

SUMÁRIO



A PETROBRAS

6 Sistema Petrobras e Visão para 2015

9 Desempenho em 2005

O BALANÇO SOCIAL E AMBIENTAL

18 Metodologia, Critérios e Referências

20 A Petrobras e o Pacto Global

DIREITOS HUMANOS

26 PRINCÍPIO 1 | As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente

49 PRINCÍPIO 2 | As empresas devem assegurar-se de que não estejam sendo cúmplices de abusos e violações de direitos humanos

TRABALHO

54 Política de Recursos Humanos

68 PRINCÍPIO 3 | As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

71 PRINCÍPIO 4 | As empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

72 PRINCÍPIO 5 | As empresas devem apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil

75 PRINCÍPIO 6 | As empresas devem eliminar a discriminação em relação ao empregado e ao cargo

MEIO AMBIENTE

82 PRINCÍPIO 7 | As empresas devem adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais

87 PRINCÍPIO 8 | As empresas devem desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental

105 PRINCÍPIO 9 | As empresas devem incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias limpas que não agredam o meio ambiente

TRANSPARÊNCIA

110 PRINCÍPIO 10 | As empresas devem comprometer-se com o combate à corrupção em todas as suas formas

124 Balanço Social – Modelo Ibase

126 Prêmios

130 Matriz de Indicadores

154 Sistema Petrobras

Auto-suficiência, desenvolvimento e cidadania

Apresento o Balanço Social e Ambiental 2005 da Petrobras neste momento especial para o povo brasileiro: a conquista da auto-suficiência em petróleo. Esse marco histórico é acompanhado pela aceleração de nossas ações no campo da Responsabilidade Social e Ambiental tanto no Brasil quanto nos demais países onde atuamos.

No Brasil, trabalhamos para assegurar o aumento da produção de petróleo e gás, de forma a atingir os níveis necessários para o crescimento sustentável da economia. Assim contribuimos para o aumento da produtividade e melhor qualidade de vida dos brasileiros. Cuidamos, a todo momento, do compromisso com a saúde e a segurança dos trabalhadores, das comunidades e dos clientes, e atuamos com zelo pela preservação do meio ambiente. Entendemos que a auto-suficiência é um passo para a construção do desenvolvimento com cidadania para o Brasil.

No plano maior de nossas atividades globais o que nos move é a busca permanente da melhoria de vida das comunidades onde atuamos. Temos ações em áreas como a geração de trabalho e renda, combate à miséria e à fome, garantia dos direitos da criança e do adolescente, promoção da cidadania e da igualdade racial e de gênero, e preservação do meio ambiente.

As ações de Responsabilidade Social e Ambiental são parte da gestão de negócios da Petrobras e estão presentes no relacionamento da companhia com todas as partes interessadas. Em 2005, consolidamos a atuação do Comitê Gestor de Responsabilidade Social e Ambiental, um passo decisivo no alinhamento da Petrobras aos princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). Com base nas respostas a essas questões, é possível elaborar um mapa que permite a análise de lacunas e oportunidades de melhoria na atuação social da companhia.

Desta forma, cabe ao Comitê Gestor a importante responsabilidade de consolidar as conquistas da Petrobras, identificar e apontar possibilidades de avanços. Além disso, as ações do Comitê são fundamentais para disseminar esses valores de atuação social por toda a força de trabalho, num processo construído de forma gradual, através do aprendizado constante.

Devo também destacar que mantivemos a estratégia de investimentos crescentes. Em 2005, foram disponibilizados aproximadamente R\$ 518 milhões em patrocínios nas áreas social, ambiental, cultural e esportiva. Lançado em 2003, o Programa Petrobras Fome Zero investirá, até o final de 2006, R\$ 303 milhões em projetos voltados à educação e qualificação profissional de jovens e adultos, à geração de emprego e renda e à garantia dos direitos da criança e do adolescente. Em 2005, foram patrocinadas 755 iniciativas pelo Programa, que incluiu o repasse de cerca de R\$ 42 milhões ao Fundo para a Infância e a Adolescência, o FIA. Foram também fortalecidos o Programa Petrobras Ambiental e o Programa Petrobras Cultural.

Em 2005, a companhia firmou com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) um compromisso para desenvolver ações que promovam a garantia dos direitos das crianças e dos adolescentes, nos países onde a Petrobras atua na América Latina.

Foi um ano de desafios no cenário internacional, sobretudo no sentido de fazer com que esse processo de gestão socialmente responsável - já avançado no Brasil - se faça cada vez mais presente nos outros países onde a companhia atua. Um dos desafios marcantes ocorreu no Equador, onde a Petrobras foi chamada a conciliar reivindicações de movimentos sociais com os planos de iniciar atividades no Bloco 31, que tem parte de sua área situada no Parque Nacional Yasuni, considerado uma das áreas com maior diversidade biológica do planeta. Como sempre se porta diante de situações como esta, a companhia trabalha para superar este desafio em conjunto com as autoridades equatorianas e com todas as partes interessadas, e busca propor ações sociais combinadas com aprimoramentos no projeto original de exploração da área. A Petrobras trabalha para fazer dessa postura sua marca registrada em todas as suas frentes de atuação. A política de Responsabilidade Social e Ambiental da companhia procura alinhar-se às políticas públicas dos países onde está inserida. É dessa forma que a Petrobras colabora com o desenvolvimento das sociedades de todo o mundo.

Ao disponibilizar aos brasileiros os recursos energéticos indispensáveis à sua autonomia e desenvolvimento, a Petrobras se sente orgulhosa de estar participando de uma nova etapa na história do País. Atingida esta meta, consolidar a atuação da companhia internacionalmente apresenta-se como um novo desafio, assegurando paralelamente a preservação do patrimônio ambiental, que é uma das nossas maiores riquezas, e contribuindo para a inclusão e redução das desigualdades sociais, rumo à construção de uma sociedade global mais justa e consciente de seus direitos.

JOSÉ SERGIO GABRIELLI DE AZEVEDO
Presidente da Petrobras



A PETROBRAS

A PETROBRAS



A PETROBRAS É HOJE A 14ª MAIOR EMPRESA DE PETRÓLEO DO MUNDO, SEGUNDO O RANKING DA *PETROLEUM INTELLIGENCE WEEKLY*. CRIADA EM 1953, LÍDER NO SEGMENTO DE PETRÓLEO E GÁS NO BRASIL E COM POSIÇÃO DE DESTAQUE NA AMÉRICA LATINA, A COMPANHIA TEVE EM 2005 UM DESEMPENHO HISTÓRICO: O LUCRO LÍQUIDO CONSOLIDADO ATINGIU R\$ 23,725 BILHÕES, A PRODUÇÃO ANUAL DE PETRÓLEO CRESCEU 13% E A TAXA DE REPOSIÇÃO RESERVAS FOI DE 131%.

AÇÕES ESTRATÉGICAS IMPLEMENTADAS EM 2005 CONSOLIDARAM A CONFIANÇA DE ACIONISTAS E INVESTIDORES – E CULMINARAM COM A CONQUISTA DO GRAU DE INVESTIMENTO DA AGÊNCIA MOODY'S INVESTOR SERVICE PARA A DÍVIDA DA COMPANHIA EM MOEDA LOCAL, O QUE TROUXE PARA A PETROBRAS A POSSIBILIDADE DE ATRAIR NOVOS INVESTIDORES. ENTRE ESSAS AÇÕES, CABE DESTACAR A AQUISIÇÃO DE ATIVOS NA COLÔMBIA, NO PARAGUAI E NO URUGUAI; A ENTRADA NA ÁREA DE REFINO NOS ESTADOS UNIDOS; A COMPRA DE 96 NOVOS BLOCOS EXPLORATÓRIOS NO BRASIL; E A OPERAÇÃO DE DESDOBRAMENTO DE AÇÕES – QUE TORNARAM OS PAPÉIS DA PETROBRAS OS MAIS NEGOCIADOS NA BOLSA DE VALORES DE SÃO PAULO EM 2005.

A PETROBRAS

SISTEMA PETROBRAS E VISÃO PARA 2015



Líder de petróleo e gás do Brasil, a Petrobras é uma sociedade anônima de capital aberto, controlada pelo Governo Federal. A companhia atua de forma integrada nos segmentos de exploração, produção, refino, transporte, distribuição e comercialização de petróleo e derivados, produtos petroquímicos, gás natural e energia. É, hoje, a 14ª maior empresa de petróleo do mundo, no *ranking* da *Petroleum Intelligence Weekly*.

Criada em outubro de 1953, a Petrobras tem por **Missão** atuar de forma segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, nas atividades da indústria de óleo, gás e energia, nos mercados nacional e internacional, fornecendo produtos e serviços adequados às necessidades dos seus clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde atua.

No exercício de 2005, a Petrobras iniciou a contagem regressiva para atingir, em 2006, uma meta histórica – a auto-suficiência do Brasil em petróleo e derivados, que se efetivará de forma sustentável quando a plataforma P-50, com início de atividades previsto para abril de 2006, alcançar o pico de produção de 180 mil barris/dia na Bacia de Campos.

O marco consagra o empenho da companhia em sua **Visão** com a perspectiva de que a Petrobras será uma empresa integrada de energia com forte presença internacional e líder na América Latina, atuando com foco na rentabilidade e na responsabilidade social e ambiental.

Lançado em 2005, o Diesel S500 é uma das iniciativas que materializam este compromisso. Desenvolvido pela Petrobras, o novo combustível, com redução de 75% do teor de enxofre em sua composição, já abastece as frotas de ônibus e caminhões das grandes metrópoles brasileiras e contribui para a melhoria da qualidade do ar.

Pode-se dizer que o Diesel S500 expressa o conjunto de princípios que permeiam o dia-a-dia da Petrobras: valorização dos públicos com os quais se relaciona – acionistas, clientes, empregados, sociedade, governo, parceiros, fornecedores e comunidades em que atua; espírito empreendedor e de superar desafios; foco na obtenção de resultados de excelência; espírito competitivo inovador com foco na diferenciação em serviços e

competência tecnológica; excelência e liderança em questões de saúde, segurança e preservação do meio ambiente; e busca permanente da liderança empresarial.

Apoiada nesses valores, a Petrobras orienta seu cotidiano com ênfase na ética nos negócios; na liderança pelo exemplo; na ênfase na integração e no desenvolvimento do trabalho em equipe; no foco no desenvolvimento e na sustentação de vantagens competitivas; no acompanhamento rigoroso dos resultados, com reconhecimento e responsabilização pelo desempenho; e na transparência na relação com acionistas, empregados, comunidades e demais partes interessadas.

Essa filosofia corporativa tem contribuído para a expansão planejada do Sistema Petrobras. Em 2005, produção, lucratividade e investimentos bateram recordes históricos, bem detalhados no Relatório de Atividades do exercício. O lucro líquido consolidado atingiu R\$ 23,725 bilhões, e a produção anual de petróleo cresceu 13%, aumento que não comprometeu as reservas, uma vez que a companhia obteve uma taxa de reposição de 131%, o que significa dizer que, para cada barril produzido, a Petrobras repôs 1,31 barril em suas reservas, uma garantia de crescimento continuado em longo prazo.

No segmento da exploração, a Petrobras passou a deter em carteira o maior número de áreas leiloadas pela Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis, com a compra de 96 novos blocos exploratórios. Em resposta a investimentos contínuos em pesquisa e desenvolvimento de tecnologias, a companhia bateu o recorde nacional de profundidade de perfuração, com um poço inclinado que atingiu 6.915 metros além do fundo do mar, na Bacia de Santos.

Na área do refino, está ampliando a capacidade de aproveitamento do óleo pesado nacional na fabricação de derivados mais nobres, como o diesel e a gasolina, com investimentos em novas unidades de processamento. Além disso, ficou definida em 2005 a construção de uma nova refinaria, no estado de Pernambuco, em parceria com a estatal venezuelana de petróleo PDVSA, que mobilizará investimentos de US\$ 2,5 bilhões.

Passos largos foram dados para a expansão da infra-estrutura de distribuição do gás natural. A aprovação de projetos como o do Gasoduto de Interligação Sudeste/Nordeste (Gasene) e a ampliação das malhas Sudeste e Nordeste são alguns deles. Ainda no setor de energia, a Petrobras assumiu em 2005 o controle integral de três usinas termelétricas.

Na área internacional, o movimento é de expansão. A Petrobras está presente em 21 países. À parte Chile, China, Cingapura, Inglaterra e Japão,

Desenvolvido pela Petrobras, o Diesel S500, com redução de 75% do teor de enxofre em sua composição, já abastece as frotas de ônibus e caminhões das grandes metrópoles brasileiras.



onde a Companhia tem escritórios de representação comercial, em busca de oportunidades de negócios, realiza operações de exploração e produção de petróleo e gás ou distribuição de derivados nos demais 16 países – Argentina, Bolívia, Colômbia, Equador, Peru, Paraguai, Uruguai, Venezuela, México, Estados Unidos, Angola, Guiné Equatorial, Nigéria, Tanzânia, Irã e Líbia.

A companhia vem ampliando atividades na África, na Ásia e nos Estados Unidos, este último um mercado estratégico para posicionar a Petrobras entre as companhias mais atuantes na exploração de petróleo e gás natural do Golfo do México. A liderança na América do Sul é parte da visão da companhia, e, em 2005, foram adquiridos ativos na Colômbia, no Paraguai e no Uruguai, particularmente no mercado de distribuição de derivados.

Este patrimônio acumulado tem contribuído para elevar a confiança de acionistas e investidores na companhia, evidenciado pelo desempenho de suas ações, que registraram volume financeiro médio diário crescente no ano de 2005. Esse desempenho foi potencializado pela operação de desdobramento, concluída em setembro de 2005, que colocou as ações da Petrobras ao alcance de pequenos e médios investidores, de tal modo que se transformaram nos papéis mais negociados na Bolsa de Valores de São Paulo, no mencionado exercício. A Petrobras conquistou em 2005 o grau de investimento da agência Moody's Investor Service para sua dívida em moeda local - quatro níveis acima da classificação do risco soberano brasileiro.



“É importante que grandes companhias, como a Petrobras, demonstrem claramente ao mundo o seu compromisso com os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas e a sua disposição em agir como pessoas jurídicas responsáveis.

Através de programas de investimento social, uma empresa contribui para o desenvolvimento de nossa sociedade de várias maneiras. No caso da Petrobras, fico especialmente impressionado com seus esforços em proporcionar oportunidades para as próximas gerações.

Somos sempre motivados por companhias que demonstram um esforço genuíno ao garantir que estão agindo de forma responsável. É importante ter em mente que organizações não-governamentais e outras entidades freqüentemente possuem funções importantes de fiscalização.”

GEORG KELL | Chefe-executivo do Pacto Global



Dois mil e cinco foi um ano de recordes para a Petrobras, que bateu marcas históricas de produção, lucratividade e investimentos. A produção média diária de óleo e gás alcançou 2,217 milhões de barris de óleo equivalente por dia (boe/dia), sendo 1,958 milhão de boe/dia no Brasil e 259 mil no exterior. O lucro líquido consolidado cresceu 40,5% em relação a 2004. Fechou em R\$ 23,725 bilhões. E investimentos de R\$ 25,710 bilhões sinalizaram a continuidade do ciclo iniciado em 2003, de reordenação das atividades, à luz da visão estratégica e sustentabilidade em médio prazo.

Em 2005, a Petrobras destacou-se com seu crescimento de produção de petróleo e gás natural no Brasil, à taxa de 11,4% em relação ao ano anterior. Boa parte desse resultado é creditada à entrada em operação das plataformas FPSO Marlim Sul, P-43 e P-48, e também ao início da produção da Unidade de Processamento de Gás Natural 3 (UPGN3) do campo de Urucu, que elevou a contribuição da produção oriunda da Bacia do Solimões, na Amazônia brasileira.

Em um ano de alta e forte oscilação nas cotações internacionais do mercado de petróleo, o expressivo salto no lucro líquido consolidado da Petrobras e suas subsidiárias foi alcançado sem que a companhia alterasse a política de preços adotada em 2004. Isso significa a prática da Petrobras de não repassar reajustes imediatos de preços ao consumidor.

Ainda assim, o preço médio dos derivados no mercado doméstico em 2005 foi 19,5% superior à média de 2004, alcançando R\$ 141,57 o barril. Tal resultado se deu em função dos aumentos nos preços da gasolina e do diesel (final de 2004 e setembro de 2005), da entrada em comercialização do Diesel S500 (início de 2005) e do reajuste dos preços de derivados como a nafta e o querosene de aviação, que acompanharam a elevação dos preços internacionais.

