

BALANÇO

## SOCIAL

## DESTAQUES

**Parceria com a sociedade**

Com forte presença econômica e social nas regiões onde atua, a Petrobras participa e apóia a elaboração, a execução e o aperfeiçoamento de políticas públicas universais. Muitos desses trabalhos resultam de parcerias com universidades, organizações não governamentais e entidades do poder público.

**Fornecedores são estimulados a fazer sua parte**

A Petrobras promove entre seus fornecedores a busca de um padrão de segurança operacional, proteção ao meio ambiente e atenção à saúde semelhante ao que aplica em suas atividades.

**Ouvidoria garante relação transparente**

A Ouvidoria é hoje o principal instrumento para garantir a transparência na relação da Petrobras com trabalhadores, clientes, fornecedores e a sociedade como um todo.

**Aposta na biodiversidade e proteção ambiental**

A empresa desenvolveu programas para proteger ecossistemas e espécies em diversos países onde está presente.

## NÚMEROS EM 2003

**VALOR DE MERCADO DA PETROBRAS EM 31/12:**  
US\$ 30,7 bilhões

**VAZAMENTOS DE ÓLEO:**  
Em 2000: 5.983 m<sup>3</sup>  
Em 2003: 276 m<sup>3</sup>

**RESERVAS PROVADAS (CRITÉRIO SEC): (em bilhões de boe)**  
Em 2001: 9,3  
Em 2002: 10,5  
Em 2003: 11,6

# Programa Petrobras Fome Zero investe R\$ 303 milhões no combate à exclusão e no desenvolvimento com cidadania



Reconhecida pelos fortes vínculos com os valores da sociedade, a Petrobras alinha sua atuação social, a partir de 2003, às políticas públicas de combate à exclusão e à miséria. Esse é o espírito do Programa Petrobras Fome Zero, que está contribuindo para transformar a realidade das comunidades mais pobres do País. Até 2006, serão investidos R\$ 303 milhões em projetos com impacto positivo nas áreas de educação, qualificação profissional, geração de emprego e renda para jovens e adultos, garantia dos direitos da criança e do adolescente, empreendimento social e voluntariado. Com o Programa Petrobras Fome Zero, a Empresa reorientou sua política social e direcionou a ação para o desenvolvimento com cidadania, com o objetivo de atingir 4 milhões de pessoas em todo o Brasil. (Página 30)

## Pacto Global expressa um novo momento na responsabilidade social da Petrobras

A Petrobras decidiu incorporar a seus negócios os princípios do Pacto Global sobre direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente, transparência e combate à corrupção. Juntou-se, assim, a outras 1.240 companhias, de 55 países, em uma comunidade determinada a promover uma economia sustentável e inclusiva, baseada na ética e na valorização da vida. O Balanço Social 2003 reflete essa tomada de posição da Empresa, compartilhando os valores que norteiam em todo o mundo as corporações socialmente responsáveis. (Página 6)

## Programa Petrobras Ambiental escolhe água como tema



O Programa Petrobras Ambiental vai investir, por meio de seleção pública, R\$ 40 milhões em patrocínios nos próximos dois anos. Ele se assenta no tripé estratégico que alinha investimentos em segurança operacional, desenvolvimento de tecnologias que contribuam para melhorar o meio ambiente e relacionamento com a comunidade. O primeiro tema escolhido foi a "água" – compreendendo corpos de água doce e mar, incluindo sua biodiversidade. (Página 29)

## Empresa investe na identidade nacional

Com verba total de R\$ 60 milhões, o Programa Petrobras Cultural irá patrocinar, por meio de seleção pública, 141 projetos nas áreas de música, patrimônio e produção de cinema. Além disso, para comemorar seus 50 anos, a Empresa decidiu ampliar seus investimentos em cultura, priorizando obras que resgatam a história e a identidade nacional através dos olhares de Glauber Rocha, Candido Portinari e Ari Barroso, entre outros artistas. (Página 29)

# Destques



## Balanço Social Anual / 2003

Informações de 2003 revisadas pelos auditores da Ernst & Young

Empresa:	2003 VALOR (MIL REAIS)			2002 VALOR (MIL REAIS)		
<b>1 - Base de Cálculo</b>						
Receita líquida (RL)			95.742.702			69.176.155
Resultado operacional (RO)			27.873.825			11.464.424
Folha de pagamento bruta (FPB)			3.362.066			2.666.094
<b>2 - Indicadores Sociais Internos</b>	<b>VALOR (MIL)</b>	<b>% SOBRE FPB</b>	<b>% SOBRE RL</b>	<b>VALOR (MIL)</b>	<b>% SOBRE FPB</b>	<b>% SOBRE RL</b>
Alimentação	245.233	7	0	165.501	6	0
Encargos sociais compulsórios	1.582.654	47	2	1.290.806	48	2
Previdência privada	331.099	10	0	275.446	10	0
Saúde	429.129	13	1	314.916	12	0
Segurança e medicina no trabalho	76.991	2	0	35.665	1	0
Educação	18.531	1	0	3.307	0	0
Cultura	148.556	4	0	284	0	0
Capacitação e desenvolvimento profissional	275.105	8	0	130.065	5	0
Creches ou auxílio-creche	41.868	1	0	4.121	0	0
Participação nos lucros ou resultados	894.442	27	1	444.094	17	1
Outros	55.567	2	0	28.120	1	0
Total – Indicadores sociais internos	4.099.175	122	4	2.692.325	101	3
<b>3 - Indicadores Sociais Externos</b>	<b>VALOR (MIL)</b>	<b>% SOBRE RO</b>	<b>% SOBRE RL</b>	<b>VALOR (MIL)</b>	<b>% SOBRE RO</b>	<b>% SOBRE RL</b>
Educação	28.166	0	0	nd	0	0
Cultura	148.747	1	0	nd	0	0
Saúde e saneamento	nd	0	0	nd	0	0
Esporte	21.633	0	0	nd	0	0
Combate à fome e segurança alimentar	17.796	0	0	nd	0	0
Outros	74.008	0	0	nd	0	0
Total das contribuições para a sociedade	290.350	1	0	254.002	2	1
Tributos (excluídos encargos sociais)	42.239.729	152	44	39.736.147	347	57
Total – Indicadores sociais externos	42.530.079	153	44	39.990.149	349	58
<b>4 - Indicadores Ambientais</b>	<b>VALOR (MIL)</b>	<b>% SOBRE RO</b>	<b>% SOBRE RL</b>	<b>VALOR (MIL)</b>	<b>% SOBRE RO</b>	<b>% SOBRE RL</b>
Investimentos relacionados com a produção / operação da empresa	2.249.751	8	2	1.900.000	17	3
Investimentos em programas e/ou projetos externos	42.000	0	0	68.263	1	0
Total dos investimentos em meio ambiente	2.291.751	8	2	1.968.263	18	3
Quando ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa (ver obs. ***)	(X) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50%	( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 76 a 100%	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50%	( ) cumpre de 51 a 75% (X) cumpre de 76 a 100%		
<b>5 - Indicadores do Corpo Funcional</b>						
Nº de empregados(as) ao final do período			48.799			47.723
Nº de admissões durante o período (ver obs. ****)			2.389			2.943
Nº de empregados(as) terceirizados(as) (ver obs. ****)			123.266			121.000
Nº de estagiários(as)			ND			ND
Nº de empregados(as) acima de 45 anos (ver obs. ****)			13.229			13.010
Nº de mulheres que trabalham na empresa (ver obs. ****)			4.406			4.765
% de cargos de chefia ocupados por mulheres (ver obs. ****)			9,12%			7,50%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa			ND			ND
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)			ND			ND
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais			ND			233
<b>6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial</b>			<b>2003</b>			<b>METAS 2004</b>
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa			41			41
Número total de acidentes de trabalho (ver obs. **)			511			nd
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	( x ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( x ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( x ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	( x ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa
Quando à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	( x ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	( x ) incentivar e seguirá a OIT
A previdência privada contempla: (ver obs. *)	( ) direção	( ) direção e gerências	( x ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( x ) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	( x ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( x ) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	( x ) são exigidos	( ) não serão considerados	( ) serão sugeridos	( x ) serão exigidos
Quando à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	( ) apóia	( x ) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	( ) apoiará	( x ) organizar e incentivar
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 3.974	no Procon ND	na Justiça ND	na empresa ND	no Procon ND	na Justiça ND
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 90,02%	no Procon ND	na Justiça ND	na empresa ND	no Procon ND	na Justiça ND
<b>Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):</b>	<b>EM 2003</b>	<b>80.996.341</b>		<b>EM 2002</b>	<b>65.715.377</b>	
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	65% governo	6% colaboradores(as)	15% retido	61% governo	5% colaboradores(as)	8% retido
	8% acionistas	6% terceiros		3% acionistas	23% terceiros	

### 7 - Outras informações

1) Responsável pelas informações: Wilson Santarosa – Gerente Executivo da Comunicação Institucional – Telefone (21) 2534 1009 – e mail: santarosa@petrobras.com.br

2) Esta empresa não utiliza mão-de-obra infantil ou trabalho escravo.

(\*) A Companhia constituiu em 2003 um grupo de trabalho, onde participam também representantes da FUP e da Petros, com o objetivo de propor alternativas para o modelo de previdência complementar. Os novos empregados dispõem de um seguro de vida, contratado e custeado pela Companhia, que possui vigência até que se defina o novo modelo de previdência privada da Companhia.

(\*\*) A Companhia não estabelece metas para número de acidentes. A meta relacionada ao tema, que inclusive consta no Plano Estratégico da Petrobras, refere-se à TFCA – Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento, que indica o número de acidentados (empregados e contratados) afastados do trabalho por 1 milhão de homens-horas de exposição ao risco. Esse indicador é, de certa forma, padronizado internacionalmente e tem como meta na Petrobras para 2004 o valor de 1,05.

(\*\*\*) Não temos atualmente nenhuma meta definida corporativamente para resíduos. A meta que destacamos em relatórios anteriores foi estabelecida quando da implantação do Programa Pegaso e previa a eliminação de 80% do estoque de resíduos contabilizado durante as auditorias realizadas em 2000. Tal meta foi atingida e superada no final de 2002, com a eliminação de 100% do estoque que estava acumulado. Por sua própria natureza, essa meta não poderá ser repetida. O que podemos acrescentar é que, graças ao sistema corporativo de gestão de resíduos e áreas impactadas que hoje temos em operação, estamos passando a dispor de uma base de dados que permitirá o estabelecimento no futuro de metas consistentes para a gestão de resíduos sólidos na Companhia.

(\*\*\*\*) Dados relativos à Petrobras Holding, ou seja, não inclui as subsidiárias e empresas da área internacional

# Sumário

## DESTAQUES

Balanço Social Anual 2003	2
---------------------------	---

## EDITORIAL

Carta do Presidente	4
A Petrobras em 2003	5
A Petrobras e o Pacto Global	6

## A PETROBRAS

Missão, Visão e Estratégia	8
Valores	9
Perfil do Sistema Petrobras	9
A Petrobras na Economia Brasileira	14
Governança Corporativa e Estrutura Organizacional	14
Aprovação de Projetos de Investimento na Petrobras	16
Objetivos e Ações quanto à Sustentabilidade	16
Avaliação do Desempenho	17
Imagem da Empresa e Gestão da Marca	17
Relação com as Partes Interessadas	18

## DIREITOS HUMANOS

Pacto Global – Direitos Humanos	22
A Petrobras e os Direitos Humanos	24
Ouvidoria	25
Treinamento em Direitos Humanos	26
Diversidade	26
Investimento Social	28

## TRABALHO

Pacto Global – Trabalho	32
Relacionamento com os Empregados	34
Benefícios	34
Avaliação	35
Qualidade de Vida	35
Saúde e Segurança no Trabalho	36
Treinamento e Educação	38
Empregados Contratados	39
Combate ao Trabalho Infantil	40
Seleção, Desenvolvimento e Avaliação de Fornecedores	41

## MEIO AMBIENTE

Pacto Global e Meio Ambiente	44
Petrobras e Meio Ambiente	45
Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde	46
Consumo de Materiais e Recursos Naturais	47
Água	48
Energia	49
Emissões, Efluentes e Resíduos	52
Produtos, Saúde e Segurança	55
Proteção, Restauração e Preservação de Ecossistemas e da Biodiversidade	56
Cuidados Ambientais nas Unidades Internacionais	58
Passivo Ambiental, Incidentes e Multas	59
Educação Ambiental	60
Obras e Intervenções no Espaço Físico	60
A Comunidade Participa	61

## TRANSPARÊNCIA

O Décimo Princípio do Pacto Global	62
Transparência, Ética e Códigos de Conduta	62
Relações com a Concorrência	63

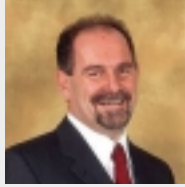
## INDICADORES

Consolidação dos Modelos de Relatório de Responsabilidade Social e Sustentabilidade – Indicadores Recomendados	65
--	----

Relatório dos Auditores Independentes sobre a Aplicação de Procedimentos Previamente Acordados	71
--	----

50 Anos de História da Petrobras	72
----------------------------------	----

# Editorial



José Eduardo Dutra  
PRESIDENTE

## Carta do presidente

O 'Balanço Social de 2003' reflete as principais transformações em andamento na Petrobras.

Ao longo do ano, a companhia empenhou-se em ampliar e fortalecer sua atuação social no Brasil e no exterior, com ações em toda a cadeia produtiva, influenciando de forma significativa os negócios da empresa.

Uma das principais iniciativas foi a adesão ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas, que formalizou nossos compromissos com a defesa dos direitos humanos, o respeito à força de trabalho e a preservação do meio ambiente.

O ano de 2003 concretizou, através do Programa Petrobras Fome Zero, nosso empenho em contribuir com o Governo Federal no combate à exclusão e à miséria no Brasil por meio de ações estruturais e sistêmicas.

Na área cultural, além de assegurar a continuidade dos projetos em andamento, a Petrobras preocupou-se em implementar ações de resgate da cultura brasileira, ao patrocinar obras que reafirmam a identidade nacional.

Todas as ações de patrocínio cultural do Sistema Petrobras – incluindo a BR Distribuidora – foram integradas e a maior parte dos novos projetos foram contratados através do processo de seleção pública, garantindo a democratização de recursos e ampliando as oportunidades para apresentação dos trabalhos. Em 2003, foram selecionadas 141 novas iniciativas culturais, totalizando R\$ 60 milhões de investimentos.

O Programa Petrobras Ambiental, lançado em 2003, comprometeu-se a investir, em dois anos, por meio de seleção pública, R\$ 40 milhões no patrocínio a projetos voltados para a melhoria do meio ambiente e da vida das comunidades onde a Petrobras

atua. O foco escolhido para os investimentos foi 'Água', entendido como corpos d'água doce e mar, incluindo toda a sua biodiversidade. Dessa forma, estabelecemos uma sintonia entre as ações de comunicação e os investimentos.

As Unidades de Negócio da Petrobras também estão alinhando suas ações de patrocínio às novas diretrizes estabelecidas pelo Programa Petrobras Ambiental. Foram mantidos ainda os projetos já patrocinados pela empresa, que, ao longo dos anos, obtiveram resultados positivos e o reconhecimento da sociedade.

A atuação inovadora da Petrobras em Responsabilidade Social procurou atingir os diferentes públicos de relacionamento da empresa. Para os consumidores, por exemplo, foi desenvolvido o Programa Siga Bem Criança, de combate ao abuso e a exploração sexual infantil, com o apoio dos caminhoneiros clientes dos postos BR.

O Programa de Gestão de Fornecedores (Progefe) foi criado para monitorar o desempenho dos fornecedores da área de Engenharia, levando em conta critérios de segurança, meio-ambiente, saúde e de gestão com responsabilidade social. Para os trabalhadores, criou-se um programa de voluntariado corporativo que consolida a postura da Petrobras de agir em parceria com seus empregados e vencer os seus principais desafios.

A Ouvidoria-Geral desenvolveu um trabalho fundamental de escuta e atuação junto aos trabalhadores da Petrobras, setor público, empresariado e sociedade civil, no sentido de garantir transparência e incrementar a qualidade de relacionamento com a população, transformando-se em referência no mundo empresarial. Esperamos inspirar outras empresas petrolíferas a instituírem também essa prioridade.

O presente documento contém outras novidades importantes a serem comunicadas. Em primeiro lugar, os dados foram revisados pela Ernst & Young, empresa que também auditou o Relatório de Demonstrações Financeiras da Petrobras. Além disso, o Balanço Social consolida os diferentes modelos e indicadores de relatório de responsabilidade social corporativa existentes no Brasil e no mundo: Ethos, Ibase, Cebds (Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável), normas da ANP (Agência Nacional de Petróleo), GRI (*Global Reporting Initiative*), e *Dow Jones Sustainability Index*.

Ao completar 50 anos, a Petrobras alcançou os resultados mais expressivos de sua história. A empresa que produzia 2.700 barris de óleo por dia no interior da Bahia, transformou-se em uma multinacional de energia, presente em outros 11 países. A empresa é a maior exportadora e a maior contribuinte fiscal brasileira, líder em tecnologia de exploração de petróleo em águas profundas, e reconhecida mundialmente por sua excelência em segurança operacional e ambiental.

Nesse meio século de existência, a Petrobras reafirma, com seus acionistas, sua condição de empresa lucrativa dedicada ao contínuo aperfeiçoamento de seus processos. Mas, acima de tudo, a maior empresa brasileira, fruto da luta e da mobilização popular, entende seu papel estratégico no desenvolvimento social das nações onde atua.

É com esse compromisso que a Petrobras, a cada dia, reforça a sua atuação em Responsabilidade Social, investindo na melhoria da qualidade de vida de seus empregados, e da população brasileira alcançada por nossos investimentos e programas sociais, da mesma forma que o faz em todos os países onde está presente.

José Eduardo Dutra  
PRESIDENTE

## A Petrobras em 2003



O ano de 2003 foi de boas notícias. Além do sucesso exploratório e dos excelentes resultados financeiros, a Empresa reduziu o número de acidentes com afastamento e registrou um dos mais baixos volumes de vazamento de óleo em sua história. A Petrobras também deu um passo importante ao unir-se ao Governo Federal no projeto de erradicação da fome e da miséria.

O Programa Petrobras Fome Zero está contribuindo para o País vencer o desafio de transformar a realidade das comunidades mais pobres, permitindo que elas possam se inserir com dignidade na sociedade brasileira. O caminho proposto pela Petrobras para orientar o seu investimento social é o do desenvolvimento com cidadania.

A Petrobras apresentou, em 2003, o maior lucro líquido de sua história, recorde entre as empresas brasileiras:

R\$ 17,7 bilhões. O faturamento bruto da Companhia foi de R\$ 131,9 bilhões, em função, principalmente, dos altos preços do petróleo no mercado internacional.

A produção também aumentou. No Brasil, foram produzidos em média 1.540 mil barris diários de óleo, 2,7% acima da média registrada em 2002. Já a produção média de gás natural foi igual à do ano anterior: 39,83 milhões de m<sup>3</sup>/dia. Assim, a produção total média no País ficou em 1.790 mil barris de óleo equivalente por dia, com crescimento de 2,2% em relação a 2002. Somada à produção internacional da Empresa, esse total chega a 2.036 mil barris de óleo equivalente diários.

A Petrobras expandiu seus negócios no exterior com a aquisição das companhias petrolíferas Perez Companc e Petrolera Santa Fe, ambas argentinas, e a consequente criação da Petrobras Energía S.A.,

que gerencia a ação da empresa brasileira naquele país. Com as duas novas empresas e as descobertas dentro e fora do Brasil, as reservas totais provadas de óleo, condensado e gás natural chegaram a 11,6 bilhões de barris de óleo equivalente, segundo critérios da Securities and Exchange Commission (SEC).

O desempenho econômico e operacional da Petrobras em 2003 – somado aos resultados alcançados nas áreas social, ambiental e de desenvolvimento tecnológico, que serão detalhados neste relatório – mostra que a Empresa está no caminho certo para realizar sua visão de futuro.

# Petrobras e o Pacto Global

## O que é o Pacto Global

Em discurso no Fórum Econômico Mundial de 1999, o secretário-geral da Organização das Nações Unidas, Kofi Annan, propôs a criação de um pacto global que unisse não só países e empresas, mas também organizações não governamentais, associações de trabalhadores, pequenos e médios empresários, outras agências da ONU e grupos da sociedade civil. A idéia era integrar quem já participava do processo de globalização a quem estava à margem dele para criar uma economia global sustentável e inclusiva. Em julho de 2000, foi lançado oficialmente o Pacto Global.

Foram estabelecidos nove princípios como base para as empresas que participassem do Pacto Global: dois relativos ao respeito e promoção dos direitos humanos, quatro ligados às relações de trabalho e três à proteção do meio ambiente. Os dois primeiros são baseados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU, os quatro seguintes na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da OIT, e os três últimos na Declaração do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento. Recentemente, um décimo princípio foi adicionado aos nove originais: o princípio da anticorrupção, inspirado na Convenção da ONU contra a Corrupção.

Centenas de empresas decidiram fazer parte do Pacto, mostrando suas experiências e buscando para seus problemas soluções guiadas pelos valores universalmente definidos e apoiados. Há representantes de praticamente todos os setores industriais, de tamanhos variados, de todos os cantos do mundo.

Os conceitos de responsabilidade social e cidadania corporativa eram uma tendência da época da criação do Pacto Global. Mas não havia uma iniciativa que unisse as experiências de empresas e ajudasse a desenvolver e promover a gestão de negócios baseada em valores universais.

Com o Pacto, globalizava-se a ética e a valorização da vida, que – ao lado da economia e da política – se espalhariam pelo mundo, em forma não de lições ou teorias, mas de histórias de sucesso vividas por empresas que decidiram olhar seus funcionários, seu negócio ou a natureza com respeito. E que contribuíram para a solução de problemas sociais ou ecológicos com criatividade e simplicidade.

Tais experiências são reunidas no *Learning Forum*, um banco de dados com informações de como empresas estão implementando os princípios propostos pelo Pacto Global. Ele serve também para incentivar a ação daqueles que ainda não desenvolvem em seus negócios práticas baseadas em tais princípios.

Duas atividades do *Learning Forum* ajudam a espalhar as histórias de sucesso do Pacto Global pelo mundo: a publicação de alguns exemplos acompanhados de estudo de caso no *website* do Pacto e o encontro anual de participantes para troca de experiências relativas à aplicação dos princípios defendidos.

O Pacto Global não é um órgão regulador. Ele conta com o interesse de cada participante para mostrar soluções criativas e incentivar a inovação. Por isso, o *Learning Forum* é uma de suas mais importantes ferramentas, que possibilita a troca de conhecimentos entre os diversos atores do processo econômico e social de todas as partes do mundo.

## A adesão da Petrobras ao Pacto Global

Apesar de respeitar os princípios definidos pelo Pacto Global em suas políticas de responsabilidade social e ambiental, a Petrobras ainda não fazia parte do movimento. Em 2003, a decisão de aderir à iniciativa foi formalizada pelo presidente da Empresa, José Eduardo Dutra, por meio de uma carta enviada ao secretário-geral da ONU, Kofi Annan. Com isso, a Petrobras se comprometeu a incorporar os princípios à sua missão e ao seu programa de desenvolvimento. A Companhia divulgou-o entre seus empregados, acionistas, clientes e fornecedores, utilizando a internet, intranet e uma campanha publicitária veiculada no Brasil e no exterior. O próprio presidente da Empresa reforçou o compromisso com o Pacto Global em uma apresentação na Bolsa de Nova Iorque.

Em dezembro de 2003, a Petrobras participou do III Pacto Global *Learning Forum*, o encontro anual do Pacto, ao lado de representantes de empresas e instituições de todo o mundo que fazem parte da iniciativa. Em Nova Lima, Minas Gerais, a Companhia apresentou estudo sobre o desenvolvimento de seu programa de gestão de fornecedores de serviços de engenharia, que estimula a prática de ações socialmente responsáveis.

## O Balanço Social e o Pacto Global

Este Balanço Social de 2003 comemora a adesão da Petrobras ao Pacto Global. Ele se inspira nos dez princípios estabelecidos pela ONU para relatar os avanços e desafios da Empresa nas questões ligadas aos direitos humanos, às relações de trabalho, ao meio ambiente e à luta pela transparência nos negócios e combate à corrupção. Assim, a Petrobras cumpre um de seus compromissos com o Pacto Global, o de contribuir para divulgar seus princípios.

Na primeira parte do Relatório, até a página 21, serão apresentados o perfil da Empresa, os indicadores de desempenho econômico em 2003 e as definições estratégicas da Companhia, como visão e estratégia, estrutura de governança corporativa, sistemas de gestão e formas de identificação e consulta às partes interessadas. Na segunda parte, a partir da página 22, os indicadores de desempenho social e ambiental foram divididos entre as quatro áreas do Pacto Global (direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente, transparência e anticorrupção) e serão apresentados juntamente com os princípios aos quais se relacionam.

A Petrobras inovou ao desenvolver uma matriz integradora dos diferentes modelos e indicadores de responsabilidade social corporativa, tais como as diretrizes do GRI (*Global Report Initiative*), os indicadores do Instituto Ethos, do CEBDS (Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável), do Ibase, das normas da ANP e do questionário do *Dow Jones Sustainability Index*.

O GRI foi lançado em 1997 como “uma iniciativa conjunta da organização não governamental Coalition for Environmentally Responsible Economies (Ceres) e do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (Pnuma), com o objetivo de melhorar a qualidade, o rigor e a aplicabilidade dos relatórios de sustentabilidade”.

O primeiro conjunto de diretrizes para relatórios de sustentabilidade surgiu em 1999. Após intensas discussões e testes, foi lançada em 2000 a nova versão. Desde então, elas se tornaram referência mundial para empresas com atuação global que buscam comparabilidade de seus números com os de outras companhias internacionais. Daí a opção da Petrobras de se enquadrar nesse modelo de referência e buscar ade-

quar-se a suas recomendações. Como é o primeiro ano dessa adoção, restringiu-se às Diretrizes Gerais, não adotando os protocolos específicos.

Uma delas diz respeito ao escopo do relatório. Os dados apresentados referem-se ao ano de 2003 e ao Sistema Petrobras, incluindo a *holding* e as demais empresas. Quando o dado se refere a apenas parte desse conjunto, consta uma observação esclarecendo a abrangência. Todas as áreas da Empresa e suas subsidiárias foram envolvidas no processo de levantamento de informações, demonstrando compromisso e responsabilidade.

De 2002, data do último relatório, alguns eventos, como a reintegração de funcionários da Interbrás à força de trabalho da Petrobras, causam distorção na comparabilidade dos dados. Nesses casos, foram feitas observações esclarecendo as alterações.

Ao final do Balanço Social, um sumário ajuda a localizar no texto as respostas referentes aos modelos Ethos, GRI, Ibase, CEBDS, normas da ANP e ao questionário do *Dow Jones Sustainability Index*.

## Dez princípios do Pacto Global

### DIREITOS HUMANOS

- Princípio 1:** As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e
- Princípio 2:** certificar-se de que suas próprias corporações não estejam sendo cúmplices de abusos e violações de direitos humanos.

### TRABALHO

- Princípio 3:** As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- Princípio 4:** a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- Princípio 5:** a erradicação efetiva do trabalho infantil; e
- Princípio 6:** eliminar a discriminação em relação ao empregado e ao cargo.

### MEIO AMBIENTE

- Princípio 7:** As empresas devem adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- Princípio 8:** desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
- Princípio 9:** incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias limpas que não agridem o meio ambiente.

### ANTICORRUPÇÃO

- Princípio 10:** As empresas devem comprometer-se com o combate à corrupção em todas as suas formas.

# A Petrobras

## Missão, Visão e Estratégia



A Petrobras divulga em sua página na internet e em outros meios o seu Plano Estratégico, que contém missão, visão e estratégias. Divulga também o Estatuto Social, o Código de Ética, as Diretrizes de Governança Corporativa e o Código de Boas Práticas.

**Missão:** Atuar de forma segura e rentável nas atividades da indústria de óleo, gás e energia, nos mercados nacional e internacional, fornecendo produtos e serviços de qualidade, respeitando o meio ambiente, considerando os interesses dos seus acionistas e contribuindo para o desenvolvimento do País.

**Visão:** A Petrobras será uma empresa de energia com forte presença internacional e líder na América Latina, atuando com o foco na rentabilidade e responsabilidade social.

O Plano Estratégico 2003 – 2007 contempla a estratégia corporativa de liderança no mercado brasileiro de petróleo e derivados, consolidação como empresa de energia e expansão seletiva da atuação internacional. Esta estratégia continuará pautando-se pela permanente integração da busca da rentabilidade com o exercício da responsabilidade social. A implementação dessa estratégia corporati-

va está estruturada em três vetores, de acordo com o mercado-alvo, definido, conforme apresentado a seguir:

1. Consolidar vantagens competitivas no mercado doméstico e de derivados;
2. Liderar o mercado brasileiro de gás natural e atuar de forma integrada no mercado de energia;
3. Expandir a atuação internacional.

A Petrobras utiliza uma janela de dez anos para definir a visão da Empresa e planejar seu posicionamento estratégico e uma de cinco anos para traçar planos de negócios. Em 2003, o Planejamento Estratégico Petrobras 2015 foi discutido por 250 dos principais executivos e técnicos da Companhia, que analisaram estudos, levantaram possíveis cenários e identificaram oportunidades, ameaças, pontos fortes e pontos que precisam ser aperfeiçoados. Uma das questões fundamentais nessa discussão foi a introdução dos conceitos de responsabilidade social e ambiental na missão e nas políticas corporativas de forma a garantir que todas as atividades a serem desenvolvidas pela Companhia a partir deste Planejamento Estratégico contemplem a inclusão social e o respeito ao meio ambiente. A direção da Empresa esteve envolvida em todo o processo de preparação do novo Planejamento Estratégico.

**A tradição da Petrobras em patrocínios esportivos, culturais e ambientais e a importância dada pela Empresa à responsabilidade social fazem dela importante parceira no desenvolvimento do Brasil.**

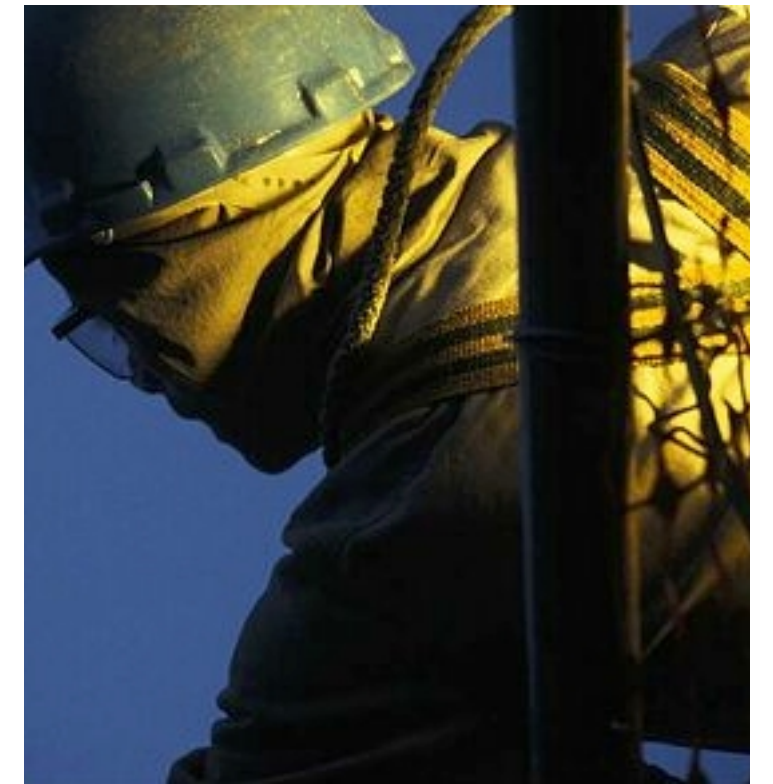
Missão, Visão e Estratégia	8
Valores	9
Perfil do Sistema Petrobras	9
A Petrobras na Economia Brasileira	14
Governança Corporativa e Estrutura Organizacional	14
Aprovação de Projetos de Investimento na Petrobras	16
Objetivos e Ações quanto à Sustentabilidade	16
Avaliação do Desempenho	17
Imagem da Empresa e Gestão da Marca	17
Relação com as Partes Interessadas	18

## Valores

Os valores da Petrobras orientam a postura profissional de seus colaboradores e ressaltam o compromisso com as partes interessadas, entre as quais se destacam acionistas, clientes, empregados, sociedade, governo, parceiros, fornecedores e comunidades direta ou indiretamente ligadas à atuação da Empresa.

Permeando os 50 anos de história da Petrobras, estão os valores que fizeram dela a maior empresa brasileira: espírito empreendedor e de superar desafios, busca permanente pela liderança empresarial, foco na obtenção de resultados de excelência, excelência e liderança em questões de saúde e segurança e preservação do meio ambiente e espírito competitivo inovador, buscando a diferenciação em serviços e a competência tecnológica.

*Tais valores se refletem no comportamento da Empresa, pautado pelo compromisso com o desenvolvimento do País, pela ética nos negócios, com valorização e respeito a todas as partes interessadas; liderança pelo exemplo; ênfase na integração e no desenvolvimento do trabalho de equipe; foco no desenvolvimento e sustentação de vantagens competitivas; acompanhamento rigoroso dos resultados com reconhecimento e responsabilização pelo desempenho; transparência nas relações com os acionistas, empregados, comunidades e com os demais públicos de interesse da Petrobras.*



## Perfil do Sistema Petrobras

A Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras) é uma companhia integrada, que atua nas atividades de exploração, produção, refino, comercialização e transporte de petróleo, gás natural e derivados no Brasil e no exterior. No ano em que completa 50 anos, a maior empresa brasileira é também a maior companhia de petróleo da América Latina e a 15ª do mundo.

Embora seja uma sociedade anônima de capital aberto, a Companhia é controlada pelo Governo brasileiro, que possui 55,7% de suas ações ordinárias e, portanto, de seu capital votante, e 32,2% do capital social total.

Em 2003, a Petrobras assumiu uma mudança de paradigma na sua forma de empreender ações sociais e de participar do desenvolvimento cultural, ambiental e esportivo do País. Mais do que patrocínio, comprometeu-se com diretrizes e causas e estabeleceu novos conceitos e processos.

### Estrutura do Sistema Petrobras

A Companhia possui quatro áreas de negócio – Exploração e Produção (E&P), Abastecimento, Gás & Energia e Internacional –, duas de apoio – Financeira e Serviços – e as Unidades Corporativas ligadas diretamente ao presidente. A estrutura possibilita que os empregados desenvolvam seu potencial e se beneficiem do valor agregado do negócio, além de melhorar todo o aspecto operacional da Companhia.

A Petrobras mantém intensa atividade internacional e está presente em diversos países, como Angola, Argentina, Bolívia, Colômbia, Estados Unidos e Nigéria. Conta ainda com o

apoio de seus escritórios em Nova Iorque (Esnor) e no Japão (Esjap). Além das atividades da *holding*, o Sistema Petrobras inclui as subsidiárias, empresas independentes com diretorias próprias interligadas à sede.

A **Petrobras Gás S.A. (Gaspetro)** participa em sociedades que atuam no transporte de gás natural, na transmissão de sinais de dados, voz e imagem através de sistemas de telecomunicações por cabo e rádio, bem como na prestação de serviços técnicos relacionados a tais atividades. Participa também em diversas distribuidoras de gás, exercendo o controle compartilhado.

A **Petrobras Química S.A. (Petroquisa)** tem por objetivo a participação em sociedades que se dedicam à fabricação, comércio, distribuição, transporte, importação e exportação de produtos das indústrias químicas e petroquímicas, e a prestação de serviços técnicos e administrativos relacionados a essas indústrias. A Petroquisa está presente nos três pólos petroquímicos brasileiros por meio da participação do capital de empresas responsáveis pela produção de produtos petroquímicos básicos a partir da nafta (matéria-prima da indústria petroquímica derivada do petróleo).

A **Petrobras Distribuidora S.A. (BR)**, criada em 1971 como subsidiária da Petrobras e caracterizada como uma companhia de economia mista, atua na comercialização e distribuição de derivados do petróleo em todo o País. Em 1974, assumiu o posto de maior distribuidora do Brasil, superando concorrentes nacionais e estrangeiras. Com mais de 7.200 postos de serviços, é a única rede presente em todo o País e conta com mais de 10 mil grandes clientes. Foi pioneira ao lançar no País um óleo lubrificante para motores a álcool, lubrificante ecológico e outras ações comerciais. A Petrobras Distribuidora desenvolve parcerias com o objetivo de economizar energia, preservar o meio ambiente e a segurança industrial, além de apoiar a integração social e investir em pesquisas e projetos científicos de tecnologias primordialmente nacionais.

A **Petrobras Transporte S.A. – Transpetro**, criada para executar as atividades de transporte marítimo e dutoviário da

Companhia, é uma subsidiária integral. Sua missão é atuar de forma rentável na indústria de petróleo e gás, nos mercados nacional e internacional, como fornecedora de serviços de transporte e armazenamento, respeitando o meio ambiente, considerando os interesses dos seus acionistas e contribuindo para o desenvolvimento do País.

A **Braspetro Oil Services Company (Brasoil)** atua principalmente na prestação de serviços em todas as áreas da indústria do petróleo, bem como no comércio de petróleo e seus derivados. A Braspetro Oil Company (BOC) opera em pesquisa, lavra, industrialização, comércio, transporte, armazenamento, importação e exportação de petróleo e de seus derivados, e a Petrobras International Braspetro B.V. (PIB) participa em sociedades que atuam nas mesmas atividades da BOC.

A **Petrobras Comercialização de Energia Ltda.** permite a atuação da Companhia nas novas atividades da indústria de energia elétrica no Brasil, e a Petrobras Negócios Eletrônicos S.A. participa no capital social de outras sociedades que tenham por objetivo realizar atividades pela internet ou meios eletrônicos. A Petrobras International Finance Company (Pifco) foi criada com o objetivo de facilitar a importação de óleo e de produtos derivados de petróleo, e a Downstream Participações S.A. facilita a permuta de ativos entre a Petrobras e a Repsol-YPF.

As refinarias completam a estrutura do Sistema Petrobras. São elas: **Reman** (Refinaria Isaac Sabbá) – AM, **Refap S.A.** (Refinaria Alberto Pasqualini) – RS, **Fafen** (Fábrica de Fertilizantes Nitrogenados) –

BA, **Fafen** (Fábrica de Fertilizantes Nitrogenados) – SE, **Lubnor** (Lubrificantes e Derivados de Petróleo do Nordeste) – CE, **Recap** (Refinaria de Capuava) – SP, **Reduc** (Refinaria Duque de Caxias) – RJ, **Regap** (Refinaria Gabriel Passos) – MG, **Repar** (Refinaria Pres. Getúlio Vargas) – PR, **Replan** (Refinaria de Paulínia) – SP, **Revap** (Refinaria Henrique Lage) – SP, **RLAM** (Refinaria Landulpho Alves) – BA, **SIX** (Unidade de Negócio da Industrialização do Xisto) – PR e **RPBC** (Refinaria Presidente Bernardes) – SP.

A área de Exploração e Produção (E&P) da Petrobras é responsável pela pesquisa, localização, identificação, desenvolvimento, produção e incorporação de reservas de óleo e gás natural no território nacional.

