Hidrográfica do Paraná 3. 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, 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. Na área de influência também Mundo Novo, no Mato Grosso do Sul.

## Reconhecimentos

**Maravilha do Mundo |** Itaipu foi incluída na lista das Maravilhas do Mundo Contemporâneo, elaborada pela rede de televisão norte-americana CNN, em janeiro de 2007. A usina aparece entre as grandes obras da engenharia, da técnica e do design.

**Pregão binacional |** A Ordem dos Pregoeiros do Brasil e a revista O Pregoeiro concederam à Itaipu o Prêmio 19 de Março pela realização do primeiro pregão eletrônico binacional. A homenagem foi feita no 2º Congresso Brasileiro de Pregoeiros, em Foz do Iguaçu, em março de 2007.

**Atração Turística |** O Complexo Turístico Itaipu recebeu o prêmio Os 10 Mais do Turismo, na categoria Atração Turística Nacional. Concedido pela Revista Brasil Travel News, o prêmio foi entregue em São Paulo, em março de 2007.

**25 Maravilhas do Mundo |** Inclusão na lista das 25 Maravilhas do Mundo, feita pela editora inglesa que publica os guias de turismo Rough Guides. A lista, divulgada em maio, foi compilada para comemorar os 25 anos da fundação dos Rough Guides.

**Águas de Cannes |** Em junho de 2007, a Itaipu recebeu o prêmio As Luzes da Água e o Diploma do Simpósio da Água de Cannes, na França. A premiação homenageia personalidades e instituições que lideram grandes projetos relacionados à água.

**Benchmarking Ambiental |** O programa Cultivando Água Boa recebeu o prêmio Benchmarking Ambiental Brasileiro por ter sido considerado a melhor ação voltada ao meio ambiente em 2007. A quinta edição da premiação foi realizada em setembro de 2007, em São Paulo.

**Expressão Social |** Em outubro de 2007, a Itaipu recebeu, pela terceira vez, a homenagem Destaque em Excelência em Gestão Social. O prêmio é decorrente da 4ª Pesquisa de Responsabilidade Empresarial da Região Sul, realizada pela Editora Expressão.

**Fome Zero |** Em reconhecimento às ações desenvolvidas para a implantação do projeto de Telecentros de Informação e Negócios, a Itaipu recebeu o Certificado Fome Zero. O diploma foi entregue em Brasília, em dezembro de 2007.



## SOCIAL

## Gestão sustentável

Para a Itaipu, responsabilidade socioambiental é uma postura de atuação, uma forma de gestão sustentável. Por isso, a empresa busca produzir o máximo de energia com o mínimo de desperdício, respeita os diferentes públicos com os quais se relaciona e interage com a comunidade na qual está inserida.

O conceito de responsabilidade socioambiental foi inserido na empresa em 2003, quando passou a integrar a missão institucional. O tema foi incluído no Tratado de Itaipu por meio de troca de notas reversais\* entre os governos dos dois países e assim se tornou questão permanente nas atividades empresariais.

No entanto, a Itaipu atua de forma social e ambientalmente responsável desde antes de 2003. Um exemplo foi a elaboração do Plano Básico para Conservação do Meio Ambiente, antes do início da obra da usina, quando não havia legislação prevendo tal iniciativa.

Outro, o Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT), que se iniciou em 1988 – a preocupação com o desenvolvimento da comunidade também é evidenciada. Ou ainda o programa Reviver, que, desde 1994, promove o bem-estar dos colaboradores.

O amadurecimento dos conceitos quanto à sustentabilidade da gestão tem propiciado à Itaipu aprimorar suas práticas relativas aos diferentes públicos com os quais se relaciona. Programas e ações com orçamento próprio integram o plano operacional. Tudo está vinculado aos Objetivos Estratégicos e às Políticas e Diretrizes da empresa.

As iniciativas estão por toda a organização. Para acompanhar e monitorar as atividades, em 2005 foi criada a Coordenadoria de Responsabilidade Socioambiental, ligada diretamente ao diretor-geral, como recomendam as práticas mais modernas de gestão.

A margem brasileira da Itaipu também mantém, desde 2005, o Comitê Gestor de Responsabilidade Socioambiental (CGRSA). Formado por representantes de todas as diretorias, o CGRSA é responsável pelo acompanhamento estratégico das iniciativas da empresa e pela definição das diretrizes de RSA.

\* Notas reversais: cartas de igual teor trocadas entre os Ministérios das Relações Exteriores do Brasil e do Paraguai.



## Cuidado com o público interno

A energia da Itaipu não está concentrada apenas nas turbinas. A empresa é movida por um exército de colaboradores que ao longo dos anos, ajudaram a construir a história da maior usina hidrelétrica do mundo. E, para eles, a empresa destina um olhar especial.

No auge da construção, mais de 40 mil pessoas trabalharam diretamente na obra. Em 2007, só na margem brasileira da usina foram 1.446 empregados, incluídos seis diretores e sete membros do Conselho de Administração. Também colaboraram para o bom funcionamento da empresa em

2007 cerca de 700 contratados, 345 estagiários e 331 aprendizes.

Entre os empregados, diretores e conselheiros, os homens representam 82,64%. São 1.195, a maioria entre 31 e 50 anos. Essa faixa também concentra a maior parte das mulheres, 161 das 251 que atuam na Itaipu. Esse ainda é o perfil dos gerentes da empresa. Dos 120, 70 estão nesse intervalo de idade. Os cargos gerenciais são ocupados, em sua maioria, por empregados de carreira.

Atualmente, a Itaipu realiza recrutamento externo por meio

de processo seletivo aberto. Os empregados selecionados são contratados por tempo determinado, para que nesse período, que é de dois anos, sejam avaliados na execução de seu trabalho. Em 2007, 211 contratados passaram por essa fase de teste. Diretores, conselheiros e requisitados de outros órgãos também possuem contratos por período determinado.

Os 1.446 citados desenvolvem suas atividades nas cidades de Brasília, Curitiba, Foz do Iguaçu, Guaíra, Santa Helena e São Paulo. Todos possuem contratos formais de trabalho.

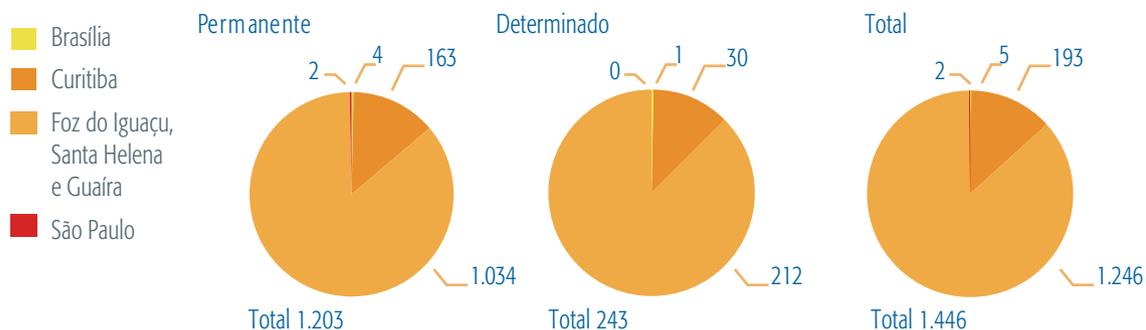


### **Trabalhadores contratados**

Além dos empregados diretos, outros cerca de 700 trabalhadores contratados desenvolveram atividades na Itaipu em 2007. No entanto, a empresa não possui um perfil desses colaboradores. Isso ocorre em função do modelo de gestão adotado, no qual a empresa contrata serviços e monitora o cumprimento do contrato, não interferindo no relacionamento das empresas com seus empregados.

Desde 2004, a Itaipu instituiu cláusulas sociais para os contratos com as empresas que mantêm trabalhadores no seu espaço físico. Tais cláusulas 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.

## Total de empregados por tipo de contrato de trabalho e região



## Total de empregados por contrato de trabalho, região e período

	Empregado Permanente			Empregado Determinado			Total		
	Tempo integral	½ período*	Total	Tempo integral	½ período*	Total	Tempo integral	½ período*	Total
Brasília	4		4	1		1	5		5
Curitiba	162	1	163	23	7	30	185	8	193
Foz do Iguaçu, Santa Helena e Guaira	1.033	1	1.034	211	1	212	1.244	2	1.246
São Paulo	2		2				2		2
<b>Total</b>	<b>1.201</b>	<b>2</b>	<b>1.203</b>	<b>235</b>	<b>8</b>	<b>243</b>	<b>1.436</b>	<b>10</b>	<b>1.446</b>

\* Em ½ período, três empregados e sete conselheiros. (O regime de trabalho dos conselheiros é sob programação semestral/anual, e não por tempo integral e ½ período.)



### Percentual de empregados em cada categoria funcional, especificada por gênero, minoria e faixa etária

		Masculino				
		Branco	Amarelo	Negro	Pardo	Total
Diretoria	Até 30 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Até 50 anos	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%
	Acima de 50 anos	76,9%	0,0%	0,0%	0,0%	76,9%
	Total	92,3%	0,0%	0,0%	0,0%	92,3%
Gerencial	Até 30 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Até 50 anos	45,0%	0,0%	0,0%	0,8%	45,8%
	Acima de 50 anos	36,7%	0,0%	0,0%	0,8%	37,5%
	Total...	81,7%	0,0%	0,0%	1,7%	83,3%
Universitária	Até 30 anos	10,4%	0,2%	0,0%	0,7%	11,2%
	Até 50 anos	36,1%	1,5%	0,7%	2,2%	40,5%
	Acima de 50 anos	23,3%	0,7%	0,0%	0,7%	24,7%
	Total	69,8%	2,4%	0,7%	3,5%	76,4%
Não universitária	Até 30 anos	9,1%	0,0%	0,3%	1,4%	10,8%
	Até 50 anos	37,1%	0,6%	1,8%	8,7%	48,2%
	Acima de 50 anos	21,8%	0,3%	1,4%	3,1%	26,7%
	Total	68,0%	0,9%	3,5%	13,4%	85,7%
Total general	Até 30 anos	8,6%	0,1%	0,2%	1,0%	10,0%
	Até 50 anos	37,6%	0,8%	1,2%	5,9%	45,3%
	Acima de 50 anos	24%	0,4%	0,8%	2,1%	27,4%
	Total	69,9%	1,3%	2,3%	9,1%	82,6%

	Feminino					Total				
	Branco	Amarelo	Negro	Pardo	Total	Branco	Amarelo	Negro	Pardo	Total
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	23,1%	0,0%	0,0%	0,0%	23,1%
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	76,9%	0,0%	0,0%	0,0%	76,9%
	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	57,5%	0,0%	0,0%	0,8%	58,3%
	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	40,0%	0,0%	0,0%	0,8%	40,8%
	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	98,3%	0,0%	0,0%	1,7%	100,0%
	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	13,0%	0,2%	0,0%	0,7%	13,9%
	14,5%	0,4%	0,2%	1,1%	16,3%	50,7%	2,0%	0,9%	3,3%	56,8%
	3,7%	0,0%	0,0%	0,9%	4,6%	27,1%	0,7%	0,0%	1,5%	29,3%
	20,9%	0,4%	0,2%	2%	23,6%	90,7%	2,9%	0,9%	5,5%	100,0%
	1,5%	0,0%	0,0%	0,3%	1,9%	10,6%	0,0%	0,3%	1,7%	12,7%
	7,2%	0,0%	0,1%	0,9%	8,3%	44,4%	0,6%	1,9%	9,7%	56,5%
	3,6%	0,0%	0,0%	0,6%	4,2%	25,4%	0,3%	1,4%	3,7%	30,8%
	12,3%	0,0%	0,1%	1,9%	14,3%	80,3%	0,9%	3,6%	15,1%	100,0%
	1,8%	0,0%	0,0%	0,2%	2,0%	10,4%	0,1%	0,2%	1,2%	12,0%
	10,0%	0,1%	0,1%	0,9%	11,1%	47,2%	1,0%	1,4%	6,8%	56,4%
	3,6%	0,0%	0,0%	0,6%	4,2%	27,6%	0,4%	0,8%	2,8%	31,6%
	15,4%	0,1%	0,1%	1,7%	17,4%	85,3%	1,5%	2,4%	10,9%	100,0%

## Demonstrativo da quantidade de empregados

Diretoria	Até 30 anos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Até 50 anos	2	-	-	-	2	1	-	-	-	1	3	-	-	-	3
	Acima de 50 anos	10	-	-	-	10	-	-	-	-	-	10	-	-	-	10
	Total...	12	-	-	-	12	1	-	-	-	1	13	-	-	-	13
Gerencial	Até 30 anos	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1
	Até 50 anos	54	-	-	1	55	15	-	-	-	15	69	-	-	1	70
	Acima de 50 anos	44	-	-	1	45	4	-	-	-	4	48	-	-	1	49
	Total...	98	-	-	2	100	20	-	-	-	20	118	-	-	2	120
Universitária	Até 30 anos	47	1	-	3	51	12	-	-	-	12	59	1	-	3	63
	Até 50 anos	164	7	3	10	184	66	2	1	5	74	230	9	4	15	258
	Acima de 50 anos	106	3	-	3	112	17	-	-	4	21	123	3	-	7	133
	Total...	317	11	3	16	347	95	2	1	9	107	412	13	4	25	454
Não universitária	Até 30 anos	78	-	3	12	93	13	-	-	3	16	91	-	3	15	109
	Até 50 anos	319	5	15	75	414	62	-	1	8	71	381	5	16	83	485
	Acima de 50 anos	187	3	12	27	229	31	-	-	5	36	218	3	12	32	265
	Total...	584	8	30	114	736	106	-	1	16	123	690	8	31	130	859
Total-geral	Até 30 anos	125	1	3	15	144	26	-	-	3	29	151	1	3	18	173
	Até 50 anos	539	12	18	86	655	144	2	2	13	161	683	14	20	99	816
	Acima de 50 anos	347	6	12	31	396	52	-	-	9	61	399	6	12	40	457
	Total...	1.011	19	33	132	1.195	222	2	2	25	251	1.233	21	35	157	1.446



## Benefícios: um diferencial

A retenção de talentos sempre foi uma preocupação da Itaipu. Desde o início da construção da usina, vários benefícios foram oferecidos com o objetivo de levar os melhores profissionais de diversas áreas para o empreendimento. A maioria dos que aceitaram o desafio ficou na empresa.

Por muito tempo, o quadro de empregados se manteve bastante estável. Nos últimos anos, porém, várias pessoas em condições de se aposentar deixaram a Itaipu. Em 2007, foram 162 desligamentos, sendo que 93,8% deles foram de empregados com mais de 50 anos.

Ainda hoje, a Itaipu tem como desafio atrair, reter e desenvolver pessoas por meio de sistemas e políticas estruturadas. A meta é otimizar o desempenho e o compromisso, de modo a satisfazer as necessidades tanto da empresa quanto dos empregados.

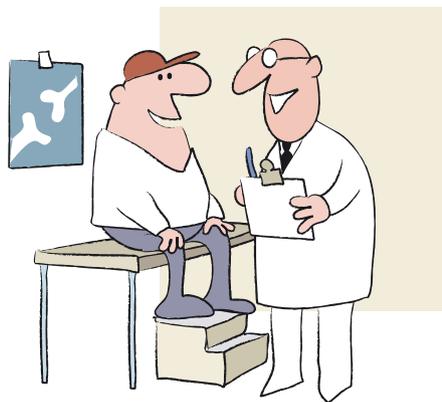
Os benefícios oferecidos, que seguem listados nas páginas seguintes, abrangem todos os empregados, independentemente do cargo ou função que ocupam. Também contemplam os assistidos, assim como seus filhos, cônjuge/companheiro, homoafetivos, enteado, menor sob guarda e tutelado, ex-cônjuge/ex-companheiro, desde que não inclua como dependente o atual.

## Vantagens oferecidas

- Previdência privada.
- Plano de saúde ambulatorial, hospitalar, obstétrico e odontológico com cobertura nacional.
- Plano de saúde ambulatorial, hospitalar e obstétrico para pais dos empregados admitidos até 01/11/2003 e pais dos assistidos.
- Cobertura de medicamento de uso contínuo, respeitada a patologia, com cobertura nacional.
- Auxílio-alimentação e auxílio-refeição na forma de crédito em cartão.
- Convênio/reembolso de colégio com cobertura desde o maternal até o término do Ensino Médio.
- Reembolso de colégio com cobertura para o ensino pós-médio para os empregados.
- Reembolso, limitado a teto tendo como referência a tabela de salários, de gastos com material escolar, didático e uniforme.
- Convênio/reembolso de curso superior para os empregados que ainda não o possuem.
- Convênio/reembolso/crédito no contracheque a título de creche para atender à empregada desde o nascimento do dependente até completar 60 meses.
- Convênio/reembolso/crédito no contracheque a título de creche para atender ao dependente do empregado desde os seis meses até este completar 24 meses.
- Convênio/reembolso/crédito no contracheque a título de creche para atender ao dependente do empregado desde o nascimento até este completar 60 meses, se viúvo ou com a esposa inválida.
- Complemento por auxílio-enfermidade por 60 dias prorrogáveis, a critério da Itaipu, para os empregados afastados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).
- Auxílio funeral por ocasião de sinistro com empregados e seus dependentes, inclusive pais.
- Seguro de vida em grupo, com cobertura de 100% do capital segurado ao empregado, tendo como teto limite 15 vezes o maior salário da tabela da Itaipu para os sinistros de morte natural e aposentadoria permanente total por invalidez, em razão de doença ou acidente.
- Seguro de vida em grupo, com cobertura de 200% do capital segurado ao empregado, tendo como teto limite 15 vezes o maior salário da tabela da Itaipu para os sinistros de morte por acidente.
- Seguro de vida em grupo, com cobertura proporcional relativa à perda ou impotência funcional definitiva, de acordo com percentuais da Superintendência

de Seguros Privados (Susep) do capital segurado ao empregado, tendo como teto limite 15 vezes o maior salário da tabela da Itaipu para os sinistros de invalidez parcial por acidente.

- Seguro de vida em grupo, com cobertura de 50% do capital segurado ao empregado, tendo como teto limite cinco vezes o maior salário da tabela da Itaipu para os sinistros de morte natural do cônjuge ou companheiro.
- Seguro de vida em grupo, com cobertura de 100% do capital segurado ao empregado, tendo como teto limite cinco vezes o maior salário da tabela da Itaipu para os sinistros de morte acidental do cônjuge ou companheiro.
- Seguro de acidentes pessoais com cobertura de R\$ 50 mil para os empregados (agentes, assistentes e técnicos de segurança) portadores de arma de fogo.
- Convênio com o INSS objetivando processar os pedidos de benefícios de seus empregados, de modo que possam ser deferidos, bem como efetuados os respectivos pagamentos, com o devido ressarcimento pelo Instituto.



## Taxa de rotatividade por região

		Masculino			Feminino			Total		
		Empregados em dez / 07	Demitidos no ano	Taxa de rotatividade	Empregados em dez / 07	Demitidos no ano	Taxa de rotatividade	Empregados em dez / 07	Demitidos no ano	Taxa de rotatividade
Brasília	Até 30 anos									
	De 31 a 50 anos	1			2			3		
	Acima de 51 anos	2						2		
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Curitiba	Até 30 anos	8			5			13		
	De 31 a 50 anos	66			51			117		
	Acima de 51 anos	43	17	0,395	20	8	0,4	63	25	0,397
	<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>17</b>	<b>0,145</b>	<b>76</b>	<b>8</b>	<b>0,105</b>	<b>193</b>	<b>25</b>	<b>0,13</b>
Foz, Santa Helena e Guaira	Até 30 anos	136	6	0,044	24			160	6	0,038
	De 31 a 50 anos	588	4	0,007	107			695	4	0,006
	Acima de 51 anos	350	111	0,317	41	16	0,39	391	127	0,325
	<b>Total</b>	<b>1.074</b>	<b>121</b>	<b>0,113</b>	<b>172</b>	<b>16</b>	<b>0,093</b>	<b>1.246</b>	<b>137</b>	<b>0,11</b>
São Paulo	Até 30 anos									
	De 31 a 50 anos				1			1		
	Acima de 51 anos	1			0			1		
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Total por faixa etária	Até 30 anos	144	6	0,042	29			173	6	0,035
	De 31 a 50 anos	655	4	0,006	161			816	4	0,005
	Acima de 51 anos	396	128	0,323	61	24	0,393	457	152	0,333
<b>Total</b>	<b>1.195</b>	<b>138</b>	<b>0,115</b>	<b>251</b>	<b>24</b>	<b>0,096</b>	<b>1.446</b>	<b>162</b>	<b>0,112</b>	

## Política salarial

A Itaipu possui uma política salarial baseada em um plano de cargos e salários, na qual o salário mínimo não é utilizado como parâmetro técnico para a estruturação das faixas salariais ou para fins de novas contratações. A evolução salarial individual está diretamente condicionada a elementos técnicos.

Entre as variantes consideradas para as melhorias salariais estão as atividades desenvolvidas, que podem ser operacionais, administrativas, técnicas ou universitárias. A avaliação técnica do cargo é obtida pela aplicação do sistema de pontos, que verifica a exigência em termos de experiência, escolaridade, complexidade das tarefas, tipos de contratos, autonomia de ação, repercussão de erros e também condições do ambiente de trabalho e riscos.

Além dos itens citados, são levados em consideração as promoções de cargos ou aumentos salariais recebidos desde a época de sua admissão, independente dessas serem decorrentes de programas de ajuste funcional, mérito ou ajuste especial.



### Varição da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo nacional

	Salário-base mais baixo	Varição (%) em relação ao salário mínimo nacional
Brasília	R\$ 1.553,24	+308,7%
Curitiba	R\$ 1.234,64	+224,9%
Foz do Iguaçu, Guaira e Santa Helena	R\$ 1.051,80	+176,8%
São Paulo	R\$ 3.914,73	+930,2%

Com base no salário mínimo nacional de R\$ 380,00, em vigor em 2007

### Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria

	Masculino	Feminino	Variação (%) em relação ao salário dos homens	Proporção (%) em relação ao salário dos homens
	Salário-base médio	Salário-base médio		
Gerencial	R\$ 9.233	R\$ 7.186	-28,48%	77,83%
Universitária	R\$ 6.124	R\$ 4.953	-23,64%	80,88%
Não universitária	R\$ 3.079	R\$ 3.247	5,17%	105,46%
Global	R\$ 4.672	R\$ 4.412	-5,90%	94,43%



#### Análise de desempenho

Não existe, atualmente, na Itaipu um processo regular de avaliação de desempenho dos empregados. Há a avaliação regular dos que foram recém-admitidos, que são acompanhados no decorrer dos dois anos de vigência do contrato por tempo determinado.

## Aposentadoria: uma certeza

Aposentar-se é uma mudança radical na vida do trabalhador. Buscando preparar os empregados da Itaipu para essa nova fase, a empresa oferece, desde 2003, o Programa de Reflexão para a Aposentadoria (PRA).

O PRA tenta despertar os empregados para a necessidade de preparação e planejamento para a mudança da rotina. Desde que foi lançado, 202 empregados já participaram do programa. Em 2007, foram quatro etapas, com número variado de participantes – entre nove e 47 pessoas por módulo. A adesão é voluntária e alguns módulos são abertos à participação dos cônjuges.