As vendas totais cresceram 4,3%. Nesta ascensão estão incluídas as exportações, os negócios com o gás natural e as vendas internacionais. Em volume físico, a taxa representa a venda de 2,78 milhões de barris de óleo equi-

valente em 2005, contra 2,67 milhões no ano anterior. Em volume físico, a taxa representa a venda de 2,78 milhões de barris de óleo equivalente em 2005, contra 2,665 milhões no ano anterior. Quando desconsideradas as vendas oriundas de importação, porém, a curva sobe 11%, o equivalente a mais 210 mil barris de óleo equivalente.

O crescimento menor do PIB brasileiro em 2005 repercutiu no volume de vendas no mercado interno, que cresceu 2,6% em 2005, contra os 9,5% experimentados em 2004. A taxa de crescimento das vendas de derivados ficou em 1,9%, enquanto as vendas de gás natural subiram mais, 7,8%, puxadas pelo mercado do Sul/Sudeste. A energia elétrica produzida nas termelétricas foi a grande estrela. Alavancado pela entrada em vigor de contratos fechados em anos anteriores e pelo aumento dos volumes em contratos vigentes, subiu expressivamente o volume de vendas, registrando um salto de 76,8%.

Com a expansão das vendas, a receita operacional bruta consolidada cresceu 19%, atingindo R\$ 179,1 bilhões e encerrando uma receita operacional líquida de R\$ 136,6 bilhões, 22,9% superior à de 2004. Contribuiu para esse resultado o aumento dos preços nos mercados interno e externo, juntamente com o aumento no volume de vendas no mercado nacional, incluindo o gás natural e as exportações.

No mercado doméstico dos derivados de petróleo, o aumento das vendas aliado ao aumento de preços ajudou a elevar a receita operacional líquida em R\$ 14,3 bilhões. O diesel respondeu por 27,3% desse aumento, seguido pelo querosene de aviação, com 26,5%, e pela gasolina, que contribuiu em 24,7% para esse resultado. Este ranking deve-se mais ao preço que ao volume de vendas. As vendas de 12 mil barris/dia de gasolina, afinal, superaram, em volume, os 9 mil barris/dia de diesel e os 4 mil barris/dia de querosene de aviação. Em preço, porém, diesel e querosene de aviação registraram alta maior que a da gasolina, respectivamente, 25,8% e 20,2%, contra 19,7%. No mercado externo, a receita líquida subiu R\$ 7,3 bilhões e o destaque foi a exportação de petróleo, que contribuiu com cerca de 59,6% desse aumento.

O lucro operacional gerado com o aumento da receita operacional líquida, da produção e da participação do petróleo nacional na carga processada, que beirou os 80%, atingiu R\$ 39,8 bilhões, valor 32,9% maior que o registrado no ano anterior. Em sintonia com o seu Planejamento Estratégico, em 2005 a Petrobras realizou investimentos de R\$ 25,7 bilhões, volume 14% superior ao registrado em 2004. Desse montante, mais da metade, R\$ 15,5 bilhões, foram investidos na área de Exploração & Produção, visando ao aumento da produção e das reservas de óleo e gás do País.

Os valores de mercado e patrimonial da Petrobras tiveram um significativo crescimento no exercício de 2005 em relação ao ano anterior, equivalente a cerca de 55,3% e 25,8%, respectivamente. O valor de mercado aumentou de R\$ 112 bilhões para R\$ 174 bilhões, enquanto o valor patrimonial passou de R\$ 62 bilhões para R\$ 78 bilhões. Esse crescimento resulta numa valorização de mercado, em 2005, de aproximadamente 123% em relação a seu valor patrimonial, enquanto no ano anterior era de cerca de 80,6%.



Principais Indicadores

Acionistas	170 mil
Exploração	64 sondas de perfuração (42 marítimas)
Reservas (critério SPE) (1)(2)	14,9 bilhões de barris de óleo equivalente (boe)
Poços produtores (1)	14.061 (1.258 marítimos)
Plataformas de produção	97 (73 fixas, 24 flutuantes)
Produção diária (1)	1.847 mil barris por dia (bpd) de óleo e LGN 370 mil barris de óleo equivalente por dia (boed) – gás natural
Refinarias	16
Rendimento das refinarias (1)	1.839 mil barris por dia (bpd)
Dutos (1)	30.343 km
Frota de navios	125 (50 de propriedade da Petrobras)
Postos (3)	6.933 ativos (763 próprios)
Fertilizantes (1)	3 fábricas: 803.520 toneladas métricas de amônia e 882.949 toneladas métricas de uréia

(1) Inclui informações do exterior, correspondentes à parcela da Petrobras nas associações

(2) Reservas provadas medidas de acordo com o critério SPE (Society of Petroleum Engineers)

(3) A Petrobras incorporou 1.055 postos ativos após a aquisição do Grupo Agip/Liquigás

	2003	2004	2005
Vendas líquidas (R\$ mil)	95.742.702	111.127.759	136.605.078
Custo total de matérias-primas, materiais e serviços contratados (R\$ mil)	52.893.317	65.069.329	77.107.946
Lucro líquido no exercício (R\$ mil)	17.794.669	16.887.398	23.724.723
Retorno do capital empregado (Roace)	24%	23%	24%
Investimentos (R\$ bilhões)	18,4	22,5	25,7
Percentual de pagamentos de contratos dentro dos prazos acordados*	–	–	70%

* Percentual estimado pela Área de Materiais

Subsídio, incluindo benefícios fiscais ou outros tipos de benefícios financeiros

PAÍS	TIPOS DE SUBSÍDIO	VALOR
Brasil	AFRMM	R\$ 17,5 milhões
Colômbia	Dedução especial pelo investimento em ativos fixos reais produtivos	US\$ 900 mil
Colômbia	Sistemas especiais de importação e exportação	US\$ 4,7 milhões

Linha de produção

Participação percentual de cada produto ou linha de produto no mercado nacional por país (quando superior a 25%)

Petrobras Holding		
PRODUTO/ LINHA DE PRODUTO	PAÍS	PARTICIPAÇÃO NO MERCADO (%)
Gás natural	Brasil	94
Gasolinas automotivas	Brasil	90,8
Combustíveis de aviação	Brasil	100
Óleo diesel	Brasil	99,7
Óleos lubrificantes básicos	Brasil	77,24
Óleos combustíveis	Brasil	97,9
GLP	Brasil	98,4
Produtos asfálticos	Brasil	100
Solventes	Brasil	50,6
Parafinas	Brasil	100
Matéria-prima para fertilizantes	Brasil	28
Nafta petroquímica	Brasil	66,1
Coque verde de petróleo	Brasil	99,63

Petrobras Distribuidora		
PRODUTO/ LINHA DE PRODUTO	PAÍS	PARTICIPAÇÃO NO MERCADO (%)
Gasolinas automotivas	Brasil	25,02
Combustíveis de aviação	Brasil	55,68
Óleo diesel	Brasil	31,89
Óleos lubrificantes acabados e graxas	Brasil	25,70
Óleos lubrificantes básicos	Brasil	28,50
Óleos combustíveis	Brasil	64,79
Gás natural	Brasil	25,11
Produtos asfálticos	Brasil	29,55
Solventes	Brasil	36,14

Internacional		
PRODUTO/ LINHA DE PRODUTO	PAÍS	PARTICIPAÇÃO NO MERCADO (%)
Produtos asfálticos	Argentina	39
	Brasil	26
Bunker	Argentina	52
Elastômeros	Argentina	92
Estireno monômero	Argentina	100
Poliestireno	Argentina	69
	Brasil	26
BOPS	Argentina	100
Estireno	Argentina	100
	Brasil	46
Fertilizantes líquidos	Argentina	80
Caucho SBR	Argentina	96
Caucho NBR	Argentina	58

Demonstração do valor adicionado

Exercícios findos em dezembro de 2005 e de 2004 (em milhares de reais)

	2005	2004		
Receitas				
Vendas de produtos e serviços e receitas não operacionais	179.660.812	150.821.726		
Provisão para créditos de liquidação duvidosa – constituição	(269.324)	(183.247)		
	179.391.488	150.638.479		
Insumos adquiridos de terceiros				
Matérias-primas consumidas	(4.003.598)	(4.822.986)		
Custo das mercadorias – revenda	(29.035.164)	(30.177.437)		
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	(23.595.126)	(14.641.987)		
	(56.633.888)	(49.642.410)		
Valor adicionado bruto	122.757.600	100.996.069		
Retenções				
Depreciação e amortização	(8.034.718)	(6.868.355)		
Valor adicional líquido produzido pela companhia	114.722.882	94.127.714		
Valor adicionado recebido em transferência				
Resultado de participações em investimentos relevantes	(158.528)	(129.761)		
Receitas financeiras – inclui variações monetária e cambial	238.999	1.044.794		
Amortização de ágios e deságios	(91.595)	(14.900)		
Aluguéis e royalties	598.002	376.680		
	586.878	1.276.813		
Valor adicionado total a distribuir	115.309.760	95.404.527		
Distribuição do valor adicionado				
Pessoal				
Salários, vantagens e encargos	5.186.123	5%	4.655.154	4%
Honorários da Diretoria e Conselho de Administração	27.864	0%	18.838	0%
Participações dos empregados nos lucros	1.005.744	1%	773.840	1%
Plano de aposentadoria e pensão	1.737.771	2%	625.852	1%
Plano de saúde	1.685.295	1%	1.442.303	2%
	9.642.797	9%	7.515.987	8%
Entidades governamentais				
Impostos, taxas e contribuições	48.833.887	42%	43.630.123	46%
Imposto de renda e contribuição social diferidos	501.637	0%	1.058.297	1%
Participações governamentais	14.473.550	13%	11.326.516	12%
	63.809.074	55%	56.014.936	59%
Instituições financeiras e fornecedores				
Juros, variações cambiais e monetárias	4.915.429	4%	4.462.469	5%
Despesas de aluguéis e afretamentos	12.194.816	11%	8.840.636	9%
	17.110.245	15%	13.303.105	14%
Acionistas				
Juros sobre capital próprio e dividendos	7.050.642	6%	5.044.909	5%
Participação de acionistas não controladores	1.022.923	1%	1.683.100	2%
Lucros retidos	16.674.079	14%	11.842.490	12%
	24.747.644	21%	18.570.499	19%
Valor adicionado distribuído	115.309.760	100%	95.404.527	100%

Trabalhadores

Número de empregados por país ou região

Brasil – Petrobras Holding	40.541
Norte	1.000
Nordeste	10.610
Centro-Oeste	73
Sul	1.365
Sudeste	27.493
Brasil – Subsidiárias	7.197
Total da área Internacional	6.195
Total empregados	53.933

Folha de pagamento e benefícios

incluindo salários, pensões, outros benefícios e pagamento de indenizações por demissões

PAÍS	VALOR EM R\$ MIL
Brasil*	5.413.633
Norte	129.213
Nordeste	1.215.037
Centro-Oeste	82.764
Sul	409.976
Sudeste	3.576.643
Argentina	418.895
Bolívia	54.726
Colômbia	31.288
Estados Unidos	22.964
Outros	60.914
Total	6.002.420

Jornada de trabalho (PETROBRAS HOLDING BRASIL)

TAMANHO	NÚMERO DE EMPREGADOS
Turno de 6 horas	7
Turno de 8 horas	5.993
Turno de 12 horas	4.177
Turno fixo	2
Administrativo	24.273
Sobreaviso	4.802
Marítimos	903
Especial campo	384

Contratados (PETROBRAS HOLDING BRASIL)

A Serviços de Manutenção Industrial de Rotina para Apoio Direto à Operação (inclui serviços de manutenção, inspeção de equipamentos, materiais e SMS).	28.571
B Serviços Complementares de Rotina para Apoio Indireto à Operação (inclui serviços de alimentação, hotelaria, segurança patrimonial, transportes, TI, manutenção predial e limpeza).	34.360
C Serviços de Apoio Administrativo (inclui serviços de apoio administrativo de qualquer natureza).	19.130
D Serviços Técnicos em Paradas de Manutenção Industrial (inclui serviços de manutenção em paradas programadas ou não).	2.534
E Serviços Técnicos de Obras e Montagem (inclui serviços de obras e montagens de ampliação e modificação de instalações existentes e construção de novas instalações).	70.672
Total	155.267

Principais fornecedores

	UNIDADE	FORNECEDORES	PAÍS	DISPÊNDIOS COM COMPRAS (%)
Petrobras Holding	Engenharia	Engevix	Brasil	11,69
		Skanska	Brasil	10,64
	Gás e Energia	YPFB	Bolívia	80
		E&P Corporativo	Techint SA	Brasil
		FMC Technologies	Brasil	38,47
		Aker Kvaerner	Brasil	15,72
		Cooper Cameron	Brasil	15,72
		Baker Hughes	Brasil	15,72
		Halliburton	Brasil	15,72
		Wellstream	Brasil	15,72
		Prysmian Energia	Brasil	10,75
		V&M do Brasil S.A.	Brasil	10,75
	Gaspetro		Compagás – Petrobras	Bolívia
		MSGÁS – Petrobras	Bolívia	100
		SCGÁS – Petrobras	Bolívia	100
		TBG – Solar Turbines International	Estados Unidos	32,7
		Gasmig – Confab e Andrade Gutierrez	Brasil	100
		GTB – Petrobras	Bolívia	25
		Transredes	Bolívia	75
Petrobras Distribuidora		Petrobras S.A.	Brasil	85,5
Internacional	Argentina	Pride International S.R.L.	Argentina	11
		Copesul International Trading INC	Argentina	21
	Bolívia	Hanover Bolívia Ltda.	Bolívia	16
	Peru	Skanska del Peru S.A.	Peru	13
	México	Schlumberger	México	76
		Pesa	México	10



OS DEZ PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) SÃO A BASE PARA A ESTRUTURAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL E AMBIENTAL DA PETROBRAS. MAIS QUE ISSO, A COMPANHIA PAUTA SUA ATUAÇÃO SOCIAL E AMBIENTAL A PARTIR DESSES PRINCÍPIOS, QUE ABRANGEM TEMAS COMO COMBATE À CORRUPÇÃO, CONDIÇÕES DE TRABALHO, DIREITOS HUMANOS E PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE. A PETROBRAS ADERIU AO PACTO GLOBAL EM 2003 E, DESDE ENTÃO, TEM PARTICIPADO ATIVAMENTE DAS ESTRATÉGIAS DE DISSEMINAÇÃO DOS DEZ PRINCÍPIOS NO MEIO EMPRESARIAL INTERNACIONAL.

CRIADO NO FINAL DE 2004, O COMITÊ GESTOR DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL CONSOLIDOU SUA ATUAÇÃO EM 2005, COM A CRIAÇÃO DE DOIS GRUPOS DE TRABALHO E DUAS COMISSÕES. DENTRE AS ATRIBUIÇÕES DO COMITÊ GESTOR, ESTÁ A ELABORAÇÃO DO MAPA DE VULNERABILIDADES DA COMPANHIA, A PARTIR DE RESPOSTAS DADAS POR TODAS AS ÁREAS E UNIDADES AOS TEMAS QUE COMPÕEM O BALANÇO SOCIAL E AMBIENTAL DA PETROBRAS. COM BASE NO MAPA, É POSSÍVEL IDENTIFICAR EVENTUAIS LACUNAS E OPORTUNIDADES DE AVANÇOS, O QUE REVELA A IMPORTÂNCIA DO BALANÇO SOCIAL E AMBIENTAL COMO UMA FERRAMENTA DE GESTÃO.



METODOLOGIA, CRITÉRIOS E REFERÊNCIAS



O Balanço Social e Ambiental é a prestação de contas da Petrobras à sociedade sobre sua atuação social e ambiental no Brasil e nos países onde desenvolve atividades. Ele registra o conjunto de ações e práticas da companhia desenvolvido no ano anterior à sua publicação – assim, este volume reúne informações referentes ao exercício de 2005. A base para estruturação deste relatório – e também paradigma da Petrobras no campo da responsabilidade social e ambiental – é o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). Elaborado em torno dos temas Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Transparência, o Pacto Global – The Global Compact – é um acordo de livre adesão de empresas de todo o mundo que tem por finalidade principal disseminar a prática de seus dez princípios no meio empresarial internacional. A Petrobras aderiu ao Pacto Global em outubro de 2003.

Incorporados às práticas de gestão de mais de 3 mil empresas de todo o mundo – 151 só no Brasil –, os dez princípios do Pacto Global que norteiam este relatório são:

PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;
3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho;
7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente;
10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Além das diretrizes do Pacto Global, o Balanço Social e Ambiental da Petrobras tem como referência básica os indicadores do Global Reporting Initiative (GRI) – reconhecidos internacionalmente –, que buscam levantar informações sobre o desempenho econômico (fluxo monetário dos consumidores, fornecedores, empregados, investidores, setor público), ambiental (materiais, energia, água, biodiversidade, emissões de efluentes e resíduos, fornecedores, produtos e serviços) e social (emprego, trabalho e relações administrativas, saúde e segurança, treinamento e educação, diversidade e oportunidades, estratégia e administração, não-discriminação, liberdade de associação e negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado e compulsório, direitos indígenas, suborno e corrupção, saúde e segurança do consumidor, propaganda e respeito à privacidade) das empresas.