O E&P está estruturado na forma de Unidades de Negócios (UN). Cada UN é responsável pela gestão de um conjunto de concessões exploratórias e de produção, instalações operacionais e administrativas, com apropriação de receitas e custos e responsabilização por resultados. A organização das Unidades de Negócio respaldou-se em critérios como localização geográfica, semelhança geológica e estágio de desenvolvimento das concessões, além de infra-estrutura disponível e porte.

Impulsionado pelo fato de grande parte das reservas brasileiras se encontrarem em bacias marítimas a grandes profundidades, o E&P, em parceria com outras áreas da Companhia, tem alçado a Petrobras à excelência mundial em desenvolvimento e aplicação de tecnologia de exploração e produção em águas profundas.

por meio da área de negócio Internacional, atua nos segmentos de Exploração e Produção (E&P); Refino, Transporte e Comercialização (RTC); Distribuição; Gás e Energia (G&E) nos seguintes países: Angola, Argentina, Bolívia, Colômbia, Equador, Estados Unidos, Nigéria, Peru e Venezuela.

#### ANGOLA

A Petrobras atua na indústria de petróleo angolana desde 1979, quando adquiriu 17,5% de participação na fase exploratória do Bloco 2, localizado na Baía do Baixo Congo. Em 1987, ampliou para 27,5% a sua participação neste bloco, que é operado pela Chevron-Texaco e tem como sócios a Sonangol e a TotalFinaElf.

A produção média, no período de janeiro a março de 2003, na Unidade de Negócio de Angola foi de 12.500 bpd. A reserva provada, em dezembro

Atualmente, a Petrobras,

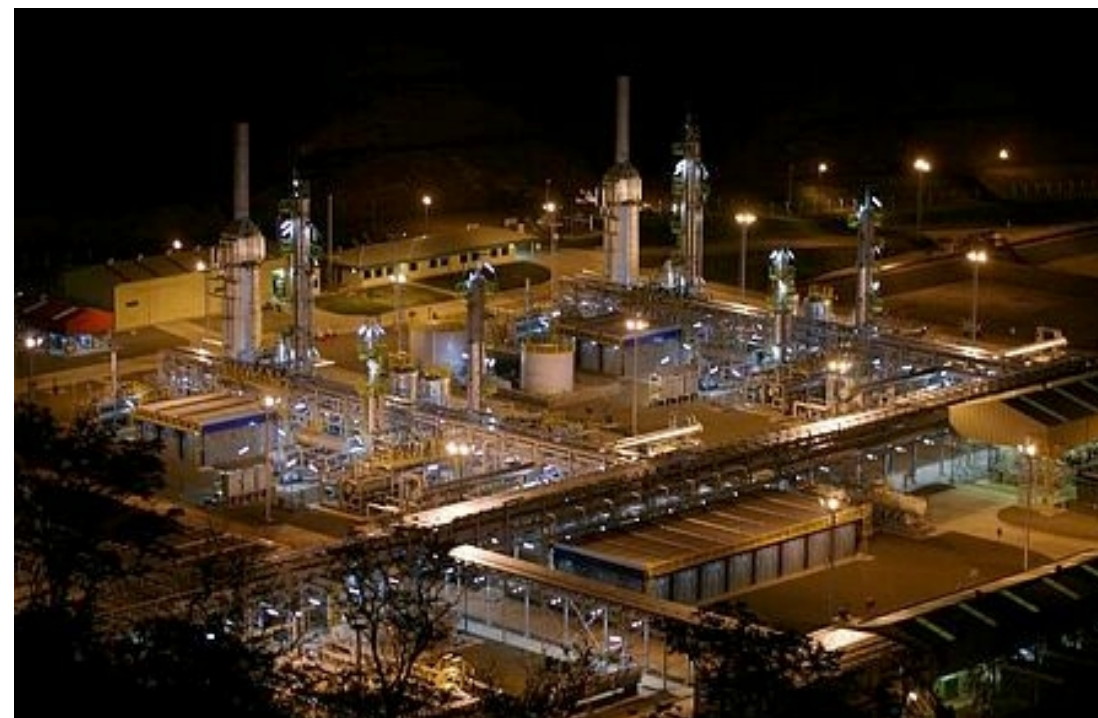
de 2002, era de 19 milhões de barris de óleo equivalente (segundo o critério da Society of Petroleum Engineers – SPE).

#### ARGENTINA

A Unidade de Negócio da Argentina atua em todos os segmentos de negócio. Em 2002, a Companhia adquiriu 58,62% das ações da Perez Compan, a maior empresa independente de petróleo da América Latina. Além da Argentina, a Perez Compan possui atividades na Bolívia, Equador, Peru, Venezuela e Brasil.

Em 4 de abril de 2003, os acionistas da Perez Compan aprovaram a mudança da razão social da empresa para Petrobras Energia S.A. e em 13 de maio de 2003 o governo argentino aprovou a aquisição pela Petrobras.

A Companhia adquiriu também, mediante o pagamento à vista de US\$ 49,8 milhões, uma participação de 39,67% das ações da Petrolera Perez Compan.



Outra importante aquisição foi a compra da Petrolera Santa Fe, filial argentina da Devon Energy Corporation, por US\$ 89,5 milhões, cujo contrato definitivo foi assinado em outubro de 2002. O negócio permitiu a ampliação da carteira de ativos na área de exploração e produção fora do Brasil.

No segmento Gás e Energia, a Petrobras participa com 34% do capital da Companhia Mega, cujo valor total do investimento foi de US\$ 715 milhões. A empresa é constituída por uma unidade separadora de gás natural, em Loma La Lata (provincia de Neuquen), um gasoduto de 600 quilômetros de extensão, uma unidade fracionadora em Bahía Blanca (provincia de Buenos Aires), além de estruturas de tancagem e expedição de produtos para exportação. A companhia entrou em operação em abril de 2001.

A produção média, de janeiro a março de 2003, na Unidade de Negócio da Argentina era de 8.400 bpd de óleo e 10.300 boed de gás. A reserva provada, em dezembro de 2002, era de 134,9 milhões de barris de óleo equivalente (segundo o critério da SPE).

Em 4 de abril de 2003, os acionistas da Perez Compan aprovaram a mudança da razão social da empresa para Petrobras Energia S.A. e em 13 de maio de 2003 o governo argentino aprovou a aquisição pela Petrobras.

A Companhia adquiriu também, mediante o pagamento à vista de US\$ 49,8 milhões, uma participação de 39,67% das ações da Petrolera Perez Compan.

#### BOLÍVIA

A Unidade de Negócio da Bolívia exerce no país todas as atividades relativas à indústria do petróleo. A Empresa descobriu, nos campos de San Alberto e San Antonio, as maiores reservas de gás natural do país.

Na atividade de refino, a Petrobras atua por meio de sua controlada Empresa Boliviana de Refinación – EBR. Esta empresa é proprietária das refinarias Gualberto Villaroel (Santa Cruz de La Sierra) e Guillermo Elder Bell (Cochabamba).

Foi por meio da EBR que a Petrobras ingressou na atividade de distribuição. Posteriormente, foi criada a Empresa Boliviana de Distribución (EBD), integralmente controlada pela EBR, para atuar nesse segmento. A EBR é proprietária também de uma fábrica de lubrificantes localizada em Cochabamba. A Petrobras Bolívia S.A. atua com as marcas YPFB, líder no mercado de lubrificantes, e Lubrax, importada do Brasil.

No setor de transporte de gás, destaca-se a construção do gasoduto entre Yacuiba e Río Grande, com 431 quilômetros de extensão, diâmetro de 32 polegadas e duas estações de compressão. A participação da Petrobras nesse empreendimento é de 44,5%.

#### COLÔMBIA

A Petrobras iniciou suas atividades no país em 1972, sob forma de sucursal da Braspetro, com a aquisição de algumas concessões da empresa Tennecol.

Posteriormente, outros blocos foram somados ao portfólio da Unidade de Negócio da Colômbia, que, em março de 2003, tinha participação em 13 blocos, sendo oito na fase de produção, e exercia o papel de operador em 11 blocos. A produção diária média, de janeiro a março de 2003, foi de 14.800 bpd de óleo, enquanto a produção de gás natural foi de 1.100 boed. A reserva provada, em dezembro de 2002, era de 45,8 milhões de barris de óleo equivalente (segundo o critério da SPE).

#### EUA

A Petrobras America Inc. é uma subsidiária integralmente controlada pelo grupo Petrobras. Atua nos Estados Unidos nos segmentos de Exploração e Produção, Comercialização e Compras. Em março de 2003, a Petrobras estava associada em 111 blocos, dos quais 30 como operadora. A produção diária média, de janeiro a março de 2003, foi de 1.500 bpd de óleo e 5.200 boed de gás. A reserva provada, em dezembro de 2002, era de 15,5 milhões de barris de óleo equivalente (segundo o critério da SPE).

A Petrobras America atua na atividade de comercialização de petróleo e derivados tanto na venda para o mercado americano quanto na aquisição de petróleo e derivados para abastecimento do mercado brasileiro.

Os maiores clientes da Petrobras America são companhias de petróleo com refinarias no Golfo Americano, Costa Leste e Caribe, termelétricas que usam óleo combustível para gerar energia elétrica para as regiões de Nova Iorque, Miami e Porto Rico, e distribuidores de gasolina.

#### NIGÉRIA

As atividades na Nigéria foram iniciadas em 1998 com a aquisição de uma participação no bloco exploratório OPL 216, cujos sócios são a Chevron-Texaco e a empresa nigeriana Famfa.

Em 1999, foi adquirida uma participação no bloco OPL 246, cujos sócios são a TotalFinaElf e a empresa nigeriana Sapetro. Também localizado no Delta do Níger, o bloco está em cotas batimétricas de 1.100 a 1.900 metros de profundidade. Em novembro de 2001, foi adquirida uma participação de 15% no bloco OPL 250, também em águas profundas, em parceria com a Chevron-Texaco e a Shell.

Em dezembro do mesmo ano foi assinado o contrato do bloco OPL 324, no qual a Petrobras é a operadora, com 75% de participação, e está associada à empresa nigeriana Horizon. Este bloco representa um marco notável para a Companhia, uma vez que é o primeiro a ser operado em águas profundas fora do Brasil.

Em 2002 foram perfurados dois novos poços exploratórios no Bloco 246. O poço Kuro-1, que resultou em descoberta subcomercial de gás, e o poço de extensão Akpo-5, que confirmou um maior volume de reservas provadas da Unidade, atingindo 160 milhões barris de óleo equivalente (segundo o critério da SPE).

#### ESCRITÓRIOS NO EXTERIOR

A Petrobras, como uma grande empresa de petróleo, mantém uma consistente atividade internacional, que inclui compra e venda de petróleo, tecnologias, equipamentos, materiais e serviços; acompanhamento do desenvolvimento da economia americana e européia; operação financeira com bancos e bolsa de valores; recrutamento de pessoal especializado; afretamento de navios; e apoio em eventos internacionais, entre outros.

Para executar essas atividades, a Petrobras conta com o apoio de seus escritórios em Nova Iorque e Tóquio.

#### TRADING

Diretamente ou por meio de suas subsidiárias no exterior, a Petrobras participa do comércio internacional de petróleo e derivados, incluindo atuação nas principais bolsas de energia mundiais e realização de operações *over the counter*. A atuação internacional é regionalizada e dividida por tipos de produtos.

#### PIFCO

A Pifco (Petrobras International Finance Company) foi criada em 1997 com o objetivo de facilitar a importação de óleo e produtos derivados de petróleo. Seu propósito principal é a intermediação entre a Petrobras e outros fornecedores de óleo, nas operações de compra e venda de petróleo e derivados, assim como obter financiamentos com esse objetivo. As operações da Pifco estão refletidas nos segmentos de negócios de Abastecimento, Exploração e Produção e na área corporativa.

## Atuação internacional



A atuação da Petrobras no exterior firmou-se em 1972 por intermédio da subsidiária Petrobras Internacional S.A. (Braspetro), criada para desenvolver diretamente, ou por meio de suas controladas, as atividades relacionadas à indústria do petróleo.

Com as alterações implementadas no regime jurídico da indústria petrolífera brasileira, em novembro de 1995, a Petrobras ficou autorizada a exercer diretamente, no exterior,

qualquer uma das atividades integrantes do seu objeto social.

Assim, em função do novo direcionamento estratégico, o modelo de Organização e Gestão da Empresa, aprovado em abril de 2000, integrou as atividades anteriormente desempenhadas pela subsidiária à Petrobras, o que tornou desnecessária a existência institucional da Braspetro e levou à sua incorporação pela *holding* em setembro de 2002.

Atualmente, a Petrobras,

## Principais produtos e serviços



Há meio século explorando, produzindo e refinando petróleo no Brasil, a Petrobras possui vasta gama de produtos que vão além de combustíveis e óleos. São derivados da atividade de refino com finalidades distintas. O aperfeiçoamento constante da tecnologia, característica da marca Petrobras, garante qualidade aos clientes nos vários segmentos de mercado.

As gasolinas automotivas são produzidas com padrão de qualidade internacional, que atende às exigências dos motores e permite a emissão de poluentes dentro de padrões aceitáveis. A Petrobras produz a maior parte das gasolinas automotivas vendidas nos postos brasileiros, já que quase todas as

companhias distribuidoras que atuam no mercado são suas clientes. Todos os combustíveis de aviação usados hoje no Brasil são produzidos pela Empresa.

Seja com produção própria ou por meio de importação, a Petrobras atende à maior parte da demanda de óleo diesel no País. Com o Programa de Evolução da Qualidade do Óleo Diesel, a Companhia atingiu grande diminuição na emissão de composto de enxofre e, conseqüentemente, menores índices de fumaça e odores.

Os óleos lubrificantes acabados e as graxas foram lançados no mercado brasileiro em 1974 na linha Lubrax, que se destacou e alcançou a liderança em sua área. A linha é produzida em uma das plantas de

mistura mais modernas do mundo, certificada com ISO 9001. Atualmente, a linha Lubrax representa mais de cem produtos para diversas aplicações, como indústria (Lubrax Industrial), aviação (Lubrax Aviação), setores ferroviário (Ferbrax) e marítimo (Marbrax).

Os óleos lubrificantes básicos são vendidos às empresas fabricantes para formulação de diversos produtos finais. Entre eles estão óleos lubrificantes automotivos, industriais, óleos marítimos e ferroviários, e graxas lubrificantes.

O gás natural tem uma série de vantagens econômicas e também ambientais, devido à queima limpa, isenta de fuligem e de outros materiais nocivos ao meio ambiente. Possui aplicações domésticas, industriais e automotivas, como substituto do óleo diesel e da gasolina.

O gás liquefeito de petróleo, GLP, mais conhecido como gás de cozinha, é normalmente comercializado em botijões no estado líquido, tornando-se gasoso à pressão atmosférica e temperatura ambiente na hora em que é usado no fogão residencial. O GLP também é consumido pela indústria de vidros, cerâmica e alimentícia.

A Petrobras produz ainda vários tipos de óleos combustíveis, usados basicamente em caldeiras e fornos industriais; uma variada linha de produtos asfálticos destinados a construir, impermeabilizar e reparar pavimentos asfálticos; querosene de iluminação; diversos tipos de solventes, divididos em alifáticos e aromáticos; parafinas e coque verde de petróleo.

A Petrobras é também a maior produtora brasileira de matéria-prima para fabricação de fertilizantes, é a única produtora de nafta petroquímica no País e produz cerca de 7% do enxofre usado no Brasil. Além disso, é a maior produtora e fornecedora de *bunker*, combustível para navios, da América do Sul.

## Fórmula 1

### INVESTIMENTO EM TECNOLOGIA PARA O ESPORTE PRODUZ GASOLINA CAMPEÃ

A Petrobras completou, em 2003, sua sexta temporada como fornecedora oficial de gasolina para a equipe de Fórmula 1 BMW Williams. O contrato, firmado em 1998, representou um desafio para a Petrobras, que precisava desenvolver um combustível com alta tecnologia e que possibilitasse ao motor BMW V10 a melhor performance nos testes e corridas. Como os vários testes e a avançada tecnologia desenvolvida para o esporte podem ser aplicados também no desenvolvimento das gasolinas comerciais, quem ganha com o investimento da Companhia são os consumidores brasileiros.

### PETROBRAS EM NÚMEROS

98 plataformas de produção, sendo 68 fixas e 30 flutuantes
16 refinarias, com rendimento de 1,709 milhão barris por dia – bpd
35 sondas de perfuração, sendo 22 marítimas
11,6 bilhões de barris de óleo e gás equivalente (boe) de reserva
15.834 poços produtores, sendo 838 marítimos
27.120 km de dutos
Frota com 97 navios, sendo 54 de propriedade da Petrobras
5.074 postos de combustíveis ativos, sendo 612 próprios
5 fábricas de fertilizantes

### MAIOR EMPRESA BRASILEIRA

R\$ 95,7 bilhões de receita líquida em 2003
R\$ 17,7 bilhões de lucro líquido em 2003
18,4 bilhões investidos em 2003

### PRODUÇÃO

1,701 milhão de bpd de óleo e LGN
54 milhões de m <sup>3</sup> de gás natural por dia
2.141 toneladas métricas de amônia e 2.437 toneladas métricas de uréia

	2002	2003	VARIÇÃO
Vendas líquidas	R\$ 69.176.155 mil	R\$ 95.742.702 mil	38%
Custo dos bens, materiais e serviços adquiridos	R\$ 44.205.250 mil	R\$ 52.893.317 mil	20%
Ganhos retidos ao fim do período	R\$ 8.097.791 mil	R\$ 17.794.669 mil	120%
Retorno do capital empregado (Roace)	22%	24,34%	-

### GERAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO (DVA) 2002/2003

	2003 R\$ MILHÕES	2002 R\$ MILHÕES
Receita bruta de vendas de produtos e/ou serviços	131.907	
Matéria-prima consumida	(6.683)	
Produtos para revenda	(18.044)	
Materiais, energia, serviços e outros	(20.937)	
<b>Valor adicionado total gerado</b>	<b>86.243</b>	
Depreciação e amortização	(5.082)	
Participação em subsidiárias	(1.009)	
Receitas financeiras	844	
<b>Valor adicionado total a distribuir</b>	<b>80.996</b>	<b>65.715</b>

### Distribuição do Valor Adicionado (DVA)

	2003 R\$ MILHÕES	2002 R\$ MILHÕES
<b>Pessoal</b>	<b>5.167</b>	<b>3.501</b>
Salários, vantagens e encargos	4.273	
Participações	894	
<b>Entidades governamentais</b>	<b>52.374</b>	<b>39.876</b>
Impostos, taxas e contribuições	42.938	
Participações governamentais	9.774	
Imp. renda / contrib. social diferidos	(338)	
<b>Instituições financeiras e fornecedores</b>	<b>4.776</b>	<b>14.891</b>
Despesas financeiras, juros, aluguéis e afretamentos	4.776	
<b>Acionistas</b>	<b>18.678</b>	<b>7.447</b>
Dividendos	5.650	
Lucros retidos	12.144	
Participação minoritária	884	

**Em 2003, 704 funcionários da Empresa responsáveis pela segurança patrimonial receberam, durante uma semana, treinamento em direitos humanos equivalente a 40 horas/aula.**

# A Petrobras na Economia Brasileira



A produção de energia é indispensável ao funcionamento das economias de todo o mundo e envolve altos riscos, operações em larga escala e elevados volumes financeiros em um ambiente de acirrada competição. No Brasil, um mercado em abertura, com mudanças no posicionamento das empresas, destaca-se a liderança empresarial, tecnológica e social da Petrobras.

Ela é responsável por mais de 5% do produto interno bruto brasileiro e pela geração, em 2003, de R\$ 45 bilhões em tributos próprios e *royalties*. Responde por cerca de 12% do total da arrecadação das receitas federais. É a maior contribuinte fiscal do País e recebeu em 2003 do Governo brasileiro subsídios no valor de R\$ 27 milhões. Todos os contratos assina-

dos pela *holding* e 95,05% dos contratos da Petrobras Distribuidora foram pagos em dia.

No primeiro semestre de 2003, a Petrobras foi a empresa brasileira que mais vendeu produtos para o exterior, segundo levantamento da Associação Brasileira de Comércio Exterior (Abracex). A Companhia foi responsável por 6,43% das vendas externas do País no período.

*Pela forte presença econômica e social nas regiões onde atua, a Petrobras é frequentemente convidada a participar e apoiar a elaboração, execução e aperfeiçoamento de políticas públicas universais. Muitos trabalhos desenvolvidos nessa área resultam de parcerias com universidades, organizações não governamentais e entidades do poder público.*

A natureza das atividades da Petrobras torna necessário o monitoramento constante dos impactos sobre o meio ambiente e o bem-estar social das comunidades onde mantém operações. Nesse sentido, os desafios da consolidação da liderança da Empresa, da auto-suficiência na produção de petróleo e da expansão das atividades de gás natural e petroquímica devem se dar sob vigilância da sociedade, respaldada pelos compromissos de responsabilidade social e ambiental, da crescente eficiência energética e do uso de fontes de energia mais limpas.

**Em 2003, a Petrobras gerou R\$ 45 bilhões em impostos e royalties, respondeu por 5% do PIB brasileiro e por 12% da arrecadação federal.**

## Governança Corporativa



A estrutura de governança corporativa da Petrobras compreende o Conselho de Administração, composto por no mínimo cinco e no máximo nove membros eleitos pela Assembléia Geral de Acionistas e responsável pela orientação e pela direção superior da



Companhia; o Conselho Fiscal, com até cinco membros, também eleitos pela Assembléia Geral, responsável por fiscalizar os atos dos administradores e examinar demonstrações contábeis, entre outras atribuições; a Diretoria Executiva, composta por um presidente e até seis

diretores eleitos pelo Conselho de Administração, responsável pela gestão dos negócios da Companhia; os Comitês do Conselho de Administração, compostos por dois a quatro conselheiros, que têm por objetivo auxiliar o Conselho por meio de análise e recomendações de matérias específicas (em 2003, havia três Comitês: de Auditoria, de Meio Ambiente e de Remuneração e Sucessão); e o Comitê de Negócios, composto pelos membros da Diretoria Executiva e de outros executivos da Companhia, cuja finalidade é analisar e dar seu parecer à Diretoria Executiva sobre matérias corporativas que envolvam mais de uma área de negócios, bem como aquelas cuja importância e relevância demandem um debate mais amplo.

## O lucro é nosso

**ALÉM DE FORNECER ENERGIA PARA O DESENVOLVIMENTO, A EMPRESA É UMA DAS PRINCIPAIS GERADORAS DE RECURSOS PARA A ECONOMIA BRASILEIRA E DOS PAÍSES ONDE ATUA**

No ano passado, a Empresa respondeu por mais de 5% do Produto Interno Bruto e por aproximadamente 12% do total de receitas federais. Só de tributos próprios e *royalties* foram R\$ 45 bilhões. Também foi uma das maiores exportadoras e, sozinha, movimentou 6,43% das vendas realizadas no Brasil. Além dessas receitas, o País se beneficiou dos investimentos sociais feitos diretamente pela Companhia ou em parcerias com universidades, organizações não governamentais e entidades do poder público.

## Governança



**EMPRESA REFORÇA APRIMORAMENTO E BUSCA DAS MELHORES PRÁTICAS**

A Petrobras criou, em 2003, um grupo interno multifuncional para acompanhar os avanços da legislação e das práticas de governança corporativa no Brasil e no mundo, disseminar internamente este conceito e buscar melhorias no modelo adotado pela Empresa. Também deu continuidade ao programa de treinamento interno e externo em governança corporativa para executivos da *holding* e de suas subsidiárias, controladas e coligadas.

De acordo com as normas da Petrobras, os acionistas minoritários e sem poder de voto elegem, em cada categoria, um representante para o Conselho de Administração. Dos nove membros que atualmente compõem o Conselho, todos brasileiros, apenas um tem função executiva na Petrobras, o presidente da Empresa, José Eduardo de Barros Dutra.

A ministra de Minas e Energia Dilma Rousseff, apontada pelo Governo brasileiro, é a presidente e a única mulher a participar do Conselho de Administração. Seguindo política adotada há cinco anos, segundo a qual o presidente do Conselho deve ser independente e não exercer funções executivas na Empresa, ela não recebe qualquer compensação além da relativa a sua posição no Conselho.

O Comitê de Auditoria é responsável pela auditoria e controle contábil dos negócios da Empresa. O Comitê de

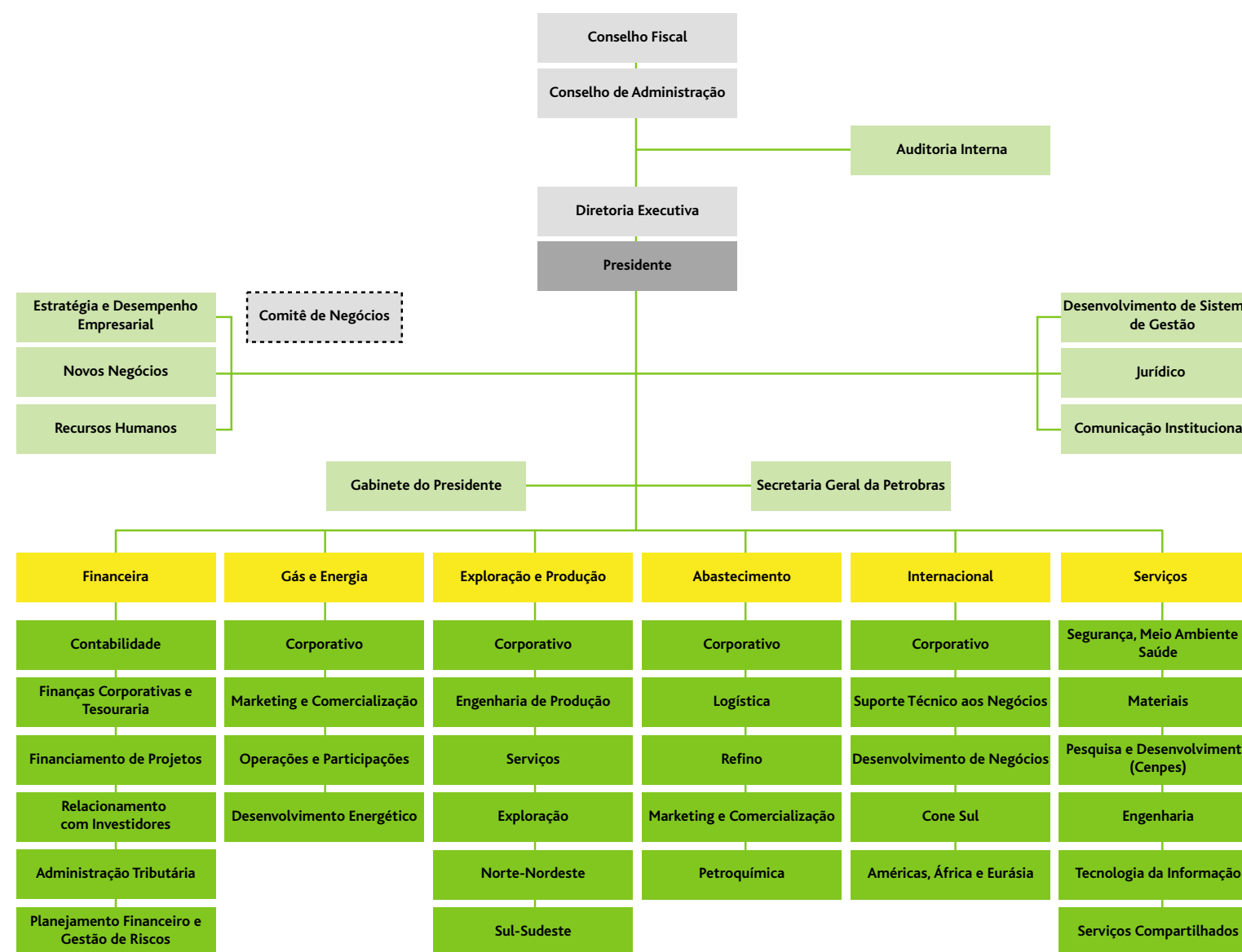
Remuneração e Sucessão pela seleção, designação e remuneração de membros da diretoria e do próprio Conselho de Administração. Já o Comitê de Meio Ambiente define as políticas de responsabilidade social, cidadania corporativa e desenvolvimento sustentável.

As diretrizes de governança corporativa da Petrobras, divulgadas dentro da Empresa e publicadas em sua página na internet, orientam a atuação do Conselho de Administração e dos Comitês. O Código de Conduta estabelece regras a respeito da divulgação de informações relevantes para o mercado, negociação de *securities*, política de gestão, indicação de nomes para cargos executivos em subsidiárias e políticas de relação com investidores.

A estrutura organizacional da Petrobras tem unidades específicas para supervisão, execução e acompanhamento de suas práticas econômicas,

sociais e ambientais. Há unidades ligadas ao presidente, como Estratégia Corporativa e Gestão de Desempenho Empresarial, e outras vinculadas ao diretor financeiro, como Finanças Corporativas e Tesouraria e Contabilidade, responsáveis pelas práticas econômicas. As práticas sociais são responsabilidade da Comunicação Institucional, vinculada ao presidente, e as práticas de meio ambiente são responsabilidade da Segurança, Meio Ambiente e Saúde, vinculada ao diretor de Serviços. A Auditoria Interna, vinculada ao Conselho de Administração, faz auditoria das atividades da Companhia.

## Estrutura organizacional



## Novos negócios

A área de Novos Negócios tem as seguintes competências:

- Propor estratégias, políticas e diretrizes para o desenvolvimento de novos negócios e parcerias;
- Coordenar e avaliar o desenvolvimento dos novos negócios, parcerias e de investimentos do Sistema Petrobras que permeiem mais de uma de suas áreas de negócio;
- Coordenar a condução dos processos de fusões e aquisições de empresas.

Ao longo dos estudos de viabilidade de um novo negócio são considerados os aspectos ambientais, e as ações desenvolvidas são:

- Contratação de consultoria ambiental;
- Reuniões com a área de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) e solicitação de parecer ambiental.
- Durante o processo de *due diligence* são avaliados, entre outros, os aspectos ambientais.
- Análise dos resultados da *due diligence* e avaliação dos impactos no valor do negócio e na Companhia;
- Identificação de riscos potenciais;
- Criação de mecanismos de proteção contratual contra potenciais *liabilities*, contingências e mudanças de cenário.



## Aprovação de Projetos de Investimento na Petrobras

A Petrobras possui um sistema corporativo para aprovação de investimentos em projetos ligados às atividades-fim da Empresa, como Extração e Produção (E&P), Refino, Transporte, Distribuição e Termogeração, relacionados com pelo menos um dos seguintes objetivos: implantação de unidade nova; ampliação da capacidade de unidade existente; extensão da vida útil de equipamento ou unidade em operação; redução de custo de plantas ou equipamentos em atividade; projetos de infra-estrutura em logística; instalação de bases ou terminais de distribuição.

De acordo com esse sistema, todos os projetos devem passar obrigatoriamente por três fases de planejamento. À medida que são cumpridos os requisitos mínimos de cada fase, eles são submetidos à aprovação para a fase seguinte, até que ao final da Fase III pode ser aprovada a implementação.

Os projetos com investimento total maior que US\$ 25 milhões são aprovados pela Diretoria Executiva, após serem analisados pelo Comitê de Investimentos e por áreas corporativas. Em 2003,



foram aprovados três projetos de grande porte (investimento total superior a US\$ 25 milhões):

- Recuperação Secundária do Campo de Guando (Colômbia);
- Desenvolvimento Complementar de Albacora (Área Capivara);
- Desenvolvimento do Módulo 1A, Fase2 de Roncador.

E reavaliados os seguintes projetos:

- Malha de Gasodutos do Nordeste;
- Malha de Gasodutos do Sudeste;
- Desenvolvimento do Campo de Fazenda Alegre;
- UPGN III de Guamaré;
- Ampliação da Capacidade de Processamento e Otimização Operacional na Área de Santiago (Bahia).

### Riscos e crises

O presidente da Petrobras é o executivo responsável pelo gerenciamento de crises e riscos na Empresa. Dependendo da natureza da crise, porém, ele pode delegar a um representante temporário a coordenação da resposta da Empresa. Tal resposta é baseada nos procedimentos já seguidos pela Petrobras, além das melhores práticas realizadas por empresas similares de todo o mundo.

## Objetivos e Ações quanto à Sustentabilidade

Para operacionalizar as estratégias corporativas, foram estabelecidos objetivos focados no desenvolvimento sustentável e no relacionamento com as partes interessadas.

Na área financeira, os objetivos relacionados aos acionistas são assegurar rentabilidade e valor; perseguir liderança de custos; sustentar receitas e otimizar a margem e crescer diversificando o portfólio.

Com relação ao mercado, a Empresa busca fidelizar clientes *downstream*; oferecer produtos e serviços de qualidade ao consumidor e ter compromisso com a sociedade. Uma prática adotada pela Petrobras é a análise especulativa do comportamento de seu portfólio nos mais variados cenários econômicos, com o objetivo de quantificar e monitorar os possíveis riscos futuros. Oportunidades e ações que criem valor para a Empresa podem ser identificadas

a partir dessa análise, que ajuda também a verificar se os produtos e serviços da Companhia estão adequados a seu planejamento estratégico e se têm alcançado os objetivos esperados.

Nos processos internos, a Petrobras procura elevar padrões de qualidade de produtos e serviços; acompanhar o comportamento dos clientes e concorrentes; reforçar a imagem da marca; atingir padrões internacionais de saúde, meio ambiente e segurança; garantir disciplina de capital e atingir *benchmark* em custos operacionais.

Quanto ao aprendizado e crescimento, a Petrobras tem o objetivo de promover ambiência orientada para resultado; orientar a informação para negócios; desenvolver e fortalecer competências estratégicas e educar e conscientizar a comunidade e a força de trabalho para a responsabilidade social.

## Avaliação do Desempenho



Em 1999, foi estabelecido um novo processo de Avaliação de Desempenho Empresarial da Petrobras, cujo produto é o Relatório de Desempenho Empresarial. O RDE espelha os resultados corporativos e por segmento de negócio realizados no ano anterior e no ano em curso, bem como a meta anual (avaliação tática mensal). Entretanto, para suportar todas as necessidades da implementação da administração estratégi-

ca, foi adotada uma nova metodologia, o *Balanced Scorecard* (BSC), ou avaliação de desempenho empresarial estratégico trimestral.

No atual modelo de gestão, o desempenho corporativo é constituído pela soma dos resultados das áreas de Negócio, Serviço, Financeira e das Unidades Corporativas, que são relacionados com os objetivos estratégicos e monitorados por meio de indicadores.

Os indicadores de desempenho são classificados por perspectiva (financeira, mercado, processos internos e aprendizado e crescimento), obedecendo à vinculações com os objetivos estratégicos.

No processo de monitoramento da *performance* da Companhia, é acompanhada trimestralmente a evolução dos objetivos e das iniciativas estratégicas associadas, juntamente com os resultados dos indicadores. No intervalo, os responsáveis buscam implementar as determinações formuladas e reportam seu andamento nas próximas avaliações.

São pontos de fundamental importância nesse processo a etapa de negociação, alinhamento e aprovação da participação/responsabilização de cada unidade no alcance das estratégias e a comunicação do plano estratégico para toda a Empresa.

A divulgação das iniciativas estratégicas é documentada no

*Hyperion Performance Scorecard*, *software* que armazena as informações pertinentes aos painéis desenvolvidos (previsão e realização).

Durante o processo de qualidade nas Unidades de Negócio, em 2003, foi realizada uma auditoria interna, não somente sobre os critérios da qualidade, mas também sobre os processos corporativos considerados imprescindíveis, entre os quais a Avaliação de Desempenho Estratégica por meio da metodologia BSC.

Após conclusão do processo, a área de Gestão comunicou o resultado da implementação e do acompanhamento nas diversas unidades avaliadas. Desde a sua implementação, já foram ministrados cursos de capacitação e atualização em BSC para 106 profissionais da Companhia.

**A lealdade dos consumidores à marca é um dos indicadores da performance da Petrobras.**

## Imagem da Empresa e Gestão da Marca

O trabalho da marca Petrobras busca valorizar três características da Empresa: tecnologia avançada, compromisso com a sociedade brasileira e envolvimento com o desenvolvimento cultural do País.

A Empresa busca alinhar o trabalho estratégico de sua marca com o próprio planejamento estratégico. Além disso, todas as marcas do grupo Petrobras têm a mesma identidade visual, o que facilita o reconhecimento dos clientes.

A lealdade dos consumidores à marca é um dos indicadores da *performance* da Petrobras. Pesquisas de opinião junto às principais partes interessadas e estudos de conhecimento e preferência das marcas da Empresa em comparação às concorrentes também ajudam a verificar o valor do nome que carregam.

# Relação com as Partes Interessadas

## Compromisso com as partes interessadas

O relacionamento, a preocupação e o compromisso da Petrobras com os *stakeholders* permeiam todo o Plano Estratégico, sendo claramente refletidos em sua Missão, Valores, Políticas Corporativas, Comportamentos, Estratégias, Objetivos e Ações.

Nas Políticas Corporativas da Petrobras, que orientam suas Estratégias de Negócios, estão identificadas as partes interessadas diretamente impactadas e as expectativas da Empresa quanto ao relacionamento com elas.

Política de atuação corporativa:

- Praticar a governança corporativa visando à credibilidade e à transparência da Petrobras junto aos seus acionistas, investidores, empregados e à sociedade.
- Estreitar o relacionamento com os clientes, oferecendo-lhes soluções em termos de produtos, serviços e condições de fornecimento superiores às da concorrência.
- Avaliar o desempenho empresarial das unidades de negócios subordinado ao resultado global da Companhia e integrado a um sistema de responsabilização e conseqüências (acionistas, empregados).
- Desenvolver os negócios e atividades considerando os compromissos com o desenvolvimento sustentável (todos os *stakeholders*).
- Promover junto à sociedade o uso eficiente da energia, priorizando os produtos comercializados pela Petrobras (são incluídos clientes e comunidades).
- Exercer uma ação proativa junto aos órgãos reguladores, fiscalizadores, ambientais e demais entidades nacionais e internacionais junto aos quais a Empresa necessita representação.

Política de disciplina de capital (acionistas):

- Gerir os negócios da Companhia utilizando indicadores de retorno sobre capital empregado (Roce).
- Avaliar sistematicamente e de forma integrada o portfólio de projetos e da dívida do Sistema Petrobras.
- Gerenciar de forma integrada os riscos de mercado, tanto para projetos quanto para *trading*, exposições financeiras e aquisições.

Política de recursos humanos (mais relacionada à força de trabalho – empregados e terceirizados):

- Atrair, mobilizar, desenvolver e reter pessoas, investindo em seus talentos e aprimorando as competências.
- Adequar efetivos e práticas de compensação às estratégias e objetivos do negócio.
- Promover um processo permanente de negociação com os representantes da força de trabalho (inclui sindicatos).
- Promover práticas de gestão que estimulem a motivação e a satisfação no trabalho e fortaleçam o comprometimento de todos os empregados com as metas corporativas e com os princípios estabelecidos no Código de Ética do Sistema Petrobras (inclui todos os *stakeholders*).
- Estimular e reconhecer o exercício da cidadania por todos os empregados e as iniciativas vinculadas à responsabilidade social da Empresa (inclui comunidades e sociedade em geral).
- Promover uma cultura empresarial única que respeite os valores locais e priorize o reconhecimento e a recompensa pelos resultados das equipes e dos indivíduos.
- Compatibilizar as práticas de terceirização com as Políticas de RH e de Segurança de Informação e com a gestão do conhecimento sobre o *core business* da Empresa.

Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS):

- Educar, capacitar e comprometer os empregados com as questões de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), envolvendo fornecedores, comunidades, órgãos competentes e demais partes interessadas.

- Considerar nos sistemas de conseqüência e reconhecimento o desempenho em área de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) (empregados).
- Atuar na promoção da saúde, na proteção do ser humano e do meio ambiente mediante identificação, controle e monitoramento de riscos, adequando a segurança de processos às melhores práticas mundiais e mantendo-se preparada para emergências (força de trabalho, comunidades e sociedade em geral).
- Assegurar a sustentabilidade de projetos, empreendimentos e produtos ao longo do seu ciclo de vida, considerando os impactos e benefícios nas dimensões econômica, ambiental e social (todos os *stakeholders*).
- Considerar a ecoeficiência das operações, minimizando os impactos locais adversos inerentes às atividades da indústria (comunidades e sociedade em geral).

Política de comunicação:

- Promover, preservar e defender a marca e a identidade corporativa da Petrobras, reforçando seus atributos e os compromissos com os públicos (todos os *stakeholders*).
- Comunicar-se de forma transparente, rápida e contínua, fornecendo informação clara, segura, objetiva, precisa e atual sobre as atividades, produtos e serviços, acentuando a responsabilidade social corporativa da Petrobras (todos os *stakeholders*).
- Buscar continuamente o conhecimento das opiniões, necessidades e expectativas dos públicos, respeitando sua diversidade cultural (todos os *stakeholders*).
- Manter uma comunicação aberta, constante e abrangente com os empregados, contribuindo para fortalecer seu compromisso com os objetivos e estratégias corporativas.
- Promover estreito relacionamento com as comunidades influenciadas pelas operações da Companhia, mantendo diálogo permanente com seus representantes.

## Como a Petrobras é percebida: o Sísmico



A percepção da Petrobras pelos diversos públicos, ou partes interessadas, é acompanhada e monitorada pelo Sistema de Monitoramento da Imagem Corporativa, o Sísmico. Por meio de 18 indicadores medidos junto aos *stakeholders*, são feitos a mensuração e o gerenciamento da percepção da Empresa, consolidados em um índice de avaliação da imagem da Petrobras.

O Sísmico tem como objetivo dar suporte à gestão estratégica da Companhia, além de integrar, padronizar e sistematizar os instrumentos de avaliação de sua imagem corporativa. A análise do monitoramento é apresentada a um público específico de profissionais da Empresa e orienta a tomada de decisões.

Anualmente são realizadas pesquisas junto à opinião pública, aos empregados, à imprensa e aos acionistas. De dois em dois anos, são analisadas as percepções de clientes, de fornecedores, do terceiro setor, de comunidades em torno das unidades e do poder público.

Eventualmente, em casos especiais, são realizadas avaliações extras ou com públicos específicos.

Os indicadores foram construídos de modo a contemplar os seguintes campos de avaliação: gestão, competitividade, crescimento, atuação no

exterior, visão de futuro, apoio social, ética, e responsabilidade social e ambiental. Eles constam no *Balanced Scorecard*, estão alinhados ao Plano Estratégico e integrados ao processo de gestão de conhecimento da Empresa.

São classificados em gerais (pesquisados junto a todos os segmentos), complementares (pesquisados junto a determinados segmentos) e específicos (pesquisados junto a um segmento).

O indicador geral é uma média ponderada das pontuações de todos os indicadores no segmento opinião pública. Não é uma média entre as notas de todos os segmentos, o que não seria significativo do ponto de vista estatístico, mas de uma amostra específica que reflete o pensamento geral da sociedade.

Diversos indicadores sofreram queda no ano de 2002, em função dos acidentes ocorridos durante o período. Já 2003 foi um ano de recuperação, principalmente nos itens relativos à responsabilidade social, graças à atuação firme e transparente da Empresa.

Ética e transparência são os aspectos que têm percepção favorável mais baixa, mas estão em crescimento e atingiram em 2003 seu mais alto nível.

### INDICADOR GERAL

ANO	PONTUAÇÃO
2001	77
2002	74
2003	77

### INDICADOR OPINIÃO PÚBLICA SOBRE TEMAS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

Indicador	2001	2002	2003
Responsabilidade social	69	60	65
Responsabilidade ambiental	64	63	64
Diversificação / energia	67	69	68
Apoio social	59	61	64
Condições de trabalho	70	70	71
Visão de futuro	80	79	81
Qualidade dos produtos	88	82	85
Transparência	nd	36	48
Ética	52	62*	56**
Confiança	87	86	88

\* Inclui uma nova pergunta.

\*\* Valor ajustado ao número de perguntas.

### INDICADOR RESPONSABILIDADE SOCIAL E ÍNDICE GERAL POR SEGMENTO EM 2003

Segmento	ÍNDICE RELATIVO AOS TEMAS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL	ÍNDICE GERAL
Opinião pública	65	77
Empregados*	92	83
Acionistas	77	83
Imprensa*	nd	75
Terceiro Setor*	62	62
Fornecedores	nd	85
Comunidades*	66	74
Poder Público	68	76

\* Dados referentes à pesquisa realizada em 2002. Esses segmentos não foram pesquisados em 2003.

## Canais de comunicação Petrobras



A Petrobras considera estratégico o contato com seus clientes e com a comunidade. Por isso, tem canais de comunicação direcionados a cada público. Os clientes diretos da Empresa possuem um canal exclusivo, o Canal Cliente ([www.canalcliente.com.br](http://www.canalcliente.com.br)). Os consumidores podem se comunicar com a Companhia por meio do Serviço de Atendimento ao Consumidor Petrobras, por telefone ou *e-mail*. A comunidade também pode utilizar o SAC, além de vários outros canais a ela destinados.

Em 2003, o SAC Petrobras recebeu 1.342 reclamações, das quais a Empresa teve retorno sobre 1.106, sendo que 92,68% dos clientes ficaram satisfeitos com as soluções apresentadas. O indicador que acompanha a satisfação dos consumidores quanto aos serviços do SAC é o Índice da Qualidade da Resposta (IQR).

Todas as manifestações foram respondidas e encerradas num prazo médio de três dias. As reclamações recebidas em maior quantidade pelo SAC Petrobras, em 2003, estão rela-

cionadas aos aspectos de acesso a informações da ferramenta canal cliente no ambiente *web*.

Entre as 2.408 reclamações recebidas em 2003 pela Petrobras Distribuidora, a maior parte diz respeito a características de combustível e atendimento inadequados, atraso na entrega do produto e milhagens do programa *Smiles* que não foram computadas. Cerca de 96% das reclamações foram solucionadas.

As refinarias possuem, além do SAC Petrobras e da Ouvidoria (corporativa), telefones especialmente dedicados a contatos da comunidade em caso de emergência e/ou reclamações. Na Recap, por exemplo, há o SAC Comunidade 0800-7043732, além do *e-mail* [comunidade@petrobras.com.br](mailto:comunidade@petrobras.com.br). A Revap tem o Banco de Manifestações da Comunidade, e a Replan e a SIX, os telefones verdes (0800-556560 e 0800-422202, respectivamente). Todas as Unidades de Negócio possuem telefones de emergência e participam sistematicamente de fóruns realizados em suas

comunidades, nos quais são debatidos assuntos do interesse direto de todos os envolvidos.

Canais de Comunicação Comunidade – Petrobras:

- Telefone Verde – ligação gratuita, número divulgado na comunidade do entorno da Unidade Operacional;
- Telefones, no *site* da Petrobras, dos Centros de Defesa Ambiental em todo o Brasil ([http://www2.petrobras.com.br/portal/meio\\_ambiente.htm](http://www2.petrobras.com.br/portal/meio_ambiente.htm));
- Ouvidoria da Petrobras Distribuidora;
- Ouvidoria da Transpetro;
- Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC);
- Internet: Fale Conosco (<http://www2.petrobras.com.br/portugues/index.asp>);
- Envolvimento da comunidade nos exercícios simulados de emergência.

## Política e sistemas de gestão relativos à satisfação dos clientes

O Sistema de Gestão do Processo de Logística e Comercialização do Abastecimento (SGPL&C) foi implantado com base nos requisitos da Norma ISO 9001:2000. A política do processo estabelece como um dos seus objetivos aumentar a satisfação dos clientes. É complementado pela sistemática de Avaliação da Qualidade da Gestão do Abastecimento (AQG), a qual utiliza princípios compatíveis com os dos critérios de excelência da Fundação para o Prêmio Nacional da Qualidade (PNQ).

O Programa Cliente Petrobras (Clip) é integrante do SGPL&C e define objetivos, diretrizes e ações a serem observados pela força de trabalho no sentido de garantir interações eficazes e de alto padrão de uniformidade e de qualidade com os clientes.

Por meio dos comitês nacional, regionais e locais do Clip, são coletadas e tratadas as demandas dos clientes e avaliados os respectivos níveis de satisfação.

### MECANISMOS E PROCEDIMENTOS

A medição da satisfação dos clientes diretos é realizada por meio de pesquisa anual, cujo procedimento é parte integrante do SGPL&C. Os planos de ação decorrentes da pesquisa são elaborados pelas gerências envolvidas.

### RESULTADOS

Dois indicadores são apurados por meio da pesquisa e têm a evolução acompanhada sistematicamente: o Índice da Satisfação dos Clientes (ISC) e o Índice da Qualidade Percebida pelo Cliente (IQPC).

O ISC é um dos indicadores de desempenho do cumprimento da política e dos objetivos do SGPL&C, além de ser um dos indicadores do BSC da área de *marketing* e comercialização.

A pesquisa realizada após atendimento do SAC gera o Indicador da Qualidade da Resposta (IQR), que também é monitorado e melhorado sistematicamente.

### ABRANGÊNCIA DAS POLÍTICAS RELATIVAS À SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

As políticas são aplicáveis a todas as áreas de *marketing* e comercialização do Abastecimento, englobando as gerências comerciais da Sede e das Unidades de Negócio e as Gerências Regionais, abrangendo todo o território nacional.

## Relacionamento com investidores

A política de relacionamento da Petrobras com os investidores está pautada no Capítulo 5 do seu Código de Boas Práticas. Ele indica o diretor financeiro e de Relações com Investidores como o responsável pela prestação de informações ao mercado de valores mobiliários e às entidades reguladoras e auto-reguladoras desse mercado. É ele, portanto, quem deve traçar a política de relacionamento com investidores.

O gerente executivo de Relacionamento com Investidores, designado e orientado pelo diretor, é o porta-voz oficial da Petrobras junto a este público, responsável pela preservação da imagem da Empresa, e o executor das políticas relativas ao relacionamento com investidores. Elas incluem a divulgação e a disseminação de informações ao mercado de forma proativa, transparente, disciplinada, acurada e completa.

Em 2003, foram feitas 253 reuniões e três apresentações para investidores. Em uma das apresentações, na qual se comemorava o 50º aniversário da Petrobras durante o encerramento do pregão na Bolsa de Valores de Nova Iorque, o tema foi o desenvolvimento sustentável. Na ocasião, foram abordadas, entre outras, as questões de energias renováveis e níveis de emissão de CO<sub>2</sub>.

Atualmente, está sendo realizado um estudo para verificar a percepção dos investidores em relação à Empresa. Os resultados são usados como indicadores do *Balanced Scorecard* – BSC da área de RI. Os principais aspectos abordados são transparência e adequação das informações, relatórios financeiros e informativos para a imprensa, análise das receitas da empresa, conferências telefônicas, relatório anual, página da Empresa na internet, organização de *road shows*, informação e comunicação, eventos da Companhia, análise de sugestões relativas ao relacionamento da Petrobras com os investidores.



Para completar esses estudos, ao final das conferências telefônicas realizadas para discutir os resultados trimestrais da Empresa, é realizada uma pesquisa para aferir a percepção e o entendimento dos investidores em relação às informações divulgadas.

É realizada também uma pesquisa qualitativa e quantitativa com os acionistas minoritários, com o objetivo de traçar o perfil econômico deste grupo e verificar a sua percepção em relação à Empresa nos quesitos competitividade, tecnologia, visão de futuro, lucratividade, atuação internacional, gestão, meio ambiente, diversificação, apoio social, transparência, ética, governança corporativa e comunicação com *stakeholders*.

### WWW.PETROBRAS.COM.BR/RI

Uma das principais ferramentas utilizadas pela Petrobras em seu relacionamento com os investidores é a página direcionada a eles no *website* da Empresa, nas versões em português, inglês e espanhol. Lá, o acionista pode ler os comunicados emitidos pela Companhia e as apresentações feitas por seus principais executivos, além de todas as matérias divulgadas na imprensa sobre a Petrobras ou o mercado petrolífero.

Para proporcionar aos investidores melhor conhecimento da Empresa, existem as áreas “Conheça a Petrobras”, “Destaque Operacionais”, “Responsabilidade Social e Ambiental” e “Governança Corporativa”. Além disso, há cotações atualizadas a cada 15 minutos, gráfico de rentabilidade, histórico das ações, gráfico comparativo e alerta de ações, que também servem para orientar os acionistas. Há também uma seção com as perguntas mais frequentes. Para facilitar a consulta, a seção é dividida por assunto.

Por todas as suas qualidades, o *site* de Relações com Investidores foi premiado diversas vezes. Mais recentemente, em janeiro de 2004, foi eleito o melhor *site* de RI da América Latina por investidores, analistas e demais agentes do mercado de capitais (Pop+), em cerimônia organizada pela MZ Consult, Ameri e M. Gonçalves Publicidade, com o patrocínio da KPMG, JP Morgan e Linklaters, em Cancún (México), sagrando-se tricampeão neste quesito. Um comitê técnico composto por advogados da Linklaters e auditores da KPMG e do Citigroup Global Market considerou o *website* como o 3º melhor do mundo. Foi o 1º colocado entre as empresas do setor de óleo, gás e petroquímicos no mundo e também entre as empresas da América Latina.

Transparência  
premiada



### SITE É SUCESSO ENTRE INVESTIDORES

O *site* de Relações com Investidores foi eleito, pela terceira vez, o melhor da América Latina nesta categoria, em votação direta dos investidores, analistas e demais agentes do mercado de capitais. O prêmio foi entregue em Cancún, México, em cerimônia organizada pela MZ Consult, Ameri e M. Gonçalves Publicidade, com o patrocínio da KPMG, JP Morgan e Linklaters. O *site* também foi considerado o melhor do setor de óleo, gás e petroquímicos no mundo e o melhor da América Latina, alcançando a 3ª colocação no *ranking* mundial divulgado por um comitê técnico composto por advogados da Linklaters e auditores da KPMG e do Citigroup Global Market.

# Direitos Humanos

## Pacto Global – Direitos Humanos

### Princípios 1 e 2 do Pacto Global

Os dois primeiros princípios do Pacto Global inspiram-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que estabelece padrões internacionais de proteção aos direitos e liberdades dos indivíduos.

Segundo o texto da Declaração, o objetivo da Organização das Nações Unidas com o documento é que “indivíduos e órgãos da sociedade (...) se empenhem, ensinando a promover o respeito por estes direitos e liberdades, (...) para garantir seu reconhecimento e observância em bases universais e efetivas”.

O primeiro artigo da Declaração afirma que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, proibindo qualquer distinção no gozo dos direitos humanos em virtude de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra opinião, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outra posição.

Três áreas consideradas cruciais são abordadas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos: Vida e Segurança, Liberdade Individual e Liberdades Econômicas, Sociais e Culturais.

A primeira área desenvolve as noções de dignidade e segurança pessoais, por meio das garantias de direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal, direito de

ser livre da escravidão, da servidão e de qualquer forma de tortura, tratamento cruel, desumano ou degradante.

Prevê ainda que devem ser respeitados os direitos a um sistema legal justo, ao reconhecimento como pessoa perante a lei, à igual proteção da lei e à garantia de ser julgado diante de uma corte independente. Garante também que ninguém será arbitrariamente preso, detido ou exilado e que todos os seres humanos serão considerados inocentes até que sua culpa seja comprovada.

A Liberdade Individual inclui o direito à privacidade no que diz respeito a família, casa, correspondência, reputação e honra. Também garante o direito à liberdade de locomoção, a uma nacionalidade, a buscar asilo caso se julgue perseguido, a casar e constituir família, se for de sua vontade.

Estão previstos ainda os direitos à propriedade, à liberdade de pensamento e religião, à liberdade de expressão e os direitos de constituir assembleias e associações pacíficas e de fazer parte de um governo.

Na parte das Liberdades Econômicas, Sociais e Culturais, a Declaração estabelece que devem ser respeitados os direitos à seguridade pessoal e à realização dos direitos

econômicos, sociais e culturais indispensáveis à dignidade e ao livre desenvolvimento da personalidade.

Além disso, prevê que sejam respeitados os direitos ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho, à proteção contra o desemprego e a uma remuneração satisfatória. Segundo a Declaração, todo homem tem direito a repouso e lazer, a um período anual de férias remuneradas e a uma jornada de trabalho razoável. Deve também lhe ser assegurado o direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, direito à instrução e direito de participar livremente da vida cultural da comunidade.

Os autores da Declaração sabiam que os direitos estavam (e ainda estão) longe de ser respeitados e que fazer com que eles fossem respeitados em todo o mundo exigiria um esforço enorme da sociedade. Então, dirigiram sua convocação não especificamente para governos, mas para indivíduos e órgãos da sociedade.

Com base nisso, os princípios 1 e 2 do Pacto Global convocam as empresas a não somente desenvolver uma consciência dos direitos humanos, mas também trabalhar dentro de sua esfera de influência para garantir que eles sejam protegidos.

Pacto Global – Direitos Humanos	22
A Petrobras e os Direitos Humanos	24
Ouvidoria	25
Treinamento em Direitos Humanos	26
Diversidade	26
Investimento Social	28

### PRINCÍPIO 1: AS EMPRESAS DEVEM APOIAR E RESPEITAR A PROTEÇÃO DE DIREITOS HUMANOS RECONHECIDOS INTERNACIONALMENTE.

Como parte de seu compromisso com o Pacto Global, a empresa deve estimular o respeito aos direitos humanos não somente no local de trabalho, mas também em toda sua esfera de influência. Pode ajudar a promovê-los desenvolvendo políticas e estratégias corporativas que sirvam de apoio à prática desses direitos, implantando um projeto de gestão em saúde e segurança, ensinando a seus funcionários as questões relativas aos direitos humanos e como elas afetam o negócio da empresa, além de mostrá-los nas políticas internas que tenham relação com o tema.

A empresa pode, ainda, desenvolver regularmente pesquisas para verificar o impacto de sua ação na comunidade no que diz respeito aos direitos humanos, discutir o tema com grupos afetados e trabalhar para melhorar as condições de trabalho, contando, para isso, com a ajuda dos próprios funcionários e de seus representantes.

Para garantir que os direitos humanos sejam respeitados no dia-a-dia da companhia, ela deve proporcionar condições de saúde e segurança no trabalho, garantir a liberdade de associação, assegurar a não discriminação entre os funcionários e a não adoção direta ou indireta de práticas de escravidão ou trabalho infantil e promover o acesso a condições básicas de saúde, educação e moradia para os funcionários e suas famílias.

Em sua relação com a comunidade, a empresa estará apoiando os direitos humanos ao evitar a transferência forçada de pessoas, grupos ou comunidades de suas cidades ou regiões, ao trabalhar para proteger a vida econômica local e ao contribuir para o debate público, interagindo com a sociedade e o governo do país onde atua e expressando os pontos de vista da companhia sobre temas que afetem seu negócio, seus consumidores e a comunidade da qual faz parte.

### PRINCÍPIO 2: CERTIFICAR-SE DE QUE SUAS PRÓPRIAS CORPORAÇÕES NÃO ESTEJAM SENDO CÚMPLICES DE ABUSOS E VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS.

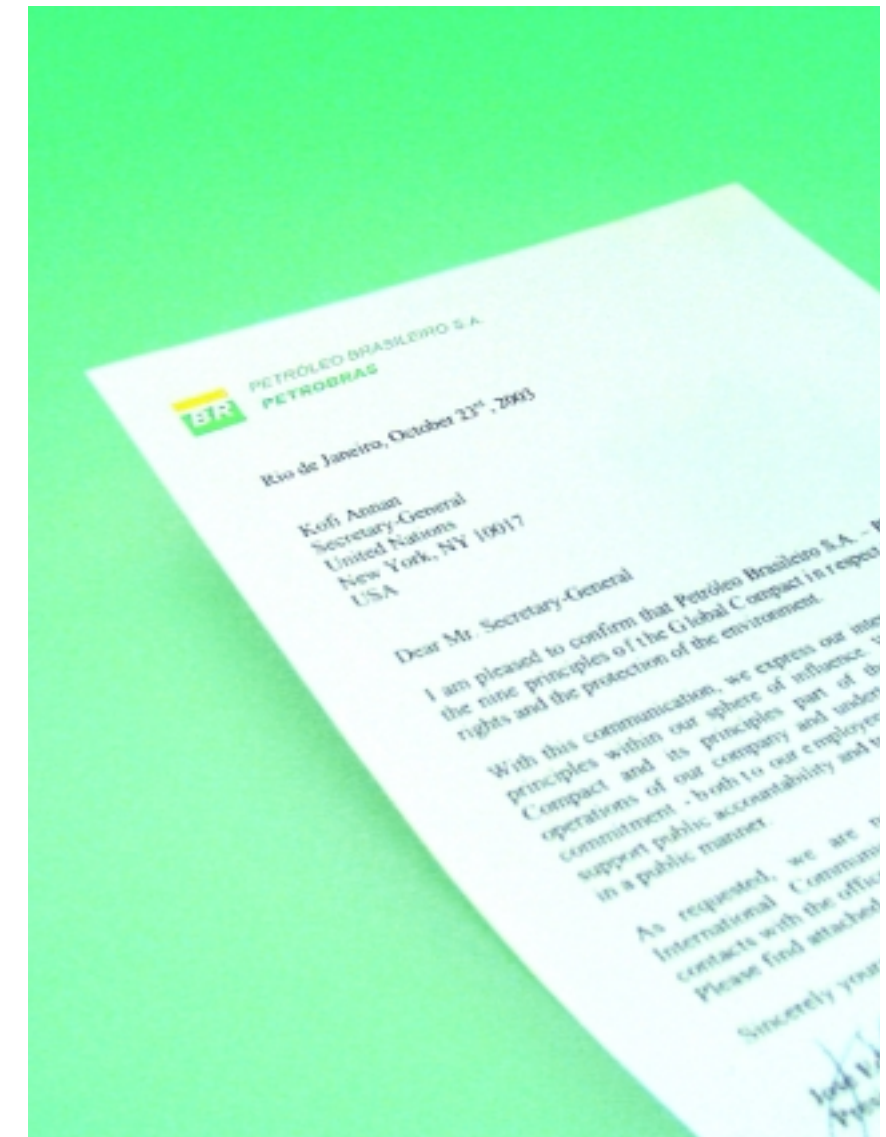
A noção de cumplicidade, nesse caso, pode ser entendida de três maneiras diferentes: cumplicidade direta, cumplicidade beneficiária e cumplicidade silenciosa. A primeira ocorre quando a empresa contribui conscientemente para a violação dos direitos humanos, por exemplo, deslocando comunidades à força em função de seu negócio.

A segunda forma de cumplicidade ocorre quando a companhia se beneficia diretamente de uma ação de terceiros que despreza os direitos humanos. Um exemplo é a repressão por forças de segurança de protestos pacíficos contra as atividades da empresa.

A cumplicidade silenciosa, por fim, é quando a companhia deixa de levantar questões relativas a violações aos direitos humanos, apesar de possuir relacionamento com as autoridades responsáveis. Ao aceitar práticas de discriminação nas leis trabalhistas, por exemplo, a empresa está sendo silenciosamente cúmplice de desrespeito aos direitos humanos.

Para evitar tais casos de cumplicidade, a companhia deve conhecer as principais questões relativas aos direitos humanos nos países onde atua ou pretende atuar para calcular o impacto da empresa sobre a situação local e identificar os riscos de envolvimento com alguma possível violação.

Além disso, deve ter políticas claras que protejam os direitos humanos de seus empregados diretos e dos empregados de sua rede de fornecedores, possuir um sistema de monitoramento para garantir que tais políticas estejam sendo implantadas, certificar-se de que seu sistema de segurança não participe de violação aos direitos humanos e dialogar com organizações não governamentais dedicadas ao tema.



## A Petrobras e os Direitos Humanos

O respeito aos direitos humanos pauta as ações da Petrobras desde o relacionamento com seus empregados até a tomada de decisões de investimento social.

A área de Recursos Humanos afirma sua atenção aos direitos humanos ao estabelecer como política que a Empresa deve “promover práticas e processos de gestão que levem à satisfação no trabalho e ao comprometimento de todos os empregados com as metas e os princípios éticos do Sistema Petrobras”. É dever da Companhia, ainda, “estimular e reconhecer o exercício da cidadania pelos trabalhadores e apoiar as iniciativas vinculadas à responsabilidade social do Sistema Petrobras”.

Conforme o Código de Ética da Petrobras, “a adoção de princípios éticos e comportamentos reflete o tipo de organização da qual fazemos parte e o tipo de pessoa que somos. Nosso respeito pelas diferenças individuais e a preocupação crescente com a responsabilidade social, na qual inserimos as questões de segurança, meio ambiente e saúde no cotidiano da nossa gestão empresarial, refletem as relações do Sistema Petrobras com seus empregados e a sociedade.”

Na área de RH, destacam-se alguns instrumentos de monitoramento pelos empregados, como o Fale Conosco RH, canal de comunicação especialmente desenvolvido para o registro de manifestações dos empregados, que são direcionadas às gerências de RH; a Ouvidoria, que registra manifestações dos empregados e as encaminha para o RH se necessário; e as Auditorias de RH. Há também a Pesquisa de Ambiência Organizacional Corporativa, realizada anualmente na Petrobras e em suas subsidiárias, controladas e coligadas, que serve de base para a elaboração do Plano de Gestão de Melhoria da Ambiência Organizacional.

Ao lidar com dilemas relacionados aos direitos humanos, o empregado deve levar em consideração a legislação aplicável, os códigos de ética das categorias profissionais e o Código de Boas Práticas, o Planejamento Estratégico e o Código de Conduta do Sistema Petrobras.

O respeito aos pressupostos da Declaração Universal dos Direitos Humanos é levado em consideração pela Petrobras também nos momentos de decisão relativos a investimentos e compra, incluindo a seleção de fornecedores ou contratados.

O Programa de Gestão de Fornecedores da Engenharia (Progefe) define como um dos critérios para avaliação de fornecedores a Responsabilidade Social. Utiliza, entre outros, os indicadores do Instituto Ethos, que contemplam, de maneira



específica, o respeito aos direitos humanos do trabalhador. A área de contratação da Engenharia também obedece a cláusulas relacionadas ao assunto.

No contrato de fornecimento de bens, estão incluídas as “Condições de Fornecimento de Material da Petrobras (CFM 2003)”, revisadas em 14 de outubro de 2003, que determinam:

- Obediência aos Padrões de Responsabilidade Social, em conformidade com a Norma SA 8000, não só pelo fornecedor, como por seus sub-fornecedores, parceiros e/ou prestadores de serviços. Estes Padrões estabelecem compromissos com a não utilização de mão-de-obra infantil e a observância de padrões de segurança, higiene e medicina do trabalho;

- Execução de atividades de forma a prevenir acidentes pessoais e riscos ambientais.

O fornecedor se obriga, ainda, a apresentar documentos e evidências objetivas de que está cumprindo as determinações da legislação trabalhista e atendendo às premissas previstas em um processo de Gestão de Responsabilidade Social. A Petrobras poderá solicitar estes documentos sempre que desejar.

Quando contrata empresas fornecedoras de programas de desenvolvimento, consultorias entre outras, o RH seleciona instituições reconhecidas no mercado por sua postura ética e de referenciais idôneos, como, por exemplo, Fundação Dom Cabral, PUC (Pontifícia Universidade Católica), UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro) e Fundação Getúlio Vargas.

O RH Corporativo participa do Fórum de Terceirização, realizado desde o ano de 2001, no qual são discutidas questões relativas à política de terceirização, incluindo questões ligadas às condições de trabalho dos contratados, dentro ou fora das instalações da Petrobras. Participa também de auditorias com o objetivo de verificar o cumprimento por parte das empresas contratadas das exigências contratuais, como não existência de trabalho infantil, trabalho forçado e em condições precárias.

A Gerência de Contratação de Bens e Serviços da Petrobras Distribuidora está comprometida com aspectos relativos a saúde, meio ambiente, e segurança e responsabilidade social dos bens e serviços adquiridos pela organização. Seu objetivo é aprimorar a prestação de serviços de contratação de bens e serviços, otimizando recursos e soluções que revertam em melhores resultados, alinhados com os objetivos e negócios da Companhia, clientes e fornecedores.

Na Refap, os princípios do Programa Gestão sem Lacunas e a Política de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde são extensivos a toda a força de trabalho e contemplam o respeito à vida, à saúde, ao meio ambiente, à segurança e ao desenvolvimento sustentável, com ações voltadas para o bem comum. Os fornecedores ou prestadores de serviço da Refap devem apresentar certificado ISO 14001 e OHSAS 18001 ou devem estar em conformidade com a legislação ambiental e de saúde e segurança aplicada a suas atividades.

## Ouvidoria – um canal para todos

Desde abril de 2002, existe a Ouvidoria Geral na Petrobras, mas foi a partir da posse da atual diretoria e da nova ouvidora que ela assumiu um papel de maior abrangência. Convidada pelo presidente da Companhia para o cargo de ouvidora geral, Maria Augusta Carneiro Ribeiro – ou simplesmente Guta, como gosta de ser chamada – chegou para dar um novo sentido ao trabalho.

A Ouvidoria é um dos principais instrumentos para a garantia da transparência da Empresa. Ela se estabelece como um canal aberto a todos os públicos. O objetivo é privilegiar a defesa efetiva dos direitos humanos e estar sempre aberta ao diálogo, criando um espaço no qual os públicos interno e externo se sintam respeitados.

Com um nome que facilita a aproximação, Guta recebe qualquer pessoa com um largo sorriso e se esmera para que seu trabalho garanta transparência nas relações da Empresa com todos os seus públicos de interesse. Na opinião dela, a Empresa deve se manter lucrativa e fazer bons negócios, mas é preciso ao mesmo tempo ter um olhar social.

A ouvidora sabe que o processo de institucionalização da Ouvidoria é gradual, pois mexe com a cultura da Empresa, mas considera fundamental que o órgão seja permanente e efetivo e não apenas simbólico.

Ouvir reclamações e opiniões só tem sentido se o objetivo maior for garantir a livre expressão de todos e assegurar o respeito aos direitos. Cada questão individual que chega à Ouvidoria é trabalhada, encaminhada e discutida, e procura-se, a partir dela, identificar problemas estruturais

nos processos internos cuja solução pode atender não só a quem buscou o apoio, mas também a outras pessoas que estejam sendo atingidas por igual motivo. A estrutura da Empresa e as atribuições das áreas são respeitadas e colocadas a serviço da solução dos problemas.

Uma das mudanças implementadas sob esse enfoque foi a valorização das mulheres da Empresa. A força de trabalho feminina era registrada e identificada profissionalmente no gênero masculino: engenheiro, operador. Uma queixa apresentada à Ouvidoria por uma funcionária chamou a atenção para o problema, e hoje novos crachás com funções no feminino são exibidos por todas as trabalhadoras. Outro exemplo foi a demanda dos empregados por maior oportunidade de engajamento no trabalho voluntário. Esse pedido gerou a criação do projeto de Voluntariado Corporativo.

Também outras situações que haviam se consolidado ao longo do tempo foram questionadas e transformadas, como a abertura da biblioteca da Empresa para toda a sociedade. Antes, o uso era exclusivo dos empregados.

A Ouvidoria não tem fugido do tratamento de temas espinhosos, de difícil abordagem, como é o caso do assédio moral, expressão usada para denominar a exposição dos empregados a situações de constrangimento durante o exercício de suas funções. O tema está sendo discutido com clareza e já se desenham ações possíveis, como a necessidade de maior preparação dos gerentes para o exercício da função, providência sugerida à Universidade Corporativa.

Por ter adotado desde o início três princípios – transparência, preservação das pessoas e garantia de direitos –, a Ouvidoria Geral se tornou um canal de escuta sensível da Empresa e da comunidade, acolhendo demandas não previstas nos modelos convencionais de gestão empresarial.

Durante o ano de 2003, a Ouvidoria Geral recebeu 10.062 contatos. Foram 4.279 demandas internas, 3.456 demandas externas e 2.327 manifestações que não exigiam uma providência, apenas uma resposta.

Assumindo a coordenação do voluntariado corporativo, o primeiro passo da Ouvidoria foi implantar uma metodologia de escuta e de diagnóstico local, denominada prospecção social, onde os voluntários ouviram representantes do primeiro, segundo e terceiro setores das regiões onde trabalham.

Os projetos dos voluntários nasceram a partir do reconhecimento dos desafios, iniciativas e vocações locais, evitando sobreposição de ações e favorecendo a articulação com a sociedade civil e as políticas públicas.

O voluntariado corporativo realizou 19 prospecções regionais, que atingiram 66 municípios em 11 Estados da Federação. Desse trabalho resultaram, até agora, 67 projetos protagonizados pelos trabalhadores voluntários, 32 deles em fase de implantação.

Por tudo isso, a Ouvidoria da Petrobras é referência para outras organizações públicas e privadas. Vale a pena ressaltar que, além disso, a Petrobras é a única empresa petrolífera no mundo que tem o cargo de ouvidor.

***O respeito aos direitos humanos pauta as ações da Petrobras desde o relacionamento com seus empregados até a tomada de decisões de investimento social.***



## Treinamento em direitos humanos

Em 2003, 704 empregados da *holding* responsáveis pela segurança patrimonial receberam, durante uma semana, treinamento em direitos humanos equivalente a 40 horas/aula.

Conforme exigência corporativa e do Ministério do Trabalho para atualização dos profissionais de segurança, este treinamento, que ocorre de dois em dois anos, inclui:

- Atualização sobre as normas e procedimentos referentes à função Segurança (Empresarial, Patrimonial e da Informação);
- Atualização sobre a legislação que norteia a função Segurança, com ênfase nos direitos humanos e penais;

- Atualização das inovações técnicas e tecnológicas da função Segurança (sistema de acesso, monitoramento, investigação, etc.);
- Treinamento de situações de emergência, fortalecendo a cooperação e o comprometimento;
- Treinamento para manuseio e uso correto de armamentos;
- Relacionamento humano no trabalho (destacando a importância da moral e da ética do profissional de segurança, do respeito e cuidado com as pessoas, postura, formas de abordagem, etc.);
- Visita à Casa da Moeda e outras instituições de segurança máxima.

Os demais empregados assistem a palestras de divulgação do Código de Ética e da norma SA 8000.

A Unidade de Negócio Colômbia exige, em todos os seus contratos com as forças armadas e empresas de segurança, a inclusão de cláusulas que tornem obrigatória a formação dos empregados em direitos humanos.

## Diversidade

No Sistema Petrobras, as decisões contemplam a justiça, a legalidade, a competência e a honestidade. A Petrobras busca a valorização de seus empregados, priorizando a saúde, a segurança e preservação do meio ambiente e contribuindo com o desenvolvimento das regiões ou países em que atua.

*Conforme o Código de Ética, os empregados do Sistema Petrobras devem "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".*

As violações aos Princípios Éticos ou ao Código de Conduta são passíveis de aplicação de medidas disciplinares,

previstas nas normas das empresas que compõem o Sistema Petrobras. São aplicados também os requisitos da norma SA-8000, que orienta a não adoção de práticas discriminatórias.

Nos Estados Unidos, a Petrobras possui, por determinação legal do país, política específica que proíbe qualquer tipo de discriminação e é seguida à risca pelos departamentos de Recursos Humanos e de Administração. Até hoje, nenhum incidente foi registrado. O ambiente da Empresa nos Estados Unidos é multicultural, com empregados de 13 países.

O Projeto Sem Barreiras, da UN-BC (Unidade de Negócio da Bacia de Campos), é um bom exemplo do tratamento

dado pela Petrobras à questão da diversidade. Ele oferece estágio especial para pessoas portadoras de deficiência e faz ações de sensibilização para a acessibilidade.

O **projeto Cidadão Capaz** é uma iniciativa da Petrobras Distribuidora, no âmbito do Programa Petrobras Fome Zero, para a contratação de portadores de necessidades especiais em postos de abastecimento. A meta é de 13 postos BR com o programa até o final de 2004, gerando oportunidade de trabalho para 156 pessoas. Já existe avaliação de que a contratação de portadores de necessidades especiais é considerada pela população um diferencial muito favorável à Companhia.

### COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO – HOLDING\* POR IDADE E GÊNERO

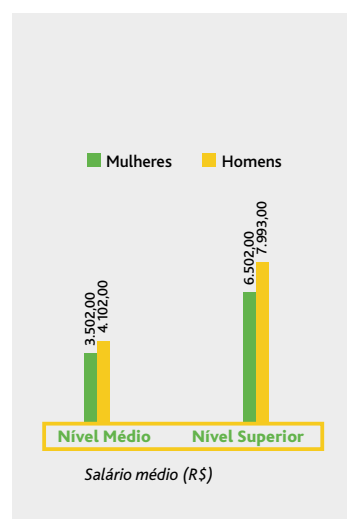
	MULHERES	HOMENS	TOTAL
18 a 25 anos	246	1.133	1.379
26 a 35 anos	532	3.010	3.542
36 a 45 anos	2.156	16.057	18.213
46 a 55 anos	1.428	11.177	12.605
56 anos ou mais	44	580	624
<b>Total</b>	<b>4.406</b>	<b>31.957</b>	<b>36.363</b>

\* Não inclui subsidiárias e área Internacional.

## Destaque

### DIVERSIDADE E FORÇA DE TRABALHO

**O ingresso na Petrobras se dá por concurso público. Não há distinção de nenhuma natureza. Todos os inscritos têm seus direitos assegurados.**



A Diretoria Executiva é composta por seis diretores e um diretor presidente, todos do sexo masculino. O Conselho de Administração é presidido por uma mulher, sendo composto por oito representantes do sexo masculino. O número de mulheres em cargos de chefia aumentou significativamente de 2002 para 2003.

### MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA – HOLDING

	2001	2002	2003
	7,8%	7,5%	9,12%

Desligamentos (por idade e gênero)	MENSURADO	
	MENOS DE 20 ANOS	MAIS DE 45 ANOS
Homens	0	285
Mulheres	1	52
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>337</b>

Ingressos (por idade e gênero)	MENSURADO	
	MENOS DE 20 ANOS	MAIS DE 45 ANOS
Homens	11	245
Mulheres	0	89
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>334</b>



### DIREITOS INDÍGENAS

A Petrobras presta assistência às populações indígenas e ribeirinhas no entorno de suas instalações no campo de exploração de Urucu, no interior da floresta amazônica. A Companhia também possui convênios com a Funai para que representantes deste órgão acompanhem as expedições de exploração de petróleo na floresta amazônica.

Assim como acontece com a comunidade em geral, a Ouvidoria é o principal mecanismo para atendimento de queixas e de reclamações da comunidade indígena.

A relação da Petrobras com as comunidades indígenas no Equador se concentra no cumprimento das leis socioambientais vigentes no país e dos compromissos acertados entre a Empresa e o Estado.

Com base nos acordos negociados livre e voluntariamente com as comunidades, se estabelecem planos, programas e projetos nas áreas de saúde, educação, produção e desenvolvimento comunitário.