Entre os temas tratados estão aspectos previdenciários e de planejamento financeiro, preparação da família, empreendedorismo, entre outros. Em 2008, o PRA deverá passar por adequações em função da aposentadoria compulsória incentivada pelo Programa Permanente de Desligamento Voluntário (PPDV).

O PPDV foi lançado pela Itaipu no final de 2007, com vigência a partir de 2008. Ele prevê compensação indenizatória para qualquer empregado, com no mínimo nove anos de empresa, que queira desligar-se da entidade. A estimativa é de que 335 pessoas devam aderir ao PPDV nos próximos cinco anos.



### Fibra garantida

Em 1988, a Itaipu criou a Fundação Itaipu de Previdência e Assistência Social (Fibra), que suplementa a renda dos aposentados e oferece segurança aos seus familiares por meio do pagamento de pensão. A Fibra é mantida por repasses mensais de empregados, feitos de acordo com sua faixa salarial, e da Itaipu, sendo 15% sobre a folha de pagamento e 2,32% referente ao aporte de criação do fundo.

A fundação fechou o ano de 2007 com um patrimônio de 1,497 bilhão de reais em ativos, ocupando a 33ª posição no ranking dos fundos de pensão. Em 2007, a Fibra beneficiou diretamente 6.524 pessoas, sendo 1.458 participantes ativos, 921 aposentados e 132 pensionistas, além de seus familiares. O fundo de pensão pagou R\$ 61,2 milhões em benefícios no ano passado.

**Diálogo com sindicatos** | A Itaipu apóia todas as iniciativas associativas e fomenta a organização social como canal para a cidadania e o desenvolvimento sustentável. A empresa preza pela liberdade sindical e reúne-se periodicamente para interação e acompanhamento dos problemas levantados pelos trabalhadores, dando resposta a todos os pontos citados.

**Relações trabalhistas** | Todos os empregados diretos da Itaipu são totalmente abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Os trabalhadores são representados por quatro sindicatos: Sindicato dos Eletricitários de Foz do Iguaçu (Sinefi), Sindicato dos Eletricitários de Curitiba (Sindenel), Sindicato dos Administradores do Estado do Paraná (Sinaep) e Sindicato dos Engenheiros do Estado do Paraná (Senge).

**Alterações operacionais** | Em uma empresa como a Itaipu, na qual há situações diversas, o ACT trata de temas variados, porém, não prevê nenhuma cláusula em relação à comunicação de alterações operacionais significativas, como reestruturação, terceirização ou encerramento das atividades. No entanto, todas as alterações seguem normas e, quando possível, rigoroso cronograma estabelecido com os empregados.

**Não à discriminação** | A Itaipu não sofreu nenhum processo judicial, procedimento investigatório do Ministério Público ou reclamação trabalhista na Comissão Interna de Reclamações (CIR) ou no Comitê de Ética relacionados a casos de discriminação. A empresa mantém, inclusive, o programa Incentivo à Equidade de Gênero (leia na página 71) e busca, na medida do possível, adequar-se à legislação quanto aos portadores de deficiência.

**Inclusão de deficientes** | A Itaipu não atende à Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas. A empresa não possui o equivalente a 5% de empregados com deficiência. Isso ocorre devido à baixa rotatividade dos empregados apresentada ao longo dos anos. A Itaipu tem destinado vagas específicas para deficientes nos processos seletivos que tem promovido. Atualmente, há 18 postos de trabalho ocupados por deficientes.

**Grupo de estudo** | A Itaipu tem feito esforços para adequar-se à Lei das Cotas. Em 2007, foi criado um grupo de trabalho para realizar estudos sobre a inclusão, na Itaipu, de beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência. O grupo também indicará as adequações arquitetônicas que se fizerem necessárias à inclusão de deficientes.



### Comitês de Segurança e Saúde

Descrição do comitê	Número de empregados do comitê	Representação do total de empregados
Plano de Ação de Emergência (PAE)	31	2,14%
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)	32	2,21%
Grupo de Trabalho Permanente sobre Segurança em Energia Elétrica (GTPSEE)	09	0,62%

### Comitês formais

A Itaipu possui três comitês formais relacionados à saúde e segurança. Todos eles são binacionais, formados por brasileiros e paraguaios, e atuam em toda a empresa, em diferentes níveis. São eles: Plano de Ação de Emergência (PAE), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e Grupo de Trabalho Permanente sobre Segurança em Energia Elétrica (GTPSEE).

O tema também está presente no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) assinado entre a Itaipu e os sindicatos. Entre os itens abordados no ACT 2007/2008, estão: equipamento de proteção individual; comitês conjuntos de segurança e saúde compostos pela governança e trabalhadores; participação de representantes dos trabalhadores em vistorias de segurança e saúde, auditorias e investigações de acidentes; treinamento e educação; sistema de reclamações e soluções de conflitos; direito de recusar trabalho inseguro e visitas periódicas.

O ACT está em conformidade com as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para solucionar problemas existe a Comissão Interna de Reclamações (CIR), que, além de tratar de questões relacionadas à saúde e segurança, funciona como um canal de comunicação com o público interno, buscando resolver conflitos de forma imparcial.

**Taxas de lesões, óbitos e absenteísmo\***

	Especificação da taxa				
	Lesão (TL)**	Doenças Ocupacionais (TDO)	Dias perdidos (TDP)***	Absenteísmo (TA)	Quantidade de óbitos (número absoluto)
Empregados	3,470	0,000	296,000	3,490	0
Trabalhadores contratados	1,65	0,000	25,000	Não disponível	0

\* No registro e relato de estatísticas de acidentes de trabalho aplicam-se a NBR14280 e as Normas Regulamentadoras anexas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estão de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

\*\* Computadas pequenas lesões.

\*\*\* Conforme a NBR 14280, contam-se os dias civis (todos), a partir do dia seguinte ao acidente.



## Reviver todos os dias

O programa Reviver foi criado pela Itaipu em 1994 para orientar e conscientizar os empregados sobre temas relativos à saúde e qualidade de vida. As ações, que também beneficiam familiares e a comunidade, visam à valorização da saúde e do bem-estar social, físico, emocional e espiritual.

Diversos instrumentos de comunicação são usados pelo Reviver para transmitir suas mensagens. Os principais são e-mail, espaço na intranet, no Jornal da Itaipu Eletrônico (JIE) e no Jornal da Itaipu Mural (JIM),

além de palestras, pôlderes e peças de teatro itinerantes.

Entre os temas abordados pelo Reviver em 2007 estão: dependências químicas, doenças sexualmente transmissíveis/aids, atividades físicas (foto acima), tabagismo, orçamento familiar e outros. O programa também oferece atividades para o condicionamento físico no escritório de Curitiba e no Centro Executivo em Foz do Iguaçu.

Na capital, 48 colaboradores participaram do condicionamento oferecido na sala de ginástica,

que foi reequipada com a aquisição de duas esteiras, duas bicicletas, um adutor, um abdutor, um elíptico e uma prancha para abdominal. Em Foz do Iguaçu, o número de participantes chegou a 224.

A prática diária de ginástica laboral, que acontece desde 2000, prepara os empregados física e mentalmente para a jornada de trabalho. Também foi realizada a apresentação “Atividade para o Músculo do Coração”, levada a 11 locais da empresa e assistida por cerca de 450 pessoas.

**Dependência química** | O Reviver mantém um Programa de Prevenção e Tratamento da Dependência Química (PDQ) e um de Prevenção e Tratamento do Tabagismo (PTT). Eles trabalham na conscientização sobre o consumo abusivo de álcool, drogas e tabaco, sensibilizando para a mudança de hábitos, oferecendo tratamento aos empregados e orientações a seus familiares.

**Orçamento familiar** | O Programa de Orçamento Familiar (POF) oferece aos empregados e seus familiares conhecimentos sobre orçamento e alternativas de valorização do salário. Dispõe de atendimento individualizado, propiciando orientação, intervenção e acompanhamento. Em 2007, foram distribuídos exemplares do manual “Saiba como esticar seu salário e livrar-se das dívidas apenas mudando seus hábitos”.

**Grupos de apoio** | O Reviver mantém o Grupo Solidário em Câncer (GSC) e o Grupo de Afinidade em Diabetes (GAD). Ambos oferecem informações sobre as doenças, contribuindo para a aquisição de hábitos saudáveis que favoreçam a prevenção. Em 2007, foi realizada a campanha de doação de gelatina, arrecadando 1.525 quilos, que foram doados a entidades especializadas no tratamento de câncer. O GAD avaliou 32 empregados.

#### Programas de assistência a doenças graves oferecidos

	Educação / formação	Aconselhamento	Prevenção / controle de risco	Tratamentos
Empregados	X	X	X	X
Familiares de empregados	X	X	-	-
Comunidade	X	X	-	-



## Treinamentos variados

A Itaipu oferece vários treinamentos aos seus empregados (foto), com o objetivo de mantê-los atualizados nas mais diversas áreas de conhecimento. No entanto, não há um programa contínuo e específico de treinamento em direitos humanos ou anticorrupção.

O Programa de Integração do Novo Empregado (Pine) e o Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) também abordaram assuntos relativos ao tema. O mesmo procedimento foi adotado nas capacitações relacionadas à saúde e segurança do trabalhador, com os treinamentos na Norma

Regulamentadora 10 (NR10) e na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat).

Em relação aos seguros da Itaipu, também não há treinamento específico em direitos humanos, porém, o assunto foi abordado no curso "Reciclagem para vigilantes", que é uma capacitação obrigatória para quem exerce a função de agente de segurança. Para eles, também foram disponibilizados treinamentos comportamentais que focaram o desenvolvimento de equipes, o relacionamento interpessoal e o atendimento ao cliente.

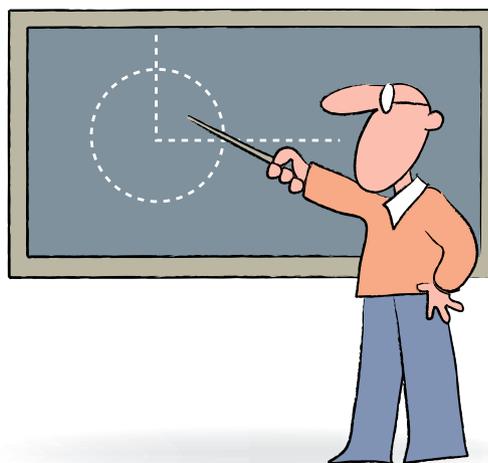
### Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por categoria

	Total de horas / 2007	Total empregados (dez / 07)	Média de horas empregados / ano
Diretoria	99	13	7,62
Gerencial	8.455	120	70,46
Universitária	42.657	454	93,96
Não universitária	30.929	859	36,01
Total geral	82.140	1.446	56,80

## Universidade corporativa

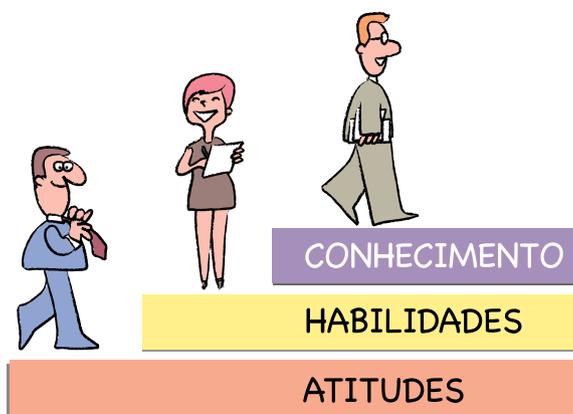
A Universidade Corporativa Itaipu (UCI) nasceu da combinação de duas iniciativas. Uma, a decisão da Eletrobrás em criar a Universidade Corporativa do Sistema Eletrobrás (Unise); a outra, a identificação, por parte do programa de Gestão do Conhecimento da Itaipu, da necessidade de organizar o capital intelectual da entidade.

A UCI está alicerçada em três pilares: educação corporativa, gestão do conhecimento e pesquisa, desenvolvimento e inovação. Atua como articuladora, combinando de forma planejada os diversos atores internos e externos à Itaipu, para a maximização dos processos de educação corporativa, pesquisa, desenvolvimento, inovação e de gestão do conhecimento.



A educação corporativa dissemina o conhecimento existente, gerando as competências indispensáveis à execução dos processos empresariais. O eixo pesquisa, desenvolvimento e inovação cria novos conhecimentos, que serão sistematizados pela gestão do conhecimento e disseminados pelas atividades de educação corporativa. A gestão do conhecimento serve, então, de suporte às outras duas, ao mesmo tempo em que delas, ciclicamente, obtém as informações que as mantêm atual.

No que se refere à educação corporativa, o modelo a ser utilizado será pautado pela gestão por competências. Na Itaipu, após algumas iniciativas, o mapeamento de competências começará em 2008. Em paralelo, a empresa iniciou um processo de transição do modelo de treinamento e desenvolvimento tradicional, para o modelo de educação corporativa. Isso inclui a adequação de alguns programas já existentes a esse novo conceito, revisão de normas e procedimentos, descentralização de atividades e definição de papéis no contexto de Universidade Corporativa.



## Gestão de competências

A Itaipu, desde 2002, está em processo de implantação do modelo de gestão por competências, o que permitirá maior clareza nos requisitos para o desenvolvimento das atividades, tanto para gestores quanto para empregados. A metodologia permite que sejam aliadas as contribuições individuais às necessidades estratégicas organizacionais.

Para 2008, está programada a realização do mapeamento de competências nas diretorias, feita com nova abordagem conceitual e metodológica. A implantação desse modelo de gestão possibilitará à empresa conhecer e avaliar seus colaboradores, sendo, portanto, subsídio para os programas de desenvolvimento de pessoal e para a avaliação de desempenho.

No Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) que mantém, a Itaipu pretende estimular competências necessárias ao exercício da função gerencial. No segundo semestre de 2007, o programa diversificou suas atividades de treinamento, passando a atender também ao grupo de supervisores e outros profissionais que apresentam características que os distinguem como potenciais gerentes. Foram capacitados, aproximadamente, 400 empregados. Com isso, a Itaipu garante o alinhamento conceitual e metodológico e se antecipa na preparação e formação de seu futuro quadro gerencial.

**Aperfeiçoamento intensivo** | A Itaipu iniciou o programa Intensivo de Desenvolvimento Gerencial (IDG) em 2007. De longa duração, são estimadas 376 horas de curso. É o primeiro programa de capacitação gerencial da Itaipu desenvolvido com a metodologia de educação corporativa instituída pela Universidade Corporativa da Itaipu (UCI). Destinado a gerentes iniciantes e potenciais, a capacitação tem 38 participantes.

**Programa de integração** | Para receber 141 novos empregados admitidos nos processos seletivos, a Itaipu desenvolveu o Programa de Inclusão de Novos Empregados (Pine). O programa, que conta com, aproximadamente, 30 horas de duração, tem a recepção do diretor-geral aos novos empregados, palestras de diversas áreas da empresa e visita a alguns locais de trabalho e a programas socioambientais da Itaipu.

**Cursos de pós-graduação** | Em 2007, 37 pessoas participaram de cursos de pós-graduação patrocinados pela Itaipu nas mais variadas áreas de conhecimento. Entre os cursos, estão: Gestão de Pessoas; Proteção de Sistemas Elétricos; Planejamento e Gestão de Negócios; Gerenciamento de Projetos; Gestão de Marketing e Finanças; Geotecnologias e outros.

**Segurança de barragens** | O Centro de Estudos Avançados em Segurança de Barragens (CEASB) é um espaço técnico-científico co-habitado por alunos de graduação, mestres, doutores e pós-doutores. Implantado pela Itaipu com diversos parceiros, tem, entre outros objetivos, os de estudar os comportamentos das estruturas e seus respectivos materiais e desenvolver técnicas relacionadas à segurança de barragens.

**Sistemas elétricos** | O Laboratório de Automação e Simulação de Sistemas Elétricos (LASSE), implantado pela Itaipu, conta com diversos parceiros. Profissionais variados têm à disposição instalações, equipamentos, hardware, software, metodologias e mão-de-obra capazes de atender à demanda de serviços especializados na área de sistemas e empreendimentos elétricos de grande porte.

## Força Voluntária

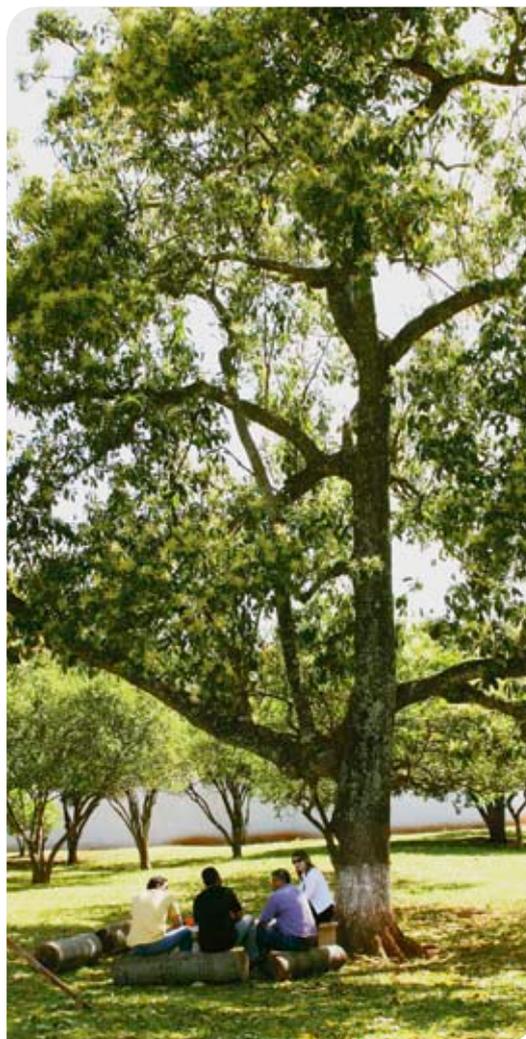
A Itaipu mantém, desde 2005, o Força Voluntária. O programa de voluntariado empresarial, criado por solicitação dos colaboradores, incentiva-os a serem voluntários. A cada ano, o Força tem ampliado sua atuação, promovendo atividades que proporcionam interação entre os colaboradores da empresa e instituições sociais. Também realiza campanhas e cursos voltados à prática do voluntariado.

Em abril e maio de 2007, por exemplo, a empresa propiciou aos empregados interessados de Foz do Iguaçu e de Curitiba uma oficina para elaboração de projetos sociais. O curso contou com três turmas, duas em Foz e uma na capital, e teve a participação de 36 colaboradores. Os interessados foram capacitados para participar do Banco de Projetos.

O Banco de Projetos incentiva os colaboradores da empresa a ajudar instituições sociais (foto ao lado). Em 2007, oito projetos que haviam sido indicados pelos voluntários, que seguiram todas as normas estabelecidas, foram selecionados e receberam R\$ 5 mil cada para serem desenvolvidos.

Assim, a Itaipu estimula a ação voluntária dos colaboradores, que exercem as atividades livremente, fora do horário de trabalho. A empresa ainda possibilita que os voluntários reúnam-se para organização de atividades em horário comercial.

Em 2007, o cadastramento dos beneficiários da Bolsa-escola paga pela Itaipu (leia na página 59) foi a primeira iniciativa que permitiu a ação voluntária em horário de trabalho. Na ocasião, a empresa liberou o empregados por uma hora e meia e estes doaram o equivalente das suas horas de folga.



**US\$ 102 mil** foram investidos pela Itaipu no Força Voluntária em 2007



**Dia das Crianças |** Com a proposta de aproximar os empregados do público infanto-juvenil, o Força Voluntária propiciou uma festa do Dia das Crianças (foto ao lado) para a garotada, dentro da empresa. Em Foz do Iguaçu, cerca de 500 crianças de nove instituições nas quais os empregados são voluntários participaram da atividade. Em Curitiba, foram aproximadamente 270, de seis instituições. Nas duas festas, os filhos pequenos de empregados também puderam participar.

**Voluntariado ambiental |**

Há muitos voluntários em defesa do meio ambiente e a Itaipu faz questão de estimular seus colaboradores a abraçar essa causa. Por isso, em 2007 a empresa levou cerca de 70 colaboradores a participar de uma visita técnica ao Parque Nacional do Iguaçu. Na ocasião, os participantes foram estimulados a se engajar na defesa da natureza.

**Campanhas |** Anualmente, o Força Voluntária promove a Campanha do Agasalho, em parceria com instituições sociais de Foz do Iguaçu e de Curitiba. Em Foz, a empresa uniu-se à Secretaria Municipal de Ação Social e Assuntos de Família. Na capital, a parceira foi a Fundação de Ação Social (FAS). Os empregados da empresa ainda promovem a campanha Adote uma Estrelinha neste Natal, que arrecada dinheiro para a compra de presentes para crianças de famílias de baixa renda. Em 2007, pela primeira vez, a empresa doou R\$ 1 para cada R\$ 1 arrecadado. Ao todo, cerca de 3.100 brinquedos foram doados nas duas cidades.



## Comunicação a serviço da sustentabilidade

Boas notícias são a especialidade da Assessoria de Comunicação Social da Itaipu. Em 2007, com iniciativas criativas e inovadoras, a Comunicação Social serviu também de exemplo no fomento ao desenvolvimento sustentável.

De forma pioneira, a Itaipu passou a utilizar um estande ecológico (foto acima) nos eventos nacionais e internacionais dos quais participa. Desde a estrutura até o mobiliário, toda a matéria-prima em exposição é natural, com destaque para as poltronas e móveis produzidos à base de papelão reciclado.

A decoração e as atrações do ambiente variam conforme o perfil do evento. O novo conceito de exposição já foi apresentado em feiras técnicas, de turismo e negócios, não apenas em encontros de temática ambiental.

A visibilidade do estande ecológico e dessa postura sustentável da Itaipu é enorme. No ano passado, a empresa participou de mais de 60 eventos, como a 11ª Feira Internacional de Turismo da América Latina (FIT), em Buenos Aires, e a Feira das Américas, da Associação Brasileira de Agências de Viagens (Abav), no Rio de Janeiro.

A idéia surgiu a partir da decisão de imprimir todas as publicações da Itaipu em papel reciclável. A medida, adotada em 2007, dispensou a produção de papel nos moldes tradicionais para a impressão da revista Energia Total, do novo Plano de Comunicação Empresarial – entregue a todos os colaboradores –, e da nova folheteria institucional da empresa.

Para 2008, a Itaipu deve iniciar a reformulação da identidade visual da empresa. O estudo já está concluído e vários manuais de procedimentos estão sendo desenvolvidos para orientar as mudanças.

## Novas turbinas na mídia

O encerramento do ciclo de expansão da usina, com a inauguração das duas últimas unidades geradoras, foi tema de uma abrangente campanha publicitária veiculada pela Itaipu em tevês, rádios, jornais, revistas, *front lights* seqüenciais e mobiliário urbano em 2007. Um videoteipe de 60 segundos foi exibido em rede estadual de televisão na ocasião.

Dezenas de jornalistas acompanharam em Foz do Iguaçu a solenidade de inauguração, que contou com a presença dos presidentes do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, e do Paraguai, Nicanor Duarte Frutos. A repercussão do evento foi a tônica das aparições da empresa na imprensa ao longo de todo o ano.