Para chegar ao atual modelo de Balanço Social e Ambiental, a Petrobras percorreu um longo caminho. O primeiro Balanço Social publicado no País foi o de uma empresa do Sistema Petrobras, a Nitrofértil, em 1984. Em 1998, a Petrobras *Holding* veicularia seu primeiro Balanço Social, formulado pela Comunicação Institucional a partir de consultas às demais áreas e Unidades da companhia e principais subsidiárias. Desde então, a publicação vem sendo aperfeiçoada, ano após ano, de modo a melhor informar à sociedade as ações do Sistema Petrobras.

Fruto desse aprimoramento, o Balanço Social e Ambiental 2000 conquistou a chancela do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), cujo selo a partir deste ano credencia a publicação. Nos anos seguintes, o reconhecimento veio com o Prêmio Balanço Social, conferido aos relatórios 2001 e 2002, publicados, respectivamente, em 2002 e 2003. A partir de 2004, a Petrobras deixou de se candidatar e passou a integrar o grupo de entidades patrocinadoras do Prêmio Balanço Social, formado pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (Apimec), Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides) e o próprio Ibase. Como representantes do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), executivos da companhia passaram a compor o júri do prêmio.

A atual metodologia de elaboração participativa do Balanço Social foi implementada em 2003 – quando foi adotado um modelo integrador a partir dos principais indicadores de responsabilidade social corporativos nacionais e internacionais: Ibase, Ethos, CEBDS e Dow Jones Sustainability Index, e o GRI. Em 2005, foi lançado um sistema informatizado corporativo para consolidação dos dados fornecidos por cada Área, Unidade e subsidiária da Petrobras. O objetivo desse sistema é formar um banco de dados permanente e dinâmico de indicadores de Responsabilidade Social do Sistema Petrobras.

A Comissão de Elaboração e Avaliação de Relatórios de Responsabilidade Social e Ambiental, criada pelo Comitê Gestor de Responsabilidade Social e Ambiental, em 2005, é organizada e dirigida pela Gerência de Responsabilidade Social, que também pesquisa com as partes interessadas para promover um inventário de suas opiniões, com a finalidade de identificar áreas de oportunidade.

Desde 2003, o Balanço Social e Ambiental da companhia passa por revisão de auditores independentes, a cargo da Ernst & Young Auditores Independentes. A partir de 2004, o relatório se tornou importante instrumento de gestão. Com base nas informações da publicação, a Petrobras elabora um mapa de vulnerabilidades que subsidia comissões e grupos de trabalho que discutem e sugerem ações de melhorias na área de Responsabilidade Social e Ambiental.



No campo da gestão corporativa, a atuação sistemática do Comitê Gestor de Responsabilidade Social e Ambiental foi o avanço mais significativo de 2005 no alinhamento da Petrobras aos princípios do Pacto Global. Criado no final de 2004, o Comitê é composto por 12 gerentes executivos de diferentes áreas da companhia, pela ouvidora geral, por um consultor da Presidência e por diretores das subsidiárias Petrobras Distribuidora e Transpetro. O Comitê Gestor é responsável pela identificação, planejamento do desenvolvimento e acompanhamento da aplicação de políticas e estratégias de gestão relacionadas à Responsabilidade Social e Ambiental no Sistema Petrobras.

No final de 2005, a Comunicação Institucional da Petrobras reformulou sua estrutura para o aprimoramento do modelo de governança da companhia. Um dos produtos desta reestruturação foi a criação da Gerência de Responsabilidade Social, subdividida em três gerências setoriais – Programas Sociais, Programas Ambientais, e Orientações e Práticas de Responsabilidade Social.

Com base no mapa de vulnerabilidades construído a partir de informações do Balanço Social e Ambiental 2004, o Comitê Gestor criou, em 2005, o grupo de trabalho de Indicadores de Gestão e Certificação, o Grupo de Trabalho Desafio Dow Jones Sustainability Index, a Comissão de Gênero e a Comissão de Elaboração e Avaliação de Relatórios de Responsabilidade Social e Ambiental. O Grupo de Trabalho de Indicadores de Gestão e Certificação é coordenado pela área de Desenvolvimento de Sistemas de Gestão (DSG) e conta com a participação de mais nove áreas da Petrobras. Este GT tem como objetivo estudar e propor ao Comitê de RSA iniciativas relativas aos temas “Certificações” e “Indicadores de Responsabilidade Social”. O Grupo de Trabalho Desafio Dow Jones, coordenado pela área de Relações com Investidores, foi criado para avaliar as questões que impossibilitaram que a Petrobras fosse contemplada no Índice de Sustentabilidade Dow Jones, até 2005.

A Comissão de Gênero norteia-se pelos princípios do Pacto Global para cumprir o 3º Objetivo de Desenvolvimento do Milênio da ONU – “Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres”. É coordenada pela Ouvidoria. Já a Comissão de Elaboração e Avaliação de Relatórios de Responsabilidade Social e Ambiental, organizada

e dirigida pela Gerência de Responsabilidade Social, coordena o processo de elaboração de todos os relatórios de Responsabilidade Social e Ambiental da Petrobras, inclusive o Balanço Social e Ambiental, estabelecendo um canal permanente de articulação entre todas as áreas, unidades organizacionais e subsidiárias envolvidas, alinhando os relatórios da companhia à luz de seus princípios e identificando oportunidades de melhoria em suas práticas de gestão.

Além dessas mudanças na estrutura organizacional, a Petrobras intensificou em 2005 a incorporação dos princípios do Pacto Global e das diretrizes de Responsabilidade Social e Ambiental à cultura da companhia. A Universidade Petrobras incluiu a matéria “Ética e Responsabilidade Social” em seus programas de formação de recursos humanos, nos níveis médio e superior, e também nos ciclos de Reciclagem e Desenvolvimento de Supervisores.

No plano internacional, a Petrobras foi a única representante do setor de extração e a única empresa da América Latina a participar, entre 2004 e o primeiro semestre de 2005, de um grupo de trabalho constituído por representantes de 21 empresas, escolas de negócios e centros de educação de todo o mundo com o objetivo de promover a compreensão do papel das lideranças globalmente responsáveis e desenvolver essa prática mundialmente.

O grupo, que tem o apoio do Pacto Global da ONU e da European Foundation for Management Development (EFMD), desenvolveu um conjunto de estudos e discussões sobre a Liderança Globalmente Responsável, que inclui a coordenação e integração de conhecimentos teóricos, experiência e pesquisa. Esse trabalho será a base para a elaboração de novos currículos e de uma nova pedagogia para os centros de aprendizagem – orientando companhias e seus líderes sobre as melhores práticas para uma liderança globalmente responsável.

A atuação sistemática do Comitê Gestor de Responsabilidade Social e Ambiental foi o avanço mais significativo de 2005 no alinhamento da Petrobras aos princípios do Pacto Global.



RECONHECIMENTO EM RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

A Petrobras apresentou o trabalho do grupo no 10th International Business Forum - World Bank/Ethos Institute, em Nova York, e no Congresso Sul Brasileiro de Responsabilidade Social, em Joinville (SC), ambos em outubro de 2005. Como desdobramento desse trabalho, a Universidade Petrobras desenvolverá, em 2006, um programa-piloto sobre formação e treinamento de dirigentes de empresas nas questões relativas à responsabilidade social e ambiental e à liderança globalmente responsável.

Ainda na esfera internacional, a Petrobras participou de diversos eventos para discutir e ampliar a difusão dos princípios do Pacto Global. Dois deles foram diretamente organizados pela ONU: o Global Compact Communication on Progress, em Genebra, em julho de 2005, e o Global Compact China Summit 2005, em novembro.

A companhia também vem participando de iniciativas e pactos internacionais. Em janeiro de 2005, tornou-se signatária do **PACI: Iniciativa Conjunta contra a Corrupção**, lançada no Fórum Econômico Mundial, em Davos, Suíça, com o objetivo de harmonizar o tratamento de questões problemáticas ligadas à corrupção. Em novembro, esteve presente na reunião do Pací em Kuala Lumpur, na Malásia.

A Petrobras faz parte do conselho internacional da **Iniciativa de Transparência na Indústria Extrativa (EITI)** desde junho de 2005, que tem por objetivo aumentar a transparência nas transações entre governos e empresas do setor extrativo. Em outubro de 2005, compareceu à reunião do Conselho Internacional do EITI, em Washington.

Outra grande iniciativa internacional acompanhada pela Petrobras é o trabalho pioneiro do desenvolvimento da ISO 26.000, norma internacional sobre Responsabilidade Social e Ambiental. Em parceria com a Suécia, o Brasil lidera o grupo de trabalho responsável pela elaboração da norma, que tem previsão de lançamento para o ano de 2008. É a primeira vez que um país em desenvolvimento lidera a elaboração de uma norma internacional dessa magnitude. A companhia está presente no processo integrando a delegação brasileira, tendo participado, em 2005, das duas reuniões internacionais para discussão da norma (maio em Salvador, Brasil, e outubro, em Bangcoc, Tailândia) e de diversas reuniões e plenárias nacionais.

A companhia também enfrentou desafios em 2005 no que se refere ao alinhamento aos princípios do Pacto Global, principalmente em relação à sua atuação no Equador. É alvo de críticas pelos impactos causados pela exploração de petróleo nos blocos 18 e 31. Algumas organizações sociais daquele país a responsabilizam pela contaminação do Rio Coca e condenam os planos da companhia de iniciar atividades no Parque Nacional Yasuni, considerado um dos biomas de maior biodiversidade do planeta e onde vivem índios Huaorani.

No Brasil, a Petrobras vem estreitando os canais de relacionamento com as partes interessadas – acionistas, clientes, força de trabalho, fornecedores, comunidades, governos, sociedade – para difundir a cultura da Responsabilidade Social e Ambiental. Após a publicação do Balanço Social e Ambiental 2004, a companhia realizou, entre julho e agosto de 2005, a primeira pesquisa de avaliação com as partes interessadas sobre suas práticas socioais e ambientais. Essa pesquisa foi aplicada pela empresa de consultoria Núcleo de Marketing em nove segmentos de público – Acionistas, Clientes, Empregados da Petrobras, Poder Público, Fornecedores, ONGs, Imprensa, Comunidades e Cidadão Comum (entrevistado na cidade de São Paulo) – por meio de discussões em grupo e entrevistas.

Os resultados apontam que os entrevistados reconhecem a Petrobras como empresa socialmente responsável e a consideram grandiosa, um ícone nacional. Portanto, a Petrobras também é alvo de alta expectativa em relação à sua atuação social. Outro resultado da pesquisa com as partes interessadas é a elaboração de quatro versões sucintas do Balanço Social e Ambiental 2005, direcionadas especificamente a segmentos deste público.

Pesquisa realizada pela Omni Marketing para a Rádio Bandeirantes em 2005 revelou que a Petrobras é “a marca que mais respeita o consumidor” na área de Responsabilidade Social e Ambiental. A pesquisa ouviu 1.151 pessoas, de 18 anos ou mais, em cinco capitais do País – São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Salvador e Belo Horizonte. Na amostragem, que correspondeu ao perfil demográfico da população brasileira, em relação a sexo e idade, a companhia foi espontaneamente lembrada por 12,4% dos entrevistados. Resultado igualmente expressivo revelou consulta realizada pela Market Anaysis, por iniciativa do Instituto Akatu pelo Consumo Consciente, em parceria com o Instituto Ethos. A Petrobras foi apontada como empresa líder em Responsabilidade Social. A companhia foi a mais lembrada por 10,7% dos entrevistados.

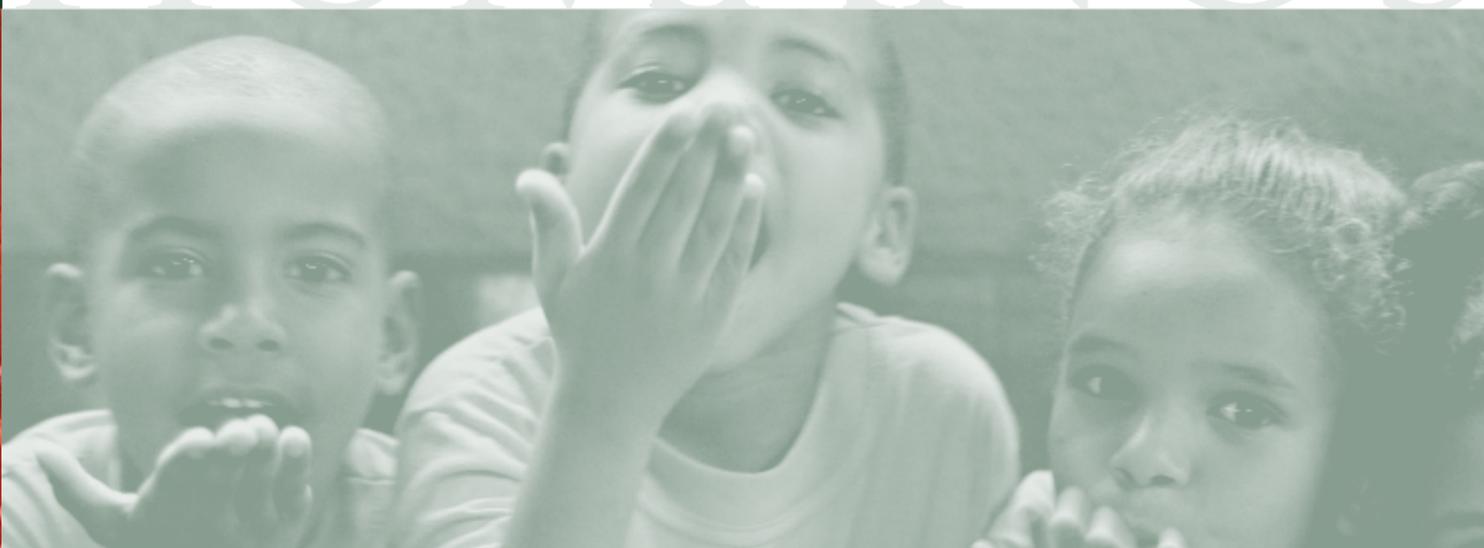
Entre 600 empresas, de mais de 30 países, a Petrobras sagrou-se vencedora do *International Stevie Business Awards 2005*, na categoria “Melhor Companhia da América Latina”, por sua sólida posição financeira e alinhamento ao Pacto Global. A conquista se estendeu ao presidente da companhia, José Sergio Gabrielli de Azevedo, escolhido “Melhor Executivo de Finanças da América Latina”, por seu desempenho, na época, à frente da Diretoria Financeira e de Relações com o Mercado da Petrobras.



DIREITOS HUMANOS



DIREITOS HUMANOS



COM BASE EM SEU COMPROMISSO PARA A EXECUÇÃO DE AÇÕES VOLTADAS AO DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE E À PROMOÇÃO DA CIDADANIA, A PETROBRAS, NO EXERCÍCIO DE 2005, MOBILIZOU RECURSOS DE APROXIMADAMENTE R\$ 474 MILHÕES EM PATROCÍNIOS SOCIAIS, CULTURAIS E ESPORTIVAS. UM DESTAQUE DESTES INVESTIMENTOS FOI O REPASSE REALIZADO AO FUNDO PARA A INFÂNCIA E A ADOLESCÊNCIA (FIA), NO VALOR DE APROXIMADAMENTE R\$ 42 MILHÕES.

O PROGRAMA PETROBRAS FOME ZERO, ALINHADO ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS DE COMBATE À MISÉRIA E À FOME NO PAÍS, ABRANGE CINCO LINHAS DE ATUAÇÃO DA COMPANHIA NO CAMPO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL: EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE JOVENS E ADULTOS; GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA; GARANTIA DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE; EMPREENDIMENTOS SOCIAIS; E VOLUNTARIADO CORPORATIVO. O PROGRAMA BUSCA A SUSTENTABILIDADE DAS AÇÕES NO LONGO PRAZO, ESTIMULA A EFETIVA PARTICIPAÇÃO DAS COMUNIDADES EM TODAS AS ETAPAS DO PROCESSO E ADOTA A SELEÇÃO PÚBLICA PARA A ESCOLHA DOS PROJETOS. ATÉ O FINAL DE 2006, A PETROBRAS VAI INVESTIR CERCA DE R\$ 303 MILHÕES NO PROGRAMA. A COMPANHIA TAMBÉM CONSOLIDOU, EM 2005, SUAS AÇÕES DESENVOLVIDAS PELO PROGRAMA PETROBRAS CULTURAL E PROGRAMA PETROBRAS ESPORTES.