Com relação ao aspecto trabalhista, a Companhia contrata eventualmente, de acordo com as necessidades, pessoal não especializado de diferentes comunidades direta ou indiretamente impactadas pela ação da Empresa.

Na Bolívia, a Petrobras atende às necessidades dos camponeses de origem indígena que vivem e trabalham na área de influência da Empresa, com o melhoramento de estradas e caminhos, apoio em saúde e edu-

cação, capacitação em Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), entre outras ações.

No Equador, são contratadas pessoas da comunidade para trabalhos que não exijam qualificação específica. A maioria dos contratados são ex-alunos dos cursos de capacitação em Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

### Projetos Sociais Focalizam a Diversidade

#### SONHO DOS ERÊS

O projeto Sonho dos Erês, realizado no estado do Maranhão, tem como objetivo a descoberta de alternativas de inserção no mercado de trabalho, usando a arte e a cultura negra como instrumentos pedagógicos e fortalecendo a auto-estima de crianças e adolescentes.

Organizado pelo Centro de Cultura Negra do Maranhão (CCN), o projeto tem, entre suas ações, a Oficina de Confecção de Instrumentos de Percussão, que desenvolve atividades educativas, artísticas e culturais com os adolescentes de bairros vizinhos à sede da entidade, resgatando a identidade cultural e étnica, e construindo com eles uma consciência de luta contra o racismo. O Sonho dos Erês promove passeios e mostras culturais, encontros com as famílias, além das oficinas de Grafite e de Estampa Afro.

A Petrobras estuda ampliar o investimento no projeto, que atinge 90 jovens de localidades de risco social de São Luís, pois as oficinas passarão a comercializar seus produtos em todo o estado, o que criará a necessidade de implantação de uma cadeia de produção e escoamento. Essa segunda etapa está sendo negociada com a instituição responsável e será implantada ainda em 2004, gerando trabalho e renda para a comunidade.

#### PROJETO ROÇA DOS JOVENS

Apoiar os jovens indígenas no plantio, colheita e na preservação do meio ambiente é apenas um dos objetivos do projeto. Realizado na comunidade indígena Kamayurá, no Alto Xingu, Mato Grosso, o projeto procura estimular a aldeia de 358 habitantes a melhorar sua qualidade de vida por meio da terra. Jovens da comunidade se unem para produzir frutas, legumes e outros vegetais. Avaliam, conservam, trocam e vendem o que foi produzido. Os jovens estão aprendendo novas maneiras de buscar a auto-suficiência alimentar da comunidade e os recursos para a aquisição de outros bens necessários à sobrevivência.

A Petrobras assinou o contrato de apoio ao Roça dos Jovens em dezembro de 2003. Desde então, aporta recursos e viabiliza sua continuidade.

## Investimento social

O apoio e o patrocínio a projetos culturais, sociais e ambientais têm sido uma das mais fortes estratégias de estabelecimento de vínculos da Petrobras com a sociedade.

No *Balanced Scorecard* da Companhia, na dimensão Mercado, um dos objetivos avaliados é “ter compromisso com a sociedade”. Na dimensão Aprendizado e Crescimento, é avaliado o objetivo “educar e conscientizar a comunidade e a força de trabalho para a responsabilidade social”.

Outro compromisso da Empresa é com a transparência em suas operações e decisões. Com este objetivo foram criados os programas Petrobras Cultural, Petrobras Ambiental e Petrobras Fome Zero. Por meio de seleção pública são identificados projetos de qualidade e impacto significativo para receberem o apoio financeiro da Empresa. O processo compreende a convocação de inscrições, baseada em editais e regulamentos elaborados por especialistas e empregados da Empresa, análise técnica e seleção final, também com participação externa.

Na área social, com o objetivo de se associar aos grandes projetos nacionais, inserindo-se de maneira colaborativa e integrada à sociedade brasileira, foi criado o Programa Petrobras

Fome Zero (aprovado em Ata DE 4.418, de 13/05/2004) com recursos da ordem de R\$ 303 milhões até 2006. Suas linhas de atuação englobam: educação, qualificação profissional e emprego para jovens e adultos; geração de emprego e renda; garantia de direitos da criança e do adolescente; empreendimentos sociais e voluntariado.

Destacam-se entre as ações da Petrobras as doações ao Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente, que contam

com incentivo fiscal. Em 2003, instituições credenciadas aos Conselhos dos Direitos da Criança e do Adolescente receberam R\$ 32 milhões para seus projetos. O acompanhamento e a avaliação do impacto dos projetos sociais apoiados são feitos por meio do monitoramento da implementação das atividades propostas e do relatório periódico (mensal ou trimestral) apresentado pelos gestores da iniciativa, cobrindo

tanto a avaliação processual quanto os indicadores de resultados. Além disso, nas visitas de monitoramento realizadas pelos empregados responsáveis pelo projeto apoiado, são realizadas reuniões com toda a equipe técnica, com o público direta ou indiretamente afetado e com representantes da sociedade civil e dos poderes públicos municipais a fim de obter uma visão mais abrangente dos trabalhos desenvolvidos.



## Proteção para jovens

### VERBA RETIRA CRIANÇAS E ADOLESCENTES DA EXCLUSÃO

Como parte das ações do Programa Petrobras Fome Zero, a Empresa destinou R\$ 32,76 milhões de seus impostos em 2003 aos Fundos para a Infância e Adolescência (FIA), como permite a legislação brasileira. Os recursos financiaram projetos públicos e privados para proteção da infância e juventude atingida pela fome e exclusão social, além de suas famílias. A prioridade na destinação da verba foi pautada na análise dos dados de pobreza e no compromisso com fazer valer os direitos da criança e do adolescente. Entre outros desafios, focou-se em algumas das principais rotas de prostituição infantil.



Na área cultural, o Programa Petrobras Cultural foi lançado em 19 de novembro de 2003, com verba total de R\$ 60 milhões. Abriu inscrições, por meio de seleção pública, para as áreas de Música, Patrimônio (Memória das Artes e Patrimônio Imaterial) e Produção de Cinema (longas e curtas-metragens). Selecionou 141 projetos, a partir de 3.736 inscritos. Outras 48 iniciativas culturais foram contempladas por convite direto da Petrobras, com base nas diretrizes do Programa, nas áreas de formação, difusão e reflexão (mostras, festivais e outras iniciativas de circulação da produção cultural brasileira, oficinas, *workshops*, seminários de reflexão sobre a cultura e o pensamento brasileiros).

Além dos 189 novos projetos contemplados no Petrobras Cultural para desenvolvimento em 2004 e 2005, a Petrobras patrocina iniciativas consideradas de relacionamento institucional, entre as quais se incluem as de Restauro de Patrimônio Edificado.

A atuação na área ambiental é orientada por outra diretriz estratégica, constante do planejamento da Companhia, que define como objetivo “a excelência e liderança em questões de saúde e segurança e preservação do meio ambiente”. Toda a força de trabalho da organização é responsável e está comprometida com a segurança das operações, a proteção do meio ambiente e a valorização do ser humano.

Esse exercício se completa com o desenvolvimento de projetos na busca de conhecimento sobre os recursos naturais nacionais, a pesquisa e desenvolvimento de novas tecnologias que permitam a preservação desses recursos e o apoio a projetos que contribuam com as questões ambientais brasileiras e para a construção de uma nova consciência coletiva.

Entre os projetos apoiados destacam-se os destinados à preservação de espécies ameaçadas, como a tartaruga marinha, o peixe-boi, as baleias jubarte e franca. Outros se referem à educação ambiental, ao apoio a unidades de conservação, à inserção das comunidades nesses projetos.

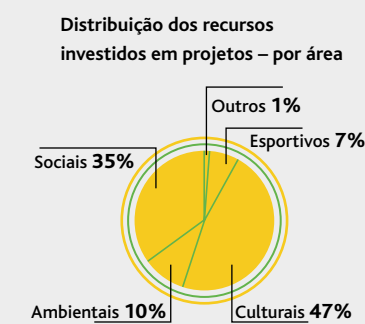
O Programa Petrobras Ambiental representa um novo patamar no processo de apoio a programas de meio ambiente, com investimentos de R\$ 40 milhões nos primeiros dois anos.

Os projetos, escolhidos por meio de seleção pública, devem fomentar a alocação de recursos por parte da sociedade, apresentar dimensão social significativa, trabalhar ações e temas compatíveis com a realidade ambiental brasileira, e criar condições para alavancar a questão ambiental na sociedade. O Programa Petrobras Ambiental focou em sua última edição o tema da água, compreendido como corpos de água doce e mar, incluindo sua biodiversidade.

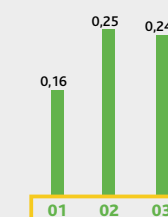
	R\$
<b>Projetos Sociais</b>	
Educação, qualificação profissional e emprego	28.165.799,05
Geração de emprego e renda	3.813.862,77
Empreendimentos sociais	13.982.391,01
Pate (Programa Avançado de Assistência e Tratamento a Pessoas Especiais)	1.566.575,53
Eventos	3.621.608,57
Doações aos Fundos dos Direitos da Criança – FIA	32.760.809,99
Garantia dos Direitos da Criança – Siga Bem Criança	542.681,20
Relacionamento com comunidades da faixa de dutos	13.550.648,78
Doações de bens	10.217.011,60
Outros	8.325.768,50
<b>Total</b>	<b>116.547.157,01</b>
<b>Projetos Ambientais</b>	
Defesa do meio ambiente	20.028.039,59
Defesa de animais	4.126.377,70
Apoio a eventos	1.677.069,06
Outros	6.122.827,33
<b>Total</b>	<b>31.954.313,68</b>
<b>Projetos Culturais</b>	
Cinema	37.921.682,36
Música	22.681.670,09
Patrimônio histórico	30.352.711,43
Artes cênicas	26.612.629,25
Artes visuais	6.805.068,17
Literatura	3.951.999,60
Outros	20.420.742,08
<b>Total</b>	<b>148.746.502,98</b>
<b>Projetos Esportivos</b>	
Náuticos	1.244.570,00
Motor	2.745.000,00
Outros (handebol, futebol, surfe entre outros)	17.644.322,00
<b>Total</b>	<b>21.633.892,00</b>
<b>Projetos de Apoio</b>	
Campanha pública	1.377.126,60
Outros	2.046.030,12
<b>Total</b>	<b>3.423.156,72</b>
<b>Total do Sistema Petrobras</b>	<b>322.305.022,39</b>

### PORCENTAGEM DOS INVESTIMENTOS EM AÇÕES SOCIAIS CORRESPONDENTE A DOAÇÕES EM DINHEIRO

	2001	2002	2003
	8,4	7,8	12,9



### Percentual do faturamento bruto aplicado em projetos



**Como política de investimento social, a Petrobras adotou como foco principal a luta pela inclusão e pela erradicação da fome e da miséria no Brasil.**

## Os projetos sociais desenvolvidos pela Petrobras contam com a parceria de outras organizações da sociedade civil e organismos governamentais. A Empresa aposta na construção democrática e na potência civil. Acredita também que os desafios devem ser compartilhados pelos governos e sociedades.

### PROGRAMA PETROBRAS FOME ZERO

A Petrobras adotou como foco principal o combate à exclusão e à luta pela erradicação da fome e da miséria no Brasil. Foi criado um Comitê Gestor, composto por representantes das diferentes áreas da Empresa, que coordena o Programa Petrobras Fome Zero, lançado oficialmente em 1º de setembro de 2003.

No Programa, foram definidas quatro diretrizes:

1. Estimular o protagonismo social e a co-responsabilidade a fim de assegurar autonomia e sustentabilidade aos resultados de suas ações;
2. Realizar ações estratégicas, sistêmicas e multiinstitucionais, incentivando a participação dos diversos públicos da Petrobras no Programa Fome Zero;
3. Contribuir para a organização da sociedade civil, estabelecendo uma relação solidária e de respeito às suas diversidades;

4. Confirmar o compromisso histórico da Petrobras de participar dos grandes desafios nacionais.

A Petrobras definiu sua participação em ações emergenciais e estruturais. Nas estruturais, estabeleceu como prioridade ações educativas e de geração de trabalho e renda, convergentes e destinadas a promover a autonomia e a sustentabilidade.

A atitude da Empresa deixou de ser de repassadora de recursos financeiros para participar na condição de parceira do primeiro, segundo e terceiro setores na implementação de direitos humanos. Essa nova postura tem implicações em toda a sua atuação nas ações sociais. Dessa forma, a Companhia passou a ser protagonista do processo e não apenas financiadora e fiscalizadora. São desenvolvidos mais de mil projetos em parceria com ONGs e outras organizações públicas e privadas.

### ALGUNS PROJETOS DO PROGRAMA

#### PETROBRAS FOME ZERO

O **Agricultura Familiar** é uma ação de fomento à produção agropastoril em assentamentos de reforma agrária, cooperativas e outras comunidades rurais. Já foram iniciadas várias atividades preparatórias do projeto agrícola de Palheiros III, em Upanema, no Rio Grande do Norte. Também foi iniciado o projeto Agrovida, no município de Alterosa, em Minas Gerais. Feito em parceria com a prefeitura local, o projeto inclui 120 famílias de baixa renda, que cultivarão arroz na safra 2003/2004. A meta é estimular o desenvolvimento da produção, o beneficiamento e a comercialização. São 10 mil pessoas até o final de 2006.

O **Inclusão Digital** abrange dois segmentos:

1. Os telecentros (unidades de iniciação à informática e à internet, localizadas em comunidades de baixa renda no entorno das unidades da Companhia, em vários estados);
2. A doação de equipamento de informática em desuso.

Foi negociado um convênio com o Instituto Nacional de Tecnologia da Informação (ITI), ligado à Casa Civil da Presidência da República e à Rede de Informação do Terceiro Setor (RITS), com a finalidade de desenvolver o projeto Telecentros de Inclusão Digital. Cada telecentro terá capacidade para atender cerca de 2 mil pessoas por dia. A Tecnologia da Informação (TI) e a Telecomunicação (Tecom) da Petrobras participam do projeto.

O **Molhar a Terra** tem por objetivo reativar centenas de poços no semi-árido brasileiro e disponibilizar água para o uso humano, animal e agrícola. Água, capacitação e agricultura formam o tripé fundamental do projeto, que conta com a participação de vários órgãos, empresas públicas e entidades da sociedade civil.



O **Mova-Brasil** é uma ação conjunta da Petrobras, do Instituto Paulo Freire e da Federação Única dos Petroleiros (FUP) – entidade que congrega 17 sindicatos filiados e promove a organização nacional dos trabalhadores petroleiros – para alfabetizar jovens e adultos nas regiões de maior índice de analfabetismo do País. Estão sendo formadas turmas em cinco estados: Rio de Janeiro, São Paulo, Bahia, Ceará e Rio Grande do Norte. Já foram implantadas 547 turmas e capacitados 600 alfabetizadores para atender cerca de 15 mil alunos. A meta é capacitar 1.600 alfabetizados e alfabetizar 40 mil jovens e adultos até o final de 2006.

#### VOLUNTARIADO NA PETROBRAS

Implantado em julho de 2003, o Voluntariado Corporativo da Petrobras é um dos projetos que integra o Programa Petrobras Fome Zero. É coordenado pela Ouvidoria Geral, com apoio da Comunicação Institucional e das gerências de comunicação das unidades e subsidiárias do Sistema Petrobras.

O objetivo é promover o trabalho voluntário, incentivando o funcionário da Empresa a aproveitar a oportunidade de agir e também aprender com esse trabalho. A participação é aberta ao empregados – contratados ou aposentados – de todo o Sistema Petrobras.

Os voluntários promoveram diagnósticos locais, denominados “prospecções”, ouvindo representantes do poder público, da sociedade civil e do empresariado das regiões onde trabalham. Só depois de conhecerem as principais necessidades e potencialidades locais é que passaram a definir sua área de interesse e atuação.

Dessa forma, foi favorecida a articulação do voluntariado com as iniciativas da sociedade civil e das políticas públicas regionais, prevenindo a sobreposição de ações.

Hoje, o Voluntariado Corporativo reúne mais de mil trabalhadores da Petrobras em todo o Brasil, com diferentes graus de participação. Foram realizadas 19 prospecções em 66 municípios de 11 estados.

Nos projetos desenvolvidos, são trabalhados temas como reforço escolar e qualificação profissional, geração de emprego e renda, fomento ao cooperativismo, educação ambiental, erradicação de lixões e ressocialização das suas populações, alfabetização, inclusão digital e segurança alimentar.

#### FUNDO PARA A INFÂNCIA E A ADOLESCÊNCIA (FIA)

Como parte das ações do Programa Petrobras Fome Zero, a Empresa destina uma fatia de seus impostos aos Fundo para a Infância e a Adolescência (FIA), com base na Instrução Normativa SRF nº 267, de 27/12/2002. A legislação permite a doação de até 1% do Imposto de Renda, por meio do FIA, a projetos públicos ou privados que contribuam com o cumprimento do Estatuto da Criança e do Adolescente.

São disponibilizados, assim, recursos financeiros para apoio à implantação de políticas públicas voltadas a jovens atingidos pela fome e pela exclusão social e suas respectivas famílias. O objetivo é garantir o direito à educação e à convivência familiar e comunitária.

A prioridade na destinação da verba foi pautada na análise dos dados de pobreza e no compromisso com fazer valer

os direitos da criança e do adolescente. Entre outros desafios, focou-se em algumas das principais rotas de prostituição infantil. Nesta questão, diferentes tecnologias sociais estão sendo testadas e monitoradas. Os resultados permitirão intensificar e qualificar o combate ao trabalho infantil em um dos seus mais perversos formatos. O valor total doado em dezembro de 2003 foi de R\$ 32,76 milhões.

#### EXEMPLO DA ATUAÇÃO INTERNACIONAL

A Petrobras Colômbia, por meio dos programas de Relação com a Comunidade, investiu em infra-estrutura, recreação cultural e esportes, geração de renda, educação e saúde. Cerca de 30% dos investimentos realizados nos três distritos em que atua – Norte, Centro e Sul – foram destinados a infra-estrutura. Alguns desses investimentos foram orientados para:

- programa de construção de poços artesanais;
- programa de melhoria de moradias;
- construção de quadra poliesportiva;
- levantamento de material para o programa de construção de moradias Mi Casamare;

- otimização e construção de aquedutos e construção de redes de distribuição (o que melhorou a qualidade de vida de mais de 580 habitantes em diferentes regiões);
- melhoria e ampliação de instalações escolares;
- apoio à construção de restaurante e cozinha escolares;
- reconstrução de placas de concreto em ruas e avenidas;
- apoio e melhoria da rede viária terciária;
- programa de irrigação.

Ao realizar ações como essas, a Petrobras Colômbia se vincula ao desenvolvimento das áreas nas quais opera, construindo laços de solidariedade, respeito mútuo e participação. Além disso, sente orgulho por investir na solução de necessidades básicas que atingem essas comunidades.

A Petrobras Bolívia passou a desenvolver também, a partir de 2003, um importante projeto de construção de sistemas de água potável, que beneficiará comunidades das regiões de San Antonio e arredores. Confirma, assim, o compromisso da Petrobras com os povos de todas as nações onde atua.

### Linhas de atuação do Programa Petrobras Fome Zero

- Educação, qualificação profissional e emprego para jovens e adultos.
- Geração de emprego e renda.
- Garantia de direitos da criança e do adolescente.
- Empreendimentos sociais.
- Voluntariado.



# Trabalho

## Pacto Global – Trabalho

Os quatro princípios do Pacto Global referentes às relações de trabalho são baseados na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada a partir da 86ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1998.

Os direitos definidos na Declaração refletem um consenso de todos aqueles envolvidos e impactados pelas relações de trabalho, como governos, empresas e trabalhadores, acerca dos princípios que devem ser respeitados e protegidos em todo o mundo.

Quatro categorias de direitos identificadas na Declaração estão refletidas nos princípios 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global. São elas: a promoção dos direitos de livre associação e de negociação coletiva, o esforço para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação no que diz respeito a emprego e ocupação.



### PRINCÍPIO 4: AS EMPRESAS DEVEM APOIAR A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE TRABALHO FORÇADO OU COMPULSÓRIO.

Trabalho forçado ou compulsório é todo aquele exercido sob ameaça de penalidade e para o qual a pessoa não se oferece voluntariamente. O pagamento de salário ou outra compensação não significa necessariamente que o trabalho não seja forçado ou compulsório.

São tipos de serviço forçado: a escravidão, o trabalho obrigatório para pagamento de dívidas, o trabalho infantil para o qual a criança não se oferece, o uso de prisioneiros como mão-de-obra por empresas privadas, o trabalho exigido por autoridades para fins de desenvolvimento ou para coibir a expressão de opinião e as práticas exploratórias, como horas extras forçadas e o depósito financeiro, de documentos ou bens em troca de emprego.

Para contribuir com a erradicação de todas as formas de trabalho forçado, a empresa deve ajudar associações ou pequenas e médias empresas no desenvolvimento de

### PRINCÍPIO 3: AS EMPRESAS DEVEM APOIAR A LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E O RECONHECIMENTO EFETIVO DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

Este princípio favorece o diálogo construtivo entre a empresa e seus empregados, proporcionando melhor entendimento de uma parte pela outra e facilitando a solução de eventuais problemas entre elas. Estudos mostram que a liberdade de associação e a negociação coletiva levam a um ciclo de trabalho decente que, por sua vez, acarreta aumento na produtividade e nos ganhos para todas as partes envolvidas.

A empresa pode estimular o respeito a esse princípio dando a seus funcionários liberdade para se associar, sem medo de represálias; oferecendo a infra-estrutura necessária para que os representantes dos trabalhadores possam executar suas funções na empresa da melhor maneira possível; e reconhecendo as organizações que representam os funcionários em negociações coletivas. Ela pode ainda torná-las um fórum de discussão sobre as condições de trabalho de seus empregados e colocar à disposição o maior número possível de informações para garantir um debate justo. Por fim, a empresa deve apoiar a formação e o funcionamento de sindicatos e outras organizações de trabalhadores tanto locais quanto nacionais.

diretrizes básicas que evitem esta prática, principalmente em regiões onde o uso da mão-de-obra compulsória é comum. A organização deve também contribuir para o desenvolvimento de projetos de educação para crianças retiradas do trabalho forçado e programas de treinamento e geração de renda para adultos na mesma situação, e encorajar a criação de programas de saúde e de complementação alimentar para trabalhadores afastados de situações perigosas de trabalho compulsório.

A empresa deve também esclarecer a todos os funcionários os termos dos contratos assinados por eles, ressaltando a liberdade de se deixar o emprego e as eventuais penalidades associadas ao rompimento do contrato. Planejar e supervisionar todas as etapas do trabalho, garantindo a não utilização de serviço forçado, e usar as mesmas regras aplicadas a qualquer funcionário no caso de contratação de prisioneiros são outras ações que podem ser praticadas pelas empresas para contribuir com o quarto princípio do Pacto Global.

Pacto Global – Trabalho	32
Relacionamento com os Empregados	34
Benefícios	34
Avaliação	35
Qualidade de Vida	35
Saúde e Segurança no Trabalho	36
Treinamento e Educação	38
Empregados Contratados	39
Combate ao Trabalho Infantil	40
Seleção, Desenvolvimento e Avaliação de Fornecedores	41

### PRINCÍPIO 5: AS EMPRESAS DEVEM APOIAR A ERRADICAÇÃO EFETIVA DO TRABALHO INFANTIL.

Além dos direitos reservados a todos os seres humanos, as crianças possuem direitos especiais, em função de sua inocência, da pouca experiência de vida e da falta de poder diante dos adultos. É assim que elas são protegidas da exploração econômica e do trabalho que pode trazer danos à sua saúde física ou mental.

Embora existam formas aceitáveis de trabalho para crianças de idade mais avançada, a empresa deve tomar cuidado para não se utilizar mão-de-obra infantil ou adolescente de maneira que prejudique o desenvolvimento escolar dos envolvidos. A prioridade no combate ao trabalho infantil é eliminar suas piores formas, sendo elas a escravidão, a prostituição, a participação obrigatória em atividades ilícitas e o trabalho que possa causar danos à saúde, segurança ou moral da criança.

As empresas que contratam fornecedores de regiões distantes cujos registros são escassos devem estar especialmente atentas à questão do trabalho infantil e, se preciso, pedir apoio a organizações não governamentais e a agências da ONU para realizar a fiscalização.

Caso encontre crianças trabalhando em situações inadequadas e socialmente inaceitáveis, a companhia deve providenciar que elas sejam retiradas de suas atividades e encaminhadas para acompanhamento que lhes apresente alternativas viáveis. A simples expulsão destas crianças do ambiente de trabalho pode levá-las a situações ainda piores de trabalho infantil, como, por exemplo, a prostituição.

### PRINCÍPIO 6: AS EMPRESAS DEVEM ELIMINAR A DISCRIMINAÇÃO EM RELAÇÃO AO EMPREGO E AO CARGO.

A discriminação é definida como qualquer distinção, exclusão ou preferência que anule ou prejudique a igualdade de oportunidade e de tratamento tanto para contratação quanto para promoção de empregados, seja de raça, cor, sexo, religião, posição política, nacionalidade ou origem social.

Ao ser discriminado no trabalho, o empregado é privado de oportunidades, o que significa uma violação aos direitos humanos do indivíduo. A discriminação pode ser direta, quando está explícita em leis ou regras internas da empresa, ou indireta, quando as regras aparentam neutralidade, mas levam à exclusão.

Do ponto de vista da empresa, a discriminação, além de prejudicar sua reputação, representa um atraso, já que impede a contratação ou promoção de funcionários mais qualificados para determinados cargos. Para romper com as práticas discriminatórias, entretanto, a companhia deve ser cautelosa para não violar as leis do país onde está atuando ou agredir a cultura local.

A empresa deve instituir políticas e procedimentos que tornem a qualificação, a habilidade e a experiência decisivas para contratação, treinamento e ascensão de empregados em todos os níveis. A avaliação dos pré-requisitos para cada cargo deve ser feita criteriosamente, de forma a evitar que a exigência de uma característica desnecessária a determinada atividade impossibilite a participação de um grupo no processo de seleção.

#### DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DOS EMPREGADOS

Brasil	Norte*	832	2,3%
	Nordeste*	9.892	27,2%
	Centro-Oeste*	70	0,2%
	Sudeste*	24.284	66,8%
	Sul*	1.285	3,5%
	Total*	36.363	
	Exterior	América do Sul	5.736
Américas Central e do Norte		66	
África		8	
Europa		0	
Ásia		0	
Oceania		0	

#### Tipo de contratação\*

	EMPREGADO	CONTRATADO
	36.363	123.266

\* Refere-se apenas aos empregados da holding.

## Relacionamento com os Empregados

*A Petrobras cumpre todas as exigências da legislação trabalhista e previdenciária do Brasil, assim como os acordos da Organização Internacional do Trabalho homologados pelo Governo brasileiro. A presença de representantes dos trabalhadores, os Acordos Coletivos, a prevenção de qualquer tipo de discriminação, a jornada de trabalho, o descanso semanal, as condições de trabalho noturno, os programas de segurança e saúde dos empregados, as condições de salubridade nos ambientes de trabalho e a prevenção de acidentes são algumas destas exigências.*

Nas unidades da Petrobras fora do Brasil, são seguidas as leis trabalhistas dos respectivos países.

Além das exigências legais, a Petrobras oferece a seus funcionários os seguintes benefícios:

- Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS). Oferece serviços de saúde suplementar com cobertura de atividades médicas, hospitalares, odontológicas, psicoterápicas, de serviços complementares de diagnóstico e de tratamentos custosos, como de transplantes e de portadores de HIV. Destacamos também a cobertura de assistência em domicílio por meio do Programa de Assistência Domiciliar (PAD) e também aos beneficiários portadores de necessidades especiais, por meio do Programa de Assistência Especial (PAE). A AMS é destinada aos empregados, aposentados e pensionistas, bem como a seus respectivos dependentes, por meio de rede com mais de 20 mil credenciados no território nacional, entre hospitais, clínicas, laboratórios e especialidades médicas, podendo ainda os beneficiários, na modalidade de livre escolha, optar por profissionais fora da rede credenciada.

- Auxílio Ensino Fundamental Particular e Auxílio Ensino Fundamental Público: destinados ao empregado com filhos registrados na Companhia, matriculados e cursando regularmente o Ensino Fundamental, com até 15 anos e 11 meses, em escola particular ou pública. Esse limite poderá ser estendido até o término do ano letivo, caso o aluno complete a idade máxima antes de concluir a série em que está matriculado. O Auxílio Ensino Fundamental também contempla os empregados com filhos portadores de necessidades especiais inscritos no Programa de Assistência Especial (PAE) e cursando o Ensino Fundamental em escola não especializada.
- Auxílio pré-escolar: destinado aos empregados com filhos, registrados na Companhia, na idade de 3 meses a 6 anos e 11 meses, matriculados e cursando a pré-escola.
- Auxílio Acompanhante: destinado à empregada com filhos de qualquer natureza/condição, quando do retorno da licença-maternidade; ao empregado solteiro, viúvo,

separado judicialmente ou divorciado, desde que tenha filhos sob sua guarda, em decorrência de sentença judicial.

- Auxílio creche: destinado à empregada com filhos de qualquer natureza/condição, quando do retorno da licença-maternidade; ao empregado solteiro, viúvo, separado judicialmente ou divorciado, desde que tenha filhos sob sua guarda, em decorrência de sentença judicial.
- Previdência Privada: destinada a todos os empregados que optaram por fazer parte do plano de previdência privada da Empresa. Essa opção foi dada aos que foram admitidos até o ano de 2002. Os empregados admitidos após essa data têm direito a um seguro de vida, custeado pela Companhia até que os estudos e discussões que estão sendo realizados indiquem o novo formato para a concessão desse benefício.

- Seguro de vida: destinado para os empregados novos que não puderam optar pelo plano de previdência da Companhia.

### TOTAL DA FOLHA DE PAGAMENTO E BENEFÍCIOS\*

2003	2002
R\$ 5,1 bilhões	R\$ 3,5 bilhões

\* Sistema Petrobras

### Representatividade

Embora não haja participação de representantes diretos dos empregados no governo corporativo da Petrobras, a Empresa mantém diálogo constante com os representantes dos seus empregados, destacando-se as negociações dos Acordos Coletivos de Trabalho – marítimos e terrestres – e de comissões conjuntas de Petrobras e Sindicatos para discutir ao longo do ano temas como benefícios, regime de trabalho, anistiados, terceirização, plano de cargos, negociação da PLR 2003, saúde e segurança.

Também são realizados *workshops* entre Petrobras e Sindicatos para discussão de temas como Políticas de Terceirização, Remuneração, Plano de Cargos e Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

A Força de Trabalho é atualizada por meio de informativos disponibilizados em papel e meio eletrônico na intranet da Petrobras.

### Liberdade de associação

Um dos itens da Política de RH é: “Promover um processo permanente de negociação com os representantes da força de trabalho”. A Companhia respeita a liberdade de associação de toda a sua força de trabalho e busca ampliar cada vez mais os espaços para o diálogo entre Empresa e representação sindical, destacando-se a criação de comissões conjuntas Petrobras/Sindicatos e realização de *workshops* para discussão de temas de interesse.

### Relação de respeito

**ATUALMENTE, 65,66% DOS EMPREGADOS SÃO SINDICALIZADOS**

**A Petrobras respeita a liberdade de associação de toda a sua força de trabalho e busca ampliar cada vez mais os espaços para o diálogo entre Empresa e a representação sindical. Destacam-se, nesse esforço, a criação de comissões conjuntas com os sindicatos e a realização de *workshops* para discussão de temas de interesse dos empregados.**

## Avaliação

### Avaliação da Empresa pelos trabalhadores

A Pesquisa de Ambiência Organizacional, realizada anualmente pela Petrobras, avalia, entre outras variáveis, a percepção dos empregados quanto à remuneração. Este é classicamente um dos fatores de mais baixa avaliação nas pesquisas de clima das empresas. Na Petrobras, a variável remuneração, que apresentou um índice de satisfação de 42% no ano de 2002, teve uma alta de nove pontos percentuais em 2003, perfazendo assim um nível de satisfação de 51% do universo de 24.399 respondentes, o que equivale a 75% do efetivo da Companhia.

Houve também aumento no nível de satisfação dos empregados na variável benefícios, que em 2003 apresentou uma alta de 11 pontos percentuais, subindo de 57% para 68%. No geral, a satisfação dos empregados subiu de 62% em 2002 para 68% em 2003.

### Avaliação dos empregados pela Empresa

A política de avaliação dos empregados da Petrobras utiliza dois instrumentos: o GDP – Gerenciamento de Desempenho de Pessoal – e o GDL – Gerenciamento de Desempenho do Líder. No GDP, são negociadas com os empregados as condições para o alcance das metas e os níveis desejados para as competências individuais estabelecidas pela Companhia. No GDL, é negociado com os gerentes o nível desejado em cada uma das nove competências estratégicas da Companhia. Estes instrumentos são de grande importância para o desenvolvimento profissional e pessoal dos empregados.

## Qualidade de Vida



*No Programa de Promoção da Saúde, alinhado às diretrizes de Segurança, Meio Ambiente e Saúde da Petrobras, aparece claramente a responsabilidade da liderança em difundir valores que promovam a qualidade de vida da força de trabalho, dentro e fora da Empresa.*

O programa estimula ações que busquem o equilíbrio entre saúde física, emocional, profissional, social, espiritual e

intelectual. Para isso, estabelece dois eixos de atuação: o da auto-responsabilidade, por meio da conscientização e educação para mudanças de comportamento, e o do papel da Empresa em incentivar e facilitar a adoção de hábitos saudáveis.

Estão sendo priorizados os projetos de educação para saúde, promoção da atividade física, gerenciamento do estresse, reeducação alimentar, saúde nas demais dimensões e antitabagismo e outras drogas.

Estão sendo implantados Centros de Promoção da Saúde nas Unidades da Empresa, com atividades que ajudem a aliviar o estresse (ioga, *shiatsu*, *tai chi chuan*). Um exemplo é o Centro de Promoção da Saúde no edifício sede no Rio de Janeiro, o Espaço Bem-Estar, no Centro de Pesquisas, e o espaço de promoção da saúde na Regap, em Betim, Minas Gerais, criado há mais de dez anos.

# Saúde e Segurança no Trabalho



O registro de acidentes e doenças ocupacionais na Petrobras é feito de acordo com a legislação aplicável, através da emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e a notificação, por meio da própria CAT e do quadro IV da Norma Regulamentadora 4 (NR 4), ambos encaminhados ao Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio de protocolo na Delegacia Regional do Trabalho. O registro e a notificação permanecem arquivados no Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

Na Petrobras Distribuidora, as gerências informam mensalmente, através do sistema de

registro da Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento – TFCA, a ocorrência de acidentes típicos e de trajeto, com ou sem afastamento dos acidentados, e de fatalidades.

Na Argentina e na Colômbia, existem políticas próprias de registro e notificação de acidentes e doenças ocupacionais.

A Petrobras consolida a cada quadrimestre um boletim epidemiológico com informações e indicadores das condições de saúde de seus funcionários que é divulgado para toda a Companhia e para instituições de saúde pública.

Embora a legislação brasileira admita periodicidade maior que um ano para a realiza-

ção dos exames de funcionários de determinada faixa etária, na Petrobras todos os empregados passam por avaliação médica anual.

Além disso, a área corporativa de Segurança, Meio Ambiente e Saúde elabora e aplica um calendário anual de atividades relacionadas a SMS, através do qual sinaliza os temas que deverão ser trabalhados ou desenvolvidos ao longo do ano em todas as unidades da Companhia. Exemplos dos eventos incluídos nesse calendário são: o Dia Mundial da Saúde, Dia Mundial sem Tabaco, Dia Internacional de Combate às Drogas, Dia Nacional de Prevenção do

PETROBRAS DISTRIBUIDORA	PÚBLICO ATINGIDO
Programas de Saúde	5.361 pessoas
Campanhas de Saúde	3.500 pessoas
Atendimentos Psicológicos	1.850 pessoas
Programas Assistenciais	559 pessoas
Atendimentos Assistenciais	4.710 pessoas

## HIV/Aids

Algumas Unidades da Petrobras desenvolvem programas locais relacionados à HIV-Aids, como controle e acompanhamento de casos. De forma corporativa, a Petrobras promove atividades de educação sobre o tema, apoiando as campanhas promovidas pelos órgãos oficiais de saúde, além de oferecer nos exames médicos periódicos a possibilidade de que seja realizado o teste de Aids. A Empresa reembolsa 70% do valor gasto com medicamentos necessários aos empregados ou dependentes portadores do

Acidente de Trabalho, Dia Mundial do Coração e Dia Nacional do Combate ao Câncer.

Na Transpetro, são periodicamente realizadas palestras e divulgados cartazes, folhetos e mensagens sobre tabagismo, álcool e drogas, prevenção do câncer e segurança no trânsito.

Na Petrobras Distribuidora, os programas de saúde foram classificados em três linhas de atuação: aspectos e riscos ligados ao estilo de vida (promoção da atividade física, combate ao tabagismo e a outras drogas, gerenciamento do estresse e reeducação alimentar), aspectos e riscos ligados ao ambiente de trabalho (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, Programa de Ginástica Laboral, Programa de Restrição de Atividade no Trabalho, Programa de Ergonomia, Programa de Resgate do Potencial Laborativo e Vacinação AntiGripal) e aspectos sociais, ambientais e espirituais (Programa de Integração Família-Empresa, Programa de Apoio ao Excepcional, Programa de Atualização para a Vida e o Trabalho, Programa de Pré-Aposentadoria, Encontro de Aposentados e Programa de Doação de Sangue).

## Acidentes de trabalho

	NÚMERO DE ACIDENTADOS DE TRABALHO (1)	NÚMERO DE MORTES RELACIONADAS (2)	TFCA (TAXA DE FREQUÊNCIA DE ACIDENTADOS COM AFASTAMENTO) (3)	PETROBRAS
				ABSENTEÍSMO AFASTAMENTO MÉDICO (PERCENTUAL DE TEMPO PERDIDO) (4)
Empregados próprios	118	3	1,17	2,88
Contratados	393	16	1,25	-
Consolidado	511	19	1,23	-

(1) As informações correspondem somente aos trabalhadores afastados devido a acidentes classificados como típicos.

(2) As informações referem-se às mortes originadas pelos acidentes típicos.

(3) A Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento é calculada com base em um milhão de homens-horas de exposição ao risco.

(4) A Petrobras acompanha somente os afastamentos médicos (por doença ou acidente) em forma de Percentual do Tempo Perdido dos empregados próprios. Está em fase de implementação o Sistema SD 2000, módulo que prevê o acompanhamento dos afastamentos médicos dos profissionais terceirizados.

(5) Observação geral: Todas estas informações estão disponíveis na intranet da Petrobras, site da área de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, no link "Indicadores de SMS" e nas Atas do Comitê de Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde registradas em DIPs emitidos pela gerência corporativa de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS).

	PETROBRAS DISTRIBUIDORA
Absenteísmo	Percentual de Tempo Perdido = 2,55 Horas perdidas = 109.118 Horas trabalhadas = 4.275.334
Acidentes de trabalho	TFCA = 1,12 15 acidentes com afastamento (11 próprios + 4 contratados) TFSA = 1,05 14 acidentes sem afastamento (7 próprios + 7 contratados)
Fatalidades relacionadas com o trabalho	0

	EXTERIOR		
	ABSENTEÍSMO	ACIDENTES DE TRABALHO COM AFASTAMENTO	FATALIDADES RELACIONADAS AO TRABALHO
Colômbia	3 (275,8 dias)	190	zero
Argentina	1,83	61	4
Nigéria	-	0	0
Estados Unidos	2,31	0	0

## Comitês de Segurança, Meio Ambiente e Saúde



As questões ligadas a saúde, meio ambiente e segurança (SMS) são analisadas pelos comitês de SMS da holding e de suas controladas e coligadas, incluindo as empresas que atuam no exterior.