**Portal renovado** | Com o intuito de fortalecer o desenvolvimento regional, a Itaipu lançou no ano passado seu novo portal de internet com base em tecnologia de software livre, que dispensa o pagamento de licenças a fabricantes e, principalmente, possibilita que jovens talentos da região participem ativamente de seu desenvolvimento. O website, lançado em novembro, pode servir ainda como reforço em campanhas de educação ambiental. A reformulação da intranet teve início em 2007 e deve prosseguir em 2008.

**Novo filme** | Em 2007, foi produzido um novo filme institucional. Usando sistema de alta definição, HDV, imagens inéditas e efeitos especiais computadorizados retratam a dimensão da usina, sua importância para o Brasil e o Paraguai, além de mostrar as principais ações socioambientais. Com roteiro e trilha sonora envolventes, o vídeo é um verdadeiro passeio virtual pela maior hidrelétrica do mundo em operação e, o mais importante, valoriza os colegas que a construíram e a mantêm.

**Jornal interno** | A Itaipu mantém, diariamente, há dez anos, o Jornal da Itaipu Eletrônico (JIE). Principal ferramenta de comunicação com os colaboradores, o JIE foi totalmente reformulado em 2007. Usando uma plataforma de software livre, passou a ser em tempo real. A mudança permitiu a adoção de um design moderno e maior interatividade. A empresa também reformatou o Jornal da Itaipu Mural (JIM), que é distribuído às diferentes áreas da empresa e leva as notícias da Itaipu a todos os colaboradores.

## Cuidado com a comunidade

A relação de cuidado da Itaipu com o município de Foz do Iguaçu teve início na década de 1.970. Em 1974, quando começou a obra, a cidade contava com apenas duas ruas asfaltadas e cerca de 20 mil habitantes que acompanhavam o movimento humano que começava a modificar a rotina local. Em dez anos, atraídos pela oportunidade de empregos e bons salários, esse número quintuplicou.

Hoje, passados 34 anos, a Itaipu continua tendo grande impacto na vida dos moradores. O pagamento dos *royalties* (saiba mais na página 61) aumenta significativamente o orçamento de Foz e de outros 15 municípios lindeiros. O Hospital Ministro Costa Cavalcanti (leia na página 64) oferece à comunidade atendimento de qualidade em saúde.

Mas não é só isso. Os programas sociais desenvolvidos pela empresa propiciam geração de renda, capacitam jovens e adultos, garantem proteção para mães e filhos em situação de risco, além de estimular a igualdade de direitos entre homens e mulheres, e outras iniciativas.

A preocupação com a comunidade começa pelo bairro onde operários que trabalharam na construção da hidrelétrica residiram com suas famílias. A Vila C recebe atenção especial da Itaipu, tanto que, em 2004, para promover o desenvolvimento



econômico e social daquela comunidade, a empresa criou o programa Energia Solidária.

A partir das demandas identificadas em pesquisa realizada naquele ano, a busca de soluções é feita de forma participativa, sempre com o envolvimento ativo dos moradores por meio do Conselho Comunitário da Vila C. Com o apoio da Itaipu, o órgão articula com diferentes esferas sociais públicas e privadas a implantação de projetos de melhoria, sejam voltados para a qualidade de vida ou infra-estrutura.

## Parceria garantirá moderno complexo escolar

O grande destaque das atividades do Energia Solidária em 2007 foi a efetivação de uma parceria com a Prefeitura de Foz do Iguaçu para a construção de uma nova escola no bairro. O Complexo Educacional Modelo (foto ao lado) substituirá a antiga Escola Municipal Arnaldo Isidoro de Lima, que ainda é de madeira, tem mais de 35 anos e capacidade para 620 alunos.

No final de 2007, foram repassados ao município R\$ 2 milhões para a obra, que foi iniciada em março de 2008 e deve ser executada em nove meses. O complexo beneficiará 800 alunos, incluindo crianças da Educação Infantil (creche), com quadras poliesportivas cobertas, salas de música e artes, entre outros. O espaço possibilitará o desenvolvimento de diversas habilidades dos alunos. O edifício atenderá a conceitos de sustentabilidade, como o aquecimento solar e o aproveitamento da água da chuva.

A efetivação de duas metas do Energia Solidária para 2007, apresentadas no Relatório de Sustentabilidade 2006, não foi possível devido a dificuldades enfrentadas. A Itaipu não implantará a rádio comunitária no bairro. No entanto, o treinamento em organização e participação comunitária proposto deve ser realizado em 2008.

**US\$ 98 mil** foram investidos pela Itaipu no Energia Solidária em 2007



## Bolsa-escola

Dando continuidade ao programa Bolsa-escola, que passou a ser desenvolvido em 2004 em consonância com as políticas públicas do Governo Federal, a Itaipu concluiu o ano de 2007 beneficiando 271 famílias da Vila C com o repasse mensal de R\$ 75,00 para cada uma delas. Assim, crianças e adolescentes de baixa renda puderam frequentar a escola regularmente.

O pagamento das bolsas já demonstra resultados. Em 2007, em parceria com o programa Força Voluntária (leia na página 53), famílias beneficiadas até março receberam a visita de voluntários da empresa e da comunidade para atualização cadastral.

A checagem dos dados socioeconômicos constatou uma significativa melhora na qualidade de vida das famílias, o que resultou em sua exclusão do programa. Com isso, novas famílias que aguardavam em lista de espera passaram a receber o benefício.

**US\$ 45,9 mil** foram investidos pela Itaipu no Bolsa-escola em 2007

**Integração** | O Energia Solidária também propicia interação com outros programas desenvolvidos pela Itaipu. Um exemplo é a participação das mães que fazem parte do Bolsa-escola nas palestras sobre a Lei Maria da Penha e a saúde da mulher. As atividades foram realizadas em parceria com o programa Incentivo à Equidade de Gênero.

**Centro de Convivência e Capacitação** | Localizada distante do centro da cidade, a Vila C oferece pouquíssimas opções de lazer e cultura para os moradores. O Centro de Convivência e Capacitação da Vila C, espaço totalmente revitalizado em 2005 pela Itaipu, oportuniza a essa comunidade o acesso às mais diferentes formas de lazer e cultura. Em 2007, aulas de balé, teclado, coral, violão, cinema, além de diversos cursos de capacitação profissional, beneficiaram cerca de 5.800 pessoas.



## Compensação beneficia a comunidade

Pela utilização do potencial hidráulico do Rio Paraná, a Itaipu paga compensação financeira para municípios, Estados e Tesouro Nacional. Desde 1985, quando a empresa entrou em operação comercial, até dezembro de 2007, foram US\$ 3,1 bilhões repassados. Somente no ano passado foram US\$ 206,7 milhões.

Os *royalties* são pagos a municípios, Estados e Governo Federal com base na geração de energia. O repasse da verba é feito pelo Tesouro Nacional, levando em consideração o cálculo proporcional do que cada um deve receber – definidos pelo Decreto Federal nº 1, de 11 de janeiro de 1991, conhecido como Lei dos *Royalties*.

Estados e municípios dividem 90% do valor pago. Ao todo, 337 municípios e seis Estados são beneficiados. Recebem mais aqueles diretamente atingidos pela formação do Lago da Itaipu. O Ministério do Meio Ambiente, o Ministério de Minas e Energia e o Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico dividem os 10% restantes.

O repasse é tão importante que, com a ajuda dos *royalties*, Itaipulândia se tornou destaque por ser o município com mais investimentos em saúde e saneamento do Brasil. A informação é da pesquisa Trata Brasil, realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FVG) e divulgada em março de 2008, que revelou ainda que Pato Bragado, também beneficiado com a compensação, ocupa o sexto lugar no ranking.



**Repasse de royalties realizado em 2007 para os municípios que foram diretamente atingidos pela formação do Lago de Itaipu.**

Município	Valor pago em US\$	Valor pago em R\$**	População em 2007*	Valor per capita (R\$**)
Itaipulândia	13.540.400,00	23.984.110,52	8.581	2.795,03
Santa Helena	19.871.100,00	35.197.679,43	22.794	1.544,16
Pato Bragado	3.546.100,00	6.281.206,93	4.631	1.356,34
Entre Rios do Oeste	2.478.600,00	4.390.344,18	3.842	1.142,72
Mercedes	1.455.500,00	2.578.127,15	4.713	547,02
Missal	3.018.800,00	5.347.200,44	10.412	513,56
São Miguel do Iguaçu	6.848.900,00	12.131.456,57	25.341	478,73
Santa Terezinha de Itaipu	3.156.700,00	5.591.462,71	19.552	285,98
Guaira	3.843.000,00	6.807.105,90	28.683	237,32
Marechal Cândido Rondon	4.221.900,00	7.478.251,47	44.562	167,82
Diamante D'Oeste	423.400,00	749.968,42	4.944	151,69
Mundo Novo (MS)	1.108.200,00	1.962.954,66	15.968	122,93
Foz do Iguaçu	15.206.200,00	26.934.742,06	311.336	86,51
São José das Palmeiras	146.200,00	258.964,06	3.873	66,86
Terra Roxa	119.100,00	210.961,83	16.208	13,02
Medianeira	87.500,00	154.988,75	38.397	4,04

\* IBGE 01/04/2007.

\*\* Valores em R\$ convertidos pela taxa do dólar de 31/12/2007 (1,7713).



## Saúde para todos

Desde 2003, o programa Saúde na Fronteira integra instituições públicas de diferentes níveis e esferas dos governos do Brasil, Paraguai e, mais recentemente, da Argentina, para a execução de ações de melhoria da saúde na região. O Grupo de Trabalho Itaipu Saúde, do qual participam autoridades da área dos três países, discute as especificidades da fronteira e define as ações a serem desenvolvidas.

Em 2007, foi realizado o Fórum Internacional de Saúde Materna e Infantil na Fronteira, com a participação de 75 pessoas, representantes de diferentes instituições públicas brasileiras, paraguaias e argentinas. Outro seminário, o Maternidade Segura na Fronteira, reuniu profissionais atuantes na atenção pré-natal e planejamento familiar.

Além disso, o programa capacitou 25 pessoas em um curso para agentes de saúde indígena, apoiou a aplicação de aproximadamente 100 mil doses de vacinas anti-rábicas no Paraguai e realizou, em parceria com a 9ª Regional de Saúde, o Fórum Internacional sobre Malária na Fronteira. As atividades são desenvolvidas dentro dos pilares estratégicos: Saúde Materna e Infantil, Saúde Indígena, Endemias, Doenças Emergentes e Re-Emergentes, Acidentes e Violências, Saúde Mental, Saúde do Idoso e Saúde da Mulher.

**US\$ 131,2 mil** foram investidos pela Itaipu no Saúde na Fronteira em 2007

## Integrantes do GT Itaipu Saúde

### Membros brasileiros

- Representante da Itaipu
- Fundação de Saúde Itaipu
- Ministério da Saúde do Brasil
- Secretaria do Estado da Saúde / Paraná
- Conselho Regional dos Secretários Municipais de Saúde 9ª Regional / Brasil
- Conselho Regional dos Secretários Municipais de Saúde 20ª Regional / Brasil
- Secretaria Municipal de Saúde / Foz do Iguaçu

### Membros paraguaios

- Ministério da Saúde Pública e Bem-Estar Social do Paraguai
- Representante da Itaipu
- Representante da Fundação Tesã
- 10ª Região Sanitária do Alto Paraná
- 14ª Região Sanitária de Canindeyú
- Representante do Conselho de Intendentes do Alto Paraná
- Representante do Conselho de Intendentes de Canindeyú

## Atendimento hospitalar

Criado inicialmente para atender aos empregados da Itaipu, o Hospital Ministro Costa Cavalcanti (HMCC) abriu as portas para a comunidade em 1994. Administrado pela Fundação Itaipu, oferece serviços como o atendimento à mulher vítima de violência sexual, inclusive com a emissão de laudos médicos validados pelo Instituto Médico Legal (IML); Banco de Leite Humano; e a Casa de Apoio a Pacientes Oncológicos.

Com o investimento feito pela Itaipu, o HMCC mantém excelentes índices de atendimento e qualidade. O hospital é o único do interior do Paraná a possuir a Acreditação Hospitalar – que atesta requisitos como a estrutura e capacitação da equipe. Concedido pela Organização Nacional da Acreditação, até maio de 2008 o certificado foi destinado a 87 hospitais.

**US\$ 1,8 milhão** foi investido pela Itaipu no HMCC em 2007

### Em 2007

**1.885** cirurgias foram feitas pelo SUS no HMCC

**7.993** internações foram realizadas via SUS

**13.516** atendimentos foram prestados pelo SUS no Centro Oncológico

**7.442** atendimentos foram realizados pelo SUS no Pronto-Socorro



## Para a educação

A Itaipu colabora com a erradicação do analfabetismo na Região Oeste do Paraná por meio da Rede Cidadã de Alfabetização de Jovens e Adultos, desenvolvida em parceria com outras entidades da região. Desde que foi criada, em 2004, a Rede já alfabetizou mais de 12 mil pessoas proporcionando ao indivíduo desenvolver sua cidadania. Em 2007, em parceria com o Serviço Social da Indústria do Paraná (Sesi), a empresa patrocinou 14 turmas com recursos no valor de US\$ 43,9 mil, alfabetizando 316 alunos em Foz do Iguaçu.



## Segurança Alimentar

“É inaceitável que uma criança morra ou fique mirrada em seu desenvolvimento por falta de uma alimentação adequada.” A afirmação é do bispo Dom Mauro Morelli (foto ao lado), que desde 1993 luta pelo direito humano à alimentação saudável. Naquele ano, foi criado o Conselho Nacional de Segurança Alimentar (Consea), presidido por ele.

Na época, Dom Mauro iniciou junto com Herbert de Souza, o Betinho, a Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida, um trabalho emergencial de combate à fome em todo o Brasil. Em 2004, para intensificar as atividades em segurança alimentar, fundou o Instituto Harpia e Harpyia – Agência de Defesa e Promoção do Direito Humano ao Alimento e à Nutrição (INHAAH). No ano seguinte, recebeu uma dispensa especial do Vaticano para se dedicar ao tema.

Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip), o INHAAH articula projetos de política de segurança alimentar e nutricional em São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Pernambuco e Paraná. Em parceria com a Itaipu, em 2007, o tema foi amplamente discutido em seminários que envolveram gestores da empresa, parceiros e representantes de prefeituras e organizações sociais.

Em 2008, o foco das atividades será o incentivo e fomento à cultura da segurança alimentar e nutricional sustentável por meio de parcerias com outros programas corporativos e de responsabilidade socioambiental da Itaipu.



## Parceria leva tema ao Mercosul

Em 2007, a Itaipu, em parceria com a Fundação Parque Tecnológico Itaipu e o Instituto Harpia e Harpyia, articulou a criação do Centro de Referência em Segurança Alimentar e Nutricional (Cresans). O objetivo, além do combate à insegurança alimentar, é fazer do PTI um pólo científico e tecnológico em pesquisas voltadas a práticas saudáveis de alimentação.

Outras ações da parceria são voltadas à saúde dos moradores da Vila C. Várias reuniões (foto acima)

foram feitas com agentes comunitários, com o objetivo de orientá-los na realização de mutirões para vistoria e limpeza de caixas d'água naquele bairro de Foz do Iguaçu.

Segundo Dom Mauro Morelli, a parceria com a Itaipu é uma mostra da consciência da empresa. "O progresso é bendito quando não destrói as fontes de vida e não gera exclusão", considera Dom Mauro. O caso da Itaipu é, portanto, exemplar.

## Carinho e proteção

Cuidar para que crianças e adolescentes cresçam de forma digna, sem violência, é o que busca o programa de Proteção à Criança e ao Adolescente (PPCA). Criado pela Itaipu em 2003, é desenvolvido na Área Trinacional entre Brasil, Paraguai e Argentina.

A Itaipu fortalece e promove a política de atendimento dos direitos das crianças e adolescentes, mobiliza a sociedade civil e órgãos públicos para o estabelecimento de mecanismos de proteção e desenvolvimento social integrados. Participante da Rede de Combate à Exploração Sexual e Comercial de Crianças e Adolescentes desde 2003, a empresa apóia a realização de campanhas de conscientização e capacitação de pessoas e setores.

Em 2007, foram realizados o 10º Congresso Brasileiro de Adolescência, organizado pela Sociedade Brasileira de Pediatria e, com a ajuda financeira da Itaipu, o Seminário Trinacional sobre o Rol do Estado na Luta contra o Tráfico de Pessoas na Área Trinacional, promovido pela Organização Internacional para as Migrações (OIM), entre outros eventos.

**US\$ 82,5 mil** foram investidos pela Itaipu no PPCA em 2007

**Contra a violência doméstica** | Desde 2004, o PPCA, em parceria com a Delegacia da Mulher e a ONG Casa Família Esperança e Vida, mantém uma casa-abrigo para mulheres e seus filhos, vítimas de violência doméstica. Em 2007, receberam proteção e apoio psicológico 28 mulheres e 55 crianças. As mães tiveram ainda capacitação profissional e os filhos contaram também com orientação pedagógica. A Itaipu investiu US\$ 75,9 mil na casa-abrigo em 2007.

**Contra a impunidade** | Em 2004, para estimular denúncias formais de violência contra crianças e adolescentes, a Itaipu apoiou a criação, por parte da Secretaria de Segurança Pública do Estado do Paraná, do Núcleo de Proteção à Criança e ao Adolescente Vítima de Crimes (Nucria). Desde então, a delegacia já registrou 818 casos de violência. Somente em 2007, foram 224, dos quais 47 resultaram de ameaça, 38 de maus-tratos e 23 de crimes contra a honra.

**Educação** | Atividades com teatro, contação de histórias e rodas de conversa, entre outras, são realizadas pela ONG Casa do Teatro dentro das escolas públicas de Foz do Iguaçu. O projeto, hoje chamado Opakatu, começou em 2004 e baseia suas ações nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. A discussão de temas como diversidade cultural, meio ambiente, alimentação, higiene e a valorização da cultura da paz fortalece a auto-estima de crianças e adolescentes e resulta em um ambiente escolar mais saudável.

**Capacitação** | Em parceria com o Programa de Voluntariado do Paraná (Provopar), a Itaipu investiu na capacitação profissional de, aproximadamente, 1.470 jovens e adultos no ano de 2007. Eles participaram de cursos de gastronomia, informática, cabeleireiro, pedicure, manicure e depilação. Além de serem realizados na sede do Provopar em Foz do Iguaçu, os cursos foram ministrados em ônibus adaptados, que percorreram alguns bairros pobres da cidade, encurtando a distância entre as pessoas e o conhecimento.



## Um alerta para os jovens

A afirmação do rapper carioca MV Bill (foto acima), de que as informações que enriquecem suas músicas foram tiradas dos livros, soou como um alerta para os jovens de Foz do Iguaçu. “Nas favelas existem muitas armadilhas que fazem com que você vá para a vida do crime. Por isso, é preciso ter informação, cultura e consciência, o que se adquire por meio dos livros e da música”, afirma.

Famoso pela produção do documentário “Falcão: Meninos do Tráfico”, o ativista social tem percorrido

idades brasileiras apresentando a experiência de quem nasceu e vive na favela Cidade de Deus, no Rio de Janeiro. A convite da Itaipu, ele esteve em Foz, em junho de 2007, e fez uma palestra para cerca de mil jovens.

“Pelo pouco que pude ouvir, a cidade tem uma realidade avessa à do cartão-postal. A impressão que eu tinha era a de que Foz era uma cidade pacata”, contou. Mas não é. Pesquisa realizada em 2006 pela Fundação Nosso Lar, com o apoio da Itaipu e que resultou no livro “Abandono,

Exploração e Morte”, mostra que, entre 2001 e 2004, dos 266 jovens que morreram, 175 foram assassinados.

A realidade dos jovens e adolescentes do município é muito parecida com a que MV Bill conhece. Com o agravante de que a cidade está situada em uma região de fronteira, mais vulnerável à entrada de drogas. Por isso, a preocupação do PPCA em alertar jovens e adolescentes sobre o tipo de vida que o mundo das drogas oferece.

## Adolescentes na Itaipu: renda e aprendizado

Desde 1988, a Itaipu mantém o Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT), que atende aos adolescentes oriundos de famílias de baixa renda de Foz do Iguaçu e Curitiba. Os participantes são contratados por até dois anos para desenvolver atividades administrativas e de jardinocultura.

Os jovens recebem bolsa-auxílio de um salário mínimo, vale-alimentação, vale-transporte, seguro de vida e assistência médica. Além disso, passam por capacitação profissional, freqüentam aulas de informática, orientação vocacional, planejamento familiar e educação ambiental, entre outras atividades formativas, como aulas de música (foto ao lado). Em 2007, 331 adolescentes foram beneficiados pelo PIIT.

**US\$ 1 milhão** foi investido pela Itaipu no PIIT em 2007





## Estímulo à igualdade de gênero

A igualdade de direitos e oportunidades é uma reivindicação antiga das mulheres e também uma diretriz para a Itaipu. Para promover a cultura da diversidade entre seus colaboradores e a comunidade de sua área de atuação, a Itaipu criou, em 2003, o programa Incentivo à Equidade de Gênero, que está estruturado nos eixos corporativo, sociocomunitário e de relações institucionais.

As estratégias e ações a serem desenvolvidas pela empresa são definidas pelo Comitê de Equidade de Gênero, composto por representantes de diversas áreas da empresa em Foz do Iguaçu e Curitiba. Como a Itaipu aderiu ao programa Pró-

Equidade de Gênero da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, as diretrizes também são discutidas com outras empresas e órgãos públicos.

Em 2007, no eixo corporativo, foram promovidas palestras, peças teatrais e divulgadas no Jornal da Itaipu Eletrônico (JIE) e no Jornal da Itaipu Mural (JIM) (leia na página 56) informações sobre temas relacionados à equidade. Para fortalecer as políticas públicas do Governo Federal, a Itaipu elaborou um plano de ação com atividades para dar destaque ao tema na cultura organizacional. O plano foi aprovado pela diretoria brasileira e já começou a ser implantado.

Outro desafio que aos poucos é vencido é a inclusão de homens nas ações do programa. No ano passado, 17 empregados participaram de uma oficina sobre o assunto e foi promovida a palestra “Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres”. Além disso, foram lançados o “ABC da Equidade de Gênero” e a coletânea “Um Novo Mundo em Gestação”.

**US\$ 92 mil** foram investidos pela Itaipu no Incentivo à Equidade de Gênero em 2007

**Equidade sempre!** | Em 2007, a equidade de gênero passou a ser trabalhada de forma transversal. No 4º Encontro Cultivando Água Boa, o tema foi debatido em oficina específica e a exposição “Nem tão Doce Lar”, em estande que reproduziu uma residência, informou sobre as diferentes formas de violência doméstica.

## Atuação na comunidade

No eixo sociocomunitário, o programa Incentivo à Equidade de Gênero apoiou financeiramente a realização de eventos formativos e / ou de capacitação em emprego e renda para mulheres. O incentivo à organização regional das mulheres resultou na participação de mais de 180 pessoas no Encontro Regional de Políticas para Mulheres da Bacia do Paraná 3. Na ocasião, foi definida a pauta de atividades para 2008.