PRINCÍPIO 1

AS EMPRESAS DEVEM APOIAR E RESPEITAR A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS RECONHECIDOS INTERNACIONALMENTE



PROGRAMA PETROBRAS FOME ZERO

Educação e qualificação profissional de jovens e adultos, geração de emprego e renda, garantia dos direitos da criança e do adolescente, empreendimentos sociais, voluntariado corporativo. São estas as cinco linhas de atuação do Programa Petrobras Fome Zero, lançado em setembro de 2003 e que já investiu até agosto de 2005, quando completou dois anos, mais de R\$ 191 milhões e atendeu diretamente a cerca de 1.058 mil pessoas. Até dezembro de 2006, serão investidos cerca de R\$ 303 milhões.

Alinhado às políticas públicas de combate à miséria e à fome no Brasil, o Programa apóia iniciativas que promovem o protagonismo e a co-responsabilidade social, além de oferecer condições de efetiva sustentabilidade a longo prazo. Isto permite garantir a transformação social com autonomia às populações ainda hoje excluídas da plena participação na sociedade.

O Programa Petrobras Fome Zero contempla prioritariamente projetos multiinstitucionais, que mobilizam outras parcerias e são legitimados pela comunidade a que se destinam. O respeito à diversidade cultural, racial e religiosa é orientação que, igualmente, permeia todas as iniciativas patrocinadas pela Petrobras no campo da responsabilidade social.

Conceito, foco e diretrizes desses investimentos sociais são administrados pelo Comitê de Gestão do Programa Petrobras Fome Zero, que identifica oportunidades, planeja o desenvolvimento e acompanha a execução deste programa. Os recursos contemplam os projetos que estimulam o empreendedorismo e promovem a organização social.

Investimentos sociais da Petrobras Holding

ÁREA	Nº DE PROJETOS	VALOR INVESTIDO EM 2005 (R\$)
Educação e qualificação profissional de jovens e adultos	102	49.166.807,42
Geração de emprego e renda	111	27.271.618,10
Garantia dos direitos da criança e do adolescente	27	8.065.860,99
Empreendimentos sociais *	181	17.933.383,71
Programa Avançado de Assistência e Tratamento a Pessoas Especiais (Pate)	15	3.603.875,55
Outros	8	618.279,00
Repasse ao Fundo para a Infância e a Adolescência	311	40.769.909,99
Total	755	147.429.734,76
* Empreendimentos sociais da Petrobras Holding (Unidades de Negócio)		
Educação e qualificação profissional de jovens e adultos		2.357.888,60
Geração de emprego e renda		2.441.622,25
Garantia dos direitos da criança e do adolescente		7.917.451,13
Outros		5.216.421,73
Total		17.933.383,71

Seleção pública de projetos

Os processos anuais de seleção pública de novos projetos do Programa Petrobras Fome Zero contam com a colaboração de especialistas externos em todas as suas etapas. Nas duas edições, em 2004 e 2005, mais de 80 técnicos prestaram consultoria à companhia nas áreas de educação e qualificação profissional, geração de trabalho e renda e garantia dos direitos da criança e do adolescente.

Todas as ações desenvolvidas com recursos da Petrobras têm por princípio a sustentabilidade. Os projetos recebem investimento quando comprovado o potencial da alterabilidade de suas ações, ou seja, a capacidade que demonstram de alterar a realidade local.

De 14 de junho a 29 de julho de 2005, foram inscritos 3.232 projetos sociais na segunda seleção pública do programa. Destes, 74 foram aprovados pelo Conselho Deliberativo, última etapa do processo, que começa na triagem administrativa (aprovados 2.346), passa pela triagem técnica (642 aprovados) e termina com a avaliação da Comissão de Seleção (122). Além dos 74 aprovados, outras 47 propostas finalistas, não contempladas, passam a integrar a Carteira de Projetos, que incentiva a participação de parceiros, clientes e fornecedores da cadeia de negócios da companhia.

No processo seletivo de 2005, foram destinados, ao todo, investimentos de R\$ 18 milhões a iniciativas que busquem o desenvolvimento com cidadania e que estejam de acordo com as linhas de atuação do Programa. O investimento máximo para cada projeto selecionado foi fixado em R\$ 600 mil. Foram escolhidos projetos de todos os estados brasileiros.



“Com o importante apoio da Petrobras, através do Programa Petrobras Fome Zero, a Campanha ‘Ação Afirmativa, Atitude Positiva’ ganhou amplitude e vem conseguindo sensibilizar a sociedade para a valorização e o respeito à diversidade racial e étnica e à contribuição histórica dos afro-descendentes na formação e no desenvolvimento do Brasil. Com esta parceria, mudanças significativas ocorreram com a incorporação da temática racial na agenda do poder público, iniciativa privada e terceiro setor, fazendo surgir várias iniciativas que buscam a igualdade de oportunidades e condições entre negros e não negros. Acreditamos no caráter dinâmico da campanha, que atingirá diversos setores e servirá como ponto mobilizador de segmentos comprometidos com o desenvolvimento e a inclusão social.”

IVANIR DOS SANTOS | Coordenador do Projeto Ação Afirmativa, Atitude Positiva

Sustentabilidade

Um dos critérios para a aprovação de patrocínios a projetos é a interação com a comunidade envolvida. Esta deve ter participação prevista em todas as fases do projeto, desde o diagnóstico do problema, análise e definição das alternativas e estratégias de ação até o monitoramento e avaliação dos resultados. Além disso, é considerada a relevância da ação no contexto em que será executada, com base na análise da caracterização da população e da área geográfica atingidas.

Para assegurar a implantação de iniciativas sustentadas em parcerias de longo prazo com entidades da sociedade civil, a Petrobras investe na capacitação de lideranças. Com o apoio de órgãos de governo, as parcerias têm sido fundamentais para ampliar o raio de ação da companhia, que participa de diversas redes do setor público e privado.

O Programa Petrobras Fome Zero também busca o estabelecimento de parcerias para otimizar o impacto da ação social da companhia com o aporte de recursos e conhecimentos de outras empresas ou organizações privadas e/ou a participação de órgãos públicos.

Projetos patrocinados segundo o estado em que serão realizados					
ESTADO	Nº DE PROJETOS	%	ESTADO	Nº DE PROJETOS	%
AC	1	1,4	PB	4	5,4
AL	2	2,7	PE	3	4,1
AM	2	2,7	PI	2	2,7
AP	1	1,4	PR	3	4,1
BA	5	6,8	RJ	8	10,8
CE	4	5,4	RN	2	2,7
DF	1	1,4	RO	1	1,4
ES	3	4,1	RR	1	1,4
GO	1	1,4	RS	3	4,1
MA	2	2,7	SC	2	2,7
MG	8	10,8	SE	2	2,7
MS	2	2,7	SP	6	8,1
MT	2	2,7	TO	2	2,7
PA	1	1,4	Total	74	100,0

Projetos patrocinados segundo o público atendido

PROJETO	Nº DE PROJETOS	%
Crianças e adolescentes	12	16
Trabalhadores de cooperativas	8	11
População de assentamentos	7	9
Comunidades pesqueiras	3	4
Populações rurais	13	18
Famílias	5	7
Pessoas com deficiência	5	7
Egressos do sistema penitenciário	2	3
Catadores de lixo	4	5
Mulheres	8	11
Jovens	6	8
População indígena	1	1
Total	74	100

1 | Educação e qualificação profissional

O **Mova-Brasil** é uma das mais expressivas ações da companhia na área da educação. Implantado em agosto de 2003, o projeto alfabetizou, em 2005, 13.250 jovens e adultos que não tiveram acesso à escola regular na infância. Cerca de 57% dos alfabetizados são mulheres com mais de 50 anos e que trabalham na agricultura de subsistência na área rural ou prestando serviços domésticos nas grandes cidades. A iniciativa incluiu também a capacitação de 593 educadores em 2005 no método de alfabetização Paulo Freire, que utiliza os elementos da realidade social e cultural dos estudantes para despertar habilidades de leitura e escrita e desenvolver o espírito crítico. Inspirado no Movimento de Alfabetização de Jovens e Adultos (Mova), criado em 1989 pela Prefeitura de São Paulo, o Mova-Brasil é desenvolvido em parceria com a Federação Única dos Petroleiros e o Instituto Paulo Freire e atende estudantes de 15 anos ou mais, em salas de aula comunitárias de até 25 alunos, nos estados de São Paulo, Sergipe, Bahia, Rio de Janeiro, Ceará e Rio Grande do Norte.

Todas as Letras é outra grande parceria da Petrobras com a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Ministério da Educação para a educação de jovens e adultos na esfera do Programa Brasil Alfabetizado. De abrangência nacional, o projeto mobiliza investimentos em educação continuada e integral para trabalhadores jovens e adultos. Em 2005, o projeto foi desenvolvido em 575 municípios de 23 estados do Brasil. Dos 80 mil inscritos em 3.200 turmas, 67.826 alunos já se formaram neste ano. Em 2006, o projeto será ampliado e alcançará 24 estados e o Distrito Federal, para atender 80.500 alunos, em 3.700 turmas, e capacitar 3.500 educadores e 144 coordenadores pedagógicos.

O acesso ao computador e à tecnologia de informação pela população de baixa renda é o propósito do **Projeto Telecentros de Inclusão Digital**. Iniciado em 2005, ele prevê, até o final do primeiro semestre de 2006, a implantação de 50 centros de informática em regiões de forte exclusão social, localizadas em áreas de atuação e influência da Petrobras nos estados do Rio de Janeiro, Bahia e Santa Catarina.

Já a iniciativa **Nosso Olhar – Oficinas para Fotografia e Cidadania**, concebida no estado do Mato Grosso do Sul, oferece formação e qualificação por meio de oficinas de fotografia a crianças e adolescentes em situação de risco social. O projeto promove também inclusão social, geração de renda e exercício da cidadania. Em 2005, o projeto atendeu 190 adolescentes de 12 a 17 anos, que cumprem medidas socioeducativas na Unidade Educacional de Internação (UNEI) em Campo Grande (MS), instituição vinculada à Secretaria de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul.

“Eu adorei ter feito o curso de fotografia, pois terá utilidade na minha vida futuramente. Não só na minha vida familiar, mas também na financeira. Eu aprendi que através da fotografia nós podemos conhecer cidades e culturas diferentes sem estarmos presentes nesses lugares. Aprendi também que podemos registrar os bons momentos em família. Esse curso me ajudou muito, pois ele ocupou meu pensamento de forma que eu esquecesse as coisas ruins. E me mostrou que eu sou capaz de mudar de vida, sendo ela sincera e honesta.”

GIOVANNE | 17 anos – atendido pelo projeto Nosso Olhar – Oficinas para Fotografia e Cidadania

2 | Geração de emprego e renda

Para a linha de Geração de Emprego e Renda, convergiram 60% das propostas do Programa Petrobras Fome Zero aprovadas na seleção pública de 2005.

Uma dessas iniciativas é o **Comfibra**. Trata-se de um projeto de desenvolvimento sustentável, desdobrado do Programa Bairro que Faz, iniciado em 2003, que hoje mobiliza mil artesãos da cidade de Jacarezinho, no Paraná, organizados em 18 grupos associativos. Por meio de Fóruns de Desenvolvimento dos Bairros, foram implantados seis centros de artesanato, para formação e capacitação em técnicas de produção e comercialização conjunta de produção artesanal. Os cursos privilegiam as matérias-primas locais, como fibras naturais, barro e madeira, aprimorando técnicas de tapeçaria, cerâmica e marcenaria. Desenvolvido em parceria com o Sebrae, a Prefeitura de Jacarezinho e o Banco Social, o projeto realizou, em 2005, 40 cursos empresariais para 1.580 artesãos, e capacitou 554 professores, que trabalham com cerca de 4 mil crianças da rede de ensino.

Em Viéropolis, cidade da região de Cachoeira dos Alves, na Paraíba, o projeto **Desenvolvimento da Caprinocultura Leiteira**, da Associação Comunitária de Produtores Rurais da Grande Cachoeira, gera ocupação

remunerada para 70 famílias de Cachoeira de Cima, Cachoeira de Baixo, Carretão dos Juvenais e Saco Mamoeiro, localidades que convivem com alto índice de pobreza. O projeto visa principalmente ao resgate da cidadania com a estruturação de uma atividade produtiva na qual o principal agente é o pequeno produtor rural. A caprinocultura leiteira paraibana oferece boa viabilidade econômica, por seus notáveis atributos de adaptação às duras condições de vida locais.

Já em 14 assentamentos rurais de dez municípios da região do Vale do Açu e do Mato Grande, no Rio Grande do Norte, 200 famílias vêm ampliando suas oportunidades de geração de renda com a implantação de 14 núcleos sustentáveis e de gestão ambiental da apicultura. O **Projeto do Mel** envolve a criação de um núcleo-escola de processamento de mel, com laboratório de controle de qualidade e certificação, capacitação em cooperativismo, educação ambiental, saúde pública, saneamento rural e voluntariado.

Nos municípios de Nova Iguaçu e Duque de Caxias, no Rio de Janeiro, o **Agricultura Familiar em Faixa de Dutos** articula atividades de geração de emprego e renda e preservação ambiental em parceria entre os setores público e privado para o desenvolvimento de tecnologias. A iniciativa implantou cinco módulos de beneficiamento e uma unidade de produção agrícola na faixa do oleoduto da Transpetro naquelas cidades, para atender cem hortas comunitárias. Com uma agroindústria, equipamentos e equipe técnica para qualificação dos produtores, beneficiamento, certificação, distribuição e comercialização da produção agroecológica, essa unidade atende uma população indireta de 1.600 pessoas.

Extrair da cana o açúcar mascavo e a rapadura foi a alternativa encontrada pela comunidade de Cacimbas, em Minas Gerais, para gerar trabalho e renda. O projeto **Adoçando a Vida com Dignidade e Cidadania** permitiu implantar uma fábrica de beneficiamento da cana-de-açúcar, apoiada no cooperativismo, com uma capacidade de produção de 1.100 kg/dia. O projeto, em parceria com a Associação dos Moradores e Produtores de Cacimbas e Região, também desenvolve cursos de capacitação para a população atendida.

Na linha de Geração de Emprego e Renda, diversas iniciativas são voltadas ao **fomento ao cooperativismo** junto a fornecedores comunitários e associações de bairro. Bom exemplo é o **Projeto Comunitário Cultivadores de Ostras**, desenvolvido com 750 ostreiros do Canal de Santa Cruz, em Itapissuma, Pernambuco, que busca reduzir o extrativismo desordenado do molusco na região. O projeto permite a recuperação do estoque, com aporte de novas tecnologias de cultivo, beneficiamento e comercialização da ostra nativa, e o aproveitamento de resíduos orgânicos, como a casca da ostra, para elevar as oportunidades de geração de renda.

Na linha de Geração de Emprego e Renda, diversas iniciativas são voltadas ao fomento ao cooperativismo junto a fornecedores comunitários e associações de bairro.



A coleta seletiva e a reciclagem de lixo formam o núcleo da **Rede Cata Bahia**, uma experiência de cooperativismo que começou em seis municípios baianos – Salvador, Feira de Santana, Vitória da Conquista, Jequié, Itapetinga e Itororó –, envolvendo 480 catadores. Com o apoio do Programa Petrobras Fome Zero, a Rede Cata Bahia foi ampliada em 2005 e chegou a outras seis cidades do estado, com a criação de mais quatro cooperativas. Hoje, já são 1.500 catadores, com renda de um a dois salários mínimos. A rede atende uma população de 1,8 milhão de pessoas, proporcionando melhoria na qualidade do meio ambiente urbano e aumento da vida útil dos aterros sanitários.

BRINDES SOCIAIS

Para fomentar o escoamento da produção de diversos projetos do Programa Petrobras Fome Zero voltados à geração de renda, que em alguns casos não contavam com a garantia de um mercado consumidor, a Petrobras adotou uma sistemática preferencial de compras, que estimula o surgimento de um mercado para brindes oriundos de iniciativas de diferentes regiões do País. A fim de contribuir para a auto-sustentabilidade das comunidades atendidas, a companhia incentiva que os brindes promocionais oferecidos por todo o Sistema Petrobras sejam adquiridos das iniciativas selecionadas. Além disso, também estimula outras instituições a seguirem seu exemplo. Na página da Petrobras na internet (www.petrobras.com.br/responsabilidadesocialeambiental), opção “Brindes Sociais”, é possível conhecer os trabalhos realizados, os produtos oferecidos e os telefones de contato para encomendas.

Há pelo menos 30 projetos na relação que, juntos, formam um painel da rica diversidade artística brasileira: vasos de cerâmica do Conselho Superior do Artesão do Pará; bonés e pesos de porta em forma de tartaruga do Projeto Tamar; bolsas, pufes e tapetes de retalhos da Missão Criança; produtos reciclados do Nossa Escola; trabalhos em palha de milho da Casa da Balsa Nova; e caixas de madeira, mel, biscoitos, pães e panetones do projeto Montanha da Esperança.