O Comitê de Gestão de SMS, coordenado pelo gerente executivo de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, é composto pelos gerentes executivos das Áreas de Negócio, Áreas de Serviço e Controladas e reúne-se mensalmente. Os principais objetivos desse Comitê são: assessorar a alta administração na definição e atualização da Política de SMS, em consonância com as estratégias corporativas, analisar criticamente o desempenho em SMS da Companhia, definir orientações para a condução das atividades, estabelecer e manter atualizadas as estratégias relativas à gestão de SMS, promover o uso de indicadores de SMS e acompanhar seus resultados.

A atuação desse Comitê assegura que as questões de segurança, meio ambiente e saúde sejam consideradas de forma transversal em todas as atividades da Companhia.

O Subcomitê de SMS, coordenado pelo gerente geral de SMS, é composto pelos gerentes de SMS das Áreas de Negócio, Áreas de Serviço e Controladas e tem por objetivo assessorar o Comitê de Gestão de SMS, desdobrando suas orientações e deliberações, propor ações de curto, médio e longo prazos em SMS, analisar criticamente o desempenho em SMS das Áreas de Negócios e Serviços, apresentando conclusões ao Comitê de Gestão de SMS, e promover a troca de experiências e a difusão das melhores práticas em SMS. Seus integrantes se reúnem uma vez por semana.

Esses comitês representam a totalidade da força de trabalho da Petrobras.

## Comissão Petrobras/FUP (Federação Única dos Petroleiros) para discussão de SMS



### CLÁUSULA 84 – CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

**Parágrafo 1º**– A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

**Parágrafo 2º**– A Companhia assegura o direito dos empregados às informações sobre os riscos presentes nos seus locais de trabalho, assim como as medidas adotadas para prevenir e limitar estes riscos.

**Parágrafo 3º**– A Companhia garante manter disponíveis em meio eletrônico, para os seus empregados e Cipa, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 4º**– A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento à LER/Dort, aplicável com atuações específicas no ambiente de trabalho, garantindo a implantação de práticas preventivas a doenças.

**Parágrafo 5º**– A Companhia se compromete a implementar melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas nos próximos processos de contratação de prestação de serviços.

Nos Estados Unidos, não há número fixado para treinamento de empregados. Os treinamentos são autorizados de acordo com as necessidades identificadas. O GDP incorporou em 2003 um item para identificar esta necessidade.

## Treinamento e Educação

	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR EMPREGADO	DESCRIÇÃO		INVESTIMENTO TOTAL EM TREINAMENTO EM 2003
Holding	120	Nível médio	75	R\$ 141.256 mil
		Nível superior	235	
Transpetro	18	Terrestres	28	R\$ 3.526 mil
		Marítimos	9	
Refap	147	Gerentes e supervisores	135	R\$1.309 mil
		Nível superior	315	
		Administrativos	42	
		Operacionais	170	
Colômbia	7	Gerentes e supervisores	50	R\$ 883 mil
		Outros	73	
Nigéria	40	-	-	US\$ 203 mil
Argentina	-	-	-	R\$ 5.259 mil

## Universidade Corporativa

A Universidade Corporativa criou diversos programas de educação continuada em parceria com universidades, empresas e consultorias, visando auxiliar gerentes e empregados no planejamento de cursos, treinamentos, eventos e leituras. Para facilitar a gestão do conhecimento e desenvolvimento de habilidades necessárias, a Universidade Corporativa divide suas atuações em três frentes de trabalho: Cultura e Valores, Estratégias e Competências Críticas.

Outra iniciativa do RH se destina à retenção de empregados com alto desempenho técnico, que tenham conhecimentos, habilidades ou o domínio de tecnologias e métodos vinculados aos processos essenciais e estratégicos para os negócios da Companhia, possibilitando também o compartilhamento e disseminação destes conhecimentos na organização.

A grande dispersão geográfica das atividades da Petrobras e sua crescente atuação internacional fazem das tecnologias

de comunicação e da informação componentes obrigatórios nas práticas educacionais. Com o uso da intranet e a disseminação de ferramentas multimídia, as possibilidades de ampliação da área de educação gerencial na Companhia são enormes. A Educação Continuada à Distância tem o objetivo principal de aprimorar e atualizar os conhecimentos adquiridos nos programas gerenciais corporativos.

## Empregados Contratados



Na contratação de serviços de terceiros, por meio de instrumentos legais, é exigido o cumprimento das obrigações trabalhistas. A Petrobras demanda, por exemplo, que as empresas contratadas paguem benefícios como tiquete refeição, transporte e plano de saúde. Na Transpetro, os terceirizados têm acesso a facilidades oferecidas nas diferentes localidades, como, por exemplo, ginástica laboral.

Com o objetivo de oferecer melhores condições de segurança e trabalho aos empregados de empresas prestadoras de serviços, a Petrobras vem desenvolvendo uma série de ações, entre as quais se destacam:

- Projeto de qualificação e certificação em SMS para empregados de empresas contratadas;
  - Adequação das instalações das contratadas a padrão equivalente ao da Petrobras;
  - Compartilhamento de restaurantes nas Unidades; Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho compartilhado nas várias áreas de atuação da Petrobras;
  - Realização de auditoria da qualidade da terceirização;
  - Articulação com entidades externas com o objetivo de elevar a qualificação da mão-de-obra;
  - Promoção de encontros regionais de SMS entre empresas contratadas;
  - Encontro do presidente da Petrobras com presidentes de empresas contratadas.
- Na Colômbia, eles participam de todos os programas desenvolvidos para os empregados. Na Nigéria, são oferecidos cursos técnicos específicos para cada função terceirizada. A UN-BSOL realiza programas de educação ambiental, educação no ensino fundamental (Escola Esperança), treinamentos técnicos diversos, sensibilização de SMS e responsabilidade social para cerca de 2 mil terceirizados.

**Na contratação de serviços de terceiros, por meio de instrumentos legais, é exigido o cumprimento das obrigações trabalhistas.**

## Combate ao Trabalho Infantil

O Programa Petrobras Fome Zero está focado em projetos dedicados ao combate ao trabalho infantil e ao abuso sexual, dentro do previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). As doações ao FIA e as ações do Projeto Siga Bem Criança, parte do Programa Fome Zero, servem de ponto de apoio à política da Companhia para a Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente e o combate às práticas citadas.

No Termo de Compromisso firmado com a Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança, a Petrobras assumiu respeitar o artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal, que proíbe qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos; o trabalho noturno perigoso ou

insalubre aos menores de 16 anos; as relações comerciais com fornecedores de produtos e/ou serviços que comprovadamente estejam em desacordo com a legislação referente ao trabalho infantil. A Cláusula Contratual Trabalho Infantil foi implantada em todos os contratos de serviços da Petrobras a partir de 2003.

Manual de Contratação – Contrato Padrão Petrobras: “2.3.2 – abster-se de utilizar, em todas as atividades relacionadas com a execução deste instrumento, mão-de-obra infantil, nos termos do inciso XXXI-II do art. 7º da Constituição da República, bem como exigir que a referida medida seja adotada nos contratos firmados com os fornecedores de seus insumos e/ou prestadores de serviços, sob pena de rescisão do contrato”.

### Siga Bem Criança

O objetivo do Siga Bem Criança é combater uma das piores formas de trabalho infantil: a exploração sexual. Criado em agosto de 2003, por meio de uma parceria da *holding* com a Petrobras Distribuidora, o projeto trabalha a conscientização, sensibilizando a sociedade e alertando-a para esse problema. Mas também convida à ação, criando oportunidades de participação para caminhoneiros e a sociedade em geral. Trata-se de uma ação de responsabilidade social que envolve o relacionamento com os clientes.

As linhas de ação são discutidas por representantes da área social da Empresa em conjunto com a Secretaria Especial de Direitos Humanos e o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Segundo estudos da Polícia Rodoviária Federal e da Secretaria Especial de Direitos Humanos, a maior parte dos crimes de exploração sexual infantil no Brasil acontece nas

principais rodovias federais. Isso torna muito importante o trabalho de esclarecimento feito nos postos Petrobras de todo o País junto aos caminhoneiros e motoristas que trafegam pelas estradas nacionais. O Siga Bem Criança incentiva-os ainda a denunciar situações de risco pelo telefone do Disque-Denúncia 0800-990500. Após o lançamento do Siga Bem Criança, as denúncias sofreram um aumento significativo.

O projeto tem um espaço reservado no programa Siga Bem Caminhoneiro, da rede de televisão SBT, todos os domingos, das 8h30 às 9h. A versão do programa para rádio vai ao ar de segunda a sexta-feira em mais de 180 emissoras de todo o País e, no módulo destinado ao Siga Bem Criança, o apresentador e cantor Sérgio Reis orienta os caminhoneiros a denunciarem casos de prostituição e exploração infantil.

### Combate ao trabalho forçado

O padrão contratual estabelecido pelo Jurídico para ser usado por toda a Companhia na contratação de serviços e bens possui cláusulas específicas quanto à obrigatoriedade de a empresa contratada apresentar as carteiras de trabalho dos empregados envolvidos nos serviços contratados, além da apresentação mensal do cumprimento de toda a responsabilidade trabalhista (pagamento de salários, recolhimento do INSS e depósito no FGTS).



por tal instituição. Os direitos trabalhistas e previdenciários desses adolescentes estão assegurados por meio de vínculo empregatício com a São Martinho.

Em um ano e 11 meses, os jovens desempenham atividades administrativas e de Informática nas instalações da Companhia e são treinados para se inserir no mercado de trabalho. O convênio foi renovado até novembro de 2004.

A Petrobras Distribuidora também tem projetos orientados para a inclusão de jovens no mercado de trabalho. São iniciativas no âmbito do Programa Petrobras Fome Zero, como o Cidadão Capaz e o Posto-Escola.

### Adolescente aprendiz

Em 2003, a Petrobras e o Ministério do Trabalho iniciaram um trabalho conjunto para definir diretrizes e alinhar conceitos visando à implantação da Lei 10.097 no contexto de uma empresa petrolífera.

A Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, alterou dispositivos da CLT e redefiniu a figura do adolescente aprendiz, isto é, o jovem maior de 14 e menor de 18 anos de idade, inscrito em programa de aprendizagem. A Lei determina a formalização de um contrato de trabalho especial, que não poderá exceder dois anos, denominado contrato de aprendizagem, em que o empregador (empresas de médio e grande porte) se compromete a assegurar a formação técnico-profissional metódica e compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico dos adolescentes.

Em setembro de 2003, dentro do Programa Petrobras Fome Zero, a Petrobras lançou o Projeto Jovem Aprendiz, que em atendimento à Lei 10.097/2000, tem como objetivo qualificar e incluir no mundo

do trabalho até 18 mil aprendizes entre 15 e 18 anos através de parcerias com escolas técnicas e entidades do terceiro setor, que prevê um investimento de R\$ 37 milhões até o fim de 2006.

Nesse mesmo ano, os Serviços Compartilhados também iniciaram a implementação de um projeto de preparação para o mercado de trabalho, voltado para jovens de 16 a 18 anos, o Programa de Iniciação Profissional do Adolescente.

O convênio socioeducativo foi firmado com a Associação Beneficente São Martinho em 2001, por intermédio dos Serviços Compartilhados/Regional Sudeste. No entanto, desde 1988, a Petrobras já implementa práticas socioeducativas, especialmente em parceria com a São Martinho, com o intuito de contribuir para a inserção dos jovens no mercado formal de trabalho.

O programa, atualmente, garante oportunidade de iniciação profissional a 134 adolescentes alfabetizados oriundos de classes menos favorecidas economicamente e assistidos

## Seleção, Desenvolvimento e Avaliação de Fornecedores

A seleção de fornecedores ocorre de acordo com o Decreto 2.745/98, que regulamenta o procedimento licitatório na Petrobras, inclusive o cadastramento de fornecedores. Esses critérios incluem exigências legais (formação da empresa), regularidade fiscal (para empresas nacionais), avaliação econômico-financeira e qualificação técnica para a área de atuação. Na questão ética, segue-se o Código de Ética da Petrobras bem como os princípios éticos previstos no Decreto 2.745/98. O registro cadastral dos fornecedores é atualizado anualmente.

*Em 2003, teve início o Programa de Gestão de Fornecedores (Progefe), com o objetivo de instrumentalizar de forma mais detalhada o processo de análise das empresas prestadoras de serviços. Este programa visa fornecer informações integradas, atualizadas e confiáveis das companhias nos critérios fundamentais para o sucesso dos empreendimentos: técnico, econômico, legal, segurança, meio ambiente e saúde (SMS), gerencial e de responsabilidade social.*

O Progefe foi lançado em setembro de 2003 e compreende cinco fases: auto-avaliação, pré-avaliação, avaliação na Sede, avaliação de campo e consolidação. Até o final de 2003, as empresas encontravam-se na primeira etapa, na qual se auto-avaliam por meio de questionários disponíveis em *site* específico, com os indicadores de cada critério desenvolvidos pela Petrobras, exceto o critério de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), que utiliza os indicadores do Instituto Ethos, parceiro da Empresa.

Para participar na fase de implantação do Progefe, foram convidadas aproximadamente 300 empresas, selecionadas a partir da análise de 33 serviços críticos fornecidos para a Engenharia nos últimos cinco anos.

No ano de 2003, foram cumpridas as seguintes etapas:

- Lançamento do Programa de Desenvolvimento de Mão-de-Obra (PDMO), que é alinhado ao Progefe e visa ao desenvolvimento e à melhoria da qualidade da mão-de-obra. O PDMO busca aumentar o nível de profissionalização e certificação de pessoal contratado e, assim, obter melhores resultados para a Petrobras e para as empresas, principalmente nos aspectos de qualidade, meio ambiente e segurança;
- Realização de três oficinas de responsabilidade social empresarial, ministradas junto aos fornecedores pelo Instituto Ethos de RSE, com o objetivo de disseminar os princípios de responsabilidade social.

Ao final dessas etapas, as empresas fornecedoras avaliadas receberam um relatório de análise que indica aspectos de melhoria.

Outra ação da Petrobras no sentido de qualificar seus fornecedores é o encontro anual com suas 400 maiores contratadas no País para tratar de questões relacionadas a segurança, meio ambiente e saúde (SMS). Participam do evento o presidente, diretores e gerentes executivos da Petrobras, além de representantes das empresas contratadas. É um fórum onde são apresentados as melhores práticas e os indicadores e metas a serem

atingidos nessa área. Esse evento tem como principal objetivo demonstrar a ocupação da Petrobras em estender sua política e suas diretrizes de segurança, meio ambiente e saúde às empresas contratadas.

As Diretrizes Corporativas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde da Petrobras estabelecem, por meio da Diretriz nº 7, que o desempenho em segurança, meio ambiente e saúde de contratados, fornecedores e parceiros deve ser compatível com o do Sistema Petrobras, através do atendimento aos seguintes requisitos:

- Inclusão, no processo de contratação, de exigências específicas de SMS, bem como verificação de seu cumprimento durante todas as etapas das atividades a serem desenvolvidas;
- Garantia de que materiais e produtos a serem adquiridos atendam às exigências estabelecidas de SMS;
- Avaliação de desempenho em SMS de contratados de acordo com critérios claramente definidos nos respectivos contratos;
- Acompanhamento das empresas contratadas no que se refere a seu desempenho em SMS, tomando as medidas necessárias para a correção de eventuais não-conformidades;
- Implementação de medidas visando a estimular a adoção das melhores práticas em SMS pelas empresas contratadas e parceiros;
- Integração do desempenho de contratados no conjunto de indicadores de SMS de cada unidade.

## OS FORNECEDORES AVALIAM A PETROBRAS (SÍSMICO)

Indicadores	ÍNDICE*
Transparência com os fornecedores	84
Ética com os fornecedores	86
Relacionamento comercial	85
Nível de exigências	91
Condições de trabalho para terceirizados	81

\* Avaliado pelo segmento Fornecedores, dividido em dois grupos, os que têm e os que não têm funcionários terceirizados trabalhando na Petrobras.

## Materiais

Na unidade Materiais, existe uma estrutura formal voltada para o desenvolvimento de bens e fornecedores alternativos em áreas de interesse da Petrobras. Seu objetivo é atender às demandas internas da Empresa para equipamentos na fronteira tecnológica e incrementar a concorrência do mercado fornecedor nas tecnologias consideradas maduras.

Numa outra vertente, a Empresa desenvolve soluções de engenharia (bens e fornecedores) voltadas para viabilizar o aumento do consumo do gás natural.

Em dezembro de 2003, existiam 40 termos de cooperação tecnológica (TCT) em andamento para desenvolvimento de bens/fornecedores, 29 TCTs estavam em negociação e outros 81 eram monitorados ou estavam em processo simplificado de qualificação de bens/fornecedores. A carteira de projetos estará em expansão em 2004. Os bens desenvolvidos podem ser equipamentos, dispositivos, sistemas, produtos químicos, softwares, etc.

## Unidades operacionais

As unidades operacionais seguem a orientação da Petrobras e algumas delas têm práticas complementares específicas. A UN-BSOL, por exemplo, exige plano de saúde para todos os contratos e, como critério de seleção, adota o atendimento de pelo menos dois dos seguintes itens: certificação ISO 14001, certificação OHSAS18001, programa de treinamento em SMS, plano de atendimento a emergências, inspeção de EPs, programa de controle de drogas e alcoolismo.

Na área de Exploração e Produção da UN-RNCE, práticas que o fornecedor deve desenvolver quanto à responsabilidade social são explicitadas nos contratos. Alguns exemplos: não permitir trabalho infantil, trabalho forçado ou medidas disciplinares como coerção física, mental, psicológica, hierárquica, abuso verbal e outros constrangimentos não éticos. Também estão incluídas: assegurar a não existência de qualquer discriminação (raça, classe social, nacionalidade, cor, crença religiosa, sexo, orientação sexual, filiação a sindicatos, partido político, etc.), atuar para que seus subfornecedores, parceiros e prestadores de serviços se comprometam a cumprir os requisitos da Norma SA 8000 e

assegurar a divulgação documentada, para todos os seus trabalhadores, da política de responsabilidade social adotada pela Empresa.

A UN-BA realizou em 2003 um encontro entre Petrobras e fornecedores para divulgação ao corpo de gerentes e fiscais de contrato da Unidade dos resultados da pesquisa "A voz do Fornecedor" e os compromissos assumidos com as "Ações da Petrobras". Já a área de compras do setor de E&P da UN-ES tem um programa em andamento para a capacitação de seus fornecedores, o Programa de Desenvolvimento e Qualificação de Fornecedores.

A área de E&P da UN-Rio oferece aos prestadores de serviço o Plano de Melhoria e Desenvolvimento de Fornecedores para contratos com prazos superiores a um ano e valores maiores que R\$ 1 milhão. Nesse plano há um acompanhamento da *performance* da empresa contratada, treinamento dos gerentes e fiscais de contratos em ações preventivas e corretivas para a boa execução do contrato e aperfeiçoamento do estado da técnica. Cerca de 49 contratos são contemplados com este plano.

## Exterior



Na Colômbia, ainda não existe um processo de verificação dos padrões relativos à ética e à responsabilidade social na escolha dos fornecedores. Entretanto, é exigido dos candidatos o cumprimento de critérios legais básicos, como o pagamento de impostos e a documentação regularizada e atualizada, e a adequação às normas de SMS mínimas, com pontuação de 80% no Conselho Colombiano de Segurança.

Foi implantado em 2003 um programa de desenvolvimento de fornecedores que tem como objetivo principal criar uma aliança com a Petrobras que facilite o trabalho em busca de objetivos comuns e mobilize todos em torno das metas definidas pela Companhia. O programa se divide em quatro módulos: desenvolvimento pessoal e mudanças, valores, comportamentos e indicadores, impacto da comunicação e gestão de conflitos. Na primeira edição do programa, foram treinados 50 dos principais fornecedores da UN-Colômbia.

Na Argentina, a Petrobras cadastra fornecedores que cumprem exigências básicas de qualidade, confiabilidade, sistemas de gestão, aptidão técnica, econômica, comercial, etc. Na primeira fase da seleção, as empresas interessadas devem apresentar informações relativas a estes temas. Caso sejam aprovadas, podem participar de eventuais processos licitatórios da Empresa.

Quando uma empresa não é aprovada na pré-seleção, um comitê formado por representantes dos setores de RH, Compras e SMS faz uma avaliação do

resultado e tenta ajudar o fornecedor a melhorá-lo, por meio de reuniões, pedido de esclarecimento sobre as informações enviadas anteriormente ou desenvolvimento de um plano de melhorias.

Os objetivos dos planos de melhorias são: criar no fornecedor a consciência da qualidade de acordo com as normas de SMS, capacitá-lo para cumprir as exigências mínimas da Petrobras e buscar nova classificação, comprovando as melhorias implementadas. Em 2003, foram realizadas 58 avaliações e desenvolvidos 13 planos de melhorias.

Tanto na Argentina como na Colômbia, a Petrobras possui sistemas de avaliação de desempenho dos fornecedores. Na Colômbia, existe ainda um programa anual de reconhecimento daqueles com melhor atuação.

## Petrobras Distribuidora

Com o objetivo de aumentar o controle, a qualidade e a segurança de seu cadastro, a Gerência de Contratação de Bens e Serviços passou a adotar duas novas sistemáticas para cadastramento de fornecedores de bens e serviços da Petrobras Distribuidora S.A. Com a aplicação dos novos procedimentos, o processo de contratação tornou-se mais ágil e seguro, pois as empresas cadastradas estão devidamente avaliadas e aptas a fornecerem um produto ou serviço de qualidade que irá assegurar a satisfação do cliente. Entre os novos procedimentos, pode-se destacar a análise da documentação jurídico-fiscal, econômico-financeira e técnica da empresa.

Também foram elaboradas as sistemáticas de visita técnica, de coleta de dados em fornecedor e o relatório de visita técnica, que estabelecem diversos procedimentos utilizados na visita técnica aos fornecedores.

Em relação a ética e responsabilidade social no que diz respeito a materiais que possam comprometer a continuidade das operações, ameaçar a segurança das pessoas, instalações ou meio ambiente, são exigidos certificados ISO 9000/14000, compromisso de Garantia de Inspeção e comprovação de capacidade técnica para prestação de assistência técnica e suprimento de materiais, entre outras.

Atendidos os requisitos, caso se trate de um produto nocivo à natureza, no momento da compra é feita uma inspeção de fabricação para assegurar que o bem adquirido não irá afetar o meio ambiente e a saúde das pessoas envolvidas no processo.

As visitas técnicas aos fornecedores de materiais e/ou de serviços também verificam a existência da certificação ISO 14000, conforme procedimentos elaborados pela Gerência de Contratação de Bens e Serviços.

Na prestação de serviços, a Petrobras Distribuidora exige ainda das empresas contratadas o compromisso de não se utilizar trabalho infantil, firmado por meio de cláusulas constantes no edital padrão, como:

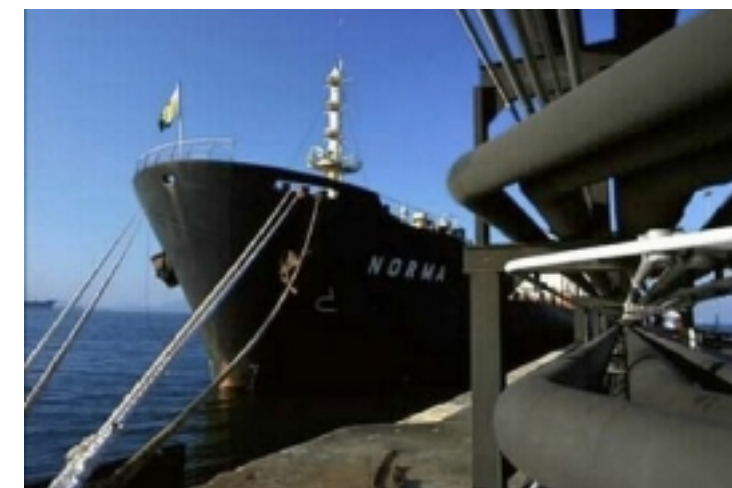
"A contratada se compromete a não utilizar, em todas as atividades relacionadas com a execução deste instrumento, mão-de-obra infantil, nos termos do inciso XXXIII do art. 7º da Constituição da República vigente, bem como enviar esforços para que a referida medida seja adotada nos contratos firmados com os fornecedores de seus insumos e/ou prestadores de serviços."

Em paralelo a essa iniciativa, está em estudo a ampliação das novas sistemáticas de cadastramento de fornecedores de bens e serviços da Petrobras Distribuidora S.A. para que os fornecedores respondam o questionário simplificado com base nos indicadores do Instituto Ethos sobre responsabilidade social.

## Transpetro

Os fornecedores da Transpetro, tanto da área de Transporte Marítimo como das áreas de Dutos e Terminais e da área Corporativa, são selecionados de acordo com a legislação pertinente. Além dos processos licitatórios, seguindo o mesmo caminho que a Petrobras, há exigência de padrões éticos relevantes, que estejam alinhados ao procedimento e aos critérios da Companhia. As empresas catalogadas como fornecedoras da Transpetro, quase sempre as mesmas que atendem à *holding*, têm de apresentar balanços e história de solidez e de atuação social.

A Política de Gestão de SMS da Transpetro e as 15 Diretrizes de SMS da Petrobras estabelecem o comprometimento dos fornecedores com as questões ambientais, e seu desempenho deve ser compatível com os do Sistema Petrobras. Nos contratos com os fornecedores de serviços e materiais, existem cláusulas relativas à preservação do meio ambiente e cumprimento de legislação ambiental.



## Refap

A Refap usa o Sistema Único de Materiais (SUM) e a Base de Dados de Contratos (BDC) da Petrobras na seleção de seus fornecedores. Ambos têm avaliações que orientam a escolha dos fornecedores. A refinaria também se preocupa em não contratar empresas que utilizem mão-de-obra infantil.

Quanto ao desenvolvimento de fornecedores, a Refap apóia um programa junto ao Sebrae/RS, o Projeto Cadeia Produtiva do Petróleo e Gás. Há um grupo em andamento desde novembro de 2002, com a participação de 32 empresas. Em 2004, está prevista a ampliação para cerca de 80 empresas.

# Meio Ambiente

## Pacto Global e Meio Ambiente



A preocupação da Organização das Nações Unidas com o assunto teve início em 1972, com a primeira grande conferência internacional sobre o meio ambiente, em Estocolmo. O primeiro princípio da Declaração elaborada nesse encontro estabelece que os homens têm direito à liberdade, à igualdade e a condições adequadas de vida, em um ambiente que lhes permita viver com dignidade e bem-estar. Têm também, segundo o mesmo princípio, a responsabilidade de proteger e trabalhar para a melhoria do meio ambiente, assumindo compromisso com sua geração e com as gerações futuras.

Do encontro em Estocolmo, resultou a criação do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (Unep), que trabalha, há mais de trinta anos, na coordenação de atividades internacionais relativas à proteção ambiental.

Os princípios do *Global Compact* relativos a este tema se baseiam na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, formulada no encontro mundial de 1992 no Rio de Janeiro. A Declaração estabelece que, para garantir o progresso econômico a longo prazo, é preciso conectá-lo à proteção ambiental e criar formas sustentáveis de desenvolvimento, o que exigiria uma parceria global entre

governos, populações e organizações-chave da sociedade.

A Declaração do Rio e a Agenda 21, assinada na mesma ocasião, têm orientado nos últimos anos os debates sobre a degradação ambiental e os prejuízos causados pelo homem ao planeta. Os três princípios ambientais do *Global Compact* seguem essas diretrizes e buscam o envolvimento mais efetivo das empresas com a questão:

#### PRINCÍPIO 7: AS EMPRESAS DEVEM ADOTAR UMA ABORDAGEM PREVENTIVA AOS DESAFIOS AMBIENTAIS.

No encontro do Rio de Janeiro, ficou estabelecido que a abordagem em relação aos riscos ambientais deveria ser preventiva, e medidas que evitassem danos ecológicos teriam que ser tomadas antes mesmo da confirmação científica dos riscos envolvidos. A antecipação é uma das características principais deste conceito que recebeu o nome de *Precautionary Approach*.

A idéia central do *Precautionary Approach* é a de que é preferível prevenir a remediar. As empresas devem, portanto, tomar atitudes que evitem os riscos ecológicos e não adiar o problema, já que alguns prejuízos são irreversíveis. Tal abordagem pode inclusive evitar gastos

maiores com tratamento tanto do meio ambiente quanto de pessoas atingidas por sua degradação. Além disso, é mais fácil e menos oneroso preservar a boa imagem da empresa que tentar recuperá-la.

Do ponto de vista da produção, é inútil investir em um método que não seja sustentável. Pensar desde o princípio em maneiras de produzir que protejam ou não danifiquem o meio ambiente evita riscos financeiros e pode garantir benefícios a longo prazo.

Além do conceito do *precautionary approach* é interessante conhecer o *precautionary principle*, segundo o qual o ônus da prova sobre qualquer risco ecológico é de quem estaria supostamente causando danos ao meio ambiente e não de quem sofreria com tais danos. Ao contrário da premissa de que se é "inocente até prova em contrário", o *precautionary principle* sugere que certas emissões industriais são "culpadas por natureza" e deve-se tomar atitudes no sentido de reduzi-las, mesmo sem provas de que elas tenham causado ou possam causar qualquer prejuízo ao meio ambiente.

#### PRINCÍPIO 8: AS EMPRESAS DEVEM DESENVOLVER INICIATIVAS PARA PROMOVER MAIOR RESPONSABILIDADE AMBIENTAL.

Desde o encontro do Rio, em 1992, a exigência pela comunidade global de que as empresas mantenham uma relação responsável com o meio ambiente aumentou, principalmente porque nem todas as medidas que deveriam ter sido tomadas após a assinatura da Declaração se concretizaram.

Com o setor privado participando cada vez mais das questões de governança global, a população passa a exigir que as empresas não apenas operem de forma a não agredir o meio ambiente, mas também trabalhem para protegê-lo. Para responder ao oitavo princípio do *Global Compact*, são sugeridas sete ações que podem ser tomadas pelas organizações:

- adotar o princípio da precaução, o *precautionary approach*;
- adotar os mesmos padrões de produção, independentemente da localização. Ou seja, não ceder às baixas expectativas legais de alguns países e trabalhar em cada região como se ela fosse a mais exigente em relação à preservação ambiental;

Pacto Global e Meio Ambiente	44
Petrobras e Meio Ambiente	45
Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde	46
Consumo de Materiais e Recursos Naturais	47
Água	48
Energia	49
Emissões, Efluentes e Resíduos	52
Produtos, Saúde e Segurança	55
Proteção, Restauração e Preservação de Ecossistemas e da Biodiversidade	56
Cuidados Ambientais nas Unidades Internacionais	58
Passivo Ambiental, Incidentes e Multas	59
Educação Ambiental	60
Obras e Intervenções no Espaço Físico	60
A Comunidade Participa	61

- apoiar o desenvolvimento de seus fornecedores, fazendo com que também eles trabalhem de forma responsável com o meio ambiente;
- facilitar a transferência de tecnologias;
- contribuir para a educação ambiental das comunidades direta e indiretamente ligadas à empresa;
- dividir igualmente os recursos.

Para possibilitar tais ações, a empresa deve redefinir suas políticas e estratégias, colocando lado a lado as expectativas de crescimento econômico, qualidade ambiental e justiça social. É importante definir metas e objetivos específicos, estabelecer indicadores de sustentabilidade que permitam avaliar o progresso da companhia, adotar códigos de conduta e boas práticas e garantir mecanismos transparentes de comunicação com as partes interessadas.

#### PRINCÍPIO 9: AS EMPRESAS DEVEM INCENTIVAR O DESENVOLVIMENTO E A DIFUSÃO DE TECNOLOGIAS LIMPAS QUE NÃO AGRIDAM O MEIO AMBIENTE.

Segundo a Agenda 21, tecnologias limpas são aquelas que protegem o meio ambiente, são menos poluentes, utilizam os recursos de maneira sustentável, reciclam seus resíduos e produtos e manejam os resíduos de maneira mais aceitável que as tecnologias tradicionais.

O grau de comprometimento das empresas com o nono princípio depende de seu tamanho e de sua natureza, mas todas as companhias podem se beneficiar do melhor aproveitamento dos recursos.

Quatro ações podem fazer com que uma empresa melhore a qualidade da tecnologia aplicada. São elas: mudança no processo de produção, mudança nas matérias-primas utilizadas, mudança nos produtos e reutilização dos resíduos.

No campo estratégico, a companhia estará contribuindo com o nono princípio do *Global Compact* ao estabelecer políticas corporativas de incentivo do uso de tecnologias limpas, ao disseminar informações sobre o assunto entre as partes interessadas, ao voltar os objetivos das pesquisas de desenvolvimento para a questão da sustentabilidade e ao levar em conta o ciclo de vida ao desenvolver produtos e tecnologias, considerando o impacto deles desde a fabricação até os resíduos produzidos.

É importante também que a empresa tenha em sua estrutura campos de discussão e análise que garantam que a sustentabilidade seja levada em consideração nos momentos de decisão e que a Companhia coopere com seus parceiros para garantir que a melhor tecnologia disponível esteja ao alcance de outras organizações.

## Petrobras e Meio Ambiente

Uma das diretrizes da Política de Atuação Corporativa da Petrobras é "desenvolver os negócios e atividades considerando os compromissos com o desenvolvimento sustentável". Honrar esses compromissos tem exigido da Empresa um grande avanço no trato das questões ambientais, envolvendo o diálogo com as comunidades e a preservação e conservação dos ecossistemas influenciados por suas operações

Todas as unidades da Companhia no Brasil e parte de suas unidades no exterior estão certificadas de acordo com a norma ISO 14001, referente à gestão ambiental. Essa certificação exige das unidades, entre outros requisitos, a manutenção de sistemas de monitoramento de impacto de suas atividades.

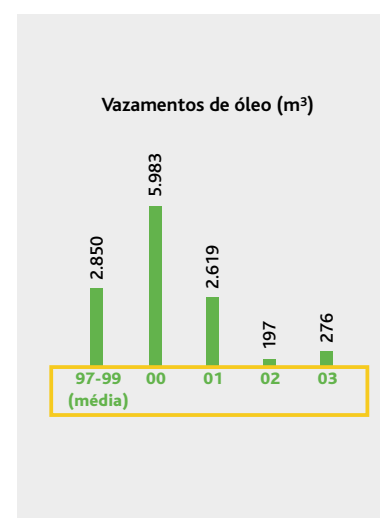
O principal instrumento implementado pela Petrobras para a gestão eficaz dos aspectos ambientais de seu negócio é o Programa de Excelência em Gestão Ambiental e Segurança Operacional, o Pegaso, que tem como um dos seus resultados mais visíveis a drástica redução

dos níveis de vazamento de óleo, alcançando em 2002 e mantendo em 2003 índices significativamente baixos e menores que a média internacional de empresas de seu porte. Os projetos incluídos no Programa Pegaso também proporcionaram melhorias significativas nas condições de segurança operacional dos processos e instalações da Companhia, traduzidas, por exemplo, na redução expressiva das taxas de acidentes.

Em 2003, foram investidos R\$ 2,335 bilhões em meio ambiente, sendo R\$ 948 milhões nos projetos incluídos no Pegaso e R\$ 1,386 bilhão em outros projetos. Além disso, foram investidos mais R\$ 31,954 milhões no apoio a programas e projetos ambientais externos e R\$ 10,043 milhões em ações compensatórias do eventual impacto ambiental de empreendimentos.

Como um dos resultados da adoção desse novo padrão de SMS, a Petrobras obteve, em maio de 2003, redução de 42% no custo de renovação do seguro de operação de suas refinarias e plataformas, que recuou de US\$ 46,4 milhões para US\$ 27 milhões, mesmo com o aumento do montante seguro, que passou de US\$ 18 bilhões em 2002 para US\$ 21 bilhões.

Em setembro, a Empresa também conquistou em Washington, EUA, o prêmio *Clean Air Celebration* pelo esforço que vem realizando para melhorar a qualidade de seus combustíveis e, conseqüentemente, do ar que respiramos.



### Menos vazamentos

ÍNDICE DE ÓLEO VAZADO É UM DOS MENORES DA HISTÓRIA DA COMPANHIA

Um dos resultados mais visíveis da política ambiental da Petrobras foi a drástica redução dos níveis de vazamento de óleo alcançada nos últimos dois anos. Os índices ficaram significativamente baixos e menores que a média internacional de empresas de seu porte. A Companhia investiu expressivos R\$ 2,3 bilhões em meio ambiente em 2003, sendo R\$ 948 milhões apenas no Programa de Excelência em Gestão Ambiental e Segurança Operacional (Pegaso).

# Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde

A Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) está incluída no Plano Estratégico da Petrobras e estabelece que a Companhia deve:

- Educar, capacitar e comprometer os trabalhadores com as questões de segurança, meio ambiente e saúde (SMS), envolvendo fornecedores, comunidades, órgãos competentes, entidades representativas dos trabalhadores e demais partes interessadas;
- Estimular o registro e tratamento das questões de SMS e considerar, nos sistemas de consequência e reconhecimento, o desempenho em SMS;
- Atuar na promoção da saúde, na proteção do ser humano e do meio ambiente mediante identificação, controle e monitoramento de riscos, adequando a segurança de processos às melhores práticas mundiais e mantendo-se preparada para emergências;
- Assegurar a sustentabilidade de projetos, empreendimentos e produtos ao longo do seu ciclo de vida, considerando os impactos e benefícios nas dimensões econômica, ambiental e social;
- Considerar a ecoeficiência das operações e produtos, minimizando os impactos adversos inerentes às atividades da indústria.

A efetiva implementação dessa política é assegurada pela aplicação das Diretrizes Corporativas de SMS. São elas:

## 1. LIDERANÇA E RESPONSABILIDADE

A Petrobras, ao integrar segurança, meio ambiente e saúde à sua estratégia empresarial, reafirma o compromisso de todos seus empregados e contratados com a busca de excelência nessas áreas.

## 2. CONFORMIDADE LEGAL

As atividades da Empresa devem estar em conformidade com a legislação vigente nas áreas de SMS.

## 3. AVALIAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS

Riscos inerentes às atividades da Empresa devem ser identificados, avaliados e gerenciados de modo a evitar a ocorrência de acidentes e/ou assegurar a minimização de seus efeitos.

## 4. NOVOS EMPREENDIMENTOS

Os novos empreendimentos devem estar em conformidade com a legislação e incorporar, em todo o seu ciclo de vida, as melhores práticas de segurança, meio ambiente e saúde.

## 5. OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO

As operações da Empresa devem ser executadas de acordo com procedimentos estabelecidos e utilizando instalações e equipamentos adequados, inspecionados e em condições de assegurar o atendimento às exigências de SMS.

## 6. GESTÃO DE MUDANÇAS

Mudanças, temporárias ou permanentes, devem ser avaliadas visando à eliminação e/ou minimização de riscos decorrentes de sua implantação.

## 7. AQUISIÇÃO DE BENS E SERVIÇOS

O desempenho em SMS de contratados, fornecedores e parceiros deve ser compatível com o do Sistema Petrobras.