No âmbito das relações institucionais, a Itaipu participou ativamente na formulação de propostas



para a II Conferência Nacional de Políticas para Mulheres. Com isso, foram apresentadas e discutidas políticas públicas em diferentes fóruns, como universidades, sindicatos e ONGs, entre outros.





## PTI: um caminho para o futuro

Há mais de 30 anos, a Itaipu é uma empresa de vanguarda. Atenta às inovações tecnológicas, trabalha com o que há de mais moderno, tanto no que trata de seus equipamentos quanto na gestão da sustentabilidade. O Parque Tecnológico Itaipu (PTI), criado em 2003 nas instalações que abrigaram os operários no período de construção da barragem, é referência no ensino e pesquisa em ciência e tecnologia.

Em aproximadamente 50 mil metros quadrados estão situados um câmpus universitário (foto

acima), o Centro de Engenharias e Ciências Exatas da Unioeste e um pólo empresarial. Em 2007, 12 empresas empreendedoras e quatro entidades parceiras estiveram instaladas ou incubadas no PTI, dividindo espaço com mais de 900 estudantes.

Com a criação, em 2005, de uma fundação para administrar o espaço, que não possui fins lucrativos, o PTI se consolidou como gerador de conhecimento e renda, estimulando o progresso da região do entorno da usina. Somente no ano passado, 24 programas e

projetos foram desenvolvidos pela entidade, beneficiando 228 pessoas. Outras 547 foram favorecidas pela parceria que mantém sete empresas instaladas no espaço.

Na área da educação de alunos do Ensino Fundamental e do Ensino Médio, a contribuição do PTI também é significativa. O projeto Estação Ciência realiza palestras, eventos e outras atividades sempre de modo interativo, para despertar a curiosidade científica nesses alunos. Conceitos de Física, Astronomia, Geologia, Química e Biologia, entre outros,

são explicados e comprovados com experiências práticas. Em 2007, foram atendidas pelo projeto 12.596 pessoas, sendo 8.557 crianças de escolas municipais.

A Itaipu investiu, em 2007, no PTI US\$ 8,3 milhões. Desse total, US\$ 2,5 milhões foram aplicados no custeio da Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), que contempla gastos com pessoal, despesas administrativas e segurança. Para obras de infra-estrutura, equipamentos e instalações foram destinadas cerca de US\$ 3,4 milhões. Os programas e projetos da FPTI receberam US\$ 2,3 milhões.



### **Universidade Aberta do Brasil |**

Em 2007, foi instalado no PTI um pólo presencial para os cursos e programas de educação a distância promovidos pela Universidade Aberta do Brasil (UAB). São 332 vagas em duas graduações e três especializações, que são ofertadas em parceria com universidades públicas do Paraná e Santa Catarina. A UAB é um projeto criado pelo Ministério da Educação, empresas estatais e pela Associação dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino.

### **Profissionalização |**

A Fundação é parceira do Instituto Pólo Internacional Iguassu na execução do Projeto Trilha Jovem, que profissionaliza jovens entre 16 e 24 anos para trabalhar com o turismo em Foz do Iguaçu. Em 2007, 215 alunos de escolas públicas e com renda mensal inferior a três salários mínimos foram formados. O Trilha Jovem de Foz é considerado destaque nacional no preparo profissional e inclusão social de seus alunos.

**Renda |** O Programa Trinacional de Artesanato Ñandeva (foto acima), desenvolvido pelo PTI desde 2004, alia a valorização da identidade cultural trinacional à geração de trabalho e renda. Artistas brasileiros, paraguaios e argentinos recebem o apoio do programa para aprimorar e comercializar o artesanato da região. Em 2007, 664 artesãos participaram de oficinas e foi lançado o livro “Elementos de Iconografia das Três Fronteiras”, entre outras atividades.



## Turismo que gera riquezas

Investir no turismo foi outra maneira encontrada pela Itaipu para contribuir com o desenvolvimento de Foz do Iguaçu e região. Só em 2007, o Complexo Turístico Itaipu (CTI) Brasil recebeu 479.399 visitantes. No Brasil, o CTI abrange o Parque da Piracema, Ecomuseu, Refúgio Biológico Bela Vista, Barragem e Vertedouro.

De acordo com pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), divulgada em 2007, Foz do Iguaçu é a segunda cidade mais visitada do país. Trilhas ecológicas, animais silvestres e uma enorme estrutura de concreto iluminada, além de um mirante com ampla visão da usina e um museu com a história da região, atraem visitantes do Brasil e exterior. Apenas em 2007, mais de 1 milhão de pessoas passou pela cidade.

Em junho de 2007, visando à sustentabilidade do complexo, as visitas passaram a ser cobradas, mas

quem comprova residência em Foz do Iguaçu ou nos municípios limítrofes tem 50% de desconto em todos os passeios, exceto no circuito especial. No primeiro domingo de cada mês, eles não pagam nada.

Outra novidade foi a abertura do CTI aos domingos. Com a ampliação do atendimento, ganha o turista que tem mais opções de lazer e, conseqüentemente, o comércio, visto que, permanecendo mais tempo na cidade, o visitante gasta mais.

Para torná-lo mais atraente, também foi feita a reformulação de toda a folheteria de divulgação do complexo. Para outras informações sobre a visita ao CTI, acesse [www.itaipu.gov.br](http://www.itaipu.gov.br) ou ligue 0800-6454645.

**US\$ 537,5 mil** foram investidos pela Itaipu no Complexo Turístico em 2007

## Incentivo direto

“Foz do Iguaçu – Destino do Mundo.” Esse é o *slogan* da campanha inédita que, com a articulação da Itaipu, uniu os diferentes setores ligados ao turismo na divulgação dos atrativos da cidade. Foram criadas peças publicitárias, um *site* na internet e folheteria impressa. Além disso, a campanha, realizada em parceria com a Prefeitura de Foz do Iguaçu e o Iguassu Convention & Visitors Bureau (ICVB), foi exibida na mídia e apresentada em eventos turísticos nacionais e internacionais.

A iniciativa trouxe resultados imediatos. O número de visitantes do Parque Nacional do Iguaçu, a principal atração turística da cidade, superou a marca de 1 milhão e aumentou 10% em relação a 2006, enquanto o fluxo de brasileiros no Complexo Turístico Itaipu cresceu 4%. Já o número de turistas que conheceram o circuito especial proposto pela empresa aumentou 54%.

### Origem da visita

As visitas à Itaipu foram instituídas para explicar aos moradores da região as características e a importância da construção da usina, além de justificar a necessidade de desapropriar e alagar determinadas áreas. Desde que foi construída a Itaipu já atraiu nada menos que 14,5 milhões de pessoas de mais de 187 países.



## Cuidado com fornecedores

A gestão sustentável promovida pela Itaipu se reflete na relação que a empresa possui com seus fornecedores. Em 2007, apenas a margem brasileira da Itaipu contratou 845 fornecedores (pessoa física ou jurídica) de bens, obras ou serviços. Os fornecedores são obrigados a cumprir a legislação e estimulados a agir de forma socialmente responsável.

Entre as iniciativas adotadas pela empresa, está a obrigatoriedade, por parte dos que se cadastram na Itaipu, de apresentar uma declaração de não-emprego de mão-de-obra infantil e/ou de jovens expostos ao trabalho perigoso. A empresa estuda a possibilidade de transformar esse compromisso em cláusula contratual.

Para evitar o risco de trabalho forçado ou análogo ao escravo, as empresas contratadas pela Itaipu devem comprovar o pagamento dos salários, horas extras, décimo

terceiro, indenizações, seguro contra acidentes de trabalho e demais encargos relacionados à legislação vigente. Os escritórios de campo devem apresentar condições sanitárias, água potável e o mínimo de conforto.

Além disso, nas licitações, as empresas declaram-se em conformidade com a Lei 9.845. A legislação determina a “inexistência, no quadro de empregados da licitante, de menores de 18 anos em atividades insalubres, perigosas e

desenvolvidas em horários noturnos, assim como de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendizes, se maiores de 14 anos”.

Assim, qualquer contrato poderá ser rescindido pela Itaipu, caso a contratada descumpra alguma obrigação assumida. Em 2007, não houve casos de empresas contratadas e fornecedores que foram recusados ou sofreram outras sanções como resultado do descumprimento de exigência relativa a questões de direitos humanos.



### Fornecedores em 2007

**542** empresas forneceram produtos, mercadorias e insumos à Itaipu

**216** negociaram prestação de serviços à hidrelétrica

**40** fornecedores são de fora do Brasil ou do Paraguai

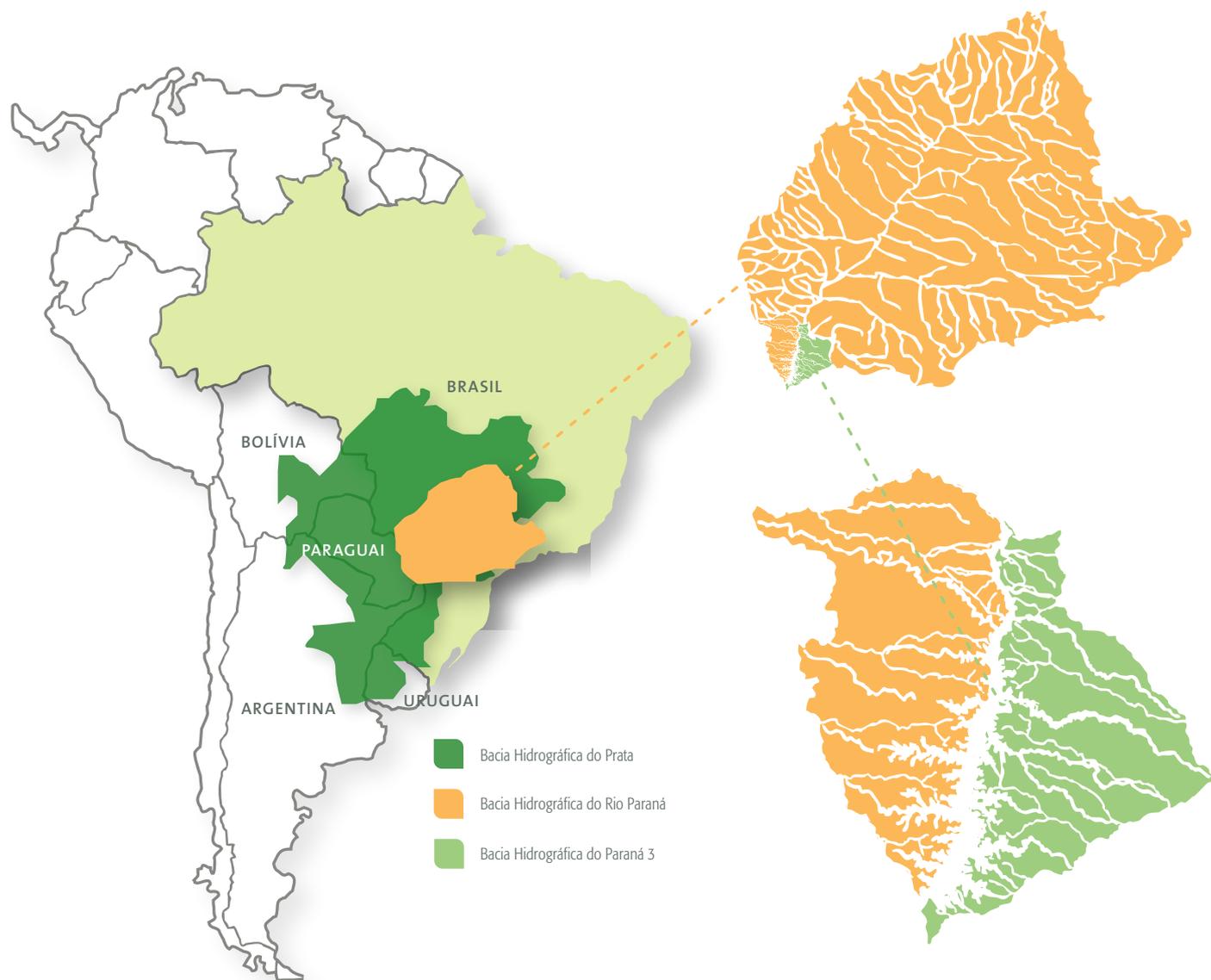
**47** entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos firmaram convênio com a empresa

**Educação financeira** | Em 2007, a Itaipu realizou palestras educativas em instituições de ensino superior de Foz e região, propiciando a participação de empregados e da comunidade. Com ênfase na transferência de informações, divulgação, conscientização e capacitação, os eventos abordavam o orçamento familiar e a melhor metodologia de gerenciamento de finanças pessoais.





## MEIO AMBIENTE





## Gestão ambiental

O cuidado com a água e a biodiversidade que compõem a região onde está localizada Itaipu sempre foram preocupações da empresa. Desde 2003, muito além da conservação e mitigação dos impactos ambientais causados pela formação do lago, os programas e ações de sustentabilidade ambiental envolvem toda a Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3) e a região de influência da empresa. Uma área de 7.851 km<sup>2</sup> composta por 29 municípios, totalizando uma população superior a 1 milhão de habitantes.

A gestão das bacias hidrográficas na área de influência do reservatório da Itaipu é a essência do programa Cultivando Água Boa (CAB). O monitoramento da qualidade da água, a adequação de propriedades rurais às normas ambientais, a

preservação e recuperação de habitats, a destinação adequada de resíduos e a conscientização da população em relação às mudanças de hábitos. Tudo é feito em parceria com prefeituras, ONGs, órgãos públicos federais e estaduais, cooperativas e associações, somando cerca de 2 mil parceiros envolvidos.

A participação de agentes de diversos segmentos representativos da sociedade propicia a adoção do modelo de gestão participativa. Assim, ocorre o envolvimento da comunidade, que aprende, discute, participa e se compromete com as decisões. Por meio de comitês gestores de microbacias hidrográficas, em conjunto com técnicos da Itaipu, alternativas sustentáveis são colocadas em prática, sempre compartilhando responsabilidades, dissabores e sucessos.

Com a ferramenta Sistema de Informações Geográficas Sig@ Livre (saiba mais em [www.itaipu.gov.br](http://www.itaipu.gov.br), *link* Tecnologias), a empresa criou um banco de dados especializado, que integra informações das propriedades da região da BP3. É o ponto de partida para a análise, estudo e desenvolvimento de ações dos programas ambientais.

Iniciativas como Produção de Peixes em Nossas Águas (foto abaixo), Agricultura Orgânica ou o Coleta Solidária são exemplos de que é possível aliar cuidado ambiental e desenvolvimento econômico sem prejuízo para nenhuma das partes. Enchem de orgulho os empregados da Itaipu, que já incorporaram à sua rotina atividades para a construção de um mundo social e ambientalmente melhor.

Em 2007, a Itaipu não recebeu nenhuma multa relacionada à legislação ambiental. Pelo contrário, investiu, apenas na margem brasileira, US\$ 2,9 milhões em obras, serviços de terceiros, materiais, equipamentos e mais US\$ 1,2 milhão para o desenvolvimento de programas de proteção ambiental.



## Cuidado com a água

Maior usina hidrelétrica do mundo em geração de energia, a Itaipu dedica cuidado especial à conservação de sua matéria-prima insubstituível, a água. Para isso, ao invés de se preocupar apenas com a água do reservatório, cuida da qualidade de todos os rios e afluentes que o abastecem.

Não existem mais fronteiras para as atividades conservacionistas da Itaipu e seus parceiros. A formação da natureza, independente da divisão geopolítica, é o que determina os trabalhos. O cuidado com o Rio São Francisco Verdadeiro, por exemplo, cruza 11 municípios e 10 mil propriedades. Cerca de 150 quilômetros são percorridos pela água que chega ao reservatório. E esse é apenas um dos 13 grandes rios que fazem parte da BP3.

Com o gerenciamento ambiental por bacias, sub-bacias e microbacias feito pelo programa Gestão por Bacias Hidrográficas, a empresa elimina pontos de poluição e reduz o assoreamento do reservatório. Ganha o meio ambiente, que tem recuperados rios, solo e florestas, e a Itaipu, que aumenta a vida útil do reservatório e, por conseqüência, a de sua usina. A população também é beneficiada e pode utilizar as águas do Reservatório da Itaipu para pesca, consumo e para lazer em praias artificiais (foto).

## Água Boa

Em 2003, foi criado o programa Cultivando Água Boa (CAB), com o objetivo de implantar e estimular práticas que reduzissem os impactos ambientais no reservatório da usina e incentivar mudanças no comportamento da população nos modos de ser, produzir e consumir. Hoje, o CAB transformou-se em uma verdadeira ferramenta para a conservação ambiental e uso racional dos recursos naturais.

O CAB desenvolve iniciativas para o uso sustentável da água e do solo nos 29 municípios da BP3 e área de influência. Ao todo, são 18 programas, com 90 ações / projetos de responsabilidade socioambiental.



## Preservando a vida

Para conservar a água e o solo, é feita a adequação coletiva das propriedades rurais e dos pontos de pesca. Além disso, a Itaipu incentiva a agricultura orgânica, o reflorestamento e a proteção da mata ciliar, o monitoramento permanente de rios e afluentes, entre outras ações.

A biodiversidade é protegida por meio da manutenção de refúgios biológicos e da faixa de proteção, restauração de habitats degradados e plantio de espécies florestais nativas. Outra iniciativa importante foi a criação de corredores de biodiversidade, capazes de permitir a reprodução de plantas e animais.

Todas as atividades desenvolvidas são permeadas pela educação ambiental. Por meio dela, a Itaipu trabalha na conscientização dos seus empregados e das comunidades locais sobre a importância do respeito à natureza.

### Em defesa da água

Dentro do esforço global pelo aproveitamento adequado dos recursos hídricos disponíveis, a Itaipu organizou em março de 2007, em Foz do Iguaçu, o SOS H2O. Promovido pela Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (FAO), por ocasião do Dia Mundial da Água, o evento marcou a assinatura de uma carta de princípios para a promoção do uso eficiente da água no Brasil. O documento teve a adesão de organizações do terceiro setor, como a Fundação Roberto Marinho, especialistas, artistas, intelectuais e gestores públicos.



## Canal da Piracema

Para possibilitar a migração sazonal de peixes do Rio Paraná, foi concluído, em dezembro de 2002, o Canal da Piracema (foto acima). Com 10 quilômetros de extensão, o canal permite aos peixes migrar do rio para o reservatório da Itaipu e vice-versa, de acordo com as necessidades de cada espécie, seja para alimentação, reprodução ou ocupação de nicho. O Parque da Piracema, onde está localizado o canal, abrange um rio natural, braços d'água e lagos.

Em 2004, a Itaipu instalou um sistema de radiotelemetria para monitorar os deslocamentos de peixes pelo do Canal da Piracema. O sistema é composto por radiorreceptores que captam, por meio de antenas colocadas em pontos estratégicos, os sinais emitidos por peixes que recebem as marcas eletrônicas – minúsculos

transceptores implantados cirurgicamente. Até 2007, foram implantadas 82 e para 2008 esta prevista a colocação de mais 70.

Periodicamente, por meio da avaliação da diversidade dos peixes, a eficiência do canal é monitorada. Entre outubro e dezembro de 2007, foram colhidas amostras de 8.550 peixes, distribuídos em 95 espécies. Destes, 91 exemplares de 14 espécies receberam marcação externa para a verificação de suas rotas de migração.

Além disso, semestralmente, são apresentados ao Instituto Brasileiro de Meio Ambiente (Ibama) relatórios descrevendo as medidas de controle e os programas ambientais desenvolvidos para a melhoria do funcionamento do Parque. Em 2007, foram feitos o saneamento e

a recuperação de áreas degradadas, além de monitoradas as espécies de peixes, a cobertura vegetal e a água do Parque da Piracema.

**US\$ 173 mil** foram investidos pela Itaipu no Canal da Piracema em 2007

### Em 2007

**29,8 km** de estradas foram adequados  
**30,8 km** foram cascalhados  
**82,6 km** de cercas foram erguidos para proteger nascentes de rios e 300 ha de matas ciliares  
**403 ha** de solo receberam ações de conservação  
**26** unidades de distribuidores de dejetos foram implantadas para a correta destinação de tais resíduos

**Usos múltiplos** | No Canal da Piracema, em sua área artificial, foram construídos canais com corredeiras e lagos, para facilitar a ascensão dos peixes ao longo do percurso. Fora do período da piracema, um desses canais, o chamado Canal de Águas Bravas ou da Itaipu, também é usado para a prática de esportes náuticos de competição, como a canoagem de *rafting* e o *slalom* (foto ao lado).



**Mundial de Canoagem** | Em setembro de 2007, a Itaipu recebeu o Campeonato Mundial de Canoagem *Slalom*, que foi transmitido ao vivo em rede nacional para mais de 80 países. Cerca de 300 atletas de 65 nações disputaram 46 vagas para as Olimpíadas de Beijing, que acontecem em agosto de 2008, na China. Os europeus conquistaram 35 vagas. Com três medalhas de ouro e uma de prata, a Alemanha foi a grande campeã da competição.

**Incentivo ao esporte** | O Canal da Piracema também foi o cenário para o Pan-Americano de Canoagem, organizado pela Confederação Brasileira de Canoagem, em março. A Itaipu também apoiou a realização da Meia Maratona das Cataratas e Maratona Internacional das Águas, além dos Campeonatos Brasileiros de Pesca Desportiva e Vela (categoria *Optimist*).



## Monitoramento da água

Desde 1983, a Itaipu acompanha a qualidade da água do lago e dos afluentes que compõem a Bacia Hidrográfica do Paraná 3. O programa de Monitoramento e Avaliação Ambiental pesquisou, em 2007, desde variáveis físico-químicas simples, como o oxigênio e o pH da água, até indicadores complexos, como a presença de metais pesados e pesticidas.

Em parceria com o Instituto Ambiental do Paraná (IAP), também foram avaliados 22 rios das sub-bacias da BP3. No entanto, para monitorar áreas estratégicas na recuperação da qualidade da água

de rios e afluentes, a participação da comunidade é fundamental.

Em parceria com a Fundação Instituto Oswaldo Cruz de Tecnologia e Ciência (Fiotec), foram realizados cursos teóricos e práticos que culminaram, em 2007, na formatura de 101 voluntários, de três municípios que abrangem quatro microbacias da BP3. Assim, além de capacitar novos agentes ambientais, a Itaipu estimula a gestão participativa dos recursos hídricos.

Periodicamente, os voluntários monitoram, por meio da avaliação de bioindicadores, a qualidade da água das microbacias que abastecem o

Lago de Itaipu (leia mais no Relatório de Sustentabilidade 2006, no [site www.itaipu.gov.br](http://www.itaipu.gov.br)). Em 2007, quatro microbacias foram acompanhadas.

Para 2008, a Itaipu pretende ampliar e dar autonomia do monitoramento das microbacias por meio da metodologia participativa e por bioindicadores. Além disso, há a perspectiva de maior integração entre os programas brasileiro e paraguaio de monitoramento ambiental.

**US\$ 415,6 mil** foram investidos pela Itaipu no Monitoramento e Avaliação Ambiental em 2007

**Balneabilidade** | A Itaipu, em parceria com o Instituto Ambiental do Paraná (IAP), realiza a avaliação da balneabilidade das oito praias artificiais do reservatório na temporada de verão (de novembro a março). Com isso, quem deseja aproveitar os locais para lazer sabe onde é apropriado e pode fazê-lo com segurança.