A maioria dos artesãos envolvidos na produção de brindes sociais teve sua qualidade de vida melhorada com esta prática da Petrobras, sobretudo na complementação da renda familiar. A companhia espera que, em 2006, o mercado de brindes sociais mobilize cerca de 100 mil pessoas em todo o País.



3 | Garantia dos direitos das crianças e dos adolescentes

A criação de novas oportunidades de acesso à escolaridade e à formação profissional, a implantação de canais de denúncia de abuso sexual de crianças e adolescentes e o incentivo a estratégias apoiadas nas ferramentas da arte-educação são algumas das iniciativas do Programa Petrobras Fome Zero na linha de Garantia dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes.

Como parte de sua campanha de valorização da infância, a Petrobras criou, em parceria com a Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, o projeto **Siga Bem Criança**, que combate o abuso e a exploração sexual de crianças e adolescentes. O público-alvo são os caminhoneiros, que recebem o incentivo

para denunciarem os casos através do Disque-Denúncia (0800-990500), canal direto entre a Secretaria e a sociedade no encaminhamento de queixas aos órgãos competentes. Desde a implementação do serviço, de alcance nacional, em 2003, já foram registradas mais de 13 mil denúncias. O Siga Bem Criança faz parte do Programa Petrobras Fome Zero e também conta com o apoio do Unicef.

O contato com os caminhoneiros é feito de duas formas: por intermédio do programa Siga Bem Caminhoneiro, veiculado em 220 rádios e no SBT, e da **Caravana Siga Bem Caminhoneiro**, que percorre o País prestando serviços e divulgando a responsabilidade social. Em 2005, a Caravana percorreu mais de 30 mil quilômetros e cerca de 200 cidades brasileiras, atingindo um público de um milhão de pessoas e se tornou um dos mais importantes canais do Siga Bem Criança. Um dos diferenciais em relação a 2004 foi a divulgação de projetos locais de combate à prostituição infanto-juvenil por onde passou.

Com o **Resgatando a Cidadania**, o Programa Petrobras Fome Zero promove o acesso de cem famílias do bairro de Santa Maria, em Aracaju, Sergipe, à alfabetização, elevação do grau de escolaridade e cursos de capacitação profissional, com aulas de cooperativismo e cidadania, com vistas à geração de trabalho e renda. O projeto capacitou cem mães e jovens atendidos pelo Programa Bolsa-Escola Cidade Criança e Bolsa Escola Cidadã, incluiu outras 50 mães no curso de educação de jovens e adultos e capacitou 12 educadores e instrutores do projeto em 2005, atendendo, indiretamente, 600 crianças.

No Rio Grande do Sul, o projeto **Construindo Movimento: Transformando Vidas** atende 153 crianças e adolescentes com deficiência e em situação de vulnerabilidade social da periferia de Santa Maria. O projeto utiliza a arte como principal ferramenta para resgate da cidadania e da auto-estima de seu público e familiares, articulando-se com a escola regular, por meio de diferentes oficinas, como a de formação de bailarinos e artistas plásticos. Oferece ainda reforço escolar e atendimento psicológico, e realiza espetáculos e debates com foco em temas socioculturais e relacionados ao Estatuto da Criança e do Adolescente.

Em Minas Gerais, na mesma linha da arte-educação, o **Sambalelê** compreende as atividades desenvolvidas pela Associação Corpo Cidadão, ligada ao Grupo Corpo, companhia de dança de expressivo destaque nacional e internacional, também patrocinada pela companhia na área cultural. O projeto é desenvolvido com 450 crianças e adolescentes de comunidades de baixa renda e alto índice populacional de Belo Horizonte, e 240 de Ibirité, área de influência da Refinaria Gabriel Passos. Oficinas de dança clássica e contemporânea, capoeira, música e construção de instrumentos musicais estão entre as propostas em curso do Sambalelê, que também realiza acompanhamento psicopedagógico e oferece cursos pré-profissionalizantes em mecânica cênica, iluminação e figurino.



4 | Empreendimentos sociais

Na linha de Empreendimentos Sociais, o Programa Petrobras Fome Zero desenvolve ações destinadas a estreitar o relacionamento com as comunidades influenciadas pela operação das Unidades da companhia. Uma das diretrizes principais é a orientação a todos os profissionais que trabalham nos sistemas de dutos para observarem o respeito aos valores e às tradições das populações locais. O relacionamento das refinarias com as comunidades do entorno considera aspectos culturais e sociais. Os Empreendimentos Sociais financiados pela Petrobras, por esta razão, possuem características representativas da própria comunidade e valorizam os aspectos culturais, religiosos e ecológicos destas localidades.

A criação e a manutenção de um parque ecológico de 70 mil metros quadrados são a contribuição da Transpetro às comunidades da região do Terminal Aquaviário de São Francisco do Sul, em Santa Catarina. Além de aumentar a segurança operacional do terminal, o projeto **Cinturão Verde** promove educação ambiental e estimula boas práticas de convívio com o patrimônio natural. O parque possui uma Área de Preservação Permanente (APP) de Mata Atlântica, 520 metros de trilhas ecológicas, uma casa de recepção para visitantes, Museu Zoológico e Horto. O Cinturão Verde também promove uma horta comunitária com 33 canteiros de verduras e legumes produzidos sem agrotóxicos pelos próprios moradores, organizados em associações comunitárias, escolas e creches. Atualmente, o Cinturão Verde atende cinco instituições e atinge diretamente cerca de 300 famílias, com presença marcante na atividade pedagógica das escolas da região.

Em Vila Velha, no Espírito Santo, jovens em situação de risco social já podem cultivar e vender orquídeas à luz do dia. Graças ao projeto **Conservação Sustentável das Orquídeas do Parque Natural Municipal de Jacarenema**, o comércio clandestino saiu da informalidade com o viveiro de orquídeas, criado em maio de 2004, pela área de E&P. A promoção de alternativas de geração de emprego e renda também atende artistas da região de Araucária, no Paraná, onde a área de Abastecimento auxiliou na formação da **Associação de Artesãos de São Francisco de Assis** e hoje é parceira da entidade, incentivando sua participação em feiras e exposições.

Na região norte fluminense, mil crianças entre 5 e 12 anos das cidades de Quissamã e Carapebus participam do projeto **Criança Esperta Não Entra pelo Cano**, iniciativa da área de Engenharia, implantada em abril de 2005, para manter as crianças afastadas da área de risco de construção de dutos. O projeto oferece atividades de recreação, que resgatam a cultura das brincadeiras, cirandas e cantigas de roda, realiza competições e jogos cooperativos, oficinas de brinquedo e teatro de bonecos, transmite noções de segurança, saúde e meio ambiente e apresenta às crianças o universo da literatura.

Na cidade do Rio de Janeiro, a Petrobras Distribuidora leva o balé clássico a crianças e adolescentes das comunidades Pavão-Pavãozinho, Cantagalo, Rocinha, Mangueira, Chapéu Mangueira, Babilônia, Morro dos Macacos, Tuiuti, Jacarezinho e Salgueiro. É o projeto **Dançando para Não Dançar**, que prepara jovens para participar da seleção da Escola de Dança do Theatro Municipal do Rio de Janeiro.

Na área internacional, um dos destaques em Empreendimentos Sociais é o projeto da **Asociación de Servicios de Maquinaria Agrícola "El Lapacho"**,



iniciado em agosto de 2005, com 80 agricultores das comunidades de Loma Alta, Molino Viejo, Chirimollar, Itaperenda e Sausalito, situadas na área de influência do bloco exploratório San Alberto, na Bolívia. Parceria da Petrobras Bolívia com a ONG Care, o projeto apóia a associação local, que presta serviços de mecanização agrícola, abastecendo os produtores e pequenos criadores de gado.

5 | Voluntariado corporativo

A Petrobras estimula e mobiliza seus empregados a desenvolverem ou participarem de projetos sociais, em caráter voluntário. Para tanto, cede competências técnicas e oferece apoio em infra-estrutura de equipamentos e de tecnologias. A liberação do voluntário durante o horário de expediente é negociada diretamente com a sua gerência imediata. Criado em 2003, o Voluntariado Petrobras Fome Zero, coordenado pela Ouvidoria Geral, encerrou 2005 com um cadastro de aproximadamente 2 mil voluntários da força de trabalho, inclusive aposentados, dos quais cerca de 1.200 já atuam em projetos sociais construídos e geridos com apoio e recursos da companhia.

Dos 88 projetos enviados ao Voluntariado Petrobras Fome Zero, foram aprovados 38, que mobilizam a força de trabalho de 2.276 voluntários de 19 unidades da companhia, contando com investimentos de R\$ 1,79 milhão. São atendidas cerca de 73 mil pessoas, em 66 municípios brasileiros de 11 diferentes estados.

Geração de renda, por exemplo, é o foco do projeto **Horta Orgânica Comunitária**, desenvolvido com o apoio de voluntários da Petrobras na região do Alto do São Francisco. Na cidade de Açu, Rio Grande do Norte, num terreno de 1,5 hectare que servia à produção precária de hortaliças, sete famílias agrícolas cultivam, em 210 canteiros, produtos de melhor qualidade para escoamento no mercado local.

No Espírito Santo, a qualificação profissional, por meio de oficinas de esporte e atividades sociopedagógicas, foi a estratégia proposta pelo **Projeto Lumiar** para atender e integrar dependentes químicos e jovens autores de ato infracional. Fundamentada no Estatuto da Criança e do Adolescente, a iniciativa envolve as parcerias da Polícia Militar, do Conselho Tutelar, da Promotoria da Infância e Juventude, do Juizado e da Secretaria Municipal de Ação Social, além do apoio de outras instituições.

O incentivo ao trabalho voluntário dos empregados também alcança as Unidades da Petrobras no exterior. Na Colômbia, a **Associação Petrovida**, criada em 2004, promove, desenvolve e executa programas integrais de apoio à infância, em setores de baixa renda, voltados à melhoria da qualidade de vida.



Em 2005, 19 voluntários da unidade colombiana dedicaram o total de 218 horas de trabalho à **Corporación Síndrome de Down**, desenvolvendo atividades de organização da biblioteca e do centro de documentação, implantação da revista virtual e da página na internet, e assessoria ao programa de saúde ocupacional.

Nos Estados Unidos, a Petrobras criou, em 2005, o **Programa de Mentor** de uma escola pública, em que os empregados voluntários se dispõem a ajudar no desenvolvimento escolar e pessoal de uma criança, em visitas semanais, no horário de trabalho.

TECNOLOGIAS SOCIAIS

A Petrobras é uma das principais integrantes da Rede de Tecnologia Social, entidade formada por empresas e instituições, públicas e privadas, para identificar, difundir e reaplicar, em escala, tecnologias sociais voltadas ao desenvolvimento sustentável. Cabe ao Comitê Coordenador, do qual fazem parte a Petrobras e 12 outras instituições, a responsabilidade pelo gerenciamento e manutenção da Rede, que, em 2005, era integrada por cerca de 250 entidades. Além de incentivar a elaboração de produtos, técnicas e metodologias que representam efetivas soluções de transformação social, a Rede de Tecnologia Social estimula a adoção dessas soluções como políticas públicas. Um critério utilizado na seleção pública do Programa Petrobras Fome Zero em 2005 foi a capacidade do projeto proposto para identificar e reaplicar tecnologias sociais.

A companhia participa da Rede com projetos como o **Mel da Amazônia**, desenvolvido pelo Instituto Iraquara, inicialmente, no município de Boa Vista do Ramos, no Amazonas. O projeto aprimorou a criação de abelhas indígenas sem ferrão, com base no sistema de caixas racionais, para a produção de mel. O êxito do modelo motivou a ampliação do projeto, que, em 2005, foi aplicado em seis municípios, com a participação de 220 famílias, que juntas manejaram 840 colméias.

O projeto de **Produção Racional de Alimentos**, desenvolvido no assentamento Nova Terra, no Ceará, articula ações de educação e de geração de trabalho e renda, a partir do sistema Mandalla. Vem sendo executado com êxito em outros assentamentos do estado e associa qualidade de vida, produtividade econômica e equilíbrio ambiental. Inspirado no sistema solar, o Mandalla consiste na implantação de círculos concêntricos de produção de alimentos de origem vegetal e animal. O trabalho é organizado por famílias em grupos, e envolve principalmente mulheres e jovens, previamente capacitados no sistema e nos conceitos de segurança alimentar, gestão e comercialização de produtos.

RESPEITO À DIVERSIDADE

O respeito à diversidade é princípio contemplado em todos os projetos do Programa Petrobras Fome Zero. Nas iniciativas que patrocina, a companhia observa a valorização das diferenças e a promoção da inclusão de minorias historicamente excluídas da construção social – o idoso, o negro, o índio, a mulher e as pessoas com deficiências.

Valorização do idoso

De um lado, idosos de 20 comunidades de baixa renda do estado do Rio de Janeiro, carentes de atenção, cuidados e qualidade de vida. De outro, mulheres dessas mesmas comunidades, com 18 a 60 anos de idade, à margem do mercado de trabalho. Do encontro dessas duas vertentes nasceu o projeto **Valorização da Terceira Idade**, que recruta, seleciona e qualifica mulheres de dez comunidades do município fluminense de Nova Iguaçu e outras dez das Zonas Norte e Oeste da cidade do Rio de Janeiro na ocupação de “cuidadoras de idosos”.

Na cidade de Americana, interior de São Paulo, o projeto **Ressocialização dos Idosos e Geração de Renda** também mobiliza comunidades pobres para oferecer assistência domiciliar a idosos atendidos pelo Lar dos Velinhos. O projeto dá formação profissional a 60 pessoas de baixa renda e a 30 atendentes que já trabalham na instituição, sob a orientação de professores da Faculdade de Americana. Inclui também a ampliação e modernização das instalações físicas, bem como a aquisição de equipamentos de fisioterapia, enfermagem, informática, lavanderia e cozinha.

As duas iniciativas, no Rio de Janeiro e em São Paulo, sistematizam contribuições concretas ao cumprimento do Estatuto do Idoso, cujos princípios e normas ainda são pouco conhecidos no País. Isto motivou a Petros, fundação que administra o plano complementar de previdência da Petrobras, a publicar, em 2005, com apoio da companhia, a **Cartilha Petros do Estatuto do Idoso**. Distribuída a todos os participantes do fundo de pensão da Petrobras, a cartilha traz o texto integral da lei que regulamenta os direitos das pessoas com mais de 60 anos.



Igualdade racial

Em março de 2005, a Petrobras recebeu o prêmio **Camélia da Liberdade** – em alusão à flor que serviu de símbolo ao movimento abolicionista do século 19 –, concedido pelo Centro de Articulação de Populações Marginalizadas (Ceap). A companhia foi indicada, ao lado de oito instituições brasileiras, por um conselho integrado por representantes da Federação das Indústrias do Rio de Janeiro, da Ordem dos Advogados do Brasil e da Associação Brasileira de Imprensa, entre outros formadores de opinião. O prêmio é um reconhecimento por sua contribuição à promoção da igualdade racial no País.

A promoção da igualdade racial pauta os investimentos em geração de emprego e renda do projeto **Desenvolvimento Sustentável em Comunidades Remanescentes de Quilombo**, que beneficia quilombolas nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia, Sergipe, Pernambuco, Piauí, Maranhão e Pará. O convênio assinado em 2005, no valor de R\$ 3 milhões, com a participação da Secretaria de Políticas de Promoção da

Igualdade Racial, do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome e da Fundação Universitária de Brasília, integra diferentes políticas públicas que oferecem oportunidades aos quilombolas nas áreas de turismo, produção agrícola diversificada, piscicultura, horticultura e cerâmica.

Articulando geração de trabalho e renda, educação, qualificação profissional e diversidade étnica, a **Incubadora de Projetos de Profissionais e Empreendedores Afro-Brasileiros**, implementada no Rio de Janeiro com o apoio do Programa Petrobras Fome Zero, promove o desenvolvimento da capacidade gerencial e o aumento da competitividade do negro no mercado empresarial. O primeiro ciclo de três anos, de 2005 a 2007, busca contemplar empreendimentos de 450 profissionais afro-brasileiros, na faixa entre 25 e 55 anos de idade, em dez cadeias produtivas, com foco nos setores do comércio e de serviços, e ênfase no segmento do turismo. O projeto tem por metas qualificar produtos e serviços, consolidar marcas, formar indicadores de desenvolvimento econômico e social e elevar renda.

A **Escola Profissionalizante Ilê Aiyê**, de Salvador, na Bahia, capacita jovens de 16 a 21 anos nos ramos de confecção de roupas, calçados, bolsas e acessórios, gastronomia, informática e estética afro. A escola atende a população da Liberdade, Pau Miúdo, Iapi e São Caetano, entre outros bairros de grande densidade populacional majoritariamente negra. Os jovens são oriundos de comunidades de baixa renda e muitos se encontram em situação de risco social – a maioria busca o primeiro emprego.