## 8. CAPACITAÇÃO, EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

Capacitação, educação e conscientização devem ser continuamente promovidas de modo a reforçar o comprometimento da força de trabalho com o desempenho em SMS.

## 9. GESTÃO DE INFORMAÇÕES

Informações e conhecimentos relacionados a SMS devem ser precisos, atualizados e documentados, de modo a facilitar sua consulta e utilização.

## 10. COMUNICAÇÃO

As informações relativas a SMS devem ser comunicadas com clareza, objetividade e rapidez, de modo a produzir os efeitos desejados.

## 11. CONTINGÊNCIA

As situações de emergência devem estar previstas e ser enfrentadas com rapidez e eficácia, visando à máxima redução de seus efeitos.

## 12. RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE

A Empresa deve zelar pela segurança das comunidades onde atua, bem como mantê-las informadas sobre impactos e/ou riscos eventualmente decorrentes de suas atividades.

## 13. ANÁLISE DE ACIDENTES E INCIDENTES

Os acidentes e incidentes decorrentes das atividades da Empresa devem ser analisados, investigados e documentados de modo a evitar sua repetição e/ou assegurar a minimização de seus efeitos.

## 14. GESTÃO DE PRODUTOS

A Empresa deve zelar pelos aspectos de segurança, meio ambiente e saúde de seus produtos desde sua origem até a destinação final, bem como empenhar-se na constante redução dos impactos que eventualmente possam causar.

## 15. PROCESSO DE MELHORIA CONTÍNUA

A melhoria contínua do desempenho em SMS deve ser promovida em todos os níveis da Empresa, de modo a assegurar seu avanço nessas áreas.

Todas as empresas do Sistema Petrobras têm sua atuação alinhada com a Política e Diretrizes Corporativas. A íntegra das Políticas e das Diretrizes de SMS da Petrobras encontra-se publicada no *site* da empresa, no portal de Meio Ambiente.

## Estrutura da Gestão de Meio Ambiente

A organização da Petrobras inclui uma estrutura dedicada à coordenação das atividades de SMS, que são tratadas de forma integrada, e sua incorporação aos negócios da Companhia. Essa estrutura se desdobra em vários níveis organizacionais e compreende os seguintes órgãos e funções:

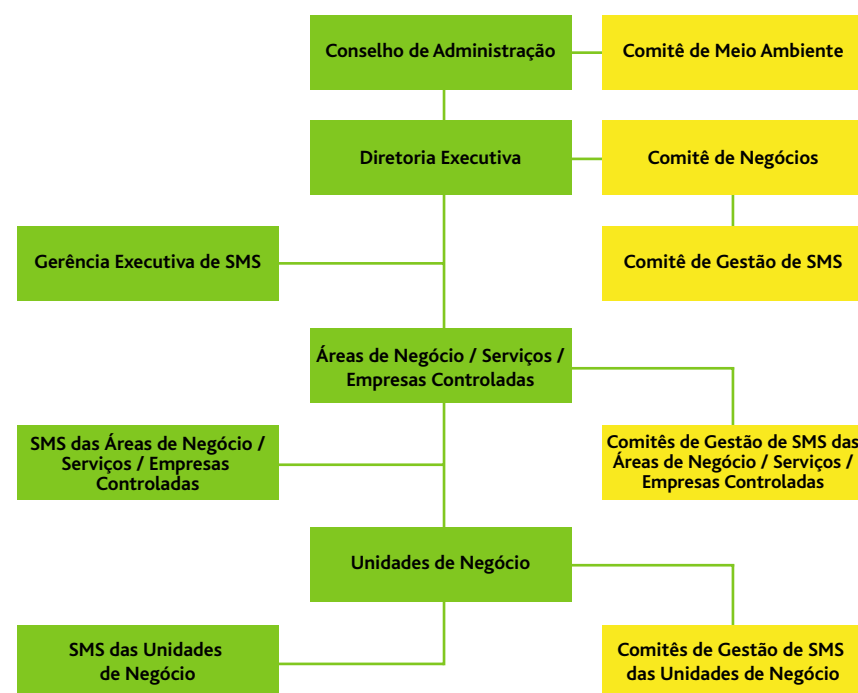
- Comitê de Meio Ambiente, composto por três membros do Conselho de Administração da Companhia (em fase de estruturação);
- Gerência Executiva de SMS, com abrangência corporativa e que se reporta ao diretor de Serviços;
- Gerências SMS nas áreas de negócio de Gás e Energia, Abastecimento, E&P e Internacional, que se reportam aos respectivos diretores gerentes ou gerentes executivos;
- Gerências SMS nas diversas Unidades de Negócio;
- Gerências de SMS nas subsidiárias.

Também estão incluídos nessa estrutura os coordenadores regionais de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, lotados na

Gerência de Segurança, Meio Ambiente e Saúde e atuando nas regiões Norte, Nordeste e Sul do Brasil, no estado de São Paulo e Região Centro-Oeste, nos estados do Espírito Santo, Minas Gerais e Rio de Janeiro e na área internacional. Esses coordenadores contribuem para a integração e a sinergia das diversas atividades da Companhia na área de SMS.

O Comitê de Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (ligado ao Comitê de Negócios) já foi formalmente implementado e encontra-se em atividade, enquanto os demais comitês, nos níveis de Áreas de Negócio ou de Unidade de Negócio, estão sendo estruturados.

O Comitê de Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde é coordenado pelo gerente executivo de SMS e composto por gerentes executivos das áreas de negócio e de serviços e das empresas controladas; a forma de atuação desse Comitê assegura que as questões de SMS são consideradas transversalmente em relação a todas as atividades e negócios da Companhia.



# Consumo de Materiais e Recursos Naturais

A principal matéria-prima utilizada pela Petrobras é o petróleo. Em 2003, 80,2% do petróleo processado pela Petrobras no Brasil era nacional, e a Empresa respondeu por 91% da demanda brasileira de produtos derivados de petróleo.

Para complementar a necessidade brasileira de petróleo, a Petrobras importou cerca de 117 mil barris de petróleo por dia (bpd) de diversos países.

País	PARTICIPAÇÃO NO VOLUME DE ÓLEO IMPORTADO
Nigéria	44%
Arábia Saudita	22%
Argélia	19%
Iraque	8%
Congo	2%
Outros	5%

Além disso, importou cerca de 44 mil barris de derivados por dia, sendo 29% originados da Argentina, 13% da Arábia Saudita e a mesma quantidade da Índia.

Nas unidades da Companhia localizadas na Argentina, o consumo de petróleo cru foi, em 2003, de 19,8 milhões de barris.

A Petrobras Distribuidora é a maior compradora de derivados de petróleo da Petrobras, absorvendo 24,6% da produção.

Outra matéria-prima relevante para a Petrobras é o gás natural, utilizado como combustível nas três usinas térmicas da Companhia no Brasil.

## Pneu usado também é matéria-prima

Anualmente, são vendidos, no Brasil, 61 milhões de pneus e 54 milhões são descartados porque já não atendem aos requisitos para uso em veículos. Os pneus descartados constituem um passivo ambiental de difícil equacionamento, já que se degradam muito lentamente e sua queima também é nociva ao meio ambiente. O que fazer então com esse enorme volume de pneus, que representa cerca de 150 mil toneladas de borracha?

Algumas respostas estão sendo encontradas pela Petrobras. A Unidade de Industrialização do Xisto (UN-SIX), em São Mateus do Sul, Paraná, fez dos pneus velhos picados uma de suas matérias-primas. Em 2003, foram processadas em conjunto com o xisto cerca de 1.200 t/mês de retalhos de pneus.

A Petrobras Distribuidora reutiliza o mesmo material como mistura ao asfalto, com o objetivo de produzir uma pavimentação capaz de aumentar a vida útil das rodovias. Para cada quilômetro de rodovia são utilizados cerca de 4.600 pneus inservíveis.

Segundo estudos, o asfalto misturado com a borracha dos pneus velhos permite uma redução de até 40% na espessura da pavimentação, além de estender para até dez anos o prazo estimado para o aparecimento de defeitos, que normalmente seria de três anos.

A reutilização de pneus inservíveis tem significado econômico, mas a sua maior importância é a contribuição para a solução de um grave problema ambiental e até mesmo de saúde pública, viabilizando ainda o cumprimento, por parte dos produtores e importadores de pneus, da Resolução 258/99 do Conama, que os obriga a dar um destino útil e não poluente ao material.

Além dos pneus usados, a Distribuidora utiliza outros resíduos como matéria-prima. É o caso do ácido clorídrico (420 t/ano) e do lignossulfato (168 t/ano) que correspondem a 56% dos emulsificantes usados.

**Em 2003, o gasto total com a aquisição de matérias-primas foi de R\$ 6,68 bilhões.**



# Água

A abrangência do sistema de registro do consumo total de água nas operações da Petrobras está sendo gradativamente ampliada, conforme mostra o quadro ao lado. Ainda não estão consolidados o consumo das unidades de E&P (Exploração e Produção) e o consumo nas áreas administrativas. Com a implementação total do sistema Data-Hidro para gestão de recursos hídricos e efluentes que está sendo desenvolvido pela Petrobras, os dados de consumo de água em todas as instalações da Companhia serão consolidados a partir de 2005.

2001	2002	2003
76,3 milhões de m <sup>3</sup>	94,4 milhões de m <sup>3</sup>	124,4 milhões de m <sup>3</sup>
Apenas o consumo nas refinarias	Inclui o consumo da Transpetro e da Área de Negócio Internacional	Passa a incluir o consumo da Petrobras Distribuidora

Os dados necessários para informar o volume total da extração anual de águas subterrâneas e superficiais, e o que ele representa em porcentagem da quantidade anual renovável de água em cada região também ainda não se encontram disponíveis. No entanto, consciente da grande importância da racionalização do uso da água, a Petrobras elaborou, em 2002 e 2003, um levantamento da disponibilidade e utilização de recursos hídricos nas regiões onde se localizam seis refinarias, o terminal de Cabiúnas e a Unidade de Negócio da Bacia de Campos. Tal levantamento contempla a disponibilidade da água no cenário atual e projeta tais parâmetros para o futuro. Assim, é possível avaliar o impacto de restrições atuais ou futuras do uso de água sobre as operações da Empresa em cada região. Isso permite antecipar medidas capazes de eliminar a falta de água e, ao mesmo tempo, evita impactos sobre outros usos da água (dessedentação humana e de animais, agricultura, etc.)

A Petrobras contribui para a preservação desse recurso através também do cuidado com os efluentes lançados no ambiente. Ainda não estão disponíveis os dados consolidados dos resultados de todas as iniciativas. Porém, tanto no Brasil quanto nas unidades do exterior, os efluentes são adequadamente tratados de forma a se enquadrarem nos limites definidos na legislação aplicável a eles.

Com relação à reciclagem e reutilização da água, diversas iniciativas estão em andamento na Petrobras e nas empresas subsidiárias. Na busca de maior eficiência no consumo, são desenvolvidos projetos como: Uso de Águas Pluviais, Reúso do Efluente Industrial, Reúso do Efluente Sanitário e Irrigação Automatizada.

O Cenpes testará em 2004, na Refinaria Gabriel Passos, em Minas Gerais, uma tecnologia de reúso de água e efluentes através do emprego de membranas filtrantes. Sistemas semelhantes estão em fase adiantada de projeto para

implantação nas refinarias de Paulínia (Replan) e São José dos Campos (Revap).

A Petrobras Distribuidora implantou na Fasduc um sistema de aproveitamento da água de chuva, que respondeu no último ano por cerca de 10% do consumo anual da unidade. Na Petrobras Distribuidora, existem projetos piloto de reúso da água de lavagem de veículos, nos postos revendedores, e de fechamento de circuitos de água em fábricas de asfalto, o que melhora o aproveitamento da água em relação aos circuitos abertos.

Na Argentina, a Petrobras, em conjunto com a Repsol-YPF, desenvolve um estudo para monitorar a qualidade do ambiente aquático do Rio Colorado e seus afluentes desde 1997.

A preocupação da Empresa advém da importância econômica do Rio Colorado para as populações ribeirinhas e para a região norte da Patagônia.

# Energia

## Consumo de energia por fonte primária

	2003 TERAJOULES	
Energia elétrica comprada	Concessionárias públicas	11.453
Energia auto-gerada	Gás natural	211.210
	Diesel	16.229
	Óleo combustível	83.732
	Gás de refinaria	79.038
	Coque de craqueamento	64.504

O consumo indireto de energia é de 13.682 TJ.

## Energia de fontes renováveis

A Petrobras, nas mais recentes revisões do seu planejamento estratégico, estabeleceu a visão de se tornar uma empresa de energia, definindo ainda que as fontes de energia renováveis serão uma das bases para a sustentabilidade futura de seu negócio.

O Cenpes também está envolvido com o desenvolvimento dessas novas fontes de energia, conduzindo projetos nas áreas de biocombustíveis, energia solar fotovoltaica e termossolar, energia eólica, geração de energia a partir de resíduos orgânicos, geração de energia em sistemas isolados com sistemas mistos (eólica, fotovoltaica e diesel) e monitorando o progresso mundial nessa especialidade.

No direcionamento desses investimentos, a Petrobras está dando ênfase a projetos na

área de energias renováveis que permitam agregar valor à sua cadeia de negócios ou que contribuam para o desenvolvimento sustentável do País, com a consideração das dimensões social e ambiental. Para esses investimentos são fixadas taxas mínimas de atratividade inferiores às praticadas para outras áreas de atuação da Companhia e se leva em conta a possibilidade de outros retornos, tais como os provenientes da utilização do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo do Protocolo de Quioto.

Particular atenção merecem a biomassa e os biocombustíveis, que são vinculados à lógica da cadeia de negócios da Petrobras e constituem uma vocação natural brasileira, dadas as condições favoráveis à produção de biomassa no Brasil.

## Destaque

### COMPROMISSO DA PETROBRAS COM AS ENERGIAS RENOVÁVEIS

- R\$ 6,8 milhões investidos em uma usina eólica de 1,8 MW em Macau – RN
- R\$ 270 mil investidos em uma unidade de energia termossolar para o aquecimento de água em refinarias
- R\$ 26 milhões investidos em projetos de pesquisa e desenvolvimento de fontes de energia renováveis desde 2001

## Biocombustíveis



A Petrobras desenvolveu um processo proprietário de produção de biodiesel diretamente a partir das sementes da mamona, tornando desnecessária a extração prévia do óleo, diferentemente do que ocorre com a aplicação de tecnologias tradicionais, e reduzindo os custos de investimento e operacionais do processo.

Atualmente, está em fase de implantação, no Rio Grande do Norte, uma Planta Protótipo de Produção de Biodiesel, com capacidade para processamento de 10 mil kg

diários de mamona. Essa planta visa demonstrar a viabilidade do processo em escala maior, bem como permitir a produção de quantidades maiores de biodiesel e co-produtos, de forma a permitir testes de frota com o biodiesel e testar os mercados dos co-produtos. Prevê-se a operação desta planta para o primeiro semestre de 2005.

Além disso, estão em andamento estudos para a utilização da torta resultante do processo como fonte de proteína e como matéria-prima para produção de etanol.

Existem ainda estudos conjuntos com a Coppe para a produção de biodiesel a partir de óleos residuais de frituras. Este biodiesel está sendo testado misturado na proporção de 5% ao óleo diesel mineral usado em frotas de caminhões da companhia de limpeza urbana do Rio de Janeiro (Comlurb). Este projeto, custeado em parte pela Finep, por meio do fundo setorial CTPetro, tem o objetivo de levantar subsídios para a homologação da mistura biodiesel/diesel para uso automotiva. Neste estudo, o álcool utilizado para a transesterificação é o metanol.

Outro projeto com recursos parcialmente custeados pelo CTPetro está sendo elaborado em parceria com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). É o de desenvolvimento de rotas alternativas de produção de biodiesel, englobando a catálise enzimática e a reação supercrítica. Nesse caso, os óleos de soja e mamona são os óleos vegetais estudados, e o álcool é o etanol.

Além do biodiesel, a Companhia iniciou em 2003 a exportação de etanol por meio de sua estrutura logística de terminais e dutos.

**Ao comemorar 50 anos, a Empresa aprimorou sua política de patrocínios e lançou o Programa Petrobras Ambiental, que investirá, nos dois primeiros anos por meio de seleção pública, R\$ 40 milhões em projetos com o tema da água – compreendendo corpos de água doce e mar, incluindo sua biodiversidade.**

## Energia eólica

A Petrobras inaugurou, no dia 26 de janeiro de 2004, seu primeiro Parque Eólico, que é também o primeiro do estado do Rio Grande do Norte. Com 1,8 MW de potência instalada, é formado por três turbinas eólicas, cada uma com potência de 600 kW, altura da torre de 46 metros, diâmetro do rotor de 44 metros e rotação de 18 a 36 RPM. O parque atenderá ao consumo de energia elétrica de quatro campos de produção da Petrobras no estado.

A Petrobras investiu R\$ 6,7 milhões neste empreendimento, cuja licitação foi vencida pela Wobben Windpower. Além de fabricar as turbinas eólicas, essa empresa ficou responsável pela execução dos serviços de instalação, operação e manutenção por um período de cinco anos após a data de conclusão da obra.

Além deste projeto, o Cenpes vem desenvolvendo medição do potencial eólico em 20 localidades no Brasil próximas a unidades da Petrobras.

Outros projetos experimentais estão sendo implementados. A Petrobras planeja instalar uma unidade-piloto próxima à sua refinaria em Baía Blanca, na Argentina. O estudo foi realizado pela Universidad Tecnológica Nacional e já foi incluído no plano de investimentos da Empresa. Encontra-se também em etapa de engenharia básica o projeto de instalação de um posto de abastecimento na cidade de Comodoro Rivadavia (Chubut) alimentado por energia eólica.

## Energia solar



A Petrobras, como empresa de energia que busca soluções sustentáveis, tem usado a energia solar fotovoltaica como solução técnica para alimentação elétrica em algumas aplicações em áreas remotas. Alguns exemplos são a proteção catódica em dutos, estações de controle de *city gates* de gás natural, válvulas remotas em dutos e sistemas de controle e radiocomunicação em pequenas plataformas do Nordeste.

O Cenpes desenvolve também projetos que visam a aprimorar a tecnologia e ampliar a aplicabilidade da energia solar. São eles: estações de bombeio solar em áreas remotas, sistemas híbridos solar-diesel-eólicos, desenvolvimento de células solares mais avançadas, alimentação elétrica do prédio perimetral II do próprio Cenpes e de dois postos BR por meio de painéis solares, sistemas de refrigeração solar, sistemas de aquecimento híbridos gás-energia solar e fogão solar.

O projeto de aproveitamento de energia termossolar envolve ainda a implementação de sistemas de aquecimento de água nos

restaurantes e vestiários em diversas unidades operacionais e administrativas da Companhia.

Em 2003, entrou em operação o primeiro sistema na UN-Regap, constituído de 550 m<sup>2</sup> de coletores solares, com previsão de redução de consumo de energia elétrica da ordem de 316 MWh/ano, o que representa 87,5% de participação solar no aquecimento da água. Estão em fase de montagem outros sistemas de aquecimento termossolar na Recap e na Reduc, com previsão de conclusão para o ano de 2004.

Na Companhia, são gerados 100 kW por painéis fotovoltaicos de baixa potência (até 3 kW) para diversas finalidades, como controle e sinalização de plataformas de petróleo não habitadas e acionamento de unidades de bombeio de pequenos poços de petróleo em áreas remotas (sistemas isolados). Está sendo instalado um sistema de bombeio de petróleo em um poço localizado em Mossoró (RN), utilizando energia solar fotovoltaica, com previsão de inauguração em 2004. No Cenpes está sendo instalado um sistema de comparação de diferentes tecnologias fotovoltaicas, com capacidade total de 45 kW.

Na Argentina, um posto de serviço em San Isidro, em Buenos Aires, pertencente à Companhia, funciona alimentado por energia solar. A instalação tem 24 painéis com capacidade de geração de 1.680 W e 48 Vcc. A economia de eletricidade fica entre 60% e 100%.

## Sistemas híbridos

Paralelamente, com vistas a exercitar a visão de desenvolvimento sustentável, foi executado um projeto no âmbito do CTPetro que aplicou o conceito de sistemas híbridos de geração de energia para levar eletricidade a uma comunidade isolada.

O projeto "Sistema Híbrido Eólico-Fotovoltaico-Diesel para a Eletrificação da Vila de São Tomé" foi executado pela Universidade Federal do Pará e financiado pela Finep e Petrobras. A geração de energia para a comunidade iniciou-se em 5 de setembro de 2003.

Localizada no município de Maracanã, litoral norte do Pará, a vila tem em torno de 230 habitantes e 45 residências. Há ainda uma escola do

primeiro grau, duas igrejas e um centro comunitário. A demanda de energia elétrica, estimada em 5 kW, é suprida por um sistema híbrido composto de um gerador a diesel de 20 kVA, um aerogerador de 7,5 kW, um painel fotovoltaico de 3,2 kW e um banco de baterias de 6.000 Ah.

Foi implantado também um sistema de cobrança pré-pago de energia, buscando desenvolver um modelo de gestão auto-sustentável que permita sua disseminação por comunidades semelhantes. Está prevista também a substituição do gerador a diesel atual por biodiesel, para que o sistema seja totalmente atendido por fontes renováveis.

## Economia de hidrogênio

Considerando o agravamento de questões ambientais e as conseqüências dos gases do efeito estufa nas mudanças climáticas globais, algumas previsões apontam que, por volta talvez de 2050, os combustíveis líquidos fósseis terão sido substituídos por hidrogênio produzido a partir de fontes renováveis.

Um portfólio de projetos abrangendo todas estas questões está em andamento em conjunto com universidades brasileiras e outras instituições nacionais e internacionais.

Na área de produção, foi iniciado recentemente um pro-

jeito em parceria com Unicamp, com financiamento parcial da Finep, no âmbito do CTenerg, cujo objetivo é estudar a produção de hidrogênio (H<sub>2</sub>) a partir da reforma do etanol. A produção de H<sub>2</sub> pela reforma a vapor do gás natural já é uma tecnologia dominada pela Petrobras.

Com relação a tecnologias de uso final, há uma série de projetos, no âmbito do CTPetro, em parceria com a Coppe, UFBA e Lactec, focando o desenvolvimento nacional e aplicação de células a combustível, que utilizam hidrogênio para gerar eletricidade.

## Redução de consumo e eficiência energética

A Petrobras tem alcançado resultados significativos na redução do consumo e aumento da eficiência energética. A Empresa desenvolve um programa, há mais de dez anos, por meio de 36 Comissões Internas de Conservação de Energia e promove a redução no consumo de óleo e gás natural, com a conseqüente redução também na emissão de CO<sub>2</sub>.

Só em 2003, foi economizado o equivalente a 91,834 toneladas de óleo. De 1992 a 2003, houve economia de 729 milhões de m<sup>3</sup> de gás natural, 900 mil m<sup>3</sup> de óleo combustível, 76 mil m<sup>3</sup> de óleo diesel e 8 mil toneladas de GLP, o que representou a redução de cerca de R\$ 600 milhões e evitou a emissão de 4,75 milhões de toneladas de CO<sub>2</sub>.

Para cada ano, é estabelecida uma meta de redução no consumo pelo programa de Conservação de Energia da Empresa.

ANO	2004	2005	2007	2010
Meta	1,73%	1,55%	1,35%	1,15%

A Petrobras lidera o Conpet, um programa governamental, que tem como objetivo a redução no consumo de gás e óleo no Brasil. Dois destaques desse programa são os projetos Economizar, que em 2003 proporcionou a economia de 303 milhões de litros de diesel e evitou a emissão de 830 mil

toneladas de CO<sub>2</sub> e 18 mil toneladas de materiais particulados; e o Transportar, que promoveu a economia de 13,6 milhões de litros de óleo diesel e evitou a emissão de 37,2 mil toneladas de CO<sub>2</sub> e 800 toneladas de materiais particulados.

### Projeto Transportar

Com o intuito de reduzir a emissão de fumaça nos grandes centros urbanos e estimular o uso eficiente dos combustíveis, a Petrobras inaugurou, em novembro de 2002, na Revap, o Projeto Transportar. O programa, de caráter educativo, tem o objetivo de ajudar o transportador de combustível a manter seu caminhão-tanque sempre em boas condições operacionais, economizando óleo diesel e não poluindo o meio ambiente. Na refinaria, diariamente os caminhões são avaliados gratuitamente por técnicos treinados pela Companhia, controlando a emissão de fumaça preta assim como a qualidade do diesel usado e as condições operacionais. Um relatório dessa inspeção, contendo inclusive orientações para eventuais melhorias, é entregue ao motorista. Atinge-se assim uma redução no consumo de diesel, que, além de proporcionar economia, beneficia a saúde do motorista e da sociedade em geral.

Até agora, nesse projeto-piloto, já foram avaliados 1.350 veículos. Estima-se que a melhoria das condições operacionais proporcione a não emissão de 800 toneladas de material particulado, um dos agentes mais agressivos para a saúde humana entre os liberados pela combustão de óleo diesel.

### Projeto Economizar



Criado em 1996 por uma parceria da Petrobras com a Confederação Nacional dos Transportes, sob a coordenação do Ministério de Minas e Energia e apoio do setor privado de transporte de cargas e passageiros, o Projeto Economizar consiste na análise do combustível e da emissão dos ônibus e caminhões em defesa da qualidade do ar. Técnicos treinados pela Petrobras no Rio de Janeiro utilizam veículos equipados com minilaboratórios capazes de realizar testes de campo. A partir dos resultados, as empresas voluntárias recebem orientação de como aumentar a eficiência no uso do óleo diesel e aperfeiçoar seus métodos de gerenciamento e de capacitação dos empregados que trabalham com os veículos, manuseio e estocagem do combustível. As empresas voluntárias estão conseguindo economizar 144 milhões de litros de óleo diesel a cada ano. O Projeto Economizar atua hoje em 22 estados, com participação de 14 sindicatos e federações regionais de transporte, envolvendo cerca de 3.200 empresas e uma frota de mais de 133 mil veículos.

# Emissões, Efluentes e Resíduos

## Emissão de gases causadores do efeito estufa

Em 2003, a Petrobras deu continuidade à implantação do Sistema de Inventário de Emissões Atmosféricas, abrangendo todas as suas instalações (à exceção do Gasoduto Bolívia-Brasil). Esse sistema permitirá a cada unidade, já a partir de 2004, a consolidação sistemática de seus dados de emissão dos principais gases de efeito estufa (dióxido de carbono, metano e ácido nítrico) e de poluentes que afetam a qualidade local do ar (monóxido de carbono, óxidos de enxofre, nitrogênio, compostos orgânicos voláteis e material particulado), bem como de gases queimados em tochas. Encontra-se em desenvolvimento o processo de seleção de uma organização independente que irá auditar o Sistema.

CO<sub>2</sub>  
CH<sub>4</sub>  
N<sub>2</sub>O  
HFCs  
PFCs  
SF<sub>6</sub>

EMISSIONES DIRETAS (DAS FONTES CONTROLADAS PELA COMPANHIA) (TONELADAS)	EMISSIONES INDIRETAS (DECORRENTES DA GERAÇÃO DE ELÉTRICIDADE, CALOR OU VAPOR ADQUIRIDOS PELA COMPANHIA)
35,5 milhões	Não significativo
137.860	Não significativo
874	Não significativo
Não significativo	Não significativo
Não significativo	Não significativo
Não significativo	Não significativo

Fonte: Inventário de Emissões Atmosféricas – Petrobras (2003). Inclui navios afretados para transporte de cabotagem.

### OUTRAS EMISSIONES ATMOSFÉRICAS SIGNIFICATIVAS

EMISSIONES DIRETAS (TONELADAS)	EMISSIONES INDIRETAS
SOx	Não significativo
NOx	Não significativo
CO	Não significativo
MP	Não significativo
HCNM	Não significativo
HCT	Não significativo

Além de viabilizar um melhor controle sobre os gases lançados na atmosfera, o Sistema de Inventário de Emissões Atmosféricas, na medida em que contribui para a identificação de projetos de redução de emissões com melhor relação custo-benefício, poderá suportar a eventual participação da Companhia nos mercados de créditos de carbono que ora estão se estabelecendo.

Visando à consolidação de informações que permitam subsidiar a gestão do risco de carbono de suas atividades e a eventual participação nos mercados de carbono, a Petrobras está conduzindo diversos projetos de pesquisa e desenvolvimento nas áreas de redução da emissão de gases de efeito estufa ou de seqüestro de carbono.

Em 2003, cerca de R\$ 8 milhões foram investidos em 19 projetos de seqüestro de carbono. Um deles, em parceria com a Universidade do Estado de São Paulo (USP), envolve a recuperação, com espécies nativas, de 50 ha de áreas degradadas, sendo 25 ha localizados no estado de São Paulo e 25 ha na Bahia. Projeto de natureza semelhante está sendo desenvolvido em parceria com a Universidade Federal Rural da Amazônia. Outra experiência está sendo desenvolvida pela Unidade de Negócio Sergipe – Alagoas, no estado de Sergipe, visando ao seqüestro de carbono através da consorciação de mata nativa com áreas de agricultura familiar. Está sendo também elaborado, com implantação prevista para 2005, um projeto de seqüestro de carbono no semi-árido nordestino.

Atualmente, a Petrobras está negociando, com a BP (British Petroleum) e o IFP (Instituto Francês de Petróleo), sua participação nos projetos CCP (*CO<sub>2</sub> Capture Project* – Projeto de Captura de CO<sub>2</sub>) e Castor (*Capture and Storage Project* – Projeto de Captura e Armazenamento), voltados para a captura e seqüestro de CO<sub>2</sub>. Essas participações envolvem investimentos em torno de US\$ 2,4 milhões.

A Petrobras participa do comitê que representa o Brasil no *Carbon Sequestration Leadership Forum*, uma iniciativa que visa a estimular a cooperação internacional na busca de alternativas tecnológicas para a mitigação da mudança climática global com ênfase em projetos de seqüestro de carbono.

## O que é o efeito estufa

Alguns gases da atmosfera, entre os quais o dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), funcionam como uma espécie de “cobertor” que tende a manter estável a temperatura na superfície do planeta, evitando, por exemplo, grandes variações entre a temperatura durante o dia e durante a noite. Sem esses gases, chamados gases de efeito estufa, a temperatura média na superfície da Terra seria muito baixa, da ordem de 18 graus Celsius abaixo de zero. Esse efeito de retenção na forma de calor de parte da energia solar que chega à Terra é o chamado “efeito estufa”.

A ação do ser humano tem feito aumentar a quantidade de dióxido de carbono na atmosfera, principalmente em função do uso intensivo de combustíveis fósseis (principalmente petróleo, gás natural e carvão) e do desflorestamento.

A maior concentração de CO<sub>2</sub> na atmosfera provoca a intensificação do “efeito estufa” e, conseqüentemente, o aumento da temperatura da superfície terrestre.

## Destaque



### INVESTIMENTOS DA PETROBRAS NO PERÍODO 2001 A 2003 EM PROJETOS RELACIONADOS À MUDANÇA CLIMÁTICA

- R\$ 26 milhões em 51 projetos na área de energias renováveis;
- R\$ 10 milhões em 21 projetos relacionados à utilização do hidrogênio como combustível;
- R\$ 33 milhões em 61 projetos na área de gás natural;
- R\$ 3 milhões em 7 projetos de eficiência energética;
- R\$ 34 milhões em 23 projetos de seqüestro de carbono.

## O mercado de créditos de carbono

Em 1998, 160 países assinaram o Protocolo de Quioto, um acordo através do qual os países desenvolvidos se comprometeram a reduzir em 5,2% suas emissões de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), o mais importante dos gases de efeito estufa associados às atividades humanas. Para facilitar o cumprimento dessa meta, o Protocolo criou os chamados “Mecanismos de Flexibilização”, dos quais o mais importante para os países como o Brasil é o Mecanismo de Desenvolvimento Limpo – MDL. Através dele, os países desenvolvidos poderão utilizar, para o cumprimento de suas metas, reduções de emissões de gases de efeito estufa decorrentes de projetos implantados em países em desenvolvimento, aos quais não foram alocadas metas de redução no âmbito do Protocolo. Tais reduções são registradas através de Reduções Certificadas de Emissão – RCEs, que podem ser comercializadas nos chamados “mercados de carbono”, ora em fase de implantação.

Outra forma através da qual a Petrobras está contribuindo para a redução das emissões prejudiciais ao meio ambiente é o desenvolvimento do mercado e ampliação do uso do gás natural. As iniciativas adotadas pela Companhia nesse sentido estão baseadas em três linhas estratégicas:

- Aumentar a oferta de gás natural ao mercado: o Plano Estratégico 2015 prevê que esse mercado deverá crescer cerca de 14,2% por ano;
- Aumentar a utilização do gás natural como fonte de energia para os processos industriais da própria Companhia;
- Reduzir a queima do gás natural associado ao petróleo produzido (*gas flaring*); em 2003, a Companhia reduziu o *gas flaring* em 27%, comparativamente a 2002; o volume de gás queimado reduziu-se de 5,9 milhões de m<sup>3</sup>/dia para 4,3 milhões de m<sup>3</sup>/dia.

## Metas

O Plano Estratégico Petrobras 2004-2015, cuja discussão se iniciou em 2003, estabelece metas relativas aos créditos de carbono resultantes do uso de energia renovável, em quantidades equivalentes a 130 toneladas de CO<sub>2</sub> em 2005 e 1,2 milhões em 2010. Nesse período, serão feitos investimentos da ordem de US\$ 377 milhões no desenvolvimento de fontes de energia renováveis. Em 2010, a Petrobras deverá estar gerando 60MW de energia elétrica a partir de fontes eólicas, 31 MW com o aproveitamento de biomassa e 4,9 MW produzidos por painéis fotovoltaicos. A Companhia pretende estar então suprindo 10% de seu consumo próprio de energia a partir de fontes renováveis.

## Resíduos bem cuidados

A Petrobras desenvolveu e opera um sistema informatizado que consolida, em nível corporativo, os dados relacionados ao gerenciamento de resíduos e áreas contaminadas resultantes de suas atividades.

O sistema classifica os resíduos de acordo com o seu grau

de periculosidade, registrando as quantidades produzidas, tratadas, recicladas/reutilizadas ou estocadas de forma ambientalmente adequada. É aplicada também uma norma interna que regulamenta todos os procedimentos relacionados à gestão desses resíduos.

	CLASSIFICAÇÃO DOS RESÍDUOS (TONELADAS)		
	PERIGOSOS	NÃO PERIGOSOS	TOTAIS
<b>2003</b>			
Geração (origem dos resíduos)			
Processos	336.373	127.354	463.728
Áreas impactadas	84.921	169.310	254.231
Total	421.294	296.664	717.959
Resíduos tratados ou dispostos	197.696	274.583	472.279
Saldo em 31/12/2003	297.094	28.040	325.104
Saldo em 31/12/2002	151.519*	19.532	171.051*

\* Inclui o valor de 91.627 toneladas estocadas nas Unidades da Área de Negócio Internacional que serão incluídas no Cadastro Corporativo de Resíduos a partir de janeiro/2004.

### Tipos de tratamento

	QUANTIDADE (TONELADAS)	PORCENTAGEM
Destruição com aprov. energético	103.865	22
Destruição térmica	5.513	1
Disp. final em aterro	248.330	53
Outros	74.947	16
Reciclagem	29.566	6
Tratamento biológico	10.058	2
Total	472.279	100

Em 2003, a abrangência do Sistema era de 100% no Abastecimento e na Transpetro, 80% no E&P e 30% na Área Internacional. A quantidade de resíduos gerada em 2003 incorpora cerca de 250 mil toneladas provenientes da remediação de áreas impactadas. O aparente aumento da geração pode ser justificado pelo aumento do número de Unidades que reportam seus resíduos no Sistema Corporativo (19 unidades em 2002 e 25 em 2003) e também pelo aumento da produção da Companhia.

As áreas contaminadas são caracterizadas de acordo com parâmetros geoambientais. Após esse diagnóstico, é realizada uma avaliação do risco à saúde humana que as mesmas representam, o que determina a eventual necessidade de intervenção na área e o estabelecimento de planos e metas de remediação. Já foram diagnosticados cerca de 250 ha de áreas contaminadas em função de atividades da Companhia.

A Petrobras não movimenta resíduos entre fronteiras.

*A Petrobras vem implementando em todas as suas unidades programas de redução de resíduos, inclusive com a aplicação de tecnologias inovadoras. A Empresa atingiu, no final de 2003, a marca de 1,5 milhão de toneladas tratadas desde 2000.*

## Amыр Klink

A bordo do veleiro Paratii 2, o mais célebre navegador do Brasil, Amыр Klink, realizou a mais perigosa volta ao mundo, que é a circunavegação do continente antártico. Além de quatro tripulantes, levou também um importante item para a sua segurança e conforto. Trata-se do óleo diesel usado nos aquecedores do interior do barco e no fogão onde prepara as refeições. O produto foi especialmente desenvolvido pelo Cenpes e produzido industrialmente pela Revap. O óleo diesel usado no Paratii 2 é um combustível que garante uma partida rápida a frio e escoamento a baixas temperaturas. Ele tem baixo teor de enxofre e de compostos aromáticos e poliaromáticos, o que o torna também menos poluente e garante longos períodos de estocagem – até três anos sem qualquer tipo de degradação. Outra inovação criada pelo Cenpes e produzida industrialmente pela RPBC é a gasolina usada nos botes de apoio. Tem alta octanagem, elevado potencial de estocagem, que pode durar longos períodos sem oxidação, não contém álcool e seu teor de enxofre é baixíssimo. O navegador usa também os óleos lubrificantes Petrobras, como o Lubrax Top Turbo, que possui elevada capacidade de lubrificação e de escoamento em condições extremas de temperatura. As viagens de Klink estão servindo de teste para que esses produtos atendam também o mercado.

## Melhoria constante para evitar desperdícios

Todas as unidades da Empresa no Brasil e parte das localizadas no exterior estão certificadas de acordo com a norma ISO 14001, que tem como uma de suas premissas a melhoria contínua do processo de gestão ambiental. As diretrizes corporativas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) da Petrobras estabelecem que a Empresa deve zelar pelos aspectos de SMS de seus produtos ao longo de todo o ciclo de vida dos mesmos, incluindo as etapas de extração das matérias-primas, produção, transporte, uso e destinação final, empenhando-se continuamente em reduzir os impactos que os produtos possam causar. Os principais requisitos dessas diretrizes são:

- Incorporação a todos os produtos da Empresa de valores relacionados a Segurança, Meio Ambiente e Saúde, desde a escolha de materiais, produção, embalagem e transporte até seu destino final;
- Fornecimento de informações adequadas e atualizadas sobre esses produtos, de forma a permitir sua utilização segura e/ou redução de eventuais riscos;
- Atribuição de prioridade ao desenvolvimento de produtos que atendam da melhor forma às exigências de Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

O reaproveitamento ou a reciclagem dos produtos ao final de sua vida útil cumpre uma dupla função: ajuda a preservar o meio ambiente, seja pela redução do consumo de recursos naturais, seja pela redução de efeitos poluidores, e contribui para a redução dos custos do processo produtivo.

A Petrobras, por exemplo, tem procurado maximizar a utilização de óleos básicos rerrefinados a partir de óleos usados no processo de produção de óleos lubrificantes, com a consequente redução do consumo de petróleo pelas refinarias.

No manuseio de produtos, a Companhia atua na elaboração e atualização permanente da Ficha de Informação de Segurança de Produtos Químicos (FISPQs).