**Qualidade da água** | A qualidade da água do reservatório é considerada boa. Pode-se classificá-la, de modo geral, como mesotrófica, com uma variação sazonal nos braços do lago de meso a eutrófico. Aliada a isso, a presença de cerca de 190 espécies de peixes no local comprova suas ótimas condições.

### Descomplicando

**Eutrofização** – É o aumento dos nutrientes (nitrogênio e fósforo), que causa o crescimento excessivo de plantas aquáticas e algas, a níveis tais que sejam considerados prejudiciais aos diversos usos da água.

**Mesotrófico** – Lagos com produtividade intermediária, moderado enriquecimento com nutrientes; moderado crescimento planctônico; alguma acumulação de sedimentos na maior parte do fundo.

**Sedimentometria** – Processo de medição, em concentração e volume, da quantidade de sedimentos (argila, silte e areia) transportados naturalmente pelos cursos d'água.

### Em 2007

13 pontos foram acompanhados em parceria com o IAP

22 estações foram monitoradas nos principais rios da BP3

14 estações de sedimentometria foram avaliadas

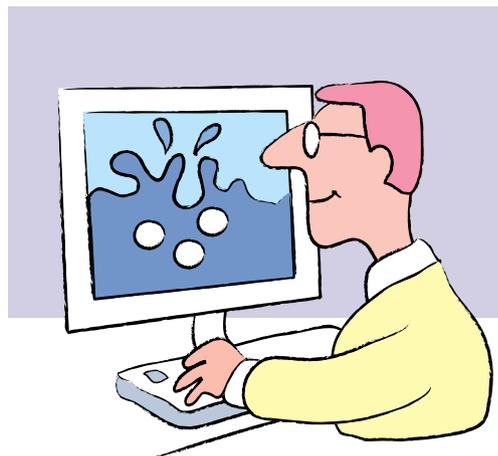
39 estações em microbacias foram monitoradas com a ajuda de voluntários

## Centro Internacional de Hidroinformática

O Centro Internacional de Hidroinformática (CIH) é outro instrumento que tem como objetivo garantir a proteção dos recursos hídricos. Criado por meio de uma parceria com a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco), o Centro utiliza a tecnologia de informação para integrar dados que possibilitem a gestão adequada da água.

Em 2007, em parceria com a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), foram trabalhados 763 projetos ambientais. Além disso, 23 técnicos receberam capacitação e foi criado um manual técnico operacional do programa de gestão ambiental de bacias hidrográficas em propriedades rurais.

A iniciativa faz parte do Programa Hidrológico Internacional (PHI), um esforço conjunto de muitos países para ampliar o conhecimento sobre os recursos hídricos no planeta. Também são parceiros no CIH os governos do Brasil e do Paraguai, além dos Estados brasileiros do Mato Grosso do Sul e Paraná.



### Em 2007

**2.748** propriedades rurais do Paraná, situadas na fronteira com o Mato Grosso do Sul, Paraguai e Argentina foram cadastradas

**32** profissionais do Brasil, Paraguai, Chile, México e Equador participaram do 1º Curso de Hidroinformática para Praticantes: Introdução à Teoria e Aplicações



## Água que gira turbinas

Hidrelétricas como a Itaipu utilizam o potencial hidráulico existente em um rio para movimentar grandes turbinas e produzir energia. A água passa pelas turbinas movendo-as e em seguida é devolvida ao rio.

Esse é o chamado uso não-consuntivo da água, que não afeta quantitativamente as fontes hídricas. As áreas onde ocorrem as retiradas não são designadas como áreas protegidas nem tampouco estão na Lista de Ramsar – o tratado internacional datado de 1971 para a conservação e uso racional de zonas

úmidas. A Itaipu também não foi responsável por derramamentos de produtos tóxicos, significativos ou não, seja na água ou no solo.

Em 2007, foram utilizados 315 bilhões de m<sup>3</sup> de água para fazer girar as turbinas e outros 60 bilhões de m<sup>3</sup> de água vertida (saída pelo vertedouro), o que totalizou 375 bilhões de m<sup>3</sup> retirados do reservatório e restituídos ao Rio Paraná. A empresa utilizou ainda 146.105 m<sup>3</sup> de água para o resfriamento das máquinas em seu processo produtivo, que, como não foi alterada, também foi devolvida diretamente ao rio.

## Água que movimenta a vida

No funcionamento diário dos escritórios da Itaipu, a água também é necessária, mas para atividades não relacionadas diretamente à produção de energia. No chamado uso consuntivo, a água é empregada para consumo próprio, limpeza, nos banheiros e cozinhas, irrigação paisagística, entre outros.

Para utilização nos escritórios da usina em Foz do Iguaçu, foram captados do reservatório da Itaipu 276.138 m<sup>3</sup> de água. Desse total, 235.726 m<sup>3</sup> foram retirados e distribuídos diretamente pela Itaipu e 40.412 m<sup>3</sup> pela Companhia de Saneamento do Paraná (Sanepar). Confira na tabela da página seguinte o uso e destinação de cada m<sup>3</sup>.

Outros 239.035 m<sup>3</sup> de água (*in natura*) foram destinados para os viveiros florestais, irrigação paisagística e abastecimento de lagos ornamentais. Parte desse total também foi usada nos recintos de animais do Refúgio Biológico Bela Vista, onde 82,3% do volume é reutilizado após passar por um processo de filtragem.

Em 2007, a retirada de água do Lago de Itaipu correspondeu apenas a 0,000139% do volume médio anual do reservatório, abastecido pelo Rio Paraná, cujo volume médio é de 370 bilhões de m<sup>3</sup>. A fonte hídrica não foi afetada.

Em Curitiba, 5.014 m<sup>3</sup> foram retirados da represa do Passaúna pela Sanepar para o abastecimento do Edifício Parigot de Souza. Cerca de 80% dessa água é encaminhada à rede coletora de esgoto municipal e conduzida para a estação de tratamento de esgoto da Sanepar, onde passa

por tratamento aeróbio e sistema de lodo ativado por aeração prolongada. O efluente é lançado no Rio Iguaçu.

No total, 72% da água tratada, que foi utilizada pela Itaipu para diversos tipos de consumo, recebeu tratamento antes de ser descartada nos rios.

Está previsto para 2008 a construção de um escritório em Santa Helena, que contará com um sistema de reaproveitamento da água.



### Captação, destino e descarte da água tratada utilizada pela Itaipu em Foz do Iguaçu\*

Captados e distribuídos pela Itaipu – 235.726 m <sup>3</sup> de água	Captados e distribuídos pela Sanepar – 40.412 m <sup>3</sup> de água
9,2% são utilizada para irrigação paisagística e o seu descarte é por infiltração do solo	18% são tratados por meio de fossa séptica e sumidouro
2,7% correspondem ao tratamento de esgoto composto por gradimento, desarenador, fossa e filtro anaeróbio. Após o tratamento, o efluente é lançado no Rio Paraná	26% são utilizados pelo Refúgio Biológico Bela Vista, onde depois vão para as estações de tratamento de esgoto, que operam parcialmente em virtude das obras de adequações que estão sendo realizadas
4,6% recebem tratamento primário com fossa séptica e sumidouro	25% são tratados pelo sistema da Itaipu, composto por filtro anaeróbio, aeróbio, decantação secundária e desinfecção por ultra-violeta, e após o tratamento o efluente é lançado no Rio Pomba Cuê, onde semestralmente são realizadas as análises de qualidade da água
54,2% são encaminhados para duas estações de tratamento de esgoto compostas por decantação, onde o sólido é encaminhado para a estação de tratamento da Sanepar, por intermédio de contratação de limpa-fossa, e a parte líquida é descartada no Rio Paraná, após a adição de hipoclorito de sódio	0,6% corresponde à água disponibilizada para combate a incêndio (cota mínima de reserva), que somente é utilizada em caso de fogo
29,3% são lançada sem tratamento no Rio Paraná <sup>1</sup>	7,1% são tratados por estação de tratamento de esgoto da Sanepar, composta por desarenador e sistema RALF (reator anaeróbio de lodo fluidizado), e lançada no reservatório da Itaipu
	23,3% são lançados diretamente no Rio Paraná <sup>1</sup>

\* Dados estimados.

<sup>1</sup> A Itaipu possui uma estação de monitoramento a jusante dos lançamentos para controlar e manter a qualidade da água. No período, os resultados indicaram que, nesse ponto, a água se mantém dentro dos padrões definidos pela legislação vigente.

## Descomplicando

**Filtro anaeróbio** – São reatores biológicos com fluxo por meio do lodo aderido e retido em um leito fixo de material inerte. Em condições anaeróbicas, ocorre o seguinte processo: a matéria orgânica sedimentável se acumula no fundo da lagoa, formando uma camada de lodo, que sofre um processo de digestão anaeróbica por bactérias. As bactérias anaeróbicas (não necessitam de oxigênio e morrem quando estão em ambiente com oxigênio) decompõem as substâncias orgânicas complexas dos esgotos (carboidratos, proteínas e gorduras) em materiais solúveis que podem ser convertidas em gases como o dióxido de carbono, metano, gás sulfídrico e amônia.

**Filtro aeróbio** – São reatores biológicos com fluxo por meio do lodo aderido e retido em um leito fixo de material inerte. Nesse caso, o processo se dá por intermédio das chamadas bactérias aeróbicas, que só vivem e se reproduzem em um meio que contenha oxigênio molecular livre (atmosférico ou dissolvido na água). Portanto, depende da entrada de oxigênio para alimentar as bactérias e o sistema funcionar. São filtros geralmente construídos em locais abertos.

**Efluente** – São, geralmente, produtos líquidos ou gasosos produzidos por indústrias ou resultantes dos esgotos domésticos urbanos, que são lançados no meio ambiente. Podem ser tratados ou não tratados.

**Sumidouro** – É um poço com profundidade e diâmetro variáveis, que absorve o descarte dos líquidos provenientes do esgoto gerado.

**Decantador** – Local onde o material sólido é separado do líquido, ou seja, é feita uma escavação no solo para o confinamento do esgoto. Após algum tempo, o material sólido fica retido no fundo, podendo ser retirado em forma de placas e o líquido infiltra-se no solo ou é bombeado.



## Pesca e desenvolvimento

Sem água não há vida. Ela compõe mais de 70% de nosso corpo, gera energia, nos proporciona lazer e garante renda para milhares de pessoas que tiram dela seu sustento. Centenas de pescadores profissionais atuam no reservatório da Itaipu, que também recebe pescadores amadores, que encontram nos rios da região da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3) local ideal para sua diversão.

Com o objetivo de estimular a sustentabilidade da pesca profissional, e assim promover o

desenvolvimento socioeconômico, a Itaipu desenvolve, desde 2003, o programa Produção de Peixes em Nossas Águas. A iniciativa promove a adoção de boas práticas aquícolas e fortalece colônias de pescadores.

Durante 2007, a empresa trabalhou para ampliar o número de áreas para aquícultura no reservatório e seus braços, capacitou 14 pescadores, entre eles, índios da aldeia Ocoy, para curtimento da pele do peixe e ainda realizou 12 pesquisas sobre a produção de

peixes em tanques-rede. No período, aproximadamente, 422 tanques-rede foram mantidos no reservatório da Itaipu para o cultivo de peixes.

Além disso, o programa focou esforços na inclusão do peixe na merenda escolar de escolas da BP3. Para isso, adquiriu uma máquina para processar a separação das espinhas da carne do peixe, de forma que pudessem ser feitas demonstrações junto aos pescadores, municípios, escolas, frigoríficos e outros.

Em 2007, foram atendidos seis municípios interessados no alimento, realizados sete eventos, dos quais participaram cerca de 3 mil pessoas, para divulgação da carne de peixe sem espinhas, e promovidos treinamentos para merendeiras. Além de ser uma alternativa saudável à alimentação, a iniciativa favorece os pescadores, principalmente os que produzem em tanques-rede, já que sua produção tem venda garantida. Mais de mil crianças já provaram e aprovaram a novidade.

**US\$ 175 mil** foram investidos pela Itaipu no Produção de Peixes em Nossas Águas em 2007

#### Em 2007

**12** merendeiras foram capacitadas para a utilização do pescado na merenda escolar

**1.150** crianças provaram carne de peixe sem espinhas

**30** tanques-rede para a produção de peixes foram instalados na aldeia indígena Ocoy

**7** conjuntos de informática, com microcomputador e impressora, foram doados para colônias de pescadores

**50 mil** alevinos foram produzidos por pescadores com a assessoria da Itaipu para povoamento de tanques-rede

**30 mil** alevinos foram soltos no reservatório da Itaipu e rios da BP3

**Tecnologia** | O equipamento separa mais de 90% da carne do peixe, produzindo a polpa, que pode ser utilizada também para a produção de embutidos como lingüiça e condimentos. Tudo é aproveitado, mesmo a pele retirada é matéria-prima para a produção de artesanato.

**Compromisso** | Atendendo a uma das metas do programa Produção de Peixes em Nossas Águas para 2007, a Itaipu deu continuidade ao trabalho de construção de 14 abrigos coletivos em pontos de pesca nos municípios da BP3. Oito pontos nos municípios de Santa Terezinha de Itaipu, Foz do Iguaçu, São Miguel do Iguaçu, Pato Bragado, Santa Helena e Marechal Cândido Rondon receberam energia elétrica.

## Educação Ambiental

Desde 1987, a Itaipu mantém ações de educação ambiental para a comunidade do entorno. Atualmente, um grande pacto socioambiental está sendo construído com as comunidades da Bacia Hidrográfica do Paraná 3 (BP3). Por meio do programa Educação Ambiental, a empresa investe na formação de cidadãos capacitando-os e sensibilizando-os para atuar, auto-educar e contribuir no processo educativo de outros.

Buscando o enraizamento da postura ambientalmente correta no cotidiano, a Itaipu contribui para a construção de sociedades sustentáveis. O processo educativo envolve a conscientização, o diagnóstico ambiental e o compartilhamento de responsabilidades nas ações a serem desenvolvidas.

As Oficinas do Futuro (leia mais no Relatório de Sustentabilidade 2006, disponível em [www.itaipu.gov.br](http://www.itaipu.gov.br)) possibilitam o diálogo entre os diversos atores sociais. Em 2007, foram 58, em 18 municípios, com a assinatura de pactos para a preservação ambiental em cada um deles.

Outra forma de atuação do programa acontece por meio da Rede Regional de Educação Ambiental Linha Ecológica. Em parceria com a empresa e o Conselho de Desenvolvimento dos Municípios Lindeiros ao Lago de Itaipu, ela envolve profissionais das Secretarias municipais de Educação, Ação Social, Agricultura e Meio Ambiente das prefeituras da BP3.



Em 2007, a Linha Ecológica completou um ciclo de trabalho de quatro anos. Nesse período, professores foram capacitados na ética do Consumo Consciente, foram criadas hortas orgânicas familiares e escolares, realizadas apresentações da peça teatral "A Matita, uma Aventura Orgânica" e distribuída, para alunos de 1ª a 4ª séries, a cartilha "Mundo Orgânico" (foto acima).

Entre os princípios adotados pelo programa de Educação Ambiental estão os conceitos contidos no Tratado de Educação Ambiental para Sociedades Sustentáveis e Responsabilidade Global e as diretrizes do Programa Nacional de Educação Ambiental.

## Formação de Educadores Ambientais

A Itaipu, em parceria com o Parque Nacional do Iguaçu, atua como âncora na Formação de Educadores Ambientais (FEA) na Bacia do Paraná 3 (BP3). O método envolve diversos segmentos da sociedade em processos reflexivos, críticos e emancipatórios.

A iniciativa propicia um verdadeiro encontro de saberes que potencializa o papel da educação nas mudanças culturais e sociais rumo à sustentabilidade. O FEA é realizado em parceria com o Ministério da Educação (MEC), Ministério do Meio Ambiente (MMA) e Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama).

**Receitas saudáveis** | O programa de Educação Ambiental promoveu, em 2007, o concurso "Receitas Saudáveis da Bacia do Paraná 3 (BP3)", que envolveu 870 merendeiras. Foram 107 participantes premiados e 56 receitas selecionadas para compor o livro "Receitas Saudáveis da BP3", lançado em novembro de 2007. Em 2008, este será distribuído para as escolas estaduais e municipais da região.

**EA para a comunidade** | O Ecomuseu e o Refúgio Biológico Bela Vista também têm um importante papel na construção da cultura do cuidado com o meio ambiente e com as pessoas. Por meio da valorização da história local, eles realizam atividades educativas com as comunidades do entorno, visitantes e instituições de ensino.

**Sensibilização ecológica** | Galhos, folhas e caules se tornaram matéria-prima na confecção de cartões em sete oficinas de "Sensibilização Ecológica Através de Cartões Artesanais". Organizados em parceria com o Centro de Defesa dos Direitos Humanos de Petrópolis (CDDH), os cursos incentivam uma relação harmoniosa com o ambiente e proporcionam a geração de renda.

**Sensibilização ecológica 2** | Entre os participantes das oficinas estavam representantes das Secretarias de Educação e Cultura da BP3, presidiários da Penitenciária Estadual de Foz do Iguaçu e a comunidade do entorno do Ecomuseu e do Refúgio. Também participaram beneficiários dos programas Energia Solidária e Programa de Iniciação e Incentivo ao Trabalho (PIIT) da Itaipu.

### Em 2007

**34** municípios participaram do FEA  
**57** instituições parceiras foram envolvidas  
**207** educadores foram capacitados  
**117** comunidades de aprendizagem, com cerca de 2.600 integrantes, foram constituídas  
**105** representantes de prefeituras estiveram em processo de capacitação contínua  
**318** professores participaram do curso "Consumo Consciente"  
**45 mil** cartilhas "Mundo Orgânico" foram distribuídas nos municípios da BP3



## Cuidado com o solo e as matas

Mesmo não sendo uma exigência legal, a preocupação da Itaipu com o meio ambiente teve início na fase inicial do empreendimento, em 1975, quando a empresa elaborou o Plano Básico para Conservação do Meio Ambiente. O documento continha estudos da viabilidade ambiental que projetavam possíveis impactos da construção da barragem e da criação do lago na região.

Para garantir a inserção harmoniosa da construção, também foram desenvolvidos projetos específicos, como o estabelecimento da faixa de proteção, com

29.475 hectares e 1.395 quilômetros de extensão na margem brasileira. A criação de refúgios biológicos, que abrigaram animais resgatados das áreas que foram alagadas pelo reservatório, e a implantação e operação do Criadouro de Animais Silvestres da Itaipu (ver página 106) são outras iniciativas importantes.

Assim, de forma pioneira, a entidade formulou e participou de vários programas que buscavam a eliminação e mitigação dos possíveis efeitos negativos da sua inserção no local. O trabalho foi ampliado a partir da criação do programa Cultivando Água Boa.

### Gestão de impactos na biodiversidade

Impacto	Ação mitigadora
A construção da barragem impedia as migrações tróficas e reprodutivas dos peixes	Com 10 quilômetros de extensão, o Canal da Piracema liga o Lago de Itaipu ao Rio Paraná, permitindo a migração dos peixes
A redução do nível do reservatório pode formar pequenas lagoas onde exemplares de peixes podem ficar retidos	Realizado o monitoramento da formação de lagoas marginais. Em 2007, 28 foram monitoradas
Aprisionamento de peixes em decorrência de eventuais acessos aos condutos forçados no curto intervalo de fechamento de comportas, durante as operações de manutenção	Periodicamente, é feito o resgate dos peixes, que são soltos no ambiente de origem. No total, 518 peixes de 17 espécies foram salvos em 2007



### Proteção ambiental

O cuidado da Itaipu com o meio ambiente vai muito além do atendimento a obrigações legais (mitigar, corrigir e compensar os impactos ambientais gerados pela produção de energia). A faixa de proteção criada para o reservatório e os refúgios biológicos são abrigos para a fauna e flora regionais. A faixa verde ainda reduz a erosão, o assoreamento e a poluição do lago, pois atua como barreira contra as enxurradas e o vento.

Mas isso não é tudo. Faz parte da área protegida pela empresa o Refúgio Biológico Bela Vista, em Foz do Iguaçu, com 1.780,90 hectares, e o Refúgio Biológico Santa Helena, em Santa Helena, com 1.482 hectares. São espaços destinados à conservação da fauna e flora nativas, principalmente das espécies que estão em risco de extinção mas que, devido ao cuidado da Itaipu, estão menos sujeitas à ação predatória do homem.

Além destes, também é protegido, mas de forma conjunta por Brasil e Paraguai, o Refúgio Biológico Binacional de Maracaju, com 1.356 hectares. Ele está localizado na fronteira dos dois países, entre o departamento (Estado) paraguaio de Canenideyú e o Estado brasileiro do Mato Grosso do Sul.

A empresa está localizada em uma região de grande diversidade florestal. Na Bacia do Paraná 3, que engloba as áreas protegidas mencionadas, foram mapeadas 1.074 matrizes de 83 espécies florestais diferentes. Árvores como o pau-marfim (*Balfourodendron riedelianum*) e o cedro (*Cedrela fissilis*) crescem seguras na localidade.

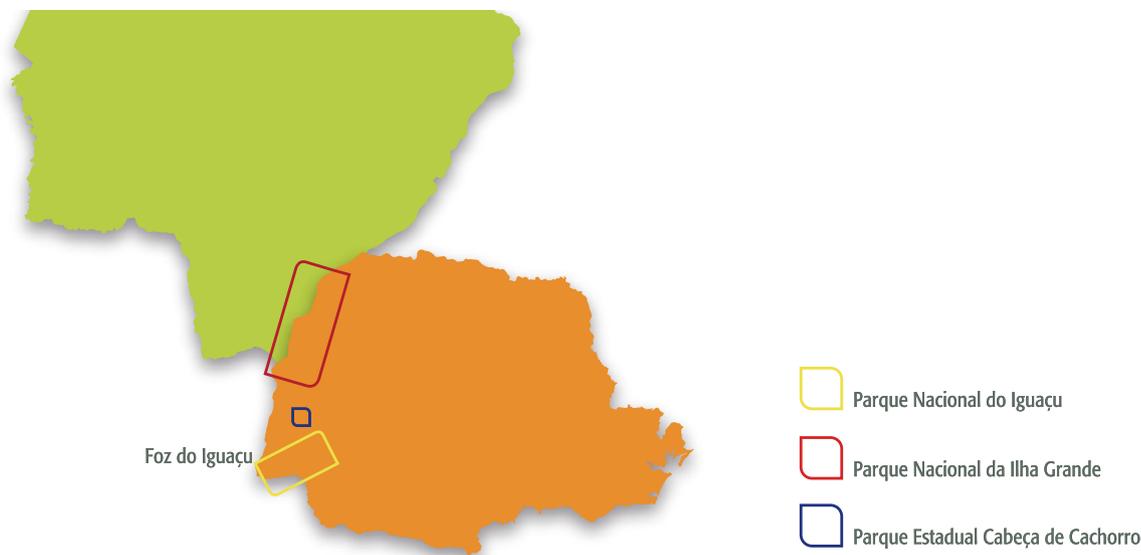
**US\$ 330 mil** foram investidos pela Itaipu na conservação da fauna e flora em 2007



#### Espécies florestais ameaçadas encontradas na área de proteção da Itaipu

Categorias IUCN*	Quantidade de espécies	
	Medicinais	Vegetais
Extinto (EX)		
Extinto na natureza (EW)		
Criticamente em perigo (CR)		
Em perigo (EN)		2
Vulnerável (VU)		
Pouco risco (LR)		1
Quase ameaçada (NT)		
Preocupação menor (LC)		
Dados insuficientes (DD)		2
Não-avaliado (NE)	51	70
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>75</b>

\* União Internacional para a Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais



## Áreas adjacentes às protegidas pela Itaipu

- **Parque Nacional do Iguaçu** (Patrimônio Natural da Humanidade – Unesco)

**Área:** 185.262,2 ha

**Localização:** Paraná - Foz do Iguaçu, Santa Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Medianeira, Serranópolis do Iguaçu, Matelândia, Ramilândia, Céu Azul, Vera Cruz do Oeste, Santa Tereza do Oeste, Lindoeste, Capitão Leônidas Marques, Santa Lúcia e Capanema

- **Parque Nacional de Ilha Grande**

**Área:** 108.166 ha

**Localização:** Paraná - Guaíra, Altônia, São Jorge do Patrocínio, Vila Alta, Icaraíma e Querência do Norte. Mato Grosso do Sul - Mundo Novo, Eldorado, Naviraí e Itaquiraí

### Área localizada nos limites de atuação do Programa Cultivando Água Boa

- **Parque Estadual Cabeça do Cachorro** (Reserva da Biosfera da Mata Atlântica)

**Área:** 60,98 ha

**Localização:** Paraná - São Pedro do Iguaçu



## Recuperação florestal

Consciente de seu papel na promoção do desenvolvimento sustentável, a Itaipu conserva e recupera, quando estão degradados, habitats da região na qual está inserida. No programa Biodiversidade Nosso Patrimônio, a empresa criou o Corredor da Biodiversidade (saiba mais na página 104), promove o plantio de mudas, o cuidado com animais silvestres, entre outras ações descritas ao longo deste Relatório.