Em Salvador, também é desenvolvida a **Escola Criativa Olodum**, que atende cerca de 240 crianças e adolescentes, na faixa de 7 a 18 anos, matriculados na rede pública de ensino, com o objetivo de oferecer cursos de percussão, dança afro, informática cultural, direitos humanos e cidadania, entre outros. Por meio de conhecimentos adicionais aos adquiridos na escola formal, o projeto busca ampliar a formação cultural destas crianças e adolescentes para melhorar a qualidade de vida da comunidade afro-descendente da periferia da cidade.

A divulgação da realidade dos afro-brasileiros, com foco nas diversidades regionais, culturais, religiosas e de gênero é outra vertente do Programa Petrobras Fome Zero na área da igualdade racial. Realizado em parceria com a Fundação Roberto Marinho, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e o Centro Brasileiro de Informação e Documentação do Artista Negro (Cidan), o projeto **A Cor da Cultura** exibiu, em grande circuito de televisão, cinco séries especiais, num total de 56 episódios. Os programas englobam ações de sucesso desenvolvidas por ONGs em todo o Brasil focando a questão racial; biografias de homens e mulheres negros que se destacaram na história do País; a matriz africana na religiosidade e em outros valores culturais, além do incentivo de crianças à leitura.

Na mesma vertente de sensibilização da sociedade e valorização e respeito à diversidade racial e étnica, a Petrobras realizou, no Rio de Janeiro, a campanha **Ação Afirmativa, Atitude Positiva: Seu Sonho É Nossa Luta**, de fomento e esclarecimento sobre as ações afirmativas, em parceria com o Centro de Articulação das Populações Marginalizadas (Ceap). Desenvolvida em quatro etapas, a iniciativa veiculou campanha publicitária, publicou revistas e livros, produziu vídeos e promoveu seminários, debates e concurso de redação entre estudantes do ensino fundamental de escolas públicas e privadas.

▪ Direitos indígenas

Em obediência à diretriz da igualdade, o Programa Petrobras Fome Zero apóia projetos de reconhecimento e respeito aos povos e às tradições indígenas. Sempre em articulação com órgãos indigenistas, identifica as comunidades ao longo da área de influência de seus empreendimentos e desenvolve suas ações com as lideranças locais.

Como alguns gasodutos estão instalados em faixas de terra pertencentes a comunidades indígenas, a Petrobras adota uma política de negociação e de reconhecimento do direito dessas comunidades. Durante a construção do gasoduto Lagoa Parda, em Vitória, a companhia destinou mais de R\$ 4,5 milhões a programas sociais e ambientais para as comunidades de seu entorno.

Também no Espírito Santo, o Gasoduto Cacimbas-Vitória teve seu traçado desviado para atender a uma solicitação das lideranças indígenas. E, apesar de não atravessar nenhuma terra indígena, o Gasoduto Bolívia-Brasil atendeu 22 aldeias localizadas a 30 quilômetros de cada lado da faixa de sua servidão, incluídas no Plano de Desenvolvimento de Povos Indígenas (PDPI) e cujos projetos foram escolhidos pelas próprias comunidades. Essa forma de conduta culminou numa carta ao Banco Mundial, enviada pelas lideranças indígenas, solicitando que os demais projetos financiados pelo organismo seguissem os mesmos critérios.

No município cearense de Aquiraz, a 50 quilômetros de Fortaleza, o projeto **Trilha de Índio**, que integra o Programa Petrobras Fome Zero, promove educação e qualificação profissional para 33 jovens e adultos da etnia Jenipapo-Kanindé. O projeto trabalha na perspectiva de gerar emprego e renda com o turismo ecológico.

No Rio de Janeiro, por meio da Associação Comunitária Indígena Guarani, o Programa Petrobras Fome Zero apóia o projeto **Segurança Alimentar Indígena Guarani**, de reversão do quadro histórico de desnutrição infantil, agravado nos últimos dez anos pelo contato com a sociedade não indígena, que introduziu na cultura alimentar produtos industrializados de baixo teor nutritivo. A iniciativa articula ações educativas de alimentação e saúde inseridas na estrutura social e na tradição guarani, a partir da formação de educadores indígenas para atuar com as famílias.

O resgate de tradições no combate à fome e à miséria é também eixo do projeto **Implantação da Piscicultura**

em Aldeias Indígenas do Paraná: Palmas e Laranjinha. Com a redução progressiva de seus

territórios e a poluição dos rios, a pesca, antes farta, foi deixada de lado pela maioria das aldeias. Nas comunidades que são alvo desta proposta, a água abundante, associada a métodos modernos de piscicultura, permite a criação de diversas espécies de peixes, comercialmente viáveis e, sobretudo, importantes para a alimentação da população local.

Como alguns gasodutos estão instalados em faixas de terra pertencentes a comunidades indígenas, a Petrobras adota uma política de negociação e de reconhecimento do direito dessas comunidades.





▪ Igualdade de gênero

O Programa Petrobras Fome Zero reúne diversas iniciativas de promoção da igualdade de gênero e da autonomia da mulher que, juntas, mobilizam investimentos de aproximadamente R\$ 3,9 milhões.

O **Fibras do Sertão** é um projeto que atende 122 artesãs do semi-árido nordestino, por meio de ações voltadas ao desenvolvimento sustentável, que envolvem capacitação, estruturação de produção e comercialização do artesanato regional. As artesãs têm acesso a técnicas de gestão e de preservação das espécies de plantas naturais no processo de tingimento, entre outras. Para fortalecer as relações igualitárias entre homens e mulheres, o projeto incentiva a autogestão, o resgate da experiência de vida e trabalho e o processo contínuo de educação. A iniciativa articula parcerias com cooperativas locais e com a Agência de Desenvolvimento Solidário da Central Única dos Trabalhadores (ADS/CUT).

A valorização de saberes e identidades culturais, étnicas, sociais e de gênero é a base do projeto **Arte e Costura – Moda e Estilo na Economia Solidária**, uma parceria do Instituto para o Desenvolvimento Sustentável com a Cooperativa das Artesãs e Costureiras do Grande Mucuripe, no Ceará, que articula diversas competências com 38 cooperadas atendidas.

As 52 brasileiras incluídas pelo projeto internacional Mil Mulheres no grupo de mil ativistas, de 154 países, indicadas para concorrerem coletivamente à edição 2005 do Prêmio Nobel da Paz já alcançaram projeção no País. Suas histórias de vida foram reunidas no livro **Brasileiras – Guerreiras da Paz**, iniciativa editorial apoiada pelo Programa Petrobras Fome Zero.

▪ Pessoas com deficiência

Buscando valorizar a diversidade, a Petrobras criou, em seu ambiente corporativo, o **Programa Avançado de Assistência e Tratamento a Pessoas Especiais** (Pate), que atende pessoas com deficiência e ratifica seu compromisso com a afirmação de uma sociedade inclusiva. Exemplo desta política é o projeto **Cidadão Capaz**, por meio do qual cinco postos de serviços da Petrobras Distribuidora foram adaptados para dar oportunidade de trabalho a 25 pessoas com deficiência. O projeto foi implantado nas cidades do Rio de Janeiro (RJ), Vitória (ES), Valinhos (SP), Brasília (DF) e, em 2005, em Belém (PA).

Na área da saúde mental, a experiência da **Oficina de Rádio Papo Cabeça**, desenvolvida em São Paulo com pacientes do Centro de Atenção Psicossocial de Amparo, vem ajudando a mudar o entendimento da sociedade sobre o doente e a doença. As oficinas geram um programa mensal, produzido e apresentado pelos próprios pacientes e veiculado pela Rádio Educativa Municipal Cultura de Amparo, cobrindo uma área de 250 municípios, para um público estimado em um milhão de ouvintes. Em 2005, a Oficina atendeu 15 bolsistas, contribuindo também para a inserção desses pacientes em atividades remuneradas, que repercutem decisivamente no processo de reabilitação psicossocial. Ainda em 2005, a experiência, pelo êxito e a inovação, foi apresentada no Congresso Internacional de Saúde Mental e Direitos Humanos, na Argentina.

O filme **Do Luto à Luta**, dirigido pelo jornalista e cineasta Evaldo Mocarzel, mostra, em depoimentos de pais e mães, as dificuldades e potencialidades das pessoas com Síndrome de Down, alteração genética que atinge cerca de 8 mil bebês a cada ano no Brasil. Patrocinadora do curta-metragem de mesmo nome e tema, a Petrobras estendeu seu apoio ao longa-metragem e ao lançamento em circuito nacional. A película conquistou sete prêmios, entre os quais os de Melhor Filme, concedido pelo júri oficial e pelo júri do público, no Cine PE 2005, e o Prêmio Especial do Festival de Gramado de 2005, na categoria documentário.

Na Região Sul, o projeto **Libras É Legal**, apoiado pela Petrobras, tem por objetivo consolidar a difusão da Língua Brasileira de Sinais como meio de assegurar a inclusão social das pessoas com deficiência auditiva. Desenvolvido em 365 municípios dos estados de Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, o projeto foi estruturado com a perspectiva de alcançar, em 2005, um público superior a 90 mil pessoas.

Com esta finalidade, o projeto capacitou 300 instrutores surdos dos Núcleos de Educação e Difusão de Libras para atuarem nas 22 oficinas realizadas nos três estados, que atraíram 5.229 pessoas (surdos, professores, familiares e profissionais colaboradores de empresas). O reconhecimento da excelência da iniciativa veio com a certificação em Tecnologia Social concedida pela Unesco. Em 2005, o empreendimento distribuiu mais de 3 mil kits, totalizando uma tiragem de 7.500 kits desde sua implantação, em 2002.

Durante três meses, o desafio de provar a capacidade do homem de vencer obstáculos, em nome de uma sociedade inclusiva, uniu uma equipe formada por oito brasileiros, entre eles uma pessoa com deficiência visual, outra com auditiva e um cadeirante. Com o apoio do Programa Petrobras Fome Zero, o **Projeto Percepções** promoveu uma aventura por nove países da América do Sul – Brasil, Uruguai, Argentina, Chile, Peru, Equador, Colômbia, Bolívia e Paraguai. A expedição, iniciada em 6 de novembro de 2005, percorreu 30 mil quilômetros em 12 semanas e foi acompanhada por uma equipe de televisão, que captou imagens exclusivas para a transmissão de episódios semanais em grande circuito.

O projeto **Inclusão sem Fronteiras** afirma valores e crenças nos potenciais de aprendizagem e desenvolvimento da pessoa com deficiência visual, contribuindo para sua inserção social, com mais qualidade de vida. A iniciativa consiste em viabilizar a inclusão dessas pessoas nas escolas da rede regular de ensino, no interior do País, com o suporte de informações e tecnologias especiais, como a máquina de escrever em braille.

PROGRAMA PETROBRAS CULTURAL

A política de patrocínios culturais da Petrobras também possui base de sustentação no compromisso com a responsabilidade social e ambiental e com o crescimento do País. Desde 2001, mais de 500 projetos já foram aprovados em processos de seleção pública, contemplando iniciativas de cinema, música, artes cênicas, artes visuais, patrimônio imaterial, memória das artes e apoio a museus, arquivos e bibliotecas, oriundos de todas as regiões do País, mobilizando mais de R\$ 160 milhões em investimentos.

O **Programa Petrobras Cultural**, lançado em novembro de 2003, volta-se, prioritariamente, para projetos de elevado potencial de retorno social. Mais que oportunidades de exposição de sua marca, a companhia busca iniciativas que valorizem a identidade cultural brasileira, se articulem com políticas públicas, ampliem o acesso da população aos bens culturais e incentivem a formação de novas platéias.

O Programa Petrobras Cultural integra todos os projetos anteriormente selecionados por editais públicos segmentados – **Petrobras Artes Visuais, Petrobras Artes Cênicas, Petrobras Cinema e Petrobras Música** – e engloba não só as ações da *Holding*, mas também da Petrobras Distribuidora. Hoje, é o maior programa de patrocínio cultural do País. Estruturado em edições anuais com duas linhas de atuação – Preservação e Memória e Produção e Difusão –, registra investimentos crescentes. A edição 2005/2006 mobilizou R\$ 62 milhões, enquanto a edição 2004/2005 contou com R\$ 61 milhões.

Do volume anual de recursos, 75% são destinados à seleção pública de projetos. Os 25% restantes contemplam projetos de escolha direta do Conselho Petrobras Cultural. Nesta categoria, incluem-se mostras e festivais realizados em todo o País, iniciativas prioritárias de restauro de patrimônio edificado e projetos especiais que for-

talecem a permanente construção da memória cultural brasileira, consolidando o trabalho de resgate, recuperação, organização e ampliação do acesso ao acervo material e imaterial da nossa cultura, sobretudo aqueles em situação de risco.

Bom exemplo dessa postura é o **Cine Odeon BR**, sala com 600 lugares, símbolo da época de ouro da Cinelândia, no Rio de Janeiro, totalmente restaurada pela Petrobras Distribuidora, que também patrocina a manutenção do cinema e a preservação de espaços para a exibição de filmes.

Por intermédio do projeto **Cinema BR em Movimento**, a Petrobras Distribuidora também veicula campanhas de interesse público em mais de 200 municípios do País que formam o Circuito Comunitário. Em 2005, foi priorizada a divulgação do Siga Bem Criança, com esclarecimentos sobre a iniciativa para as comunidades e a divulgação do número de telefone do Disque-Denúncia para casos de violência e exploração infantil.

“A Petrobras acertou na opção de investimento no Portal Porta Curtas, que disponibiliza mais de 300 filmes para exibição gratuita na internet. O Portal acaba de incorporar um módulo pedagógico chamado Curta na Escola, onde educadores de prestígio classificam os curtas conforme sua aplicabilidade pedagógica e associam pareceres sugerindo a professores como utilizar cada filme nas salas de aula. Sendo assim, uma produção cultural importante e antes inacessível ganhou a dimensão de um produto cultural de intenso benefício social.

O Programa Petrobras Cultural, o maior do País, contribui na construção das bases, prepara o País para o futuro, no qual a circulação de bens culturais é preponderante não apenas economicamente, mas também na elevação do nível cultural e educacional da nação.”

JULIO WORCMAN | Idealizador e coordenador do Projeto Porta Curtas Petrobras

▪ Cinema

Entre os projetos voltados para democratizar o acesso da população ao bem cultural, destaca-se o **Cinema Nacional Legendado**, especialmente destinado às pessoas com deficiência auditiva. A iniciativa prevê a legendagem de 60 filmes nacionais, já disponíveis em VHS, com a tecnologia *closed caption*. Também conhecida como legenda oculta, esta tecnologia permite converter o áudio em legendas, com a transcrição das informações literais e não literais do filme (tiros, risos, sirenes, latidos, tipos de música) para um melhor entendimento do público a que se destina. O projeto envolve ainda a produção de cem *kits* de filmes para doação a entidades envolvidas diretamente com pessoas com deficiência auditiva.

Contribuição expressiva à preservação da memória do cinema brasileiro é a **restauração de seis longas e oito curtas do diretor Joaquim Pedro de Andrade**. No transporte da obra para suporte digital, o projeto contempla o tratamento de imagens, para adequar a qualidade de reprodução às novas

Investimento cultural da Petrobras Holding	
ÁREA	VALOR INVESTIDO EM 2005 (R\$)
Cinema	43.912.420,38
Música	46.833.019,89
Artes cênicas	39.286.498,33
Artes visuais	14.143.649,46
Cultura e sociedade	16.815.004,55
Literatura	1.724.206,64
Espaços culturais	2.014.063,96
Fóruns culturais	628.429,62
Patrimônio histórico	2.733.545,54
Apoio a eventos	35.500,00
Arqueologia	1.803.620,00
Arquitetura e urbanismo	267.570,00
Eventos literários	2.245.450,00
Museus, arquivos e bibliotecas	10.924.226,82
Patrimônio edificado	53.717.273,20
Patrimônio imaterial	7.287.274,87
Outros	43.932,00
Total	244.415.685,30





tecnologias de exibição. Inclui, ainda, a realização de uma retrospectiva desses filmes em seis cidades brasileiras e o mapeamento de todo o acervo do cineasta, no Brasil e no exterior.

Na área do incentivo à produção, o filme **Casa de Areia**, de Andrucha Waddington, é o destaque. Filmado nos Lençóis Maranhenses, ele narra a história de mãe e filha que vivem isoladas numa casa construída em meio às dunas. O roteiro recebeu o prêmio *Sundance/NHK International Filmmakers Awards*, concedido pelo Sundance Institute, antes mesmo de ser rodado. O prêmio busca estimular e apoiar diretores pioneiros em seus novos projetos. Durante as gravações, a equipe de *Casa de Areia* contribuiu para a revitalização e o desenvolvimento local da região dos Lençóis, inclusive com ações em parceria com o Ibama.