É importante também destacar que estão sendo inseridas nas diretrizes do Sistema de Suprimento de Material da Petrobras orientações sobre o descarte dos materiais inservíveis, que levam em conta também aspectos ligados à preservação do meio ambiente.

A Petrobras Distribuidora desenvolve também diversas ações com o objetivo de recuperar, reciclar e reutilizar alguns dos produtos que comercializa.

Produtos	% RECUPERÁVEL, RECICLÁVEL OU REUTILIZÁVEL	% EFETIVAMENTE RECUPERADO, RECICLADO OU REUTILIZADO
Asfalto	80%	Em torno de 50%, devido às técnicas e equipamentos atualmente utilizados.
Óleo lubrificante	60%	32,36% recuperados pela Petrobras Distribuidora. Outros volumes podem estar sendo recuperados por outras entidades.

## Ecoeficiência no Cenpes

Os resíduos industriais gerados pelas atividades do Cenpes são gerenciados no âmbito do Programa de Ecoeficiência, implementado por aquele órgão, através do Projeto de Coleta Seletiva e do Projeto

de Compostagem. Esses projetos visam a promover a redução da geração e o aumento do reaproveitamento dos resíduos, com resultados como os que constam na tabela abaixo:

Resíduos Reciclados	TONELADAS
MATERIAL	
Óleos	15,5
Solvente	33,9
Alumínio	3,7
Cobre, aço e chumbo	4,7
Ferro	310,8
Madeira	156,0
Papel	47,9
Papelão	30,8
Plástico	11,2
Vidro	10,1
Total	625,5

## Descargas para corpos hídricos

O volume total de efluentes gerados pelas operações da Petrobras no último ano foi da ordem de 129 mil m<sup>3</sup>. Esse volume de efluentes continha cerca de 1.280 toneladas de óleos e graxas e, nas refinarias, 217 de amônia. A implantação do sistema informatizado Data-Hidro ora em andamento e com conclusão prevista para 2006 permitirá, já a partir de 2005, a consolidação eficaz dos dados relacionados à utilização dos recursos hídricos e à produção de efluentes na Companhia, com reflexos positivos na qualidade do processo de gestão desse aspecto ambiental.

*No que diz respeito a vazamentos de petróleo e derivados, que habitualmente acabam atingindo corpos hídricos, a Petrobras manteve em 2003 os baixos índices alcançados em 2002. Foram 228 ocorrências, com um volume total vazado de 276 m<sup>3</sup>.*

## Prontidão reforçada

Além de investir na prevenção, para evitar a ocorrência de acidentes, a Petrobras continuou aprimorando o seu sistema de contingência para que, mesmo que venha a ocorrer um acidente, seus efeitos sejam os menores possíveis. Para tanto, mantém no País nove Centros de Defesa Ambiental (CDAs), aos quais se associam seis bases avançadas na Amazônia e uma no Centro-Oeste, constituindo uma rede de proteção contra os efeitos de eventuais vazamentos de óleo.

Operados por equipes treinadas e a postos 24 horas por dia, os CDAs complementam os planos de contingência implementados nas diversas unidades da Empresa. Estão equipados com embarcações, recolhedores de óleo, balsas-reservatórios e dezenas de quilômetros de barreiras de contenção e absorção, que podem ser rapidamente deslocados para os cenários de emergências.

Para reforçar ainda mais seu sistema de contingência, a Petrobras lançou, em 2003,

Todos os produtos da Petrobras são inflamáveis ou combustíveis e apresentam riscos de incêndio ou explosão e de poluição ambiental (emissões atmosféricas, contaminação de solo e água). Por isso, o rigor nos processos, a forte atenção aos procedimentos de segurança e o intenso cuidado com o controle ambiental são essenciais na atividade. De acordo com os procedimentos exigidos para certificação ISO 14000, a Petrobras monitora os riscos de cada um dos produtos e os procedimentos para sua minimização.

Existe legislação específica para o transporte e manuseio de produtos perigosos, a exemplo da Resolução ANTT 420 de 12 de fevereiro de 2004, Decreto 96.044 de 18/05/1988, Decreto 98.973 de 21/02/90. A Petrobras cumpre integralmente esta legislação.

Em complemento, o assunto é contemplado na Petrobras pela Diretriz Corporativa de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), item 14, que estabelece que a Empresa deve zelar pelos aspectos de segurança, meio ambiente e saúde de seus produtos desde a origem até a destinação final, bem como empenhar-se na constante redução dos impactos que eventualmente possam causar.

Para todos os novos produtos são elaboradas “Fichas de Informações de Segurança de Produto Químico” (FISPQ) e periodicamente são atualizadas as fichas dos produtos existentes.

Essas fichas são divulgadas para os clientes e estão acessíveis pelo Canal Cliente da Petrobras.

mais duas embarcações dedicadas ao combate de vazamentos de óleo e incêndios – o Norsul Marati e o Rebelo XV –, dando continuidade à bem-sucedida experiência iniciada com o Astro Ubarana, que há dois anos atua na proteção à Baía de Guanabara.

Operando no litoral de Sergipe, o Norsul Marati tem a missão de proteger a área correspondente a 23 plataformas de produção e um quadro de bóias para carregamento de navios ali instalados, podendo também se deslocar para atender a emergências na Bahia, em Alagoas e no Rio Grande do Norte. O navio Rebelo XV, por sua vez, em operação no canal de São Sebastião, no estado de São Paulo, reforça a segurança ambiental num dos mais importantes terminais do País.

Espécie de CDA flutuante, esse tipo de embarcação tem como principal característica permanecer tripulado 24 horas por dia, de modo a ser o primeiro a dar combate a eventuais vazamentos de óleo. Estão aparelhados para cercar e recolher

Os clientes também podem obter mais informações através do Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) ou na internet através do “Fale Conosco”.

As informações contidas na FISPQ, bem como outros dados importantes para segurança e saúde, são amplamente divulgadas pela Petrobras Distribuidora através de cartazes colocados em pontos visíveis dos postos de serviços ou locais de uso de produtos.

Também os avisos sobre segurança contidos nos rótulos, principalmente nas embalagens de lubrificantes, contêm as informações necessárias para o atendimento aos consumidores, no que toca tanto ao manuseio dos respectivos produtos quanto à destinação de embalagens.

Um grupo de trabalho foi formado para avaliar cada um dos seus produtos com foco no final do seu ciclo de vida.

A Petrobras Distribuidora dispõe de um sistema de controle de documentos chamado SPBR. Para o controle de Leis e Normas aplicáveis não só à rotulagem dos produtos, mas também a todo os negócios lubrificantes, possui um sistema de controle informatizado, com a atualização permanente por parte de uma consultoria especializada em gestão de requisitos legais.

Apesar desses cuidados, a Empresa está arrolada em 13 procedimentos que averiguam sua responsabilidade pela disponibilização ao mercado de produtos com especificação técnica em desacordo com as normas regulatórias, postura potencialmente causadora de dano à saúde. Nos referidos procedimentos, a

do mar até 250 mil litros de óleo por hora e, além disso, dispõem de equipamentos capazes de prover vazões de até 40 mil litros de água por minuto para o combate a incêndios.

Da mesma forma, por meio da criação dos Centros de Resposta a Emergências (CREs), todos os 22 terminais aquaviários da Transpetro, espalhados pela costa brasileira, estão aparelhados para o combate a vazamentos de óleo, complementando um sistema que busca da melhor forma conjugar eficácia e rapidez.

Para poder aferir e aprimorar constantemente esse sistema, a Petrobras intensificou, em 2003, a realização de exercícios simulados, inclusive não-programados, prática da qual foi uma das precursoras da indústria do petróleo. Outra característica dos simulados da Petrobras é a participação das comunidades, da defesa civil e órgãos ambientais.

Petrobras Distribuidora apresentou provas que demonstram a impropriedade das alegações contra ela e aguarda a manifestação dos órgãos que apreciarão a sua defesa.

Não existem casos de reclamações por não conformidade com as legislações referentes a informações e rotulagem de produtos ou à saúde e segurança do consumidor.

## Destaque

### REQUISITOS DA DIRETRIZ CORPORATIVA RELATIVA AOS ASPECTOS DE SEGURANÇA E SAÚDE DOS PRODUTOS

• **Incorporação a todos os produtos da Empresa de valores relacionados a Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), desde a escolha de materiais, produção, embalagem e transporte até seu destino final;**

• **Fornecimento de informações adequadas e atualizadas sobre esses produtos, de forma a permitir sua utilização segura e/ou redução de eventuais riscos;**

• **Atribuição de prioridade ao desenvolvimento de produtos que atendam da melhor forma às exigências de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS).**

# Proteção, Preservação e Restauração de Ecossistemas e da Biodiversidade



Nenhuma unidade brasileira da Petrobras está situada em Unidades de Conservação estabelecidas de acordo com a legislação. Entretanto, algumas delas localizam-se em regiões de interesse ambiental ou que abrigam ecossistemas frágeis, demandando atenção e cuidado especiais por parte da Companhia. Programas de Monitoramento Ambiental implementados nas Unidades de Negócio acompanham as atividades potencialmente capazes de influir no meio ambiente; são também elaborados Mapas de Sensibilidade Ambiental, através dos quais os ecossistemas localizados na área de influência das instalações são caracterizados e classificados quanto à sua vulnerabilidade a vazamentos de óleo. Esses mapas integram-se em programas mais abrangentes de controle de acidentes ambientais.

O planejamento de todos os empreendimentos da Companhia inclui procedimentos para identificação dos possíveis impactos ambientais, bem como para a definição de medidas que possam mitigá-los. No Brasil, caso assim exigido pela legislação ambiental, são elaborados os Estudos de Impacto Ambiental – EIAs e os correspondentes Relatórios de Impacto Ambiental – Rimas.

Todas as atividades da Petrobras são acompanhadas e, uma vez identificados possíveis impactos ambientais, são implantados programas de monitoramento e, caso necessário, de recuperação.

As Refinarias Presidente Bernardes (Cubatão – SP), Landulpho Alves (Mataripe – BA) e Duque de Caxias (Duque de Caxias – RJ), por exemplo, localizam-se

em áreas onde existem extensões significativas de manguezais. Essas unidades estão promovendo, com a participação de outros órgãos da Companhia, estudos e pesquisas visando a identificar a existência de impactos das operações industriais sobre esses ecossistemas.

A Petrobras está desenvolvendo desde 2002, mediante contrato celebrado com a Fundação da Universidade Federal do Paraná para o Desenvolvimento da Ciência, da Tecnologia e da Cultura (Funpar), projeto visando à produção de larvas de caranguejos em larga escala para recuperação de áreas degradadas, visando, inclusive, a incrementar a atividade pesqueira. O projeto, que deverá estar concluído em julho de 2004, envolveu investimentos da ordem de R\$ 128 mil em 2003.

A Unidade de Negócio de Industrialização do Xisto – SIX obtém sua principal matéria-prima através de atividades de mineração e desenvolve sistematicamente um processo de recuperação ambiental das áreas afetadas por essas atividades. No ano de 2003, foi minerada uma área com cerca de 154 mil m<sup>2</sup> e foram recuperadas outras áreas já mineradas com extensão de 164 mil m<sup>2</sup>. O acompanhamento do processo de recuperação de áreas mineradas é feito através do Indicador de Recuperação de Área Minerada, que representa a divisão da área recuperada pela diferença entre a área minerada e a área necessária ao desenvolvimento das operações de lavra. Nos últimos quatro anos, esse indicador vem mantendo-se na faixa de 95%.

Com a aplicação continuada do processo de recuperação descrito, a reabilitação da área minerada em 2003 deverá estar concluída em meados de 2006.

## Hábitat marinho: "construindo" recifes artificiais.

Depois de prestar 35 anos de serviços à Marinha do Brasil, o navio Orion foi afundado em 27 de novembro de 2003, a 30 metros de profundidade e a 15 quilômetros do litoral de Quissamã, no Norte Fluminense. Destinado a se constituir em um recife artificial, o Orion faz parte de um projeto-piloto realizado por meio de parceria entre a Petrobras, a Diretoria de Portos e Costas da Marinha e a Empresa Gerencial de Projetos Navais (Emgepron). Apesar de inédita no Brasil, a prática de constituição de recifes artificiais é amplamente aplicada nos Estados Unidos e na Europa. A idéia é que, depois de afundadas, as embarcações tornam-se hospedeiras e estimulam a proliferação de diversas espécies da flora e da fauna marinhas, beneficiando a pesca artesanal e criando novas oportunidades para pesquisas sobre a biodiversidade. Outros recifes artificiais estão em formação no Brasil, através do Projeto Marambaia, desenvolvido pela Petrobras em parceria com a Universidade Federal do Ceará, e que consistiu no lançamento de contêineres no litoral do Rio Grande do Norte e do Projeto Estruturas de Bioprodução, que, através de parceria com a Coppe/UFRJ, promoveu o lançamento de tubulações inservíveis ao fundo do mar, no litoral de Rio das Ostras (RJ).

A Petrobras iniciou em 2003, com conclusão prevista para 2004, projeto visando ao desenvolvimento de habitats artificiais no ambiente marinho, através do lançamento ao mar de estruturas desmobilizadas. O novo hábitat assim desenvolvido funciona como atrator de peixes, favorecendo a pesca artesanal. Em 2003 foi investido nesse projeto cerca de R\$ 1 milhão.

Uma das unidades da Petrobras mais sensíveis no que diz respeito às questões de natureza ambiental é a Unidade de Negócios da Bacia do Solimões (UN-BSOL), localizada em plena floresta amazônica. Lá vem sendo desenvolvido o projeto Reflora, que tem por objetivo o reflorestamento com espécies nativas de áreas desmatadas para permitir as operações. Um dos produtos mais importantes desse projeto foi a elaboração de um Manual de Técnicas de Manuseio do Solo Amazônico, que orientou

o reflorestamento, no período de 1986 a 2003, de 182 ha de áreas que haviam sido desmatadas.

A Petrobras apóia e patrocina projetos de preservação de várias espécies de animais, como a baleia jubarte, a baleia franca, o peixe-boi, o golfinho rotador e as tartarugas marinhas (Projeto Tamar), além de outros orientados para ecossistemas específicos, tais como o Projeto Ecolagoas, que visa à preservação das lagoas costeiras localizadas no Norte Fluminense.

A Companhia também desenvolve projetos de pesquisa tecnológica, objetivando a proteção e recuperação ambiental. O Centro de Pesquisas coordena um Programa Tecnológico de Meio Ambiente, o qual, com investimentos superiores a R\$ 30 milhões, inclui vários projetos, entre os quais se destacam o de reflorestamento de áreas degradadas na Amazônia; desenvolvimento de ferramentas cognitivas para a Amazônia; gestão ambiental

da costa amazônica; caracterização ambiental de águas profundas da Bacia de Campos; avaliação ambiental da Lagoa de Ibitité, MG, e desenvolvimento conceitual de um Núcleo de Tecnologias de Recuperação de Ecossistemas.

Outras unidades da Petrobras estão localizadas em áreas fortemente urbanizadas e, na maioria das vezes, muito comprometidas ambientalmente. Esse é o caso, por exemplo, das novas unidades termelétricas a gás natural.

Conforme explicitado no correspondente EIA/Rima, a Usina de Ibitité – MG localiza-se em uma área metropolitana fortemente degradada. No entanto, consciente do compromisso da Petrobras com o exercício de suas atividades de forma ambientalmente responsável, a unidade promoveu o plantio de 1.200 árvores nos bairros das cidades de Ibitité e Betim próximos às suas instalações e forneceu outras 1.580

mudas de árvores e 870 mudas de palmeiras imperiais para a Prefeitura dessa última localidade. Promoveu também o adensamento com espécies nativas da flora no cinturão verde da unidade. Esse cinturão, com área superior a 93 mil m<sup>2</sup>, constitui uma área de preservação permanente.

A Usina da Termobahia foi instalada em uma área da refinaria Landulpho Alves, em Mataripe, na Bahia, caracterizada como área industrial. Para a instalação da termelétrica foi necessário o corte de algumas árvores, que, mediante acordo com a Prefeitura Municipal de São Francisco do Conde, foi compensado pelo plantio de três mudas para cada árvore retirada.

## Rede de dutos: segurança e proteção pela co-responsabilidade

### REDE DE DUTOS: MAIS SEGURANÇA E PROTEÇÃO AMBIENTAL COM O ENGAJAMENTO DAS COMUNIDADES

O sistema de oleodutos e gasodutos operados pela Transpetro é também uma área que demanda especial atenção por parte da Petrobras, tanto sob o ponto de vista da proteção ambiental quanto no que diz respeito à segurança das pessoas.

Embora nenhuma das unidades da Petrobras no Brasil esteja instalada em áreas de proteção, os dutos utilizados para o transporte de petróleo, gás ou derivados podem passar por reservas biológicas ou de interesse ambiental e cruzar áreas rurais ou núcleos urbanos, algumas vezes interferindo com núcleos populacionais.

Nesse contexto e consciente de sua responsabilidade social e ambiental, a Empresa entendeu que as questões pertinentes ao uso e ocupação do solo nas áreas no entorno dos dutos demandavam tratamento multidisciplinar e o desenvolvimento de ações proativas.

Porém, ainda que a Companhia observe os mais rígidos procedimentos operacionais e empregue as mais avançadas

tecnologias para monitoramento do sistema dutoviário, os componentes social e demográfico exercem forte influência nas condições de segurança desse sistema. Isso significa que o engajamento das comunidades que vivem no entorno das faixas de dutos é condição essencial para a manutenção da integridade dos mesmos.

O Plano de Comunicação de Convivência e Co-Responsabilidade das Comunidades do Entorno das Faixas de Dutos desenvolvido pela Petrobras visa a estimular a participação ativa dos moradores do entorno no estabelecimento de um compromisso coletivo com a integridade das faixas de dutos, que tem por objetivos:

- compartilhar a responsabilidade pela segurança dos dutos com as comunidades de forma que cada morador se transforme em um guardião de seu meio ambiente, zelando para que as faixas de dutos se mantenham desocupadas e limpas;
- trazer a comunidade para participar, com a Companhia, do processo de discussão quanto aos usos possíveis das faixas de exclusão definidas para os dutos;

- orientar as comunidades vizinhas quanto à possibilidade e à importância de uma convivência positiva com a rede de dutos.

O Plano de Convivência e Co-Responsabilidade ultrapassa os limites das ações meramente informativas, buscando a transformação de valores, comportamentos e práticas por meio de um trabalho educativo que pressupõe dois momentos inseparáveis: reflexão e ação. É por meio da reflexão coletiva que os moradores se tornam capazes de conhecer, compreender e debater as questões relacionadas à segurança nas faixas de dutos, às medidas de proteção existentes, à importância de se evitar a degradação dos espaços de dutos, aos direitos e deveres das comunidades quanto ao uso e ocupação do solo nessas faixas. Somente a partir da reflexão sobre a realidade, os moradores se posicionarão e agirão objetivamente em função de seus interesses e preocupações básicas e comuns à comunidade. O mecanismo da reflexão-ação é a força motriz da construção de uma cultura comunitária de convivência e co-responsabilidade com a malha de dutos.

## Automatização total

### MAIS SEGURANÇA NA REDE DE DUTOS

Toda a malha principal de dutos da Petrobras conta hoje com supervisão e controle automatizados. São mais de 7 mil quilômetros. Com o monitoramento, todo o transporte de produtos que passam pelos dutos pode ser imediatamente interrompido ao serem detectadas anomalias, o que reduz sensivelmente o risco de danos ambientais. O procedimento na Empresa é "Na dúvida, pare!", o que reflete um novo nível de conscientização da força de trabalho com relação às questões de segurança, meio ambiente e saúde.



Para viabilizar o processo de reflexão – ação, foram definidas estratégias de reconhecimento da realidade, articulação, mobilização e intervenção, de maneira que a população local perceba, visualize e apreenda a inter-relação entre os espaços ocupados pelas faixas de dutos e a comunidade do entorno. É necessário construir uma relação de confiança com a comunidade, disponibilizando canais permanentes de comunicação, transmitindo informações transparentes sobre as atividades da Companhia e sobre o nível de impacto das operações ao meio ambiente, capacitando agentes locais para a interlocução com os diversos grupos comunitários e, sobretudo, educando as pessoas para reconhecer atitudes e

práticas comunitárias geradoras de danos às instalações dutoviárias e participar do processo de gestão da segurança das faixas.

A metodologia de trabalho adotada preconiza o uso de técnicas de relacionamento direto com a comunidade por meio de pequenos grupos e o contato interpessoal dialógico. Palestras, debates, dinâmicas de grupos, vivências, grupos focais, dramatizações, concursos, conversas informais são métodos de trabalho utilizados junto à comunidade para levar à reflexão e à mudança de atitudes e práticas.

Após avaliação das possibilidades técnicas e de segurança, a Empresa pode então implementar as propostas de uso dos espaços das faixas de

duto, que podem incluir a construção de hortas comunitárias, jardins, pistas de caminhadas, escadarias para pedestres ou novos acessos.

Outras modalidades de transporte de produtos e matérias-primas utilizadas pela Petrobras podem também vir a provocar impactos sobre o meio ambiente. No caso da Petrobras Distribuidora, por exemplo, os maiores riscos estão relacionados a vazamentos de derivados de petróleo e a acidentes viários. Também para esses casos existem sistemas de contingência eficientes.

Para diminuir os riscos no transporte viário e aumentar a eficácia das providências que visam a minimizar os eventuais impactos dos mesmos, está sendo revista toda a sistemática de contratação de fretes, bem como o processo de gestão dos contratos existentes, com o objetivo de aumentar o compromisso das empresas transportadoras com as diretrizes e políticas de meio ambiente, saúde e segurança da Empresa. O quadro ao lado relaciona as principais áreas protegidas onde ocorrem interações com dutos da Petrobras.

ÁREA PROTEGIDA	ATIVIDADE
APA de Guadalupe	Gasoduto Alagoas/Pernambuco
Parque Nacional da Reserva de Jurubatiba	Emissário de Cabiúnas
Reserva do Saltinho	Gasoduto Nordeste
APA de Guaratuba	Oleoduto Araucária/Biaguaçu, São Francisco/Araucária
Reserva Biológica do Tinguá	Oleoduto Duque de Caxias/Betim
	Gasoduto Volta Redonda
	Fibra Ótica Faixa
Reserva Florestal de Guaíba	Gasoduto Duque de Caxias/Betim
	Gasoduto Guimarães/Cabo
Mata Atlântica	Gasoduto Alagoas/Pernambuco
Complexo Estuarino Lagunar Mundaú	Gasoduto Alagoas/Pernambuco
Reserva Biológica da Fazenda União	Oleoduto Cabiúnas/Duque de Caxias
APA de Mangaratiba	Oleoduto Angra dos Reis/Campos Elíseos

## Cuidados Ambientais nas Unidades Internacionais

Os cuidados tomados com o meio ambiente no Brasil se estendem aos outros países onde a Petrobras atua. São desenvolvidos programas para proteger ecossistemas e espécies ameaçadas e implementadas medidas para minimizar o impacto das atividades da Empresa.

Na Argentina, são desenvolvidas operações desde 1992 na área Faro Virgenes, onde existem atualmente poços produtores e uma planta de tratamento de gás. A área situa-se dentro da Reserva de Cabo Virgenes, localizada no sul da província de Santa Cruz e que tem por limites o Atlântico Sul e o Estreito de Magalhães. A Reserva foi criada principalmente para proteger os pingüins de Magalhães, uma das 16 espécies de pingüins que habitam o hemisfério sul e que buscam a região para procriação. Sendo aves migratórias, chegam à região entre o fim da primavera e o começo do verão. Após cerca de 40 dias de incubação,

nascem os filhotes, que, com cerca de 50 dias já entram no mar. Com a chegada do outono, os pingüins migram para o sul do Brasil. Essa colônia de pingüins é formada por aproximadamente 85 mil casais, distribuídos em uma área de 47 ha.

No período de 2000-2001, a Empresa participou ativamente dos debates para elaboração do Plano de Manejo da Reserva Provincial de Cabo Virgenes, em conjunto com outras partes interessadas. Nesse processo foram identificadas outras espécies que também deveriam ser protegidas e estudadas.

Enquanto no Peru as operações estão localizadas em uma área desértica, com baixa biodiversidade e densidade de espécies, no Equador, além dos cuidados com a fauna e a flora, é importante dedicar especial atenção às atividades que envolvem movimentação de terra, que devem ser acompanhadas por especialistas em arqueologia. Na construção da Plataforma de

Nenke, foi encontrada uma vasilha com idade estimada de 3 mil anos e que foi entregue ao Instituto Nacional de Patrimônio Cultural do Equador. Cerca de 70% do Bloco 31, explorado pela Empresa naquele país, encontra-se dentro do Parque nacional Yasuní, declarado pela Unesco como Reserva Mundial da Biosfera.

Na Venezuela, as operações são desenvolvidas em dois ecossistemas significativos: o de Morichales e o de Bosques de Galeria, com uma área total de cerca de 23 mil ha. Os Morichales são um ecossistema protegido através do Decreto 846/90 do Ministério do Meio Ambiente da Venezuela. São áreas onde predomina a palma Moriche (*Mauritia flexuosa*) e que são verdadeiros refúgios da fauna silvestre da região. Os Bosques de Galeria não contam com nenhum mecanismo de proteção especial, mas a riqueza dos bosques ao longo dos rios que atravessam a área onde são desenvolvidas atividades exige da Empresa atenção e cuidados constantes.

## Passivos Ambientais, Incidentes e Multas

Há uma atuação preventiva da Companhia para evitar situações que possam ocasionar a criação de passivos ambientais. Essa atuação é mais forte nas questões ligadas a licenciamento e realização de obras que precisem de autorização de órgãos ambientais. Há também uma forte atuação preventiva no cumprimento de todas as obrigações de comunicação de acidentes.

Hoje, todas as unidades da Petrobras operam com licenças dos órgãos ambientais ou amparadas por acordos específicos de ajuste de conduta. No maior acordo desse tipo, envolvendo investimento de R\$ 192 milhões, a Empresa concluiu, no início de 2004, o cumprimento do Termo de Compromisso para Ajuste Ambiental (TCAA), destinado a promover melhorias na Reduc e no Terminal da Ilha d'Água, no Rio de Janeiro. Em três anos, foram executados mais de 40 projetos nas duas unidades, com destaque para o fechamento de 70% do sistema de refrigeração da Reduc, que ainda dependia de captação de água na Baía de Guanabara. As informações relativas às multas decorrentes de problemas ambientais existentes na área de SMS e na Assessoria Jurídica encontram-se no quadro ao lado. A Petrobras não reconhece sua responsabilidade nesses casos e está recorrendo da decisão em todos eles, exceto no caso da EG3 Asfaltos (Argentina), já ratificada judicialmente.

LOCALIZAÇÃO	INCIDENTE
Duque de Caxias/RJ	Disposição inadequada de tambores contendo material contaminado (04/02/2003)
São Sebastião/SP	Vazamento de 25mil litros de petróleo a partir de um navio (jun. 2003)
Cachoeiras de Macacu/RJ	Vazamento de 20 litros de petróleo do oleoduto Osduc, trecho Macaé-Duque de Caxias, em Papucaia (26/08/2003)
Duque de Caxias/RJ	Funcionamento do Teduc (Terminal de Duque de Caxias) sem licença de operação (out. 2003)
Aracaju/SE	Vazamento de 450 litros de óleo na linha de produção de Riachuelo (nov. 2003)
Manaus/AM	Armazenamento de substâncias oleosas em desacordo com as exigências legais (25/06/2003)
Petrobras Distribuidora	66 procedimentos de apuração de responsabilidade
Transpetro	Diversos processos no Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná e outras localidades
Argentina – Genelba	Multa imposta pelo Ente Nacional Regulador Eléctrico pela apresentação de documentação ambiental fora de prazo
Argentina – EG3 Asfaltos S.A.	Multa imposta pela Secretaría de Política Ambiental de la Provincia de Buenos Aires pela violação à normativa sobre armazenamento de resíduos especiais (Ley 11.720)

Em 2003, não foram assinados novos Termos de Ajuste de Conduta, mas estão em vigor cinco termos acordados nos anos anteriores.

Na Argentina, existem oito Termos de Ajuste de Conduta em vigor, e o Peru concluiu a implementação do Pama (Programa de Adequação e Manejo Ambiental), instru-

mento legal através do qual as empresas petroleiras deverão se adequar à nova legislação ambiental do país. Os trabalhos de adequação da Companhia à nova legislação ambiental foram concluídos e aprovados pelo ente fiscalizador, o Osiner (Organismo Supervisor de la Inversión em Energía).

## Educação Ambiental

Toda a força de trabalho da Petrobras é orientada para a prática da disposição ambientalmente adequada de todos os tipos de resíduos. Os materiais recicláveis segregados através da coleta seletiva são repassados a ONGs que se valem dos recursos assim obtidos para a promoção de atividades de cunho ambiental e social envolvendo as comunidades.

Periodicamente, são promovidas atividades de lazer, saúde e educação ambiental em áreas preservadas e campanhas internas foram realizadas para informação, conscientização e motivação em relação ao SGI – Sistema de Gestão Integrada, baseado inclusive na norma ISO 14001.

A Petrobras realiza, anualmente, em todas as suas unidades, a Semana Nacional

de Meio Ambiente – Senama, por ocasião da comemoração do Dia Mundial do Meio Ambiente, em 5 de junho. A Senama é sempre desenvolvida em torno do tema ambiental proposto pela ONU para aquele ano específico. Em todas as unidades da Companhia são realizadas exposições, palestras, concertos e outros eventos, visando a mobilizar e conscientizar a força de trabalho com relação a temas ambientais.

São também realizados nas unidades da Petrobras os Diálogos Diários de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, que, de forma sistemática, visam a estimular e motivar a força de trabalho a incorporar às suas atividades práticas seguras, saudáveis e ambientalmente adequadas.



### Treinamentos internos

A Petrobras vem investindo significativamente na capacitação de seus empregados em disciplinas relacionadas a segurança, meio ambiente e saúde. Em 2003, os programas de capacitação nessa área alcançaram o primeiro lugar em termos do número de participações no âmbito da Companhia, correspondendo a

28% do total de participações de empregados em programas de capacitação e treinamento. Da mesma forma, do número total de programas de treinamento oferecidos pela Universidade Corporativa da Petrobras, 18% relacionavam-se a SMS, envolvendo mais de 4.400 participantes.

## Obras e Intervenções no Espaço Físico

Especial cuidado é dedicado às questões ambientais associadas à realização de obras e intervenções no espaço físico. Nas diretrizes contratuais de segurança, meio ambiente e saúde aplicadas pela área de Engenharia da Petrobras, é exigido que os fornecedores realizem campanhas de esclarecimento e palestras nos canteiros de obras, abordando assuntos tais como proteção da fauna e flora silvestres, reciclagem, segregação de resíduos e atendimento a emergências ambientais.

A Engenharia elabora cartilhas sobre gerenciamento de resíduos, sistemas de gestão ambiental, levantamento de aspectos e impactos ambientais, desenvolvimento

sustentável, gerenciamento de efluentes e emissões e outros temas, que são distribuídas para os diversos empreendimentos conduzidos pela área, visando à conscientização da força de trabalho. Existe ainda um Manual de Segurança no Escritório, que aborda inclusive os aspectos ambientais associados à atividade. São também elaborados e distribuídos cartazes, faixas, *banners* e brindes relacionados aos cuidados com segurança, meio ambiente e saúde, além de serem periodicamente desenvolvidas diversas atividades planejadas para o aumento da conscientização da força de trabalho nessa área.

## A Comunidade Participa



A Petrobras empreende ações envolvendo diretamente as comunidades vizinhas às suas unidades e apóia diversos projetos desenvolvidos por ONGs e escolas com foco na educação ambiental.

Periodicamente, são realizados exercícios simulados de combate a emergências, que incluem a participação das comunidades. Existem programas de visitas às unidades, especialmente voltados para estudantes e comunidades vizinhas. Nessa oportunidade os visitantes recebem uma grande variedade de informações sobre as questões ambientais.

A área de Segurança, Meio Ambiente e Saúde Corporativa desenvolve desde 1999 o projeto SMS Comunidades, em parceria com a Abes – Associação Brasileira de Engenharia Sanitária. O programa tem como foco a disseminação de informações

sobre segurança, meio ambiente e saúde que possam melhorar a qualidade de vida das pessoas e promover a preservação do meio ambiente. Visa a despertar, nas comunidades do entorno das unidades da Companhia, o interesse por segurança, meio ambiente e saúde, fomentando a aproximação entre a Empresa e essas comunidades. Os participantes aprendem sobre as atividades e o funcionamento da Petrobras, o que estimula seu envolvimento, por exemplo, na comunicação à Companhia de anormalidades identificadas nos dutos e instalações. Esse programa, que está sendo desenvolvido com 157 comunidades em 17 municípios, além de tratar de assuntos como poluição de água, do solo e seus efeitos, aborda temas como higiene e saúde, doenças infecto-contagiosas e segurança, em casa e no trabalho.

A Petrobras desenvolveu, em parceria com a Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Desenvolvimento Urbano – Semadur, da cidade do Rio de Janeiro, projeto visando à implementação da Estação Futuro da Ecologia no Parque Ambiental da Praia de Ramos. Concluído em julho de 2003 e envolvendo investimentos da ordem de R\$ 300 mil por parte da Petrobras naquele ano, o projeto visa à capacitação dos jovens das comunidades do entorno, através de uma rede digital de informações via internet, de forma a despertar sua participação cidadã no enfrentamento das graves questões ambientais regionais.

A Petrobras também implementou um Programa de Educação Ambiental e criou um Centro de Educação Ambiental na Vila União, em Campinas/SP, em convênio com a Prefeitura daquela cidade. Esse programa visa à conscientização dos moradores para a preservação e melhoria das condições ambientais e sociais de seu bairro, bem como o adequado uso dos equipamentos de esporte e lazer instalados.

A Transpetro também leva programas de educação ambiental para as comunidades vizinhas às suas instalações, incluindo colônias de pescadores e envolvendo a distribuição de cartilhas, informativos e jornais. Durante as obras de construção de dutos terrestres, são desenvolvidos programas de comunicação social com as comunidades afetadas, que enfocam inclusive aspectos relacionados ao meio ambiente.

### Certificações

A Petrobras é uma das primeiras empresas de petróleo do mundo, e a única do Brasil, a ter todas as suas Unidades de Negócios, no País e algumas no exterior, certificadas de acordo com as normas ISO 14001 (meio ambiente) e BS 8800 ou OHSAS 18001 (segurança e saúde) e, no caso de navios e plataformas autopropelidas, também de acordo com o *ISM Code*, específico para a gestão da segurança de embarcações.

São 57 certificações, segundo as normas ISO 14001 e OHSAS 18001.

A lista completa de certificações, seu escopo, a data de certificação e a entidade certificadora estão disponíveis no site da Empresa, no endereço [http://www2.petrobras.com.br/portal/meio\\_ambiente.htm](http://www2.petrobras.com.br/portal/meio_ambiente.htm).

# Transparência

## O Décimo Princípio do Pacto Global

A corrupção foi sempre um assunto delicado, de difícil abordagem, principalmente em esfera internacional. Os governos preferiam não falar sobre o tema, e as empresas se colocavam mais como vítimas que como co-autoras das transações ilegais que lhes garantiam vantagens e tornavam injusta a competição entre as organizações.

A partir de 1996, quando o presidente do Banco Mundial, James Wolfensohn, declarou que a guerra contra o "câncer da corrupção" era prioridade para o Banco, esta situação começou a mudar. Surgiram iniciativas das mais diversas instituições para discutir o tema e definir ações de combate ao suborno e à corrupção. Esse movimento culminou na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, que inspirou a criação do décimo princípio do Pacto Global.

**PRINCÍPIO 10: AS EMPRESAS DEVEM COMPROMETER-SE COM O COMBATE À CORRUPÇÃO EM TODAS AS SUAS FORMAS.** Com a adoção deste princípio, as empresas participantes do Pacto Global se comprometem não apenas a evitar o suborno e a corrupção, mas também a agir para prevenir a ocorrência dessas práticas.

A corrupção é um entrave para o desenvolvimento de países de todo o mundo. Além disso, está muitas vezes relacionada a atividades ilícitas, como a lavagem de dinheiro, o tráfico de drogas e o crime organizado. Seu lado mais perverso é que traz maior prejuízo às pequenas empresas e aos países em desenvolvimento, em comparação com as grandes corporações e os países mais desenvolvidos.

## Transparência, Ética e Códigos de Conduta

Os códigos de conduta da Petrobras fazem referência a diferentes áreas, como corrupção e propina; discriminação; informações confidenciais; delação; lavagem de dinheiro; segurança dos trabalhadores, parceiros de negócio e clientes; meio ambiente, saúde e segurança.

O Governo Federal dispõe de um código de conduta que também se aplica à Petrobras, já que é o acionista majoritário. Além disso, a Petrobras se submete a todas as regulamentações impostas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) no que se refere a revelação de informação, negociação de *securities* e comercialização de ações. A Empresa e suas subsidiárias mantêm canais de ouvidoria na internet por meio dos quais toda e qualquer parte interessada pode fazer pedidos, reclamações e perguntas.

### Código de Ética

O Código de Ética da Empresa (disponível no *site* da Petrobras: <http://www2.petrobras.com.br/#> Código de Ética e Código de Conduta) é revisado regularmente. No caso de ocorrerem brechas nos princípios e comportamentos estabelecidos no Código de Ética, uma comissão específica é constituída para analisar o caso e recomendar a sanção, de acordo com o prescrito no código disciplinar. A Petrobras promove diversos programas (cursos, fóruns e seminários) para disseminar os valores do Código de Ética. Durante o período de treinamento, os novos empregados recebem atenção especial no que se refere a valores, ética e cultura. Durante programas de desenvolvimento gerencial, o comportamento ético também ocupa uma posição importante. Os empregados possuem três canais de comunicação diferentes para expressarem suas preocupações em relação a questões éticas: linha direta de comunicação, Ouvidoria da Empresa e Fale Conosco RH.

O Décimo Princípio do Pacto Global	62
Transparência, Ética e Códigos de Conduta	62
Relações com a Concorrência	63

### Código de Conduta da Administração Superior Federal

Por ser uma empresa controlada pelo governo, a Petrobras obedece ao Código de Conduta da Administração Superior Federal, que se refere à anticorrupção, propina, recebimento de presentes, entre outras regras.

A Petrobras não realiza nenhum tipo de contribuição política. Patrocina projetos sociais, ambientais e culturais. Os projetos passam por um processo público de seleção e são escolhidos de acordo com as atividades da Empresa e as necessidades da sociedade.

Todos os empregados e subsidiárias estão submetidos à Política de Combate à Corrupção e Propina.

Como empresa controlada pelo governo, ela deve acatar todas as leis da administração pública federal. De acordo com essas regras, a Empresa é periodicamente auditada pelo Tribunal de Contas da União (TCU), que relata publicamente qualquer violação e sanção. Serviços e contratos de suprimento também estão submetidos à inspeção do TCU.