Nesse sentido, a entidade desenvolve o maior programa de reflorestamento já feito por uma hidrelétrica. A restauração das áreas de entorno da margem brasileira do reservatório teve início em 1979 e resultou, até o final de 2007, no plantio de mais de 23 milhões de árvores em aproximadamente 20 mil hectares.

A empresa ainda plantou, no ano passado, 43.162 mudas em 30,39 hectares. Destes, 27,45 hectares

foram plantados em parceria com as prefeituras de dez municípios lindeiros – Foz do Iguaçu, Santa Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Itaipulândia, Missal, Diamante D'Oeste, Santa Helena, Entre Rios do Oeste, Pato Bragado e Guaíra –, que ajudaram a assentar 36.922 mudas.

Em 2007, a Itaipu investiu US\$ 372 mil em pesquisas florestais, manutenção e reflorestamento de áreas protegidas e nas microbacias que estão sendo recuperadas na BP3.

## Verde por todos os lados

As áreas afetadas por instalações e equipamentos ligadas à construção da barragem do lago também foram ambientalmente recuperadas. Conforme estabelecido no Plano Diretor de Tratamento Paisagístico da Área Prioritária (PDP), em 2007 foram tratados com paisagismo, aproximadamente, 2 hectares, sendo que em 1,5 hectare foi feito o plantio de grama e 0,5 hectare foi recuperado por meio do preparo de solo e plantio de espécies florestais nativas.

Em dez anos, de 1997 a dezembro de 2007, foram recuperados e recompostos, paisagisticamente, mais de 334 hectares de áreas mais degradadas e visualmente comprometidas. Para a conclusão dos trabalhos restam menos de 5% de um total de 350 ha previstos originalmente no PDP.



### Em 2007 foram plantadas

Dentro da área protegida pela Itaipu  
**36.922** mudas em 27,45 hectares na Faixa de Proteção  
**6.240** mudas em 2,94 hectares no Refúgio Biológico Bela Vista  
**57.330** mudas em 20,20 hectares para reposição de falhas

Fora da área protegida pela Itaipu  
**285.018** mudas em 86 hectares na região da BP3

**Mudas plantadas** | Para fazer o reflorestamento, a Itaipu produz suas próprias mudas. Em 2007, os dois viveiros florestais, um em Foz do Iguaçu e outro em Santa Helena, produziram 364.015 mudas. Somadas às que estavam em estoque, no total, 385.510 foram destinadas às áreas protegidas (Faixa de Proteção e Refúgios Biológicos), Bacia do Paraná 3 e outros municípios, beneficiados com as doações. Em 2007, a Itaipu investiu US\$ 69,7 mil na produção de mudas florestais.

**Plantio de árvores** | O plantio de árvores ocorre freqüentemente sob condições meteorológicas favoráveis e com acompanhamento técnico, o que faz com que o índice de sobrevivência das espécies plantadas nas áreas protegidas pela Itaipu seja superior a 80%. Não existem levantamentos disponíveis sobre as mudas plantadas em outras áreas, mas estima-se que tal índice chegue a 50%.

**Poluição zero** | Além de conservar a flora e fauna regionais, o replantio de mudas de espécies florestais nativas é importante porque contribui para o resgate de poluentes atmosféricos, atuando como importante sumidouro de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>). Com isso, a Itaipu consegue compensar parte de suas emissões de gases causadores de efeito estufa.

**Seqüestro de carbono** | A quantidade média de seqüestro do carbono promovido por florestas em regiões de clima tropical é de seis toneladas por hectare por ano (dado disponível em [www.grida.no/climate/ipcc/land\\_use/151.htm](http://www.grida.no/climate/ipcc/land_use/151.htm)). Assim, com a manutenção de áreas protegidas de 33.544 hectares na margem brasileira, em 2007, aproximadamente 730.290 toneladas de CO<sub>2</sub> foram absorvidos pela floresta.

**Seqüestro de carbono 2** | Com o reflorestamento efetivo de 109,86 hectares, tanto dentro, quanto fora das áreas protegidas pela Itaipu, em 2007, cerca de 2.416,96 toneladas de CO<sub>2</sub> também foram retiradas da atmosfera. No total, as duas iniciativas responderam pelo seqüestro de 732.863,16 toneladas de CO<sub>2</sub>, contribuindo para o esforço mundial de redução de gases do efeito estufa na atmosfera.

**Plantas para a saúde** | Desde 2003, a Itaipu desenvolve o programa Plantas Medicinais, que incentiva o uso consciente de fitoterápicos. Entre 2004 e 2006, cerca de mil pessoas participaram dos cursos básicos de uso e preparação de plantas medicinais. Em 2007, o ervanário distribuiu 65.860 mudas e cerca de 50 quilos de ervas medicinais desidratadas (foto abaixo), que foram doadas aos postos de saúde dos 29 municípios que fazem parte da Bacia do Paraná 3 e área de influência. Em 2007, a Itaipu investiu no Plantas Medicinais US\$ 80,1 mil.





## Caminho para a vida

Ainda com o objetivo de conservar o ambiente da região e, mais do que isso, recuperar e interligar ecossistemas separados pela destruição de florestas, a Itaipu iniciou, em 2003, o ousado projeto de criação do Corredor Trinacional de Biodiversidade da Mata Atlântica do Alto Paraná. Cruzando as fronteiras de Brasil, Paraguai e Argentina, o corredor irá permitir a dispersão de genes da flora e fauna regionais, reduzindo o isolamento que expõe ao risco de extinção tantas espécies.

Fazem parte do Corredor Trinacional: no Paraguai, as áreas administradas pela Fundação Moisés Bertoni; na Argentina, o Parque Nacional del Iguazú, entre outras

unidades de conservação da Província de Misiones. No Brasil, além das áreas protegidas pela Itaipu, o corredor abrange os Parques Nacionais de Ilha Grande (MS) e Iguazú (PR), o Parque Estadual do Turvo (RS), a área de Proteção Ambiental Federal das Ilhas e Várzeas do Rio Paraná (PR) e o Parque Estadual do Morro do Diabo (SP).

Para 2008, a Itaipu pretende contribuir para a criação, consolidação e implantação de políticas nacionais e transnacionais de conservação e recuperação da conectividade dos remanescentes naturais e das unidades de conservação da região que farão parte do Corredor Trinacional.

Depois de alguns encontros, em outubro, representantes dos três países se reuniram no Refúgio Biológico Bela Vista, em Foz do Iguaçu, e elaboraram um documento que formaliza as ações para a formação do corredor. A Declaração de Bela Vista, como foi chamada, será encaminhada aos governos federais de cada um dos países para que estes iniciem os trabalhos.

## No Brasil, corredor já é realidade

O Corredor de Biodiversidade Santa Maria, localizado entre Santa Terezinha de Itaipu e São Miguel do Iguaçu, com aproximadamente 80 hectares, foi o primeiro passo para a criação do Corredor Trinacional. Em parceria com órgãos federais, estaduais, prefeituras, instituições de ensino e pesquisa e ONGs, foi reconstituída a ligação verde entre a faixa de proteção do reservatório da Itaipu e o Parque Nacional do Iguaçu.

Em 2007, foram construídos 32,53 quilômetros de cercas, sendo 10,29 quilômetros em São Miguel e 22,24 em Santa Terezinha de Itaipu, para o isolamento da área do corredor. Também foi realizada a manutenção de 44,3 hectares de reflorestamento. Para finalizar a demarcação da área, restam apenas 5,36 quilômetros de cerca a serem construídos.

### Trabalho em conjunto

São parceiros da Itaipu no Corredor de Biodiversidade Santa Maria: Instituto Ambiental do Paraná (IAP); Ibama/Parque Nacional do Iguaçu; as prefeituras de Santa Terezinha de Itaipu e São Miguel do Iguaçu; Fazenda Santa Maria; Ministério Público Estadual; Rodovia das Cataratas S.A.; Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural (Emater); Departamento de Estradas de Rodagem (DER); instituições de ensino e pesquisa; e organizações não-governamentais.

## Contra a extinção

A Itaipu está inserida em um rico ecossistema, porém, ameaçado pela ação do homem. Para conservar a fauna, a empresa mantém dentro do Refúgio Biológico Bela Vista o Criadouro de Animais Silvestres (Casib), que, além de abrigo seguro, conta com um moderno Hospital Veterinário (foto ao lado).

Um banco genético foi criado pela empresa para garantir que animais silvestres possam ser reproduzidos em cativeiro. No local, já se reproduziram aproximadamente 800 animais de 42 espécies. Em 2007, um filhote do gavião-real (*Harpia harpyja*), a maior ave de rapina da América do Sul, depois do condor dos Andes, chegou a nascer no criadouro, mas faleceu dias depois.



### Em 2007

**159** animais de **32** espécies foram abrigados no Casib

**298** foram os atendimentos no Hospital Veterinário

**1.261** exames foram feitos no Laboratório Ambiental mantido pela Itaipu

**12** espécies, entre mamíferos e peixes, possuem amostras de material genético criopreservado

**Animais ameaçados que podem ser encontrados no Criadouro de Animais Silvestres,  
Zoológico Roberto Ribas Lange e/ou nas áreas protegidas pela Itaipu**

Categorias IUCN*	Fauna					
	Quantidade de espécies					
	Mamíferos	Aves	Répteis	Anfíbios	Peixes	Moluscos
Extinto (EX)	0	0	0	0	0	0
Extinto na natureza (EW)	0	0	0	0	0	0
Criticamente em perigo (CR)	0	0	0	0	0	0
Em perigo (EN)	0	0	0	0	0	0
Vulnerável (VU)	3	1	2	0	0	1
Pouco risco (LR)	11	0	1	0	0	0
Quase ameaçada (NT)	3	2	0	0	0	0
Preocupação menor (LC)	6	31	0	0	0	0
Dados insuficientes (DD)	3	0	0	0	0	0
Não-avaliado (NE)			6	1	210	1
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>210</b>	<b>2</b>

\* União Internacional para a Conservação da Natureza e dos Recursos Naturais.



## Solo fértil, alimentação saudável

Em uma época de tantos avanços, um deles ainda não foi conquistado pelo homem. Temos um único lugar para viver, apenas um planeta e antes que seja tarde é preciso aprender a respeitar e conviver com plantas e animais. Nesse sentido, para incentivar uma relação harmoniosa com o ecossistema, a Itaipu desenvolve, desde 2003, o programa Agricultura Orgânica (foto acima).

O programa estimula, na Bacia do Paraná 3 (BP3), a substituição do sistema agrícola convencional pelo orgânico. São várias frentes de atuação: capacitação de agricultores e técnicos; assistência técnica, pesquisa e desenvolvimento tecnológico; agroindustrialização; comercialização; marketing e organização social. Tudo para mostrar que a interação entre o homem e o meio ambiente pode ser vantajosa para ambos.

A metodologia utilizada é a da co-gestão, com a integração de comitês e subcomitês nas decisões e atividades promovidas. O Comitê Gestor, de caráter deliberativo, por exemplo, conta com a participação de todos os parceiros do programa. O envolvimento da comunidade também é demonstrado pela participação de lideranças rurais, agricultores e jovens, que atuam na coleta de dados, no levantamento de demandas e na avaliação das atividades e resultados.

Em 2007, a Rede de Agentes de Extensão Rural, formada por um grupo de 40 agricultores líderes comunitários, avaliou o programa. Foram identificados pontos fortes e fracos, possíveis soluções e, ainda, esses agricultores assumiram sua parcela de responsabilidade pelas soluções apontadas.

**US\$ 421,7 mil** foram investidos pela Itaipu no Agricultura Orgânica em 2007

**Em 2007**

**978** agricultores foram beneficiados

**26** municípios possuem produção orgânica ou estão em vias de adotá-la

**4** fóruns microrregionais formados por grupos de associações de produtores orgânicos foram realizados

**20** é o número total de associações de agricultores familiares

**40** instituições atuaram em parceria com o programa

**Validação de tecnologia** | A Rede de Unidades de Referência em Agricultura Orgânica é formada por um grupo de agricultores que, juntamente com pesquisadores e demais profissionais das ciências agrárias, zootécnicas e florestais, realizam a validação de tecnologias em suas propriedades. Como a tecnologia é avaliada em condições reais de uso, é possível identificar dificuldades e demandas.

**Orgânicos na BP3** | Os 26 municípios da BP3 que contam com produção orgânica são: Santa Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Medianeira, Missal, Santa Helena, Entre Rios do Oeste, Pato Bragado, Marechal Cândido Rondon, Nova Santa Rosa, Quatro Pontes, Mercedes, Guaíra, Palotina, Foz do Iguaçu, Itaipulândia, Diamante D'Oeste, São José das Palmeiras, Vera Cruz do Oeste, São Pedro do Iguaçu, Toledo, Maripá, Terra Roxa, Céu Azul, Matelândia, Ramilândia e Cascavel.

**Parceiros** | Além de universidades, associações de agricultores orgânicos e prefeituras da BP3, são parceiros da

Itaipu no Agricultura Orgânica a Secretaria da Agricultura e do Abastecimento do Paraná, o Conselho de Desenvolvimento dos Municípios Lindeiros ao Lago de Itaipu, a Associação dos Municípios do Oeste do Paraná, o Centro de Apoio ao Pequeno Agricultor (Capa), a Central de Associações da Agropecuária Familiar do Oeste do Paraná (Caopa), o Instituto Paranaense de Assistência Técnica e Extensão Rural (Emater), o Instituto Agrônomo do Paraná (Iapar), o Instituto de Terras, Estudos e Pesquisas para a Reforma Agrária (Itepa), o Instituto Maytenus, o Fórum Oeste de Entidades para o Desenvolvimento da Agricultura Familiar Paraná e o Departamento de Estudos Socioeconômicos Rurais (Deser).

**Plantio direto** | A Itaipu também estimula os agricultores a adotarem o sistema de plantio direto. Em 2007, três boletins sobre este e outros temas, totalizando 3 mil exemplares, foram produzidos e distribuídos na região da BP3. Além disso, foram realizados cursos, que contaram com 524 participantes, sobre o manejo dos solos, mecanização agrícola, tecnologias e manejo de plantas daninhas no sistema de plantio direto. Também foram divulgadas as tecnologias contidas no livro "Sistema de Plantio Direto com Qualidade", elaborado conjuntamente pela Itaipu e pelo Instituto Agrônomo do Paraná (Iapar). A Itaipu ainda promoveu a avaliação prática dos estudos implantados, com aproximadamente 170 participantes entre estudantes, técnicos e agricultores da região.



## Valorizando o campo

Aproveitar o potencial turístico do espaço rural e assim impulsionar o desenvolvimento sustentável dos municípios que compõem a BP3 é uma das iniciativas da Itaipu. O projeto Apoio ao Desenvolvimento do Turismo no Espaço Rural (foto ao lado), desenvolvido desde 2005, promove geração de renda e contribui para a melhoria da auto-estima dos agricultores e seus familiares.

Outra contribuição é o resgate de valores culturais. Com isso, muitos jovens agricultores são qualificados para permanecer no meio rural. A partir da articulação da Itaipu, a administração pública também passou a incentivar o setor.

Em 2007, foram iniciados 16 planos municipais para o turismo rural e 50 pessoas foram capacitadas em turismo rural na agricultura familiar. O treinamento, realizado em parceria com as prefeituras da BP3, o Ministério do Desenvolvimento Agrário e a Universidade Estadual do Oeste do Paraná, resultou na criação do Circuito Piloto de Turismo na Agricultura Familiar, o Circuito Sabiá (para mais informações, visite [www.circuitosabia.com.br](http://www.circuitosabia.com.br)). Foram realizadas sete Caminhadas da Natureza, com mais de 6.700 participantes.



## Coleta Solidária

O programa Coleta Solidária (foto acima), criado em 2003 por meio de uma parceria com o Instituto Lixo e Cidadania de Curitiba, incentiva a organização e profissionalização de coletores de materiais recicláveis na região da Bacia do Paraná 3 (BP3) e em Curitiba. Na BP3, 461 trabalhadores já estão organizados em associações e cooperativas e, mensalmente, recolhem das ruas cerca de 500 toneladas de “lixo” que poderiam poluir os rios da região.

Aliado à preocupação ambiental, o programa tem ainda um papel social muito importante. Parte dos coletores traz consigo as marcas da exclusão e da exploração social. Analfabetismo, alcoolismo, dificuldades de relacionamento interpessoal, além de problemas de saúde, são recorrentes.

O apoio da Itaipu resulta no reconhecimento dos trabalhadores pela sociedade e na elevação de sua auto-estima, o que, com o

aumento da renda, melhora a qualidade de vida e possibilita a inclusão social e o resgate da cidadania. Em 2007, o Coleta Solidária beneficiou, com carrinhos e/ou uniformes, 1.650 coletores.

A seleção dos interessados em participar do programa é feita por meio de diagnóstico realizado pelas prefeituras em parceria com a Itaipu.

**US\$ 486,1 mil** foram investidos pela Itaipu no Coleta Solidária em 2007

**Coletores solidários organizados em associações e cooperativas**

Município	Catadores organizados	Renda mensal média anterior ao programa	Renda mensal média atual
Foz do Iguaçu	240	R\$ 120,00 a R\$ 180,00	R\$ 350,00 a R\$ 550,00
Santa Terezinha de Itaipu	28		R\$ 400,00 a R\$ 700,00
Medianeira	40		R\$ 300,00 a R\$ 500,00
Céu Azul	8		R\$ 500,00
Vera Cruz do Oeste	7		R\$ 615,00
Missal	10		R\$ 200,00
Ramilândia	3		R\$ 500,00
Santa Helena	44		R\$ 500,00
Entre Rios do Oeste	3		R\$ 500,00
Ouro Verde do Oeste	8		R\$ 200,00
Guaira	45		R\$ 400,00
Mundo Novo (MS)	22		R\$ 500,00
Pato Bragado	3		R\$ 200,00
Curitiba	ND		ND
<b>Total</b>	<b>461</b>		



### Menos esforço e mais lucro

Desde maio de 2007, a Itaipu desenvolve um projeto de criação de carrinhos elétricos (foto acima) para coleta de material reciclável. Além de ecológico, já que é movido a eletricidade, o veículo contribui para a melhoria da qualidade de vida dos coletores, que não farão força para empurrá-lo. Eles também devem lucrar mais porque poderão transportar até 300 quilos de material reciclável, quantidade superior à capacidade do carrinho convencional.

Futuramente, a idéia é utilizar a energia elétrica gerada a partir do biogás para mover esses veículos. Dessa forma, os catadores trabalharão com uma dupla

reciclagem: a coleta de materiais como papel, papelão, vidro e plástico será realizada com a energia gerada pela decomposição de lixo orgânico.

Em dezembro de 2007, um protótipo foi construído e doado ao Movimento Nacional dos Catadores de Recicláveis (MNCR). Em 2008, outros 50 serão fabricados, sendo que destes 40 serão doados a instituições e prefeituras da região de Foz do Iguaçu e dez serão distribuídos para cooperativas ligadas ao MNCR. A iniciativa é resultado de uma parceria entre a Itaipu, a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI) e a Blest Engenharia.



## Gestão de resíduos

Quando se trata de separação e destinação adequadas de resíduos, a Itaipu dá exemplo. Em todas as salas de seus escritórios, em Curitiba ou Foz do Iguaçu, há lixeiras diferenciadas para papéis, plásticos e produtos que não são recicláveis.

No entanto, não basta apenas disponibilizar as lixeiras, é preciso educar para que elas sejam efetivamente usadas. Nesse sentido, um dos eixos do programa de Educação Ambiental (leia mais na página 95) é o

corporativo. A ação envolve os colaboradores na disseminação de informações, sensibilização e capacitação sobre o uso sustentável de materiais.

Além de monitorar a quantidade de lixo reciclável gerada e sua destinação, os educadores ambientais incentivam o reaproveitamento de papéis e envelopes, conforme proposto pela ação chamada de "Vai e Vem". Em 2007, atuaram como agentes ambientais em suas áreas 108 colaboradores.

**Destinação e armazenagem de resíduos recicláveis**

Material	Destino	2005	2006	2007
Papéis e plásticos diversos	Doados à Cooperativa dos Agentes Ambientais de Foz (COAAFI)	80,21 t	84,22 t	74,55 t
Cartuchos de impressoras vazios	Doados a entidades assistenciais	5.262 un	4.000 un	2.662 un
Óleo lubrificante queimado / usado	Vendido para reciclagem	-	30.000 litro	-
Óleo isolante sujo / contaminado	Reciclagem por empresa autorizada	-	29.000 litro	-
Extintores com gás Hallon (2 kg)	Devolvidos ao fabricante para a reciclagem	-	-	-
Resíduos e produtos químicos (diversos)	Co-processamento (incineração)	-	20.560 t	10.770 t

**Destinação e armazenagem de resíduos considerados perigosos\***

Material	Destino	2005	2006	2007
Lâmpadas fluorescentes queimadas	Enviadas para reciclagem / destruição	26.855 un	26.408 un	34.080 un
Baterias de rádios diversas	Devolvidas aos fabricantes para reciclagem	-	415 un	-
Baterias alcalinas e chumbo / ácido	Vendidas para recuperação / reciclagem	94 un	-	1.710 un**

\* Nenhum deles foi transportado por fronteiras.