Cinema pela internet. Esta é a proposta do **Porta Curtas Petrobras**, que recorre à grande rede para difundir a produção nacional de curta-metragem, num *site* que oferece exibição gratuita e integral de um variado cardápio desses filmes, com dados catalográficos. O *site* hospeda ainda um banco de dados com informações completas de mais de 3.800 curtas produzidos a partir de 1980.

Em favor do processo de descentralização da produção cultural brasileira, o Programa Petrobras Cultural patrocina o **Festival de Belém do Cinema Brasileiro**. O empreendimento promove a exibição dos filmes produzidos nos últimos anos no País e afirma o estado do Pará como novo pólo de produção cinematográfica, no Norte do Brasil.

▪ Artes cênicas

Expoente entre as iniciativas patrocinadas pela Petrobras no campo das artes cênicas, o **Grupo Galpão** é um grande exemplo do quanto o incentivo sistêmico pode realizar. Com mais de 20 anos de experiência acumulada na cena cultural, o Galpão coleciona um extenso repertório de sucessos, com espetáculos que já circularam por todo o Brasil e no exterior. O grupo trabalha com diversas possibilidades artísticas, no teatro de rua ou em espaços fechados, apropria-se de técnicas de escolas dramáticas distintas, da arte circense ao texto clássico, passando pela dramaturgia moderna e criações próprias, sob a condução de diferentes diretores.

Outra iniciativa de ponta é o projeto **Dança Comunidade**, idealizado e coordenado pelo diretor e coreógrafo Ivaldo Bertazzo, que atua na capacitação de mais de 50 jovens da Região Metropolitana de São Paulo para o mercado de trabalho e o exercício da cidadania. O projeto já realizou oito espetáculos, cada um deles fruto de meses de um trabalho que se apóia em múltiplas linguagens e reúne, no mesmo palco, artistas amadores e consagrados, revelando o potencial transformador da iniciativa, aplaudida de pé por platéias de todo o País.

O teatro e a dança também são os elementos da **Companhia Cazumbá**, criada por jovens do Maranhão em

busca de uma linguagem universal a partir do folclore maranhense. Com 39 integrantes e 31 anos de existência, a Companhia Cazumbá levanta, registra, conserva e difunde os valores culturais locais.

Com uma proposta multidisciplinar, a **Escola de Dança e Integração Social da Criança e Adolescente (Edisca)** promove o desenvolvimento humano de crianças e adolescentes de comunidades em situação de risco social de Fortaleza. A pedagogia centrada na arte conjuga dança, teatro, canto coral e artes plásticas, e trabalha o intercâmbio entre a escola, a família e a comunidade. A Edisca atua também nas áreas de saúde e nutrição, informática e reforço escolar.

▪ Patrimônio edificado

Restauração, conservação, revitalização. Neste eixo, o Programa Petrobras Cultural apóia iniciativas de preservação da memória nacional, em benefício do patrimônio histórico e artístico edificado do País. Em Belo Horizonte, a antiga Estação Central foi restaurada para abrigar o **Museu de Artes e Ofícios**, cujo acervo resgata os últimos três séculos da história do trabalho no País.

Em São Paulo, o **Museu Afro Brasil** divulga manifestações artísticas em diversas linguagens – cinema, fotografia, música, teatro e dança. Orientado para a pesquisa, a salvaguarda e a comunicação de acervos relativos à diáspora africana, o museu promove cursos e palestras sobre a contribuição da cultura afro-brasileira para o patrimônio nacional.

A restauração da **Igreja de São Francisco da Pampulha**, em Belo Horizonte, assegurou a integridade de um dos mais expressivos patrimônios da arquitetura moderna brasileira, mundialmente festejada. Projetada pelo arquiteto Oscar Niemeyer e cercada por jardins de Burle Marx, a igreja, construída no conjunto da Lagoa da Pampulha, em 1940, com suas linhas arrojadas e a célebre fachada de mosaicos, guarda, em seu interior, os 14 painéis da Via Sacra, uma obra marcante de Candido Portinari.

Um museu a céu aberto, que registra a passagem do homem e de animais da pré-história, sob a forma de fósseis, artefatos e impressões rupestres. É o **Parque Nacional da Serra da Capivara**, localizado no Piauí, o maior da América do Sul, com seus 460 sítios arqueológicos, onde se encontram pinturas e gravuras rupestres de há pelo menos 48 mil anos, e cuja manutenção é assegurada com recursos do Programa Petrobras Cultural. O apoio se estende à administração do parque, à recuperação da infraestrutura de uso turístico e cultural, à execução de nova infraestrutura na região da Serra Branca e ao levantamento aerofotogramétrico de todo o conjunto.



▪ Patrimônio imaterial e artes visuais

Recuperação e organização de acervos de expressão no campo das ciências, das técnicas e das artes, pesquisas documentais sobre períodos da história recente do País, e o incentivo a registros de festas e ritos brasileiros estão entre as iniciativas apoiadas pelo Programa Petrobras Cultural no campo das artes visuais e do patrimônio imaterial.

As oficinas culturais realizadas pela **Conexão Felipe Camarão** integram ações sociais e possibilidades de construção da cidadania para que jovens do bairro Felipe Camarão, na Zona Oeste de Natal, busquem seu próprio entendimento da vida. As oficinas permitem que crianças e adolescentes trabalhem a cultura a partir de referências vividas e praticadas pelos mestres da própria comunidade. Elas aprendem música a partir do entendimento da música do Boi de Reis, percebendo a identidade do bairro como parte da diversidade cultural.

O fortalecimento de manifestações populares regionais é o objetivo do **Encontro de Culturas Tradicionais da Chapada dos Veadeiros**. O evento aborda a diversidade cultural do Nordeste goiano e reúne artistas eruditos consagrados, pesquisadores das manifestações populares e grupos e bandas que desenvolvem trabalhos inspirados nas raízes da cultura popular brasileira, de traços indígenas, africanos e ibéricos.

Em Minas Gerais, o projeto **Registro Sonoro do Reinado do Rosário de Itapecerica** documenta a festa realizada anualmente na cidade de Itapecerica, que remonta aos tempos do Brasil Colônia. Protagonizado pela comunidade local, o rito inclui a coroação de reis e a simulação de lutas no ritmo da congada. Foi registrado em CD duplo, acompanhado de encarte com as letras das músicas e um livreto com o histórico, entrevistas, partituras, melodias e fotos da festa.

O projeto **Memória da Censura no Cinema Brasileiro 1964/1988** criou, organizou e tornou disponível ao público, em CDs e em *site* da internet, a produção integral de 26 cineastas brasileiros no período. O acervo compreende processos de censura, documentos do Departamento de Ordem Política e Social (Dops), material de imprensa e pequenos extras de entrevistas com cineastas e descendentes de cineastas falecidos.

O projeto **Janelas para o Mundo** analisa o uso da internet em diferentes realidades e estuda o surgimento de novas formas de comunicação, práticas culturais e transformações na linguagem. Desta interação nascem publicações, fruto do encontro de crianças, jovens e idosos de diferentes regiões do Brasil com pessoas de outros países, em núcleos semanais. Os encontros são orientados por professores e tradutores que atuam como facilitadores do processo de comunicação.

Entre as propostas de recuperação de acervos do Programa Petrobras Cultural, destacam-se dos projetos: a construção do **Centro Virtual de Documentação e Referência Oswaldo Goeldi**, que oferece acesso a mais de 500 gravuras, desenhos e ilustrações do artista a estudantes, professores e ao público em geral; e a iniciativa de recuperação, organização, digitalização e disponibilização ao público do **Acervo Lucio Costa** – textos, projetos, croquis, estudos, aquarelas, pareceres, cartas, homenagens, fotografias, jornais e revistas do arquiteto que projetou Brasília e cuja atuação profissional e formulação teórica marcaram a evolução da arquitetura brasileira.

▪ Música

Patrocinada pela Petrobras desde sua fundação em 1987, a **Orquestra Petrobras Sinfônica**, antes chamada Orquestra Petrobras Pró-Música, consolidou-se como referência musical brasileira. Comprometida com a difusão da música erudita e popular em todos os segmentos sociais, a orquestra se apresenta tanto em tradicionais salas de concertos, quanto em espaços alternativos e ao ar livre. O virtuoso encontro do erudito e do popular, de diver-

sas regiões do País, também acontece no projeto **Passé Livre para Criar – Música de Muitos Brasis**, de produção de CDs de música brasileira, com o selo Rádio MEC.

A Petrobras apóia iniciativas aplaudidas por público e crítica, como o **Projeto Pixinguinha**, em espetáculos itinerantes pelas capitais brasileiras, e a preservação do acervo do maestro Antônio Carlos Jobim. E investe na música como instrumento de transformação social.

Em São Paulo, na comunidade de Heliópolis, a companhia mantém a **Orquestra do Amanhã**, formada por 220 crianças e jovens, entre 7 e 21 anos, que, além de desenvolverem conhecimentos e habilidades instrumentais, têm sua participação associada ao aumento do grau de aproveitamento escolar. O projeto oferece aulas individuais e coletivas, forma grupos de música de câmara, como o quinteto de sopros, a camerata, o quinteto de metais, o grupo de *cellos* e o grupo de violas.

Pelo projeto **Turista Aprendiz**, a Petrobras patrocina um conjunto de ações itinerantes, em viagens num ônibus/estúdio/palco adaptável a variados espaços e condições. Em 45 dias, músicos/pesquisadores do projeto percorreram 21 municípios com comunidades de baixa renda e periferias de capitais em dez estados brasileiros, onde foram realizados registros inéditos em áudio e vídeo de cerca de 30 grupos tradicionais para fomentar a continuidade desses gêneros, oferecendo suporte técnico e cultural a essas comunidades.



Loucos por Música é outro projeto articulado à inclusão social e política pública. Constituído por uma série de espetáculos e organizado em seis edições, no Rio de Janeiro, o projeto divulgou em 2005 o trabalho pioneiro da Casa das Palmeiras, homenageando sua fundadora, dra. Nise da Silveira, pelo centenário de seu nascimento e pela maneira como revolucionou a psiquiatria ao utilizar expressões artísticas como terapia. Os *shows* tiveram a abertura do grupo **Harmonia Enlouquece**, formado por pacientes e médicos do Centro Psiquiátrico Rio de Janeiro, e reuniram artistas e músicos consagrados da MPB.

PATROCÍNIO ESPORTIVO

O **Programa Petrobras Esportes** consolida a companhia como uma das mais importantes parceiras do esporte nacional. Entre as diretrizes gerais de atuação da Petrobras neste campo, destaca-se o patrocínio a esportes coletivos e a campeonatos de âmbito nacional e internacional.

Foram mantidos os patrocínios a quatro grandes **torneios do surfe brasileiro** e ao futebol do **Flamengo**, cuja parceria começou em 1984. Além disso, a companhia revitalizou o Estádio Luso Brasileiro transformando-o na **Arena Petrobras**, onde se realizaram diversos jogos do Campeonato Brasileiro de 2005.

DIREITOS HUMANOS

PRINCÍPIO 2

AS EMPRESAS DEVEM ASSEGURAR-SE DE QUE NÃO ESTEJAM SENDO CÚMPLICES DE ABUSOS E VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

O apoio ao handebol foi reforçado, com o objetivo de ajudar o Brasil a buscar uma posição de liderança internacional na modalidade. A parceria da Petrobras com a Confederação Brasileira de Handebol (CBH) nasceu em junho de 2003, com o primeiro contrato de patrocínio à seleção brasileira, por meio do **Projeto Handebol Brasil**. A modalidade é o esporte mais praticado na rede pública de ensino do País.

Também em 2005, foi realizada a segunda edição da **Copa Petrobras de Tênis**, disputada nas quadras dos principais países da América do Sul. A competição foi implantada em 2004, com o patrocínio da primeira edição de torneios da Série Challenger, na Argentina, Chile, Uruguai, Colômbia e no próprio Brasil – fato que reflete a estratégia de internacionalização da Petrobras.

A **Copa Petrobras de Tênis** é o maior circuito da Série Challenger da Associação de Tenistas Profissionais (ATP) na América Latina. A iniciativa proporciona a jovens jogadores a oportunidade de participar de torneios de alto nível, com boa premiação e somar pontos para o *ranking* mundial da ATP.

O investimento no automobilismo, por meio do projeto **Esporte Motor**, é totalmente ligado às atividades da companhia. A Petrobras atua no setor, de maneira planejada, desde 1994. Movida pela estratégia de utilizar, testar e aprimorar seus produtos em diferentes categorias de competição, a companhia conquistou reconhecimento internacional, como grande empresa tecnológica e comercial.

Na **Fórmula 1**, os testes de produto para futuro benefício ao consumidor acabaram criando oportunidades para pilotos brasileiros na competição mais importante do circuito mundial de automobilismo. A Petrobras é a fornecedora do combustível de alta tecnologia utilizado nos carros da Equipe BMW Williams. Ao todo, foram 19 GPs disputados em diferentes circuitos do mundo, em 2005.

Tão importante quanto a exposição da marca Petrobras em todo o mundo, é a oportunidade de utilizar a F1 como um grande laboratório para o desenvolvimento de novos produtos, como no caso da gasolina Podium, que se transformou no melhor combustível disponível, hoje, no Brasil e na Argentina, apoiando a estratégia de internacionalização da Petrobras e abrindo novos mercados. A Podium possui a mais alta octanagem comercializada no mundo e baixíssimos teores de benzeno e enxofre em sua composição, responsável por uma redução de até 42% de monóxido de carbono (CO).

Investimentos esportivos Petrobras Holding	VALOR INVESTIDO EM 2005 (R\$)
Náuticos	60.000,00
Motor	3.473.983,30
Apoio a eventos	4.000,00
Outros projetos esportivos	5.493.981,00
Total	9.031.964,30



O respeito aos direitos humanos é um valor fundamental para o Sistema Petrobras. Esse princípio norteia a missão, a visão e a estratégia corporativa da companhia. Como consequência da incorporação deste princípio em todas as suas atividades, a Petrobras não respondeu a nenhum processo judicial em 2005 envolvendo alguma questão relacionada à violação de direitos humanos.

Esse princípio tão prezado pela companhia vem sendo difundido para sua cadeia de fornecedores do Sistema. Deles se exige o rigoroso cumprimento das legislações sociais e trabalhistas, visando à proteção dos direitos do trabalhador. As condições básicas de direitos humanos constam não só dos editais de licitação, como também das minutas de todos os contratos, em anexos que contemplam requisitos trabalhistas, sociais, previdenciários, fiscais, de boas condições de trabalho e de proteção ao meio ambiente, incluindo o levantamento da legislação pertinente aos empreendimentos e que deve ser cumprida pela empresa contratada. O Sistema Petrobras adota como norma não contratar empresas que estejam inadimplentes com suas obrigações previdenciárias e com o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

São exigidas contratualmente aos fornecedores garantias na esfera da Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS). Desde dezembro de 2004, por decisão da Diretoria Executiva, as empresas contratadas devem oferecer a seus empregados a cobertura de plano de saúde, extensiva ao cônjuge ou companheiro(a) e aos filhos(as) até 21 anos de idade. A Petrobras estima que esta medida beneficiou cerca de 50 mil trabalhadores contratados, que não tinham plano de saúde.

Em janeiro de 2005, foi aprovada a revisão das exigências contratuais de SMS para todas as etapas do processo de contratação da prestação de serviços por terceiros. O foco dessa revisão é a classificação de risco de SMS para cada serviço contratado. De acordo com o tipo de serviço contratado, há exigências específicas. Quando o serviço apresenta alto risco, é exigida uma auditoria de SMS. Essa nova diretriz veio reforçar o alinhamento da gestão de

SMS entre a companhia e suas contratadas. As novas exigências deverão ser incorporadas aos processos de contratação iniciados ao longo de 2006.

Todas as áreas, Unidades e subsidiárias possuem instrumentos de monitoramento relacionados às questões de SMS. Eventuais transgressões aos princípios de direitos humanos e aos valores socioambientais acordados são tratadas com rigor pela Petrobras.

Na área de Engenharia, a companhia mantém uma equipe de fiscalização, que divulga a política de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS), realiza reuniões de esclarecimento das normas com as contratadas e promove treinamentos sobre a conduta para a força de trabalho.

Na Transpetro, considera-se como critério de seleção para contrato terceirizado o desempenho dos fornecedores em contratos anteriores em áreas como SMS e direitos trabalhistas.

Em maio de 2005, a Petrobras e a Petrobras Distribuidora aderiram ao **Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil**, orientado pelo Instituto Ethos, em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e aprovaram a inclusão da cláusula de vedação de utilização de mão-de-obra em condição de trabalho degradante em seus contratos.