### Petrobras Argentina



#### DIRETRIZ SOBRE REDUÇÃO DE IRREGULARIDADES E CONFLITOS DE INTERESSE DA PETROBRAS ENERGÍA

**A Diretriz sobre Redução de Irregularidades e Conflitos de Interesse da Petrobras Energía tem como objetivo criar um ambiente de transparência nas inter-relações da empresa e possibilitar o gerenciamento dos diferentes negócios com elevados níveis de ética e com o cumprimento de leis ou regulamentações aplicáveis.**

Essa diretriz possibilita a cada empregado, e também a qualquer pessoa pertencente ao público externo ou à comunidade, reportar livremente suas críticas aos fatos que digam respeito ao não-cumprimento das normas da Petrobras em relação a valores e princípios éticos, políticas internacionais ou leis, e em situações na qual há algum tipo de represália contra as pessoas ou irregularidades na contabilidade. Esse processo se faz possível utilizando-se meios de comunicação para essas denúncias e mantendo o anonimato, se a pessoa desejar.

## Relações com a Concorrência

### O Código de Conduta Concorrencial da Petrobras

A Petrobras tem a convicção de que o respeito à legislação de defesa da concorrência, ou antitruste, é fundamental para que os princípios e objetivos socioeconômicos da Política Energética Nacional, conforme a Lei nº 9.478, de 06/08/1997 (Lei do Petróleo), possam ser preservados e ampliados.

Com o propósito de tomar medidas preventivas, a Petrobras adotou um programa de conformidade com a legislação de defesa da concorrência ou antitruste, o Código de Conduta Concorrencial da Petrobras.

O Código consiste na análise da legalidade das práticas e políticas comerciais adotadas ou pretendidas, promovendo medidas preventivas ou corretivas. Sua finalidade é fazer com que os executivos, gerentes e empregados detenham

um conhecimento geral da legislação, para evitar o risco de situações que demandem ações preventivas serem levadas tardiamente ao conhecimento jurídico para a tomada de providências. Com as ações preventivas, minimiza-se a possibilidade de responsabilização civil, administrativa e penal que possa repercutir na imagem da Empresa. Em particular, o Código procura prevenir situações discutíveis nos mercados onde a Companhia tem posição dominante. No Brasil, considera-se posição dominante os casos em que a Empresa detém 20% ou mais de participação de mercado.

O Código de Conduta Concorrencial recomenda que a Diretoria Executiva e os gerentes responsáveis deverão monitorar e se manter infor-

mados quanto às estratégias competitivas da Companhia e sua implementação especial-mente nesses mercados em que detiver posição dominante.

A Petrobras considera necessário indicar ao Governo, às empresas competidoras, aos clientes e aos órgãos de defesa da concorrência – Secretaria de Direito Econômico (SDE) e Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade), do Ministério da Justiça, e Secretaria de Acompanhamento Econômico (Seae), do Ministério da Fazenda – o compromisso de pautar suas práticas comerciais pela legislação antitruste brasileira e das jurisdições estrangeiras em que realiza negócios.

### Relação com a Sociedade

A Petrobras participa ativamente, em associações e fóruns empresariais, contribuindo com recursos humanos e/ou financeiros, de processos de elaboração de propostas de interesse público e caráter social.

Também patrocina e realiza campanhas de mídia relacionadas a questões de interesse público, além de apoiar a elaboração, o aperfeiçoamento e a execução de políticas públicas universais, como, por exemplo, o combate à prostituição infantil, por meio do Programa Siga Bem Criança.



## PRÊMIOS RECEBIDOS EM 2003

Refinador Internacional do Ano	Em março de 2004, a Petrobras recebeu, durante a realização da 22 <sup>nd</sup> World Fuels Conference, em San Antonio, no Texas, o título de Refinador Internacional do Ano, concedido anualmente à empresa refinadora que tenha se destacado, entre outros itens, na preservação do meio ambiente através da oferta de combustíveis mais limpos.
Clean Air Celebration	Em 27 de setembro de 2003, a Petrobras recebeu em Washington, EUA, o prêmio Clean Air Celebration, outorgado pela Hart Downstream, pelo esforço que vem realizando para melhorar a qualidade de seus combustíveis e, conseqüentemente, do ar que respiramos.
Empresa Refinadora do Ano 2003, da World Refining Magazine	Prêmio concedido anualmente ao refinador que tenha se destacado em três categorias: Meio Ambiente, Crescimento e Rentabilidade, Visão.
IR Web Report Global Ranking	O website de Relações com Investidores foi eleito o melhor entre as principais empresas de energia (Top Energy Companies) e, ainda, obteve a quarta colocação entre as companhias listadas no S&P Global 1200 Index (Top Ten in the World), pela IR Web Report Global Ranking.
MZ Consult Award 2003	Prêmios ao website de Relações com os Investidores: Prêmio POP+, pelo 3º ano consecutivo; Prêmio TOP 5 – América Latina; Prêmio TOP 5 – Óleo, Gás e Petroquímica; 3ª colocação entre os 256 mundiais.
Prêmio do Programa da Qualidade do Serviço Público de 2003. – UN BSOL	O Instrumento para Avaliação da Gestão Pública é um conjunto de orientações e parâmetros para avaliação da gestão que tem por referência o Modelo de Excelência em Gestão Pública e os conceitos e fundamentos preconizados pelo Programa da Qualidade no Serviço Público.
Prêmio Balanço Social, categoria Destaque Nacional 2003	O prêmio é dado pelas cinco mais importantes entidades da área de responsabilidade social no País: Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (Apimec), Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides), Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase) e Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. A Petrobras foi premiada com o Balanço Social.
Top Social	A ADVB criou o Instituto ADVB de Responsabilidade Social (Ires) e instituiu, em 1999, o Top Social, premiação que visa reconhecer organizações que tenham demonstrado visão quanto à importância do desenvolvimento social como fator fundamental de crescimento, de uma sociedade que deixa de buscar somente o lucro e também desempenha o papel de agente social. A Petrobras ganhou o prêmio com quatro projetos: – Programa Petrobras Social – Geração da Paz, Programa de Investimentos Sociais com Incentivos Fiscais, Plano de Comunicação de Convivência e Co-Responsabilidade das Comunidades do Entorno das Faixas de Dutos, Lajedo de Soledade.
Prêmio Aberje	O Prêmio Aberje tem por objetivo reconhecer a excelência da comunicação organizacional e das relações públicas no Brasil por meio do incentivo e difusão das melhores práticas do setor. A premiação destaca a importância da comunicação como fator decisivo para as organizações na medida em que valoriza a imagem institucional e o próprio empreendimento. A Petrobras/Transpetro foi premiada na categoria Cidadania Empresarial com o projeto "Plano de Comunicação de Convivência e Co-Responsabilidade das Comunidades do Entorno das Faixas de Dutos". A Companhia recebeu a homenagem de "Empresa do Ano em Comunicação Empresarial". O gerente executivo de Comunicação Institucional Wilson Santarosa foi homenageado como "Personalidade do Ano em Comunicação Empresarial".
Marketing Best de Responsabilidade Social	O 3º Marketing Best de Responsabilidade Social foi criado para destacar as organizações que estão ajudando a solucionar os problemas e as carências do Brasil, desenvolvendo ações sociais. A Petrobras foi premiada com o Programa Petrobras Social.
Prêmio Super Ecologia 2003	Categoria Comunidades – Empresa Projeto Lajedo de Soledade Entidade promotora: Editora Abril – Revista Super Interessante
Prêmio Ser Humano Oswaldo Chechia 2002	Prêmio nacional concedido em duas modalidades: Gestão de Pessoas (categoria empresarial) e Responsabilidade Social Corporativa. Na modalidade Gestão de Pessoas (categoria empresarial), a UN-ES foi a vencedora com o "Projeto Aventura: o sucesso do processo criativo como ferramenta de transformação pessoal e organizacional". Na modalidade Responsabilidade Social, a UN-ES foi a vencedora com o projeto "De ação em ação acontece a transformação". O Prêmio Ser Humano Oswaldo Chechia 2002 é a versão nacional do Prêmio Talento RH João Pereira dos Santos.
Prêmio Top Ecologia 2003	Conferido pela Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil. Foram premiados os projetos: Oceanário de Aracaju – transmissão ao vivo do fundo do mar (Plataforma PCM-9) para o Oceanário de Aracaju, onde são realizados cursos de educação ambiental para estudantes sergipanos, Projeto Verão Legal no Mar, na Praia de Pajuçara, em Alagoas, e Projeto Peixe-Boi.
Prêmio Top Social Nordeste 2003	Prêmio da Associação dos Dirigentes de Vendas do Brasil, oferecido às unidades da Petrobras localizadas no Nordeste que implementam os seguintes programas e projetos sociais: Programa de Criança, Costureiras do Caípe, Instituto e Creche Menino Jesus, Projeto Lajedo de Soledade.
Menção Honrosa da Câmara dos Vereadores do Rio de Janeiro	Certificado emitido pela participação na doação voluntária de sangue.
Parceiro Ambiental – 2003	A UTE Canoas recebeu a Distinção Honrosa de Parceiro Ambiental – 2003 – conferida pela Secretaria Municipal de Preservação Ambiental de Canoas, durante a Semana do Meio Ambiente de 2003.
Prêmio Ação pela Água (2000, 2002, 2003)	Prêmios oferecidos pelo Consórcio Intermunicipal das bacias dos Rios Piracicaba, Capivari e Jundiá à Petrobras/Replan pelos esforços implementados pela Refinaria no sentido de uso, reúso, tratamento e descarte de água.
Prêmio Amiga da Avap 2003	Prêmio oferecido à Petrobras/RPBC, por "acreditar no ideal da inclusão social e investir para que um sonho continue se tornando realidade".
Prêmio Talento RH João Pereira dos Santos, promovido pela ABRH-ES	O prêmio contemplou as modalidades Gestão de Pessoas (categoria empresarial) e Responsabilidade Social Corporativa. Na modalidade Gestão de Pessoas (categoria empresarial), a UN-ES foi a vencedora com o "Projeto Aventura: o sucesso do processo criativo como ferramenta de transformação pessoal e organizacional". Na modalidade Responsabilidade Social, a UN-ES foi a vencedora com o projeto "De ação em ação acontece a transformação".
Premio Ecologia patrocinado pelo Iema/Sec. de Meio Ambiente do Estado do ES	A UN-ES ganhou esse prêmio pelo trabalho de monitoramento de recursos hídricos.
Prêmio Verde em 2003	Conferido pelo Instituto do Meio Ambiente de Alagoas às empresas que mais contribuíram para a melhoria da qualidade de vida do estado de Alagoas

# Indicadores

## Consolidação dos modelos de relatório de Responsabilidade Social e Sustentabilidade Indicadores recomendados

### 1 - VISÃO E ESTRATÉGIA

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
8,16	GRI-1.1 ETHOS- 08 CEBDS Dow Jones	√ (*1)	Exposição da Visão e Estratégia da organização com respeito à sua contribuição ao desenvolvimento sustentável
4	GRI- 1.2 ETHOS-01 CEBDS	(N/R)	Declaração do presidente

### 2 - PERFIL

#### Perfil da organização

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
9	GRI- 2.1 ETHOS-02 CEBDS	√	Nome da empresa ou grupo
12,17	GRI- 2.2 ETHOS-02 CEBDS	(N/R)	Principais produtos e serviços
9	GRI- 2.3 ETHOS 06	√	Estrutura operativa da organização
9	GRI- 2.4	√	Departamentos, empresas coligadas, filiais, participações
10	GRI- 2.5 CEBDS	√	Países onde opera
9	GRI- 2.6 ETHOS-02 CEBDS	√	Natureza e forma jurídica
10, 11, 12	GRI- 2.7 ETHOS-02 CEBDS	(N/R)	Natureza dos mercados que atua/atende
14, 13	GRI- 2.8 ETHOS-02 CEBDS	√	Tamanho da empresa
18, 21	GRI- 2.9	√	Lista de partes interessadas, principais características
9	ETHOS-03	√	Setor da economia
7, 2	ETHOS-04	√	Histórico
2, 13	CEBDS	(N/R)	Dados econômicos

#### Escopo do Relatório

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
7	GRI-2.10 GRI-2.11 GRI-2.12 ETHOS-02	(N/R) √ √	Pessoas de contato por tema Período coberto pelo Relatório Data do último relatório
7	GRI-2.13	√	Abrangência
7	GRI- 2.14 ETHOS-02 CEBDS	√	Mudanças significativas ocorridas na Empresa entre o último relatório e o atual
7	GRI-2.15	(N/R)	Situações que possam afetar a comparabilidade com anos anteriores ou outras empresas
7	GRI-2.16	(N/R)	Informações sobre qualquer alteração em informações previamente divulgadas

### Perfil do Relatório

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
7	GRI-2.17	(N/R)	Decisões sobre a aplicação do GRI
nd	GRI-2.18 ETHOS	(N/R)	Critérios e/ou definições utilizadas na contabilidade de custos, benefícios, etc.
nd	GRI-2.19 ETHOS 02	(N/R)	Mudanças significativas em relação aos anos anteriores nos métodos de cálculo das informações
nd	GRI-2.20	(N/R)	Políticas e medidas de garantia
nd	GRI-2.21	(N/R)	Políticas e medidas para possibilitar mecanismos independentes de verificação
71	GRI-2.22 ETHOS	√	Meios para leitores buscarem mais informações

### 3 - ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E SISTEMAS DE GESTÃO

#### Estrutura e Governança

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
14	GRI-3.1 ETHOS-07 ANP-3.1 DOW JONES	√	Estrutura de governança, conselhos, comitês e outras instâncias responsáveis pelas definições de estratégias e supervisão da organização
14	GRI-3.2 DOW JONES	√	Percentual do Conselho de Administração formado por Conselheiros independentes, sem cargos executivos
nd	GRI-3.3	(N/R)	Determinação da especialização que os membros devem ter para orientar o direcionamento estratégico da organização, incluindo questões relativas a oportunidades e riscos ambientais e sociais
16	GRI-3.4 ANP-3.1	(N/R)	Competência do Conselho para supervisão da gestão dos riscos e oportunidades ambientais e sociais
nd	GRI-3.5	√	Relação entre a remuneração da Direção e o alcance de metas financeiras e não financeiras
15	GRI-3.6 ETHOS-06	√	Estrutura da organização responsável pela supervisão, execução, acompanhamento e auditoria das políticas e práticas econômicas, sociais e ambientais
8	GRI-3.7 ETHOS 05 DOW JONES	√	Declarações de missão, valores, princípios, códigos de conduta
nd	GRI-3.8	(N/R)	Mecanismos que permitem aos acionistas comunicar suas recomendações à Direção

**Compromisso com Partes Interessadas**

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
18	GRI-3.9 ETHOS-9 CEBDS	(N/R)	Bases para identificação das Partes Interessadas
19, 20, 35	GRI-3.10 ETHOS-9 CEBDS	√(*2)	Métodos de consulta às Partes Interessadas
19	GRI-3.11 ETHOS-9	(N/R)	Tipo de informação gerada pelas consultas
19	GRI-3.12 ETHOS-9	(N/R)	Emprego da informação obtida

**Políticas e Sistemas de Gestão**

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
57	GRI-3.13	√	Adoção do <i>Precautionary Approach</i>
7	GRI-3.14	(N/R)	Compromissos, princípios ou outras iniciativas voluntárias externas de tipo econômico, social e ambiental que a Petrobras subscreve e/ou apóia
7	GRI-3.15 ETHOS	(N/R)	Participação em associações empresariais e outras
16	GRI-3.16 ANP-02 ANP-07 CEBDS	(N/R)	Políticas de gestão dos impactos anteriores e posteriores à ação da empresa
16	GRI-3.17 CEBDS	(N/R)	Enfoque da organização sobre a gestão de impactos econômicos, sociais e ambientais indiretos
16	GRI-3.18	(N/R)	Principais decisões de locação, expansão, etc. durante o período coberto pelo relatório
17	GRI-3.19 CEBDS	√	Programas e procedimentos relativos ao desempenho econômico, social e ambiental
61	GRI-3.20 CEBDS	√	Estado das certificações dos sistemas de gestão econômica, social e ambiental

**INDICADORES DE PERFORMANCE****Indicadores Econômicos****Indicadores Essenciais**

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
<b>Cliente</b>			
13	GRI-EC1 CEBDS-1.1 ETHOS-II DOW JONES	√	Vendas líquidas (2.8)
47	GRI-EC2 CEBDS-1.2 CEBDS-1.3	√	Distribuição geográfica dos mercados

**Fornecedores**

13	GRI-EC3 CEBDS-1.4	√	Custo de todos as matérias-primas, materiais adquiridos e serviços contratados
14	GRI-EC4 CEBDS-1.6	√	% de contratos pagos dentro dos termos acordados
41	ETHOS IBASE DOW JONES	√	Critérios de seleção de fornecedores

**Empregados**

34	GRI-EC5 CEBDS-1.7 DOW JONES	√	Gastos salariais totais, separados por países ou regiões
----	-----------------------------------	---	--

**Provedores de capital**

14	GRI-EC6 CEBDS-1.8	√	Distribuição para investidores
13	GRI-EC7 CEBDS-1.9 ETHOS-II	√	Aumento/diminuição dos lucros no final do período. Incluir Roace
21	DOW JONES	√	Integração dos conceitos de RS e Sustentabilidade nas relações com investidores

**Setor Público**

14	GRI-EC8 CEBDS-1.10	√	Soma total dos impostos pagos, separados por país
14	GRI-EC9	√	Subsídios recebidos, separados por país
29	GRI-EC10 CEBDS-1.11 DOW JONES	√	Doações à comunidade, sociedade civil e outros grupos, separados pelo tipo, em dinheiro ou produtos

**Outros**

13	ETHOS-I	√	Geração e distribuição de riqueza (DVA)
13	ETHOS-II	√	Margem bruta Margem líquida Índice de endividamento Índice de liquidez
49	ETHOS-III	√	Pesquisa e desenvolvimento Melhoria de produtividade Aumento da capacidade produtiva

**Indicadores Adicionais**

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
<b>Cliente</b>			
20	CEBDS-1.13	(N/R)	Percepção dos clientes/consumidores sobre o benefício do relacionamento com a empresa

**Fornecedores**

nd	GRI-EC11 CEBDS-1.5 ETHOS	(N/R)	Distribuição geográfica dos fornecedores (CEBDS- considera como conteúdo essencial)
42	CEBDS-1.13	(N/R)	Percepção dos fornecedores sobre o benefício do relacionamento com a empresa

**Empregados**

35	CEBDS-1.13 ETHOS	√	Percepção dos empregados sobre o benefício do relacionamento com a empresa
nd	GRI-EC12 CEBDS-1.15	(N/R)	Gasto total na implantação de infra-estrutura empresarial externa

**Impactos econômicos indiretos**

14	GRI-EC13 CEBDS-1.16	(N/R)	Informar as principais externalidades associadas aos produtos e serviços da organização
----	------------------------	-------	---

**Indicadores Ambientais****Indicadores Essenciais**

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
<b>Matérias-Primas</b>			
47	GRI-EN1 CEBDS-2.1.1 ETHOS	√(*3)	Consumo total de matéria-prima (exceto água). Facilitar a compreensão dos termos e definições de tipos empregadas
47	GRI-EN2 CEBDS-2.1.2 ETHOS	√	% de matérias-primas utilizadas que são resíduos procedentes de fontes externas. Expressar em volume ou peso

**Energia**

49	GRI-EN3 CEBDS-2.2.1 ETHOS DOW JONES	√	Consumo de energia, separado por tipo de fonte
49	GRI-EN4 CEBDS-2.2.2 DOW JONES	√	Consumo indireto de energia

**Água**

48	GRI-EN5 CEBDS-2.3.1 ETHOS DOW JONES	√	Consumo total de água
----	--	---	-----------------------

**Biodiversidade**

55	GRI-EN6 CEBDS-2.4.2	√	Localização e extensão de solo de propriedade da empresa, arrendado ou administrado por ela, em habitats ricos em biodiversidade.
56	GRI-EN7 CEBDS-2.4.3	√	Análise dos principais impactos na biodiversidade do entorno, derivados das atividades ou produtos e serviços

**Emissões, Efluentes e Lixo**

52	GRI-EN8 CEBDS-2.5.1 DOW JONES	√	Emissões de gases (efeito estufa): CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , N <sub>2</sub> O, HFC, PFC, SF <sub>6</sub>
52	GRI-EN9 CEBDS-2.5.2 DOW JONES	(N/R)	Utilização e emissões de substâncias redutoras da camada de ozônio
52	GRI-EN10 CEBDS-2.5.3 DOW JONES	√	NOx, SOx e outras emissões de importância, separadas por tipo
53	GRI-EN11 CEBDS-2.5.4	√	Quantidade total de resíduos separados por tipo e destino
55	GRI-EN12 CEBDS-2.5.6	√	Despejos de importância na água
45	GRI-EN13 CEBDS-2.5.5	√	Despejos de substâncias químicas, óleo e combustíveis de importância (volume e impacto)

**Produtos e Serviços**

55	GRI-EN14 CEBDS-2.7.1 ETHOS	√	Impactos ambientais significativos dos principais produtos e serviços
54	GRI-EN15 CEBDS-2.7.2	(N/R)	% do peso dos produtos vendidos passíveis de recuperação (reciclagem ou reutilização) ao final da vida útil e % recuperado.

**Compliance**

59	GRI-EN16 CEBDS-2.8.1 CEBDS-2.8.2	√(*4)	Incidentes e multas associados ao descumprimento de convênios/tratados/declarações internacionais e legislação ambiental, por país
----	--	-------	--

**Geral**

45	ETHOS DOW JONES	√	Políticas, infra-estrutura e processos relacionados ao gerenciamento ambiental
60	ETHOS	√	Ações de Educação Ambiental desenvolvidas interna e externamente
61	ETHOS DOW JONES	√	Certificações ambientais e sua abrangência

**Indicadores Adicionais**

PÁGINA	REFERÊNCIA	REVISADO	TEMA
<b>Matérias-Primas</b>			
51	ETHOS	√	Iniciativas de diminuição do consumo

**Energia**

49	GRI-EN17 CEBDS-2.2.3 ETHOS	√	Iniciativas para empregar fontes de energia renováveis e para aumento do rendimento da energia utilizada
nd	GRI-EN18 CEBDS-2.2.4 DOW JONES	(N/R)	Consumo de energia no ciclo de vida dos principais produtos
nd	GRI-EN19	(N/R)	Outros usos indiretos de energia

**Água**

48	GRI-EN20 CEBDS-2.3.3 DOW JONES	√	Fontes de água e ecossistemas/habitats afetados de maneira significativa
nd	GRI-EN21 CEBDS-2.3.4 DOW JONES	(N/R)	Extração anual de águas subterrâneas e superficiais, com % da quantidade anual de água renovável, separada por região
48	GRI-EN22 CEBDS-2.3.2	√	Cômputo total de reciclagem e reutilização de água (cont. mínimo)

**Biodiversidade**

nd	GRI-EN23 CEBDS-2.4.1	(N/R)	Fontes de água e ecossistemas afetados (cont. mínimo)
nd	GRI-EN24 CEBDS-2.4.4	(N/R)	% de superfície impermeável
55	GRI-EN25 CEBDS-2.4.5	(N/R)	Impactos causados em áreas protegidas
55	GRI-EN26 CEBDS-2.4.6	(N/R)	Mudanças causadas em habitats naturais como consequência da atuação da empresa e % de habitat protegido ou restaurado
55	GRI-EN27 CEBDS-2.4.7	√	Programas para proteger ecossistemas e espécies em áreas degradadas
55	GRI-EN28 CEBDS-2.4.8	(N/R)	Nº. de espécies incluídas na Lista Vermelha da UICN cujos habitats se encontram em áreas afetadas pela operação
55	GRI-EN29 CEBDS-2.4.9	(N/R)	Unidades em operação ou com operação prevista dentro ou nos arredores de áreas protegidas

**Emissões, Efluentes e Lixo**

nd	GRI-EN30 CEBDS-2.5.7 DOW JONES	(N/R)	Emissões indiretas relevantes de gases (efeito estufa)
54	GRI-EN31 CEBDS-2.5.8 DOW JONES	√	Produção, transporte, importação ou exportação de resíduos
55	GRI-E32 CEBDS-2.5.9	√	Fontes de água e ecossistemas afetados de maneira significativa pelo despejo de água e resíduos líquidos

**Fornecedores**

41, 45	GRI-EN33 CEBDS-2.6.1 DOW JONES	√	Desempenho dos fornecedores com relação aos aspectos ambientais
--------	--------------------------------------	---	---



**Produtos e Serviços**

55	GRI-PR2 CEBDS-3.3.2	√	Descrição das políticas e sistemas de gestão/procedimentos, assim como de mecanismos de cumprimento de normas referentes à rotulagem e à informação sobre os produtos e serviços
20	ETHOS IBASE	√	Serviço de Atendimento a consumidores/clientes

**Respeito à Intimidade**

nd	GRI-PR3 CEBDS-3.3.4 ETHOS	(N/R)	Análises de políticas e sistemas de gestão/procedimentos, assim como dos mecanismos de cumprimento das normas legais e códigos não obrigatórios referentes ao respeito à intimidade dos clientes
----	---------------------------------	-------	--

**Geral**

41	ETHOS DOW JONES	√	Iniciativas junto a fornecedores, distribuidores e assistência técnica, visando criar uma cultura de respeito e valorização dos consumidores
----	--------------------	---	--

**Indicadores Adicionais****Saúde e Segurança do Consumidor**

nd	GRI-PR4 CEBDS-3.3.8	(N/R)	Número e tipo de infração às normas referentes à saúde e segurança do cliente, assim como sanções e multas impostas a estas infrações
55	GRI-PR5 CEBDS-3.3.9	(N/R)	Número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiais ou similares para a supervisão ou regulação da salubridade e segurança dos produtos e serviços
55, 61, 64	GRI-PR6 CEBDS-3.3.10 ETHOS	√	Adesão e cumprimento voluntários de códigos, rotulagem de produtos, premiações relacionadas com a responsabilidade social e/ou ambiental recebidas pela organização informante

**Produtos e Serviços**

nd	GRI-PR7 CEBDS-3.3.11	(N/R)	Número e tipo de descumprimentos das normas sobre informação e rótulos de produtos
20	GRI-PR8 CEBDS-3.3.5	√	Análises de políticas e sistemas de gestão/procedimentos relativos à satisfação do cliente

**Publicidade**

nd	GRI-PR9 CEBDS-3.3.3 (cont.mínimo)	(N/R)	Análises de políticas e sistemas de gestão/procedimentos, assim como dos mecanismos de cumprimento das normas legais e códigos não obrigatórios referentes à publicidade
nd	GRI-PR10	(N/R)	Número e tipos de infrações cometidas no marco das normativas sobre o <i>marketing</i> e a publicidade

**Respeito à Intimidade**

na	GRI-PR1 CEBDS-3.3.14	(N/R)	Número de demandas provadas com respeito às violações da intimidade do cliente
----	-------------------------	-------	--

**Observações:**

√ – <i>Dados revisados pela Ernst &amp; Young</i>
N/R – <i>Dados não revisados pela Ernst &amp; Young</i>
*1 – <i>Exceto objetivos quanto à sustentabilidade</i>
*2 – <i>Exceto informações relativas ao Sismico</i>
*3 – <i>Exceto quadro da área Internacional</i>
*4 – <i>Revisados apenas os incidentes</i>
*5 – <i>Exceto informações referentes à Petrobras Distribuidora</i>
*6 – <i>Exceto informações referentes à Petrobras Distribuidora e exterior</i>
*7 – <i>Exceto Transpetro, Refap e exterior</i>
*8 – <i>Exceto área Internacional</i>
nd – <i>Não declarado</i>
na – <i>Não se aplica</i>

**Créditos****Responsável pelas informações**

Wilson Santarosa  
Gerente Executivo de Comunicação Institucional

**Para mais informações, favor contatar**

Luis Fernando Maia Nery  
lfmery@petrobras.com.br

**Elaboração e conteúdo****Petrobras**

Hernani Leonardo Miranda, Fernando Albano Carriço, Paulo Roberto Pereira da Costa, Luis Cesar Stano, Izabel Cristina Guimarães Serra Seca, Rita de Cássia Pereira Fagundes Netto, Ana Luisa Feijó Abreu, Gladys de Carvalho Goulart, Sylvia Sampaio Lopo, Sérgio Carvalho Bandeira de Mello, Carmen Andrea R. V. Santos, Carlos Felipe Guimarães Lodi, Lia Hermont Blower Passos, Claudia Marcia Cabral de Carvalho del Souza, Thais Kohlmann de Junod, Daniela Couto da Silva, Carlos Augusto Arentz Pereira, Marilene Silva Correia, Jorge Luiz Lopes de Freitas, Paulo Ribeiro Daltro Santos, Eduardo Augusto Correa Esposel, Therezinha de Jesus Ferreira Serpa, Roberto Becker, Alessandra Teixeira de Teixeira, Elizete Pompa Antunes Vazquez, Maria da Penha Martins Barreto Barroso, Eraldo Carneiro da Silva, Eliane Sarmiento Costa, Izeusse Dias Braga Junior, Luis Antonio de Carvalho Vargas, Claudio Paula de Carvalho  
**Oficina de Idéias e Marketing Cultural Ltda.**  
Cenise Monte Vicente, Nísia Werneck, Michelle Ferreti, Tiago Lima Cecílio

**Desenvolvimento conceitual e projeto gráfico**

Ana Couto Branding & Design

**Fotografias**

André Vieira, Antonio Batalha, Banco de Imagens Petrobras, Banco de Imagens Photodisk, Bruno Veiga, Claudia Martins, Cris Isidoro, Daniela Dacorso, Eliana Fernandes, Enrique Fernandez, Fábio Correa, Fernando Bergamaschi, Geraldo Falcão, Giovanni Sérgio, João Roberto Ripper, José Caldas, Juarez Cavalcanti, J. Valpereiro, Márcio Garcez Vieira, Márcio RM, Margarete Maria Vitória dos Santos, Michel Rey, Patrícia Neves e Rogério Reis

**Impressão**

Ipsis Gráfica e Editora Ltda.  
Este relatório foi impresso no papel Reciclado 120g (papel 100% reciclado).

**Distribuição**

Este relatório tem uma edição impressa de 4.500 exemplares em português, 3.000 em inglês e 1.000 em espanhol. Também está disponibilizado em 9.000 cds (português, espanhol e inglês) e pelo *site*: <http://www.petrobras.com.br>  
Os destinatários desta publicação são acionistas, fornecedores, trabalhadores, clientes, organizações governamentais e não governamentais e lideranças de comunidades onde a Petrobras atua.

**Relatório dos Auditores Independentes sobre a Aplicação de Procedimentos Previamente Acordados**

Ao  
Conselho de Administração da  
Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras

- Conforme previamente acordado com a Administração da Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras, realizamos os procedimentos detalhados em nossa Carta Proposta datada de 13 de julho de 2004 e sumariados no segundo parágrafo sobre o Balanço Social da Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2003, elaborado sob a responsabilidade de sua Administração. Nossa responsabilidade foi a de executar os procedimentos pré-acordados de acordo com as normas estabelecidas pelo Instituto Americano de Auditores Independentes (American Institute of Certified Public Accountants – AICPA). O Balanço Social foi preparado com base nos principais modelos de relatórios existentes, tais como Ethos, Ibase, CEBDS (Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável), GRI (Global Reporting Initiative) e Dow Jones Sustainability. A suficiência dos procedimentos efetuados é de responsabilidade da Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras.
- Os procedimentos previamente acordados e aplicados sobre o Balanço Social são resumidos conforme segue: i) entrevistas junto a profissionais da Petrobras; ii) análises de arquivos eletrônicos que originaram as informações contidas no Balanço Social; iii) revisão de fontes de informações externas que originaram informações contidas no Balanço Social; iv) revisão de contratos, acordos e outros documentos comprobatórios de determinadas informações constantes no Balanço Social; v) análise dos principais processos e revisão da estrutura de controles internos dos respectivos processos que geraram as informações incluídas no Balanço Social; e vi) confronto das informações contábeis incluídas no Balanço Social com as demonstrações contábeis relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2003, auditadas por nós, cujo parecer sem ressalvas foi emitido em 13 de fevereiro de 2004.
- Na aplicação dos procedimentos resumidos acima, não identificamos ocorrências que pudessem modificar significativamente as informações contidas no Balanço Social da Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2003.
- Certas informações do exercício de 2003 contidas no Balanço Social não foram submetidas a procedimentos pré-acordados de revisão e estão sendo identificadas no quadro de observações no capítulo que trata dos Indicadores.
- Os procedimentos pré-acordados não representaram uma auditoria de acordo com as normas de auditoria geralmente aplicáveis no Brasil sobre demonstrações contábeis, uma vez que não existem normas formais sobre os procedimentos de auditoria a serem aplicados sobre relatórios de responsabilidade social. Portanto, não estamos expressando uma opinião sobre o Balanço Social da Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2003. Caso tivéssemos realizado procedimentos adicionais, outros assuntos poderiam ter sido identificados e reportados neste relatório. A circulação deste relatório é responsabilidade da Administração dessa Companhia.

Rio de Janeiro, 10 de setembro de 2004

**ERNST & YOUNG**

ERNST & YOUNG  
AUDITORES INDEPENDENTES S/S

**Paulo José Machado**  
SÓCIO

# 50 ANOS DE HISTÓRIA DA PETROBRAS



O presidente Getúlio Vargas assina a Lei 2.004

Tão logo recebeu a notícia de que o Congresso transformara em lei o plano governamental para a exploração do petróleo, em 3 de outubro de 1953, o então presidente brasileiro Getúlio Vargas anunciou a criação da Petróleo Brasileiro S.A., a Petrobras. A Lei 2.004, sancionada por Vargas naquele dia, definia as bases da política petrolífera nacional e era vista pelo presidente como um passo importante rumo à independência econômica do País.

O caminho a percorrer era longo. Quando foi criada, a Petrobras produzia 2.700 barris por dia, 27% do consumo brasileiro, nos campos de Candeias, Dom João, Água Grande e Itaparica, todos na Bahia. O Conselho

Nacional do Petróleo (CNP) cedeu à Empresa os campos de petróleo do Recôncavo Baiano, uma refinaria em Mataripe, uma refinaria e uma fábrica de fertilizantes ainda em obras em Cubatão, a Frota Nacional de Petroleiros, com 22 navios, e os bens da Comissão de Industrialização de Xisto Betuminoso.

O governo brasileiro garantiu à Petrobras todas as condições necessárias para a expansão da indústria Petrolífera no País. A Empresa respondeu ampliando o parque de refino, aumentando a produção e melhorando a capacidade de transporte. Investiu, de modo decisivo, em pesquisa e na especialização de seus funcionários,

preparando-se para acompanhar a evolução do mercado. A política de expansão do número de refinarias deu resultado. No fim dos anos 50, a Petrobras já produzia 65 mil barris diários e suas reservas somavam 617 milhões de barris.

No primeiro ano da década seguinte, a Empresa atingiu o objetivo de se tornar auto-suficiente na produção dos principais derivados, com o início das operações da Refinaria Duque de Caxias (Reduc) no Rio de Janeiro. Outras importantes refinarias começaram a funcionar nos anos 60, como a Gabriel Passos (Regap), em Minas Gerais, e a Alberto Pasqualini (Refap), no Rio Grande do Sul.

Com o objetivo de reduzir o custo das importações, o Governo brasileiro instituiu, em 1962, o monopólio da importação de petróleo e derivados. No mesmo ano, a Petrobras produzia 100 mil barris diários. Em 1968, a Petrobras fez sua primeira descoberta de petróleo no mar, no litoral de Sergipe.

Na década de 70, o Brasil vivia agudamente a contradição repressão x crescimento, particularmente até o primeiro choque do petróleo. No período, o consumo de derivados do petróleo duplicou e a Petrobras precisou realizar algumas mudanças em sua estrutura de investimentos para atender à demanda.

A Refinaria de Paulínia (Replan), em São Paulo, foi construída nessa época e a Refinaria Presidente Bernardes, em Cubatão, passou por um processo de modernização. Além disso, foram feitos investimentos para possibilitar ao petróleo nacional uma participação maior no mercado interno. Em 1974, foi descoberto o Campo de Garoupa, no litoral do Rio de Janeiro.

Com o chamado choque do petróleo, gerado pela nova postura mercadológica dos

países membros da Opep – Organização dos Países Exportadores de Petróleo, o Brasil pagou um alto custo cambial, mas, devido ao bom relacionamento que mantinha com estatais destes países, a Petrobras conseguiu abastecer o mercado brasileiro mesmo durante os períodos mais agudos da crise em 1973 e 1979.

Para reduzir a pressão sobre o câmbio, o Governo estimulou o desenvolvimento de novas fontes de energia, sendo o principal exemplo o Programa Nacional do Alcool, que incentivava o uso do álcool carburante como combustível automotivo.

Os investimentos em exploração e produção se tornaram prioridade e o petróleo nacional continuava ampliando sua participação no mercado interno.

A necessidade de tornar o Brasil auto-suficiente aumentou na década de 80, com as elevações no preço do óleo no mercado internacional. O início das operações na Bacia de Campos fez com que a produção de petróleo no País crescesse significativamente. Em 1989, eram produzidos 675.135 barris diários.

As refinarias também receberam investimentos nos anos 80, para adaptar as instalações

industriais à crescente demanda por derivados. Um projeto apelidado de “fundo de barril” promovia a transformação de excedentes de óleo combustível em diesel, gasolina e gás de cozinha.

Outra inovação da Petrobras na época, seguindo tendências mundiais, foi a preocupação com o meio ambiente. Além da implantação de tecnologias específicas de preservação e de um programa de melhoria da qualidade dos combustíveis, foram realizadas campanhas de treinamento e de educação ambiental.

A Petrobras entrava na década de 90 com o desafio de produzir petróleo em campos submarinos com mais de 500 metros de lâmina d'água, o que foi um avanço tecnológico inédito. Para atingir esse objetivo, seria preciso investir em tecnologia e foi isso que a Empresa fez. Todo desenvolvido no Brasil, o processo para produzir petróleo em lâminas d'água de até mil metros foi reconhecido mundialmente e a Petrobras tornou-se referência na produção de petróleo em águas profundas. Ao fim da década, já se produzia a 1.853 metros.

Se, nos anos 80, havia a preocupação com o aumento

da produção de derivados, nos anos 90, somou-se a essa questão a necessidade de melhorar a qualidade desses produtos, atendendo à crescente exigência do mercado nacional por combustíveis e lubrificantes melhores e mais modernos.

Em 1997, o mercado petrolífero brasileiro sofreu uma grande mudança, com a Lei 9.478, que determinava a flexibilização do monopólio estatal do petróleo. No fim da década de 90, a Petrobras ocupava o 14º lugar entre as maiores empresas de petróleo do mundo e o 7º entre as de capital aberto, segundo pesquisa publicada na *Petroleum Intelligence Weekly*.

No início do novo século, tendo o Estado como acionista majoritário e ligada ao Ministério de Minas e Energia, a Empresa passou a atuar em novos negócios e iniciou a busca por novos mercados. De novo na vanguarda de tendências mundiais, a Petrobras começou, nos primeiros anos da década, a reforçar suas relações com a sociedade, atuando como empresa cidadã, com o objetivo de se firmar como uma organização socialmente responsável.

Ao completar 50 anos, a

## EVOLUÇÃO DA MARCA



Em 1958, é criado o primeiro logo da Empresa.



**PETROBRAS**

Em 1972, a Petrobras muda o logo, tendo em vista a necessidade de modernizar a marca.



**PETROBRAS**

Em 1994, o tradicional losango, associado à imagem da Petrobras desde sua criação, é substituído pelo símbolo BR.

Petrobras já se destaca como a empresa que mais investe em projetos sociais, culturais e de educação ambiental no Brasil. O sucesso na área social acompanha as novas conquistas e os bons resultados econômicos registrados pela Empresa no ano de seu cinquentenário.