\*\* Vendido para Hécio Gregório Gaio, de acordo com edital de Alienação Binacional ALN-001/2008, realizado em 26/02/2008.

## Lixo hospitalar

O lixo hospitalar gerado no ambulatório médico, no Hospital Veterinário e no Laboratório Ambiental também é uma das preocupações da Itaipu. Atualmente, uma empresa especializada recolhe, transporta e destina os resíduos, conforme a legislação em vigor.

No entanto, no início de 2007, encerrou-se o contrato da empresa prestadora desse serviço, não sendo possível fazer a renovação, em função do não-cumprimento de cláusulas tributárias. A Itaipu fez nova licitação para contratar uma outra prestadora desse serviço, que passou a cuidar da destinação dos resíduos em agosto.

Assim, de fevereiro a julho de 2007, a Itaipu encaminhou o lixo hospitalar produzido para o Hospital Ministro Costa Cavalcanti, onde este foi destinado adequadamente, junto com o lixo produzido no local.

### Lixo hospitalar produzido\*

Mês / 2007	Resíduos (kg)	
	Grupos A e E	Grupo B
Agosto	43,25	4,35
Setembro	26,20	0
Outubro	50,10	0,10
Novembro	47,00	0
Dezembro	46,10	0

Grupo A: infectante.

Grupo E: perfurocortante.

Grupo B: substância química.

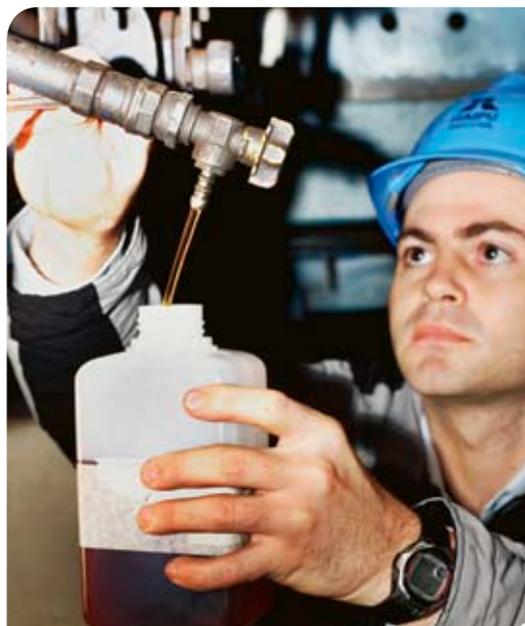
\* Total do lixo hospitalar recolhido no ambulatório médico, no Laboratório Ambiental e no Hospital Veterinário em Foz do Iguaçu.

## Regeneração de lubrificante

Outra ação que visa poupar o meio ambiente é a regeneração do óleo lubrificante usado nas unidades geradoras. Realizado desde 2000, o monitoramento das condições dos óleos lubrificantes vinha demonstrando um avançado processo de oxidação de parte das cargas de óleo, o que demandaria a troca.

Em vez de simplesmente substituir o produto e evitar problemas nos equipamentos, a Itaipu investiu em pesquisas para a regeneração e reativação das cargas de óleo em final de vida. Assim, a empresa reduziu os custos e otimizou o uso de recursos minerais não-renováveis.

Desde o início dos trabalhos, foram regenerados mais de 100 mil litros de óleo, 46 mil apenas em 2007. Com exceção do óleo, a Itaipu não usa produtos provenientes da reciclagem em sua operação.



### Materiais usados

Em 2007, a Itaipu não realizou controle do peso e volume dos materiais utilizados em suas operações. Foram incluídos nos formulários de solicitação de materiais da empresa os campos peso bruto, peso líquido e volume para que em 2008 esse controle, e posterior relato, seja possível.



## Uso racional de energia

Para a Itaipu, o uso consciente de recursos energéticos também é uma forma de respeitar e conservar o meio ambiente. Em 1995, a empresa criou uma Comissão Interna de Conservação de Energia (Cice) para garantir o uso racional da eletricidade. Seja a que consome em suas instalações, a gerada pela própria usina, ou a comprada da Companhia Paranaense de Energia Elétrica (Copel), toda a energia é economizada.

Entre outras medidas, em 2001, a Cice promoveu a instalação de lâmpadas de vapor de sódio em todas as vias de acesso à área industrial. Também adotou o desligamento de todas as luzes do Centro de Recepção de Visitantes a partir das 18 horas e a colocação de lâmpadas fluorescentes compactas em algumas salas.

O resultado é uma economia estimada de 368.578 kWh/mês, o equivalente a 18% do consumo de energia elétrica em instalações não relacionadas diretamente à produção de energia, como escritórios, depósitos, etc. Esse consumo, antes estimado em 2.060.873,6 kWh/mês, está previsto em 1.692.295,6 kWh/mês.

Considerando o consumo médio de uma residência em 180 kWh/mês, que é o padrão adotado pelo Programa de Conservação de Energia Elétrica (Procel), da Eletrobrás, a economia de energia dentro da Itaipu seria suficiente para abastecer 1.718 famílias.

## Em busca de soluções

Em 2007, a Itaipu implantou no Parque Tecnológico Itaipu, em parceria com a Eletrobrás, o Instituto de Tecnologia Aplicada e Inovação (Itai) e a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), o Laboratório de Eficiência Energética (Labee). A partir de 2008, o laboratório irá apresentar conceitos de eficiência energética aos estudantes de Engenharia Elétrica da Unioeste e incentivar o desenvolvimento de projetos de edificações que incorporem soluções de engenharia que minimizem o consumo de energia elétrica.

Uma das metas do laboratório é criar índices mínimos de eficiência para os equipamentos utilizados em instalações governamentais. Com base nesses índices, será possível determinar a necessidade de substituição de equipamentos por outros mais eficientes e aprimorar os projetos dos novos empreendimentos para assim promover a economia de energia.



### Consumo de energia em 2007

**1.031.151 kWh** foi o consumo de energia elétrica comprada da Copel na sede de Curitiba

**20.307.547,2 kWh** foi o consumo estimado de energia elétrica para as operações não relacionadas diretamente ao processo de produção da usina

Destes, **1.260.435 kWh** foram comprados da Copel em Foz do Iguaçu.



## Tecnologias sustentáveis

O desenvolvimento de tecnologias que não agridam o meio ambiente é um desafio para a Itaipu. Todo o conhecimento acumulado em mais de 20 anos de operação é empregado em programas como o Geração Distribuída de Energia Elétrica com Biogás e Saneamento Ambiental, o projeto Veículo Elétrico e o Programa de Hidrogênio.

Desde 2003, a Itaipu estuda a possibilidade de produção de hidrogênio a partir da eletrólise da água. O estudo é a base

para o desenvolvimento de um combustível limpo, com emissão zero de gases do efeito estufa.

Em 2007, foi iniciado o desenvolvimento do projeto da planta de produção de hidrogênio, tendo como característica pioneira a observação de novas normas técnicas ISO específicas para o desenvolvimento de projetos de hidrogênio. Ele deve ser entregue em 2008, quando também estão previstas a licitação da obra, a compra, a

instalação e o comissionamento dos equipamentos.

### Alternativa

Outra iniciativa importante é o desenvolvimento do Veículo Elétrico, do qual a Itaipu passou a fazer parte da coordenação do projeto em 2006. Fruto do acordo entre a Itaipu e a Kraftwerke Oberhasli AG (KWO) – empresa que controla nove hidrelétricas na região dos alpes suíços –, prevê a construção de veículos 100% não-poluentes.

As perspectivas são de que o projeto contribua para a produção de caminhões, ônibus, veículos rurais, utilitários e motocicletas. Em 2007, dois veículos participaram do Pan-Americano no Rio de Janeiro.

Em 2008, será possível a montagem de até 50 protótipos, que poderão ser testados por empresas do setor elétrico parceiras. Assim, ao longo de 18 meses, será desenvolvida uma série de pesquisas em itens do veículo, como motor, inversor, bateria e dispositivos de controle. Além disso, a Itaipu está se preparando para montar um miniônibus e um caminhão para pequenas cargas elétricas, com previsão de conclusão em 2009.

### Renovação da frota

Enquanto os veículos elétricos não estão disponíveis, a Itaipu renova sua frota adquirindo automóveis bicompostíveis, que são abastecidos com álcool, um combustível não-fóssil. Em 2007, foram comprados 23 automóveis, totalizando 52 desse tipo na empresa, o que possibilitou que 58.929 litros de gasolina deixassem de ser consumidos.

**Menos poluição** | Outra maneira de emitir menos dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), e assim contribuir para a diminuição do aquecimento global, é a utilização de ônibus em vez de carros. A Itaipu disponibiliza aos seus colaboradores 19 ônibus e quatro microônibus, que percorrem 23 itinerários diferentes, buscando-os e levando-os até ou próximos às suas residências, em Foz do Iguaçu. Além destes, vans também são utilizadas para transportar colaboradores. Durante 2007, foram cadastradas no transporte da Itaipu um total de 1.192 pessoas, entre empregados, estagiários e adolescentes aprendizes. O consumo de diesel totalizou 317.973,41 litros.

**Consumo de gás de cozinha** | Além dos combustíveis fósseis para veículos e óleos lubrificantes, a única substância potencialmente poluente que a Itaipu utiliza em seus escritórios é o gás de cozinha. Ele é empregado nas copas para fazer café e nas associações de empregados da empresa, que utilizam a substância na cozinha. Em 2007, o consumo de GLP em Foz do Iguaçu e em Curitiba somou 23,21 toneladas.

### Consumo de combustíveis em 2007\*

Gasolina (L)	Diesel (L)	Álcool (L)
208.435	317.973,41	58.929

\* Combustíveis consumidos pela frota de veículos e equipamentos, como geradores, motosserras e embarcações, entre outros.



## Poluição transformada em energia

O programa Geração Distribuída de Energia Elétrica com Biogás e Saneamento Ambiental (GD) transforma gases gerados por dejetos de aves e suínos em eletricidade (saiba mais no Relatório de Sustentabilidade 2006 disponível, no *site* [www.itaipu.gov.br](http://www.itaipu.gov.br)). O processo possibilita uma nova fonte de renda para produtores rurais, que poderão vender a energia excedente para a Companhia Paranaense de Energia Elétrica (Copel).

Em 2007, não ocorreu a aplicação dos R\$ 3,8 milhões por parte do

Ministério da Ciência e Tecnologia, previstos no Relatório de Sustentabilidade de 2006. O atraso no repasse da verba deveu-se ao trâmite burocrático do projeto pela entidade de fomento, mas o investimento ainda deverá ser feito.

Mesmo assim, o programa avançou. Em São Miguel do Iguçu, foi instalada uma unidade modelo de transformação de biogás em energia. A Granja Colombari (foto acima) produzirá, em 2008, energia suficiente para o consumo próprio e venderá o excedente à Copel, que concluiu o desenvolvimento de um

painel que permite o controle da energia gerada e seu envio para a rede pública.

Ainda no primeiro semestre de 2008, estão previstas mais quatro unidades: a estação de tratamento de esgoto Shalom, da Sanepar, e outras três da Cooperativa Agroindustrial Lar. Os resultados são frutos da parceria entre a Itaipu, a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), a Companhia Paranaense de Energia (Copel), a Companhia de Saneamento do Paraná (Sanepar), o Instituto de Tecnologia Aplicada e Inovação (Itai), a Global Energy and Telecommunications (Get) e a fabricante de painéis eletrônicos Woodward.



## Energia limpa

A Itaipu gera energia aproveitando o potencial hidráulico do Rio Paraná, por isso, não emite quantidades significativas de gases poluentes NOx e SOx. No entanto, quando da formação do reservatório da usina, foram liberados para a atmosfera quantidades de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) e metano (CH<sub>4</sub>) superiores às aquelas observadas antes do alagamento, na condição natural do rio.

Porém, como o Lago de Itaipu está localizado em uma região de clima temperado subtropical úmido, possui grande profundidade e pouca área inundada em relação à produção de energia anual. O

reservatório apresenta baixas taxas de emissão de CO<sub>2</sub> e CH<sub>4</sub>, quando comparado a outros reservatórios de hidrelétricas brasileiras. Além disso, parte do CH<sub>4</sub> é oxidada por bactérias ali presentes, transformando-se em CO<sub>2</sub>, o qual é 21 vezes menos nocivo ao planeta do que o CH<sub>4</sub>.

A emissão residual, que é o saldo entre emissão e absorção de CO<sub>2</sub> do lago, corresponde a 170 quilos de CO<sub>2</sub> por km<sup>2</sup>/dia. O valor é baixo, se comparado à média brasileira, que chega a 4,7 mil quilos de CO<sub>2</sub> por km<sup>2</sup>/dia, ou ainda com a emissão da usina de Tucuruí, no Pará, que é de 8 mil quilos de CO<sub>2</sub>

por km<sup>2</sup>/dia, 47 vezes maior que a Itaipu. As emissões de CH<sub>4</sub> da Itaipu equivalem a 10,7 quilos por km<sup>2</sup>/dia.

Com base nesses dados, e sabendo que a área superficial do lago é de aproximadamente 1.350 km<sup>2</sup>, anualmente as emissões residuais da Itaipu correspondem a cerca de 83 mil toneladas de CO<sub>2</sub> e 5 mil toneladas de CH<sub>4</sub>. Somados o CO<sub>2</sub> e o CH<sub>4</sub>, as emissões da Itaipu chegam a 194.488 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalentes por ano. Tendo-se como referência o montante de energia gerada pela Itaipu em 2007, 90.620.003 MWh, foram computadas as emissões médias de 0,92 quilos de CO<sub>2</sub> por megawatt/hora e 0,06 quilos de CH<sub>4</sub> por MWh, o equivalente a 2,18 quilos de CO<sub>2</sub>/MWh.

## Emissões indiretas de gases GEE

Como qualquer empresa, a Itaipu também emite, indiretamente, gases causadores do efeito estufa, conhecidos como GEE. Essas emissões são resultado de viagens aéreas realizadas pelos empregados, dos veículos integrantes da frota da empresa e do transporte coletivo fornecido diariamente.

Para o cálculo das emissões, foi empregada a planilha eletrônica The Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) disponível em [www.ghgprotocol.org/calculation-tools/all-tools](http://www.ghgprotocol.org/calculation-tools/all-tools). Essa é a ferramenta de cálculo mais empregada internacionalmente, visando compreender, quantificar e gerenciar as emissões de GEE.

A metodologia contempla os padrões mundiais tendo como referência as taxas observadas na União Européia. Também são consideradas centenas de inventários de emissão de gases de efeito estufa elaborados por empresas individualmente.

### Viagens aéreas

Para calcular as emissões originadas a partir de viagens aéreas, a The Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) convencionou três tipos de viagens: curtas, médias e longas. Viagens curtas têm percurso até 500 quilômetros; as de destino médio, entre 500 e 1.600 quilômetros; e as longas, acima de

1.600. Para efeito de cálculo, é indiferente se, por exemplo, dez funcionários voaram em vôos distintos ou em um mesmo vôo, pois o processamento dos dados é por pessoa.

Cada passageiro é responsável pela emissão de 0,15 kg de CO<sub>2</sub> em viagens curtas, 0,12 kg em destinos médios e 0,11 kg em longos. No total, o montante das emissões de gases de efeito estufa derivadas de viagens aéreas a trabalho de empregados da Itaipu foi de, aproximadamente, 760 toneladas de CO<sub>2</sub>.

#### Em 2007

	Nº de viagens	Quilômetros percorridos (km)	Emissões de CO <sub>2</sub> (t/ano)
Viagens curtas	413	134.634,25	20,20
Viagens médias	7440	5.172.122,50	617,55
Viagens longas	193	1.180.519,09	129,86



## Viagens terrestres

Quanto às emissões provenientes do transporte dos colaboradores da Itaipu por meio de ônibus, microônibus e vans movidos a diesel, a The Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) convencionou que para cada quilômetro rodado pelos ônibus e microônibus é liberado à atmosfera 0,19 kg de CO<sub>2</sub> e, no caso das vans, 0,14 kg. Como foram rodados por esses veículos 1.104.501 km, as emissões de CO<sub>2</sub> totalizaram 187,47 toneladas/ano.

A frota de veículos movidos a gasolina de pequeno, médio e de maior porte percorreu um total de 2.318.253 km. Os fatores de emissão para tais veículos são de 0,16; 0,19 e 0,22 kg de CO<sub>2</sub> por quilômetro, respectivamente, o que totalizou 405,37 toneladas de CO<sub>2</sub>/ano emitidas.

Quanto aos abastecidos com diesel, a distância percorrida por carros leves, fator de emissão 0,16 kg CO<sub>2</sub>/km, e de maior porte, fator de emissão 0,19 kg, totalizou 1.585.301 quilômetros, o que gerou 298,86 toneladas de CO<sub>2</sub>/ano. Considerando-se todas as fontes emissoras de gases causadores de efeito estufa, o total de dióxido de carbono emitido indiretamente pela Itaipu em 2007 foi de 1.660 toneladas.

### Emissões indiretas de outros gases

Os veículos da Itaipu, como quaisquer outros automóveis, também são responsáveis pela emissão de gases NOx, SOx entre outros poluentes. Abaixo, o tipo e a quantidade das emissões em 2007. Para o cálculo, foram usados valores de emissão de poluentes atmosféricos constantes no Programa de Controle da Poluição do Ar por Veículos Automotores (Proconve), estabelecido pela Resolução nº18 / 86 do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama).

### Comparando

- As emissões de CH<sub>4</sub> da Itaipu são oito vezes inferiores à média nacional e dez vezes inferiores às de Tucuruí.
- Já as emissões de CO<sub>2</sub> são 27 vezes inferiores à média nacional e 47 vezes inferiores às de Tucuruí.
- No total, a Itaipu emite 835 vezes menos carbono na atmosfera, quando comparada com uma usina térmica a carvão mineral a ciclo simples, geradora do mesmo montante de energia anual.

Poluente atmosférico	Emissão total em kg/ano
Óxidos de nitrogênio (NOx)	24.862,737130
Óxidos de enxofre (SOx)	1.868,297440
Monóxido de carbono (CO)	15.579,284490
Hidrocarbonetos (HC)	4.152,936190
Aldeídos (CHO)	13,485832
Material particulado (PM)	638,253450
<b>Total</b>	<b>47.114,994532</b>



## Valorização da cultura nacional

Quando o reservatório de Itaipu foi formado, em 1982, 13 famílias indígenas tiveram que ser transferidas para a área onde hoje se localiza a Terra Indígena do Ocoy, em São Miguel do Iguçu. Em 1997, a empresa adquiriu uma área de 1.744 hectares, em Diamante D'Oeste, para que eles pudessem continuar vivendo de acordo com sua cultura e esse foi o início de uma longa relação entre a Itaipu e a comunidade indígena.

O programa Sustentabilidade Indígena, criado em 2003, trabalha

para melhorar a infra-estrutura nas aldeias, fortalecendo o sentimento da identidade étnica e valorizando o modo de vida indígena. São beneficiadas 1.020 pessoas, que vivem em três comunidades Avá Guarani: Ocoy, em São Miguel do Iguçu, Añetete e Itamarã, ambas em Diamante D'Oeste.

A Itaipu também estimula o desenvolvimento de atividades que possam gerar renda para as comunidades. Em 2007, 90 participantes estiveram nos seis

curso de artesanato com fibras vegetais e outros 100 freqüentaram aulas de fabricação de artesanato tradicional. Os produtos resultantes desta capacitação são expostos e vendidos em feiras e eventos regionais, como a 5ª Mostra de Culinária e Cultura Indígena, realizada em abril, e o 4º Encontro Cultivando Água Boa, realizado em novembro, em Foz do Iguçu.

**US\$ 315 mil** foram investidos pela Itaipu no Sustentabilidade Indígena em 2007

## Plantação própria

Outro fator importante para a sustentabilidade das comunidades indígenas é a produção de alimentos. As aldeias recebem apoio para a criação de animais, implementação de hortas orgânicas, plantas medicinais, árvores frutíferas e piscicultura, entre outros.

Em 2007, a Itaipu, em parceria com a Prefeitura de Diamante D'Oeste, disponibilizou os recursos para a compra de 4.900 kg de sementes, como de arroz, milho e feijão, doou animais de tração (mulas e bois) e preparou de 210 hectares de solo para plantio de alimentos, além de outras ferramentas agrícolas. A entidade também contribuiu com a distribuição de, aproximadamente, 71 mil quilos de alimentos para as comunidades economicamente mais críticas.



### Estímulo à piscicultura

No ano passado, a Itaipu cedeu dez tanques-rede para o cultivo de peixes na aldeia do Ocoy, que apenas em três despesas resultou em seis mil quilos de peixes. Tendo em vista a importância da iniciativa, que contribui para a melhoria na nutrição dos indígenas, a Fundação Nacional do Índio (Funai) já solicitou a instalação de mais 30 unidades de tanques nas aldeias.



## Bacia do Prata: unindo esforços

Para garantir a conservação da biodiversidade da Bacia do Rio Prata, formada pelos Rios Paraná, Uruguai e Paraguai, foi criado, em 2006, o Centro de Saberes e Cuidados Socioambientais da Bacia do Prata. Iniciativa inédita no mundo, o centro atua em cinco países, Argentina, Brasil, Bolívia, Paraguai e Uruguai, estimulando o intercâmbio de conhecimentos e práticas relativas ao uso sustentável da água e de outros recursos da Bacia, sempre respeitando a soberania dos países e cultivando uma cultura voltada para a sustentabilidade e a paz.

O ano de 2007 caracterizou-se pelo fortalecimento institucional do centro nos cinco países. Os governos, por meio dos seus Ministérios de Meio Ambiente e Educação, a sociedade civil e o setor acadêmico participaram nas diversas instâncias de gestão e formação de propostas. Nesse contexto, foi lançado o Processo de Formação Socioambiental dos Círculos de Aprendizagem

Permanente (CAPs), com a constituição dos CAPs I e II, reunindo 60 participantes dos cinco países.

Para 2008, está prevista a realização de dois encontros de formação do CAP II, cinco seminários nacionais de lançamento do CAP III em cada país, com a realização de diálogos internacionais sobre Economia Ecológica e Ecologia Política, e o planejamento do CAP IV, que conta com 4.500 educadores socioambientais na Bacia do Prata. Além disso, será lançado o portal Saber Y Cuidar.

O Centro de Saberes é resultado de uma parceria com a Fundação Parque Tecnológico Itaipu (FPTI), o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (Pnuma), o Comitê Intergovernamental Coordenador dos Países da Bacia do Prata (CIC), os Ministérios da Educação do Brasil e do Paraguai e o Ministério da Agricultura e Pesca do Paraguai, além de Ministérios e Secretarias do Meio Ambiente e ONGs dos cinco países.



## CONSULTA

<b>Indicador</b>	<b>Aspecto / Descrição</b>	<b>Página</b>	<b>Considerações</b>
<b>Estratégia e análise</b>			
1.1	Declaração do detentor do cargo com maior poder de decisão na organização sobre a relevância da sustentabilidade para a organização e sua estratégia	6	
1.2	Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades	NR*	
<b>Perfil organizacional</b>			
2.1	Nome da organização	10 e 11	
2.2	Principais marcas, produtos e/ou serviços	10 e 11	
2.3	Estrutura operacional da organização, incluindo principais divisões, unidades operacionais e subsidiárias <i>joint ventures</i>	10 e 11	
2.4	Localização da sede da organização	10 e 11	
2.5	Número de países em que a organização opera e nome dos países em que suas principais operações estão localizadas ou são especialmente relevantes para as questões de sustentabilidade cobertas pelo relatório	10 e 11	
2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade	10 e 11	
2.7	Mercados atendidos (incluindo discriminação geográfica, setores atendidos e tipos de clientes / beneficiários)	10 e 11	
2.8	Porte da organização	10 e 11	
2.9	Principais mudanças durante o período coberto pelo relatório referentes a porte, estrutura ou participação acionária	10	
2.10	Prêmios recebidos no período coberto pelo relatório	28	

\* NR não respondido. | \*\* NA não se aplica. | \*\*\* ND não disponível.

Indicador	Aspecto / Descrição	Página	Considerações
<b>Parâmetros para o relatório</b>			
3.1	Período coberto pelo relatório para as informações apresentadas	8	
3.2	Data do relatório anterior mais recente	8	
3.3	Ciclo de emissão do relatório	8	
3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo	8	
3.5	Processo para definição de conteúdo do relatório	8	
3.6	Limite do relatório (como países, divisões, subsidiárias, instalações arrendadas, <i>joint ventures</i> , fornecedores)	8	
3.7	Declaração sobre quaisquer limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	8	
3.8	Base para a elaboração do relatório no que se refere a <i>joint ventures</i> , subsidiárias, instalações arrendadas, operações terceirizadas e outras organizações que possam afetar significativamente a comparabilidade entre períodos e/ou entre organizações	NA**	A Itaipu é uma empresa binacional, no entanto, apenas a atuação brasileira da usina é descrita no relatório
3.9	Técnicas de medição de dados e as bases de cálculos, incluindo hipóteses e técnicas que sustentam as estimativas aplicadas à compilação dos indicadores e outras informações do relatório	NR*	
3.10	Explicação das conseqüências de quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores e as razões para tais reformulações (como fusões e aquisições, mudança no período ou ano-base, na natureza do negócio, em métodos de medição)	NA**	Não houve reformulação de informações

<b>Indicador</b>	<b>Aspecto / Descrição</b>	<b>Página</b>	<b>Considerações</b>
3.11	Mudanças significativas em comparação com anos anteriores no que se refere ao escopo, limite ou métodos de medição aplicados no relatório	8	
3.12	Tabela que identifica a localização das informações no relatório	132 - 147	
3.13	Política e prática atual relativa à busca de verificação externa para o relatório	8	
<b>Governança, compromissos e engajamento</b>			
4.1	Estrutura de governança da organização, incluindo comitês sob o mais alto nível de governança responsável por tarefas específicas, tais como estabelecimento de estratégia ou supervisão da organização	20 - 22	
4.2	Indicação caso o presidente do mais alto órgão de governança também seja um diretor executivo (e, se for o caso, suas funções dentro da administração da organização e as razões para tal composição)	NA**	O mais alto órgão de governança da Itaipu é o seu Conselho de Administração e este não possui presidente. Todos os conselheiros possuem o mesmo nível hierárquico e a condução das reuniões é alternada entre eles
4.3	Para organizações com uma estrutura de administração unitária, declaração do número de membros independentes ou não-executivos do mais alto órgão de governança	22	
4.4	Mecanismos para que acionistas e empregados façam recomendações ou dêem orientações ao mais alto órgão de governança	ND***	

\* NR não respondido. | \*\* NA não se aplica. | \*\*\* ND não disponível.

Indicador	Aspecto / Descrição	Página	Considerações
4.5	Relação entre remuneração para membros do mais alto órgão de governança, diretoria executiva e demais executivos (incluindo acordos rescisórios) e o desempenho da organização (incluindo desempenho social e ambiental)	NR*	
4.6	Processos em vigor no mais alto órgão de governança para assegurar que conflitos de interesse sejam evitados	NR*	
4.7	Processo para determinação das qualificações e conhecimento dos membros do mais alto órgão de governança para definir a estratégia da organização para questões relacionadas a temas econômicos, ambientais e sociais	NR*	
4.8	Declarações de missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social, assim como o estágio de sua implementação	11, 24 e 25	
4.9	Procedimentos do mais alto órgão de governança para supervisionar a identificação e gestão por parte da organização do desempenho econômico, ambiental e social, incluindo riscos e oportunidades relevantes, assim como a adesão ou conformidade com normas acordadas internacionalmente, códigos de conduta e princípios	NR*	
4.10	Processos para a auto-avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança, especialmente com respeito ao desempenho econômico, ambiental e social	ND***	
<b>Compromissos com iniciativas externas</b>			
4.11	Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução	NR*	

Indicador	Aspecto / Descrição	Página	Considerações
4.12	Cartas, princípios e outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa	25	
4.13	Participação em associações (como federações de indústrias) e/ou organismos nacionais/internacionais de defesa	23, 24 e 26	
<b>Engajamento dos <i>stakeholders</i></b>			
4.14	Relação de grupos de <i>stakeholders</i> engajados pela organização	26 e 27	
4.15	Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i> com os quais se engajar	81 e 108	
4.16	Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i> , incluindo a frequência do engajamento por tipo e por grupos de <i>stakeholders</i>	26, 27, 56, 57 e 81	
4.17	Principais temas e preocupações que foram levantados por meio do engajamento dos <i>stakeholders</i> e que medidas a organização tem adotado para tratá-los	57 e 58	

\* NR não respondido. | \*\* NA não se aplica. | \*\*\* ND não disponível.

## Indicadores de Práticas Trabalhistas

Indicador	Descrição	Página	Considerações
LA1	Total de trabalhadores por tipo de emprego, contrato de trabalho e região	31 - 33	
LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregados por faixa etária, gênero e região	40	
LA3	Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados pelas principais operações	37 - 39	
LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva	44	
LA5	Prazo mínimo para notificação com antecedência referente a mudanças operacionais, incluindo se esse procedimento está especificado em acordos de negociação coletiva	44	
LA6	Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde, compostos por gestores e trabalhadores, que ajudam no monitoramento e aconselhamento sobre programas de segurança e saúde ocupacional	45	
LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por região	46	
LA8	Programas de educação, treinamento, aconselhamento, prevenção e controle de risco em andamento para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves	47 e 48	
LA9	Temas relativos à segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos	45	
LA10	Média de horas de treinamento por ano, por empregado, discriminadas por categoria funcional	49 e 50	

<b>Indicador</b>	<b>Descrição</b>	<b>Página</b>	<b>Considerações</b>
LA11	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a continuidade da empregabilidade dos funcionários e para gerenciar o fim da carreira	50 - 52 e 43	
LA12	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	42	
LA13	Composição dos grupos responsáveis pela governança corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	34 - 36	
LA14	Proporção de salário-base entre homens e mulheres, por categoria funcional	42	

\* NR não respondido. | \*\* NA não se aplica. | \*\*\* ND não disponível.

## Indicadores Econômicos

Indicador	Descrição	Página	Considerações
EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído, incluindo receitas, custos operacionais, remuneração de empregados, doações e outros investimentos na comunidade, lucros acumulados e pagamentos para provedores de capital e governos	26	
EC2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização devido a mudanças climáticas	ND***	
EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido que a organização oferece	43	
EC4	Ajuda financeira significativa recebida do governo	NA**	Os recursos da Itaipu são constituídos pelo capital, pelos empréstimos, pelos financiamentos de terceiros e pelas receitas
EC5	Varição da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes	41 e 42	
EC6	Políticas, práticas e proporção de gastos com fornecedores locais em unidades operacionais importantes	77 e 78	
EC7	Procedimentos para contratação local e proporção de membros da alta gerência recrutados na comunidade local em unidades operacionais importantes	31	
EC8	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infra-estrutura e serviços oferecidos, principalmente para benefício público, por meio de engajamento comercial, em espécie ou atividades <i>pro bono</i>	53, 63, 64, 68, 69, 73 - 76, 108 - 113	
EC9	Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, incluindo a extensão dos impactos	61 e 62	

## Indicadores de Direitos Humanos

Indicador	Descrição	Página	Considerações
HR1	Percentual e número total de contratos de investimento significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos	NA**	A Itaipu não possui contratos de investimento
HR2	Percentual de empresas contratadas e fornecedores críticos que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos e medidas tomadas	ND***	
HR3	Total de horas de treinamento para empregados em políticas e procedimentos relativos a aspectos de direitos humanos relevantes para as operações, incluindo o percentual de empregados que recebeu treinamento	49	
HR4	Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas	44	
HR5	Operações identificadas em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva pode estar correndo risco significativo e as medidas tomadas para apoiar esse direito	44	
HR6	Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil	77	

\* NR não respondido. | \*\* NA não se aplica. | \*\*\* ND não disponível.

Indicador	Descrição	Página	Considerações
HR7	Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo e as medidas tomadas para contribuir para a erradicação do trabalho forçado ou análogo ao escravo	77	
HR8	Porcentagem do pessoal de segurança submetido a treinamento nas políticas ou procedimentos da organização relativos a aspectos de direitos humanos que sejam relevantes às operações	49	
HR9	Número total de casos de violação de direitos dos povos indígenas e medidas tomadas	127 e 128	

## Indicadores de Sociedade

Indicador	Descrição	Página	Considerações
S01	Natureza, escopo e eficácia de quaisquer programas e práticas para avaliar e gerir os impactos das operações nas comunidades, incluindo a entrada, operação e saída	57 - 59, 70 - 76, 82, 85, 95 e 96	
S02	Percentual e número total de unidades de negócios submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	NR*	
S03	Percentual de empregados treinados nas políticas e procedimentos anticorrupção da organização	49	
S04	Medidas tomadas em resposta a casos de corrupção	NA**	Em 2007, nenhum caso de corrupção foi identificado
S05	Posições quanto a políticas públicas e participação na elaboração de políticas públicas e <i>lobbies</i>	63 - 69 e 122	
S06	Valor total de contribuições financeiras e em espécie para partidos políticos ou instituições relacionadas, discriminadas por país	NA**	Como possui características de empresa pública, a Itaipu é impedida por lei de fazer contribuições financeiras para partidos políticos ou similares
S07	Número total de ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólios e seus resultados	NA**	Em função do Tratado de Itaipu, toda a capacidade de geração de energia da empresa é contratada pela Eletrobrás e Ande, portanto, a Itaipu não possui concorrentes
S08	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos	NA**	A Itaipu não foi penalizada com qualquer tipo de multa. Temos processos discutindo aplicabilidade de determinada legislação para a empresa

\* NR não respondido. | \*\* NA não se aplica. | \*\*\* ND não disponível.

## Indicadores de Meio Ambiente

Indicador	Descrição	Página	Considerações
EN1	Materiais usados por peso ou volume	NR*	
EN2	Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem	NR*	
EN3	Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária	121	
EN4	Consumo de energia indireta discriminado por fonte primária	119	
EN5	Energia economizada devido a melhorias em conservação e eficiência	120 e 121	
EN6	Iniciativas para fornecer produtos e serviços com baixo consumo de energia, ou que usem energia gerada por recursos renováveis, e a redução na necessidade de energia resultante dessas iniciativas	NA**	A Itaipu desenvolve algumas iniciativas de produção de energia renovável, no entanto, isso não está diretamente ligado à produção de energia
EN7	Iniciativas para reduzir o consumo de energia indireta e as reduções obtidas	118	
EN8	Total de retirada de água por fonte	89 e 90	
EN9	Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água	90	
EN10	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada	90	
EN11	Localização e tamanho da área possuída, arrendada ou administrada dentro de áreas protegidas, ou adjacente a elas, e áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	11, 87, 98-100	

Indicador	Descrição	Página	Considerações
EN12	Descrição de impactos significativos na biodiversidade de atividades, produtos e serviços em áreas protegidas e em áreas de alto índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	97 - 99	
EN13	Habitats protegidos ou restaurados	101, 102 e 103	
EN14	Estratégias, medidas em vigor e planos futuros para a gestão de impactos na biodiversidade	82 - 84, 86, 88, 93, 94, 97, 98, 104 - 106	
EN15	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações, discriminadas por nível de risco de extinção	99 e 107	
EN16	Total de emissões diretas e indiretas de gases causadores do efeito estufa por peso	123	
EN17	Outras emissões indiretas relevantes de gases causadores do efeito estufa, por peso	124 - 126	
EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases causadores do efeito estufa e as reduções obtidas	101 - 103, 121 e 122	
EN19	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio por peso	NA**	A Itaipu não emite quantidades significativas de substâncias destruidoras da camada de ozônio durante a produção de energia
EN20	NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas, por tipo e peso	126	
EN21	Descarte total de água, por qualidade e destinação	89 - 91	
EN22	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição	114 - 117	

\* NR não respondido. | \*\* NA não se aplica. | \*\*\* ND não disponível.

Indicador	Descrição	Página	Considerações
EN23	Número e volume total de derramamentos significativos	89	
EN24	Peso de resíduos transportados, importados, exportados ou tratados considerados perigosos nos termos da Convenção da Basileia – Anexos I, II, III e VIII, e percentual de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente	115	
EN25	Identificação, tamanho, <i>status</i> de proteção e índice de biodiversidade de corpos d'água e habitats relacionados significativamente afetados por descartes de água e drenagem realizados pela organização	NA**	Os descartes e drenagens de água realizados pela Itaipu não afetam significativamente corpos d'água ou habitats relacionados
EN26	Iniciativas para mitigar os impactos ambientais de produtos e serviços e a extensão da redução desses impactos	55, 82 - 84, 86 - 88, 93, 94, 104 - 106 e 129	
EN27	Percentual de produtos e suas embalagens recuperadas em relação ao total de produtos vendidos, por categoria de produto	NA**	O produto da Itaipu é a energia, que não possui embalagens
EN28	Valor monetário de multas significativas e número total de sanções não-monetárias resultantes da não-conformidade com leis e regulamentos ambientais	82	
EN29	Impactos ambientais significativos do transporte de produtos e outros bens e materiais utilizados nas operações da organização, bem como do transporte dos trabalhadores	101 - 103, 121, 124 - 126	
EN30	Total de investimentos e gastos em proteção ambiental, por tipo	82	

## Indicadores de Responsabilidade pelo Produto

Indicador	Descrição	Página	Considerações
PR1	Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que os impactos na saúde e segurança são avaliados visando melhoria, e o percentual de produtos e serviços sujeitos a esses procedimentos	NA**	A Itaipu gera energia elétrica, mas não é responsável pela sua distribuição. Em função do Tratado de Itaipu, toda a capacidade de geração de energia da empresa é contratada pela Eletrobrás e Ande, portanto, a Itaipu não possui outros clientes
PR2	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados aos impactos causados por produtos e serviços na saúde e segurança durante o ciclo de vida, discriminados por tipo de resultado	NA**	A Itaipu gera energia elétrica, mas não é responsável pela sua distribuição. Em função do Tratado de Itaipu, toda a capacidade de geração de energia da empresa é contratada pela Eletrobrás e Ande, portanto, a Itaipu não possui outros clientes
PR3	Tipo de informação sobre produtos e serviços exigida por procedimentos de rotulagem e o percentual de produtos e serviços sujeitos a tais exigências	NA**	O produto da Itaipu é a energia elétrica, que não exige embalagem
PR4	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários relacionados a informações e rotulagem de produtos e serviços, discriminados por tipo de resultado	NA**	O produto da Itaipu é a energia elétrica, que não exige embalagem
PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação	NA**	Em função do Tratado de Itaipu, toda a capacidade de geração de energia da empresa é contratada pela Eletrobrás e Ande, portanto, a Itaipu não possui outros clientes
PR6	Programas de adesão às leis, normas e códigos voluntários relacionados a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio	NR*	

\* NR não respondido. | \*\* NA não se aplica. | \*\*\* ND não disponível.

Indicador	Descrição	Página	Considerações
PR7	Número total de casos de não-conformidade com regulamentos e códigos voluntários, relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado	NR*	
PR8	Número total de reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de cliente	NA**	Em função do Tratado de Itaipu, toda a capacidade de geração de energia da empresa é contratada pela Eletrobrás e Ande, portanto, a Itaipu não possui outros clientes
PR9	Valor monetário de multas (significativas) por não-conformidade com leis e regulamentos relativos ao fornecimento e uso de produtos e serviços	NA**	A Itaipu gera energia elétrica, mas não é responsável pela sua distribuição. Em função do Tratado de Itaipu, toda a capacidade de geração de energia da empresa é contratada pela Eletrobrás e Ande, portanto, a Itaipu não possui outros clientes

## Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes

Ao

Conselho de Administração da Itaipu Binacional

Curitiba – PR

### Introdução

Fomos contratados com o objetivo de aplicar procedimentos de asseguração limitada sobre o Relatório de Sustentabilidade da Itaipu Binacional, para o exercício findo em 31 de dezembro de 2007, elaborado sob a responsabilidade da Itaipu Binacional. A Itaipu é uma organização binacional Brasil-Paraguai. Seu Relatório de Sustentabilidade abrange somente as informações do Brasil (“margem brasileira”). Nossa responsabilidade é a de emitir um relatório de asseguração limitada sobre esse relatório de sustentabilidade.

### Procedimentos aplicados

Os procedimentos de asseguração limitada foram realizados de acordo com a Norma NPO 1, emitida pelo Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON), para trabalhos de asseguração que não sejam de auditoria ou de revisão de informações financeiras históricas. Os procedimentos compreenderam: (a) o planejamento dos trabalhos,

considerando a relevância, coerência, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração do Relatório de Sustentabilidade da Itaipu Binacional; (b) o entendimento da metodologia de cálculos e da consolidação dos indicadores através de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações; (c) confronto, em base de amostragem, das informações quantitativas e qualitativas com os indicadores divulgados no Relatório de Sustentabilidade da Itaipu Binacional; e (d) confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

### Crítérios de elaboração das informações

As informações do Relatório de Sustentabilidade da Itaipu Binacional foram elaboradas de acordo com as diretrizes para elaboração de relatórios de sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI–G3).

### Escopo e limitações

Nosso trabalho teve como objetivo a asseguarção limitada das informações sobre a forma de gestão e dos indicadores de desempenho em sustentabilidade da Itaipu Binacional (“margem brasileira”) não incluindo a avaliação da adequação das suas políticas, práticas e desempenho em sustentabilidade. Os procedimentos aplicados não representam um exame de acordo com as normas de auditoria das demonstrações financeiras. Adicionalmente, nosso relatório não proporciona asseguarção limitada sobre o alcance de informações futuras (como por exemplo: metas, expectativas e ambições) e informações descritivas que são sujeitas a avaliação subjetiva.

### Nível de Aplicação GRI–G3

Seguindo as orientações das diretrizes GRI–G3, a Itaipu Binacional (“margem brasileira”) declara um Nível de Aplicação B+ em seu Relatório de Sustentabilidade relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2007. A Itaipu Binacional (“margem brasileira”) reportou perfil, forma de gestão e 72 indicadores entre essenciais e adicionais. Os procedimentos aplicados foram considerados suficientes para nos certificarmos de que o nível de aplicação declarado pela Itaipu Binacional (“margem brasileira”) está em conformidade com as orientações das diretrizes GRI–G3.

### Conclusão

Com base em nossa revisão, não temos conhecimento de qualquer modificação que

deve ser feita no Relatório de Sustentabilidade da Itaipu Binacional (“margem brasileira”), relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2007, para que o mesmo esteja de acordo com as diretrizes GRI–G3 e com os registros e arquivos que serviram como base para sua preparação.

27 de junho de 2008.



KPMG Auditores Independentes  
CRC SP-014428/O-6 F-PR

Carlos Augusto Pires  
CRC SP-134830/O-7 S-PR  
Sócio

Alexandre Heineremann  
CRC SP228175/O-0 S-PR  
Sócio

## Expediente

O Relatório de Sustentabilidade 2007 da Itaipu Binacional está disponível no formato impresso 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 2007.

**Coordenação Geral** | Coordenadoria de Responsabilidade Socioambiental – Margem Brasileira

**Informações Econômicas** | Superintendência de Orçamento e Contabilidade

**Publicação** | Assessoria de Comunicação Social

**Coordenação Editorial** | Palavrarte Comunicação e Relatórios Sociais

### Equipe pré-relatora responsável pelas informações

**Coordenação Geral** | Heloisa Covolan

**Coordenação Executiva** | Mônica Dantas Thedesco

Adriano Bardou Martins | Agnaldo José da Silveira | Anderson Braga Mendes | Carlos Eduardo Tavares Lopes | David Rodrigues Krug | Divan Saraiva da Cruz | Eduardo Bastos Fagundes | Eliana Acordi | Eliane S. Ventura Duraes | Elizete Medeiros | Emerson Shigueyuki Suemitsu | Erica Marta Gavetti Meirelles | Eugenia Hanchuck | Eveline Poletto Piovesam Tochetto | Fernando Cossa | Grace Tomoko Aoyama Janino | Guilherme Pazinato Silva | Hudson Lissoni Leonardo | Jair Kotz | Jennifer Silva Mori | Joaquim Augusto Azevedo | João Baptista Mello Filho | João Carlos Lacerda | João Penna Rodrigues | Joel de Lima | José Diniz Goulart Borges | José Ricardo da Silveira | Julio Cesar Rissa | Kleber Vanolli | Leila de Fátima Alberton | Lillian Stella Tavares Bueno Sfera | Luiz Covello Rossi | Luiz Henrique Nascimento | Mariana Favoreto Thiele | Mariza Mezomo de Souza | Marcio Ribeiro Luzia | Nelson Borgheti | Rejane Cunico | Rosana Marlene Cordeiro | Rosângela da Silva | Rudiney Tadeu Rodrigues | Robinson Matte | Rogério Vicente | Rosana Lemos Turmina | Sérgio Cwikla | Simone Frederigi Benassi | Simone Rogoginski | Sormani Rogério Pereira Cavalcante | Valdecir Maria | Valéria Silva Lima Borges | Viviane Brasil Crespo de Araújo

**Redação final** | Angélica Neiva | Patrícia Pinheiro

**Revisão Final** | Mônica Ludvich

**Concepção gráfica** | Stuart Comunicação e Design | [www.stu.art.br](http://www.stu.art.br) | André Stevam

**Ilustrações** | César Marchesini

**Fotos** | Alexandre Marchetti | Adenésio Zanella | Caio Coronel | Daniel de Granville | Daniel Snege | Elias Dias | Juliana Stein | Nilton Rolim

**Foto Capa** | Nilton Rolim

**Fotolito e Impressão** | Fotolaser Gráfica e Editora Ltda.

**Tiragem** | 10 mil exemplares

**Papel Capa** | Reciclato 240 gramas

**Papel Miolo** | Reciclato 120 gramas

**Itaipu Binacional – Coordenadoria de Responsabilidade Socioambiental**

Curitiba – PR – Rua Comendador Araújo, 551

CEP 80420-000 – Fone: (41) 3321-4415 – Fax: (41) 3321-4421

Foz do Iguaçu – PR – Av. Tancredo Neves, 6.731

CEP 85866-900 – Fone: (45) 3520-5921 – Fax: (45) 3520-5922

**Contato** | [responsabilidadesocial@itaipu.gov.br](mailto:responsabilidadesocial@itaipu.gov.br)