As empresas contratadas também vêm sendo avaliadas à luz dos critérios de Responsabilidade Social e Ambiental, por meio do **Programa de Gestão de Fornecedores** (Progefe), instituído em 2003 na área de Engenharia. O Progefe tem como objetivo avaliar os fornecedores em seus aspectos técnicos, econômicos, jurídicos, de SMS e responsabilidade social. O programa consta de quatro estágios: auto-avaliação dos fornecedores por meio do preenchimento de formulário dentro dos critérios do Instituto Ethos de Responsabilidade Social; pré-avaliação por parte da Petrobras; avaliação dos serviços prestados dentro da companhia; e avaliação e análise de campo dos fornecedores.

Em 2005, foi implantado, integrado ao Progefe, um novo modelo unificado de cadastro de fornecedores de bens e de serviços sob a responsabilidade da área de Materiais, que promove a integração das atividades relacionadas à avaliação de fornecedores e à avaliação de fornecimentos à companhia. O cadastro é realizado via internet, no Canal Fornecedor do Portal da Petrobras, por meio de processo técnico e dinâmico, e de fácil acesso. Cerca de 20% das empresas fornecedoras de serviços e dos principais itens adquiridos foram avaliadas em 2005. Um quarto delas contou com acompanhamento direto da Petrobras.

A companhia aprovou, em setembro de 2005, as novas Condições de Fornecimento de Materiais, que estabelecem, nos contratos comerciais, a obrigatoriedade de cláusulas como as de não permitir práticas de trabalho infantil, trabalho forçado ou medidas disciplinares como coerção física, mental, psicológica, hierárquica, abuso verbal e outros constrangimentos não éticos. A medida se ajusta às ações da companhia, em parceria com a **Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente**, para a erradicação do trabalho infantil.

Com as novas Condições de Fornecimento de Materiais, passa a ser dever do fornecedor assegurar e demonstrar, sempre que solicitado pela Petrobras, o comprometimento em atender às premissas de gestão de Responsabilidade Social e Ambiental. O fornecedor deve, ainda, melhorar continuamente as condições dos locais de trabalho, para torná-los mais seguros e saudáveis, não permitir situações de perigo grave e iminente ou que venham a ocasionar danos à saúde e ao meio ambiente, e não praticar qualquer forma de discriminação – de raça, classe social, nacionalidade, crença religiosa ou gênero.

TREINAMENTO EM DIREITOS HUMANOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL

O respeito aos direitos humanos é amplamente difundido no Sistema Petrobras por meio de cursos e treinamentos específicos. Além de a matéria “Ética e Responsabilidade Social” ter sido incluída nos programas de formação da Universidade Petrobras (nível médio e superior) e nas reciclagens e desenvolvimento de supervisores, a Universidade ministrou, durante o ano, cursos relacionados ao tema em todo o Sistema Petrobras:

- Mestrado em Sistema de Gestão – Linha de Pesquisa em Responsabilidade Social (1ª turma do País);
- MBA em Responsabilidade Social e Terceiro Setor;
- Formação de Instrutores em Responsabilidade Social;
- Projeto Cepe – Capacitação em Responsabilidade Social;
- SA 8000 e Auditor da SA 8000;
- A Questão Social no Brasil;
- Elaboração e Análise de Projetos Sociais Comunitários;
- Elaboração e Implantação de Projetos de Responsabilidade Social;
- Novos Atores da Responsabilidade Social;
- Recursos Humanos e Voluntariado;
- GRI; Indicadores Ethos de Responsabilidade Social;
- Ação Social Cultura e Sociedade;
- Estado e Sociedade;
- Gestão Social e Economia Solidária;
- Reconhecendo o Espaço Comunitário;
- Diagnóstico Rápido Participativo de Necessidades da Comunidade;
- Elaboração, Monitoramento e Avaliação de Projetos Sociais;
- Redes Sociais;
- Especialização em Economia do Trabalho;
- Jovem Aprendiz;
- Projeto Acesso.

Além da difusão da cultura de responsabilidade social e ambiental na companhia, esses cursos tiveram o objetivo específico de formar e qualificar os profissionais que atuam como gestores sociais junto às comunidades do entorno das áreas de atuação da empresa.

Ainda conforme exigência da área de Recursos Humanos e do Ministério do Trabalho e Emprego, a Petrobras atualiza, a cada dois anos, o treinamento dos profissionais de segurança. Esse treinamento envolve normas e procedimentos de segurança empresarial, patrimonial e da informação, legislação com ênfase nos direitos humanos e penais, inovações técnicas e tecnológicas de sistema de acesso, monitoramento e investigação, situações de emergência, manuseio e uso correto de armamentos e relacionamento humano no trabalho.

TRABALHO

TRABALHO



APERFEIÇOAR PERMANENTEMENTE OS MECANISMOS QUE ASSEGUREM A MELHORIA CONTÍNUA DAS CONDIÇÕES E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO É UM DOS PILARES DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DA PETROBRAS. A COMPANHIA INVESTE NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E GERENCIAIS, ESTIMULA O ENVOLVIMENTO DOS EMPREGADOS COM AS METAS E OS PRINCÍPIOS ÉTICOS DA COMPANHIA E PROMOVE PROCESSOS DE GESTÃO QUE LEVEM À SATISFAÇÃO NO TRABALHO, ENTRE OUTRAS PRÁTICAS.

A PETROBRAS ADOTA MECANISMOS DE COMBATE PERMANENTE AO TRABALHO INFANTIL E AO TRABALHO FORÇADO, PRÁTICAS QUE CONDENA COM VEEMÊNCIA. PARA ISSO, A COMPANHIA INCLUI EM TODOS OS MANUAIS DE GESTÃO E CONTRATOS CLÁUSULAS QUE EXIGEM A NÃO UTILIZAÇÃO DESSAS PRÁTICAS. É UM COMPROMISSO PÚBLICO DA PETROBRAS, QUE TAMBÉM COMBATE A DISCRIMINAÇÃO, SEJA ELA DE QUALQUER ESPÉCIE, EM TODAS AS SUAS UNIDADES NO BRASIL E NO EXTERIOR.

NA ÁREA DE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE, A PETROBRAS BUSCA A EXCELÊNCIA E LIDERANÇA, COMO ESTABELECE POR META O PLANO ESTRATÉGICO 2015. ANO APÓS ANO, A COMPANHIA TEM ALCANÇADO BONS RESULTADOS EM ÍNDICES VOLTADOS ÀS BOAS CONDIÇÕES DE TRABALHO, EM CONFORMIDADE COM AS DIRETRIZES CORPORATIVAS DE SMS.

TRABALHO



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Pautada no compromisso com a responsabilidade social e ambiental, a política de Recursos Humanos da Petrobras foi planejada e é permanentemente aprimorada para assegurar condições e relações de trabalho cada vez melhores para os empregados.

As bases para a identificação da força de trabalho estão definidas nas políticas de Recursos Humanos. Por elas, a companhia se compromete a investir no talento de seus empregados e no desenvolvimento de suas competências técnicas e gerenciais, assegurar efetivos adequados aos objetivos dos negócios e promover práticas de compensação competitivas, adaptando-se de forma justa às demandas do mercado.

Ainda no conjunto de políticas, destacam-se a implantação de processos de gestão que levam à satisfação no trabalho e o estímulo ao envolvimento de todos os empregados com as metas e os princípios éticos da companhia. Também sobressaem o reconhecimento do exercício da cidadania e o apoio às iniciativas vinculadas à responsabilidade social e ambiental, de modo a consolidar uma cultura empresarial que respeite os valores locais e o intercâmbio de conhecimentos.

São políticas corporativas de Recursos Humanos:

1. Atrair, desenvolver, treinar e reter pessoas, investindo em seus talentos e aprimorando as competências técnicas e gerenciais, atendendo à dinâmica dos negócios visando, sustentar a excelência competitiva;
2. Assegurar efetivos adequados aos objetivos dos negócios e promover práticas de compensação competitivas em relação ao mercado;
3. 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;
4. Estimular uma cultura empresarial única e humanizada que respeite os valores locais, valorize a consolidação e troca de conhecimentos e priorize o reconhecimento pelos resultados das equipes e das pessoas;

5. Estimular e reconhecer o exercício da cidadania aos trabalhadores e apoiar as iniciativas vinculadas à responsabilidade social do Sistema Petrobras;
6. Manter um processo permanente de negociação para a construção de soluções com a representação sindical dos empregados;
7. Adequar as práticas de contratação de serviços, compatibilizando-as com as Políticas de RH, Gestão do Conhecimento, SMS e de Segurança da Informação sobre os negócios e atividades do Sistema Petrobras.

Nesta direção, a política voltada à cidadania e à responsabilidade social possui como diretrizes:

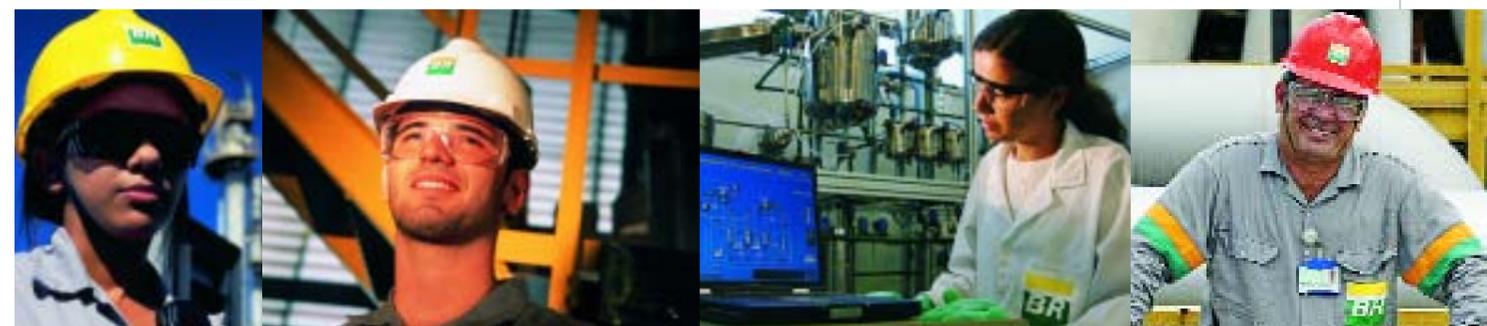
- Difundir seus meios e ações de responsabilidade social e ambiental junto aos empregados e às comunidades onde atua;
- Promover o esclarecimento dos empregados quanto às expectativas da empresa referentes ao exercício da cidadania e da responsabilidade social;
- Aprimorar a capacitação dos empregados para o exercício da cidadania e de suas iniciativas vinculadas à responsabilidade social empresarial;
- Estimular e reconhecer práticas de cidadania e iniciativas de ação social dos empregados;
- Capacitar e estimular o corpo gerencial e demais empregados do Sistema Petrobras visando à consolidação de um processo de comunicação interativo, estruturado e sistemático com os diferentes públicos de interesse da companhia.

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA GESTÃO

A força de trabalho dispõe de diversos instrumentos que permitem sua manifestação e expressão, o que possibilita identificar vulnerabilidades e implantar melhorias nos processos internos. Dois destes mecanismos oferecidos pela companhia são a Pesquisa de Ambiência Organizacional, desenvolvida pelo RH Corporativo, e a Ouvidoria Geral. Assim, a força de trabalho encontra formas para expressar denúncias e reclamações, sugestões, solicitações, informações e percepções.

O Estatuto Social da Petrobras não prevê a participação de representantes dos empregados nos Comitês de Gestão, que são constituídos por gerentes executivos. Entre os membros do Conselho de Administração, sete são representantes do acionista controlador, um dos acionistas minoritários e outro dos acionistas titulares de ações preferenciais.

Os representantes dos sindicatos, eleitos pelos empregados, formam juntamente com os representantes da Petrobras as comissões relacionadas ao Acordo Coletivo de Trabalho. Ainda que indiretamente, estas entidades sindicais participam das decisões estratégicas da companhia.



Saúde, segurança e qualidade de vida dos trabalhadores

A busca da "excelência e liderança em questões de saúde, segurança e preservação do meio ambiente" é objetivo estabelecido no Plano Estratégico Petrobras 2015. A companhia desenvolve ações para atingir níveis de desempenho nesta área que a posicionem no mesmo patamar das melhores empresas do mundo no setor petróleo e gás. Esta determinação tem motivado a adoção de padrões de atuação que asseguram o cumprimento de todos os requisitos legais e que, em muitos casos, ultrapassam até mesmo as exigências da legislação.

A saúde e a segurança dos trabalhadores são gerenciadas de forma integrada na Petrobras, em conformidade com as Diretrizes Corporativas de SMS. O Manual de Gestão de SMS inclui diversos padrões gerenciais que orientam a gestão da segurança e saúde em todas as operações da companhia, enfocando aspectos como comunicação, investigação, análise e divulgação de acidente fatal, exigências de SMS nos processos de contratação de serviços e diagnóstico, registro e acompanhamento de doenças ocupacionais.

Tais padrões estabelecem inclusive as ações a serem adotadas para identificação, análise, investigação, registro e comunicação de acidentes, doenças ocupacionais, incidentes e desvios, bem como para a correção ou eliminação das causas básicas.

O Projeto Estratégico Excelência em SMS destaca, entre as iniciativas contempladas no seu plano de ação, o foco na saúde dos trabalhadores, na prevenção de acidentes, incidentes e desvios e na prontidão para emergências.

Essenciais à evolução da cultura corporativa e do desempenho em saúde e segurança em níveis cada vez mais elevados, o comprometimento visível da liderança e a qualificação da força de trabalho também são enfocados nas Diretrizes Corporativas de SMS. O presidente e os diretores da companhia participaram de dez auditorias de SMS nas Unidades em 2005. Os programas de treinamento e capacitação atingiram a marca de 36 mil participantes desde 2002.

A execução da política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde na Petrobras é aferida pelo Programa de Avaliação da Gestão de SMS. Em 2005, foram realizadas 20 avaliações – 13 em instalações no Brasil e sete fora do País. As avaliações abrangem o cumprimento das diretrizes corporativas e o atendimento aos requisitos das normas ISO 14001 e BS 8800 ou OHSAS 18001.

"Minha vida, meu presente, meu futuro e também Deus me chamam sempre para reconstruir minha vida em todas as áreas que foram afetadas pela ação do tempo.

O Programa de Atualização para a Vida e para o Trabalho – PAVT levou-me a refletir sobre a necessidade de assumir maior controle e responsabilidade sobre minha vida. O programa trabalha a auto-motivação e a necessidade da aceitação e da busca pela mudança para uma melhoria contínua. Esse é um diferencial da Petrobras. Um empregado satisfeito em suas necessidades mais importantes torna-se um multiplicador de energia para enfrentar os desafios corporativos.

A abordagem do PAVT conduz o empregado a refletir sobre se ele vem ativamente construindo sua carreira ou deixando que o mundo a construa, perdendo assim o controle sobre seu destino e sobre seus resultados. Esse é o desafio final: Manter a cada dia a chama acesa dentro de si."

TÂNIA DE SOUZA CARDOSO | empregada da Petrobras desde 1979

A manutenção das certificações das Unidades da Petrobras de acordo com essas normas exige a realização de auditorias externas uma ou duas vezes por ano, cujo escopo inclui naturalmente a verificação dos sistemas de gestão de segurança e saúde. Com a implantação da Avaliação da Qualidade de Gestão, baseada nos critérios do Prêmio Nacional da Qualidade, passaram a ser verificados também diversos aspectos relacionados à saúde e segurança, em auditorias realizadas em todas as Unidades da companhia, de dois em dois anos.

Em função do engajamento de toda a companhia no esforço para atingir padrões de excelência também no desempenho em saúde e segurança, resultados expressivos vêm sendo obtidos. Um exemplo disto é a série de reduções consistentes da Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento (TFCA).

O número de acidentados fatais manteve-se estável em relação a 2004. Isso reforça a importância de a companhia continuar dedicando atenção especial a esse aspecto, pois a meta corporativa para esse tipo de incidente é zero.

Causas de óbitos - Empregados Petrobras

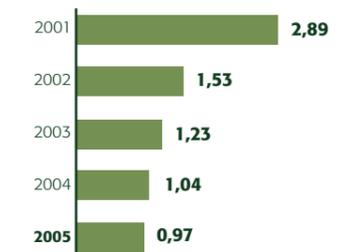
	2001	2002	2003	2004	2005
Causas violentas fora do trabalho	14	11	8	19	16
Doenças cardiocirculatórias	16	7	9	10	15
Acidentes do trabalho	12	3	3	1	0
Doenças ocupacionais	0	0	0	0	0
Outras causas	17	21	12	27	16
TOTAL	59	42	32	57	47

A Taxa de Acidentes Fatais (TAF), que corresponde ao número de fatalidades por 100 milhões de homens-horas de exposição ao risco, manteve em 2005 a tendência consistente de queda. O índice alcançado no ano é muito inferior à média mundial da indústria de exploração e produção de petróleo e gás em 2004, que, de acordo com a Oil and Gas Producers (OGP), foi de 5,2.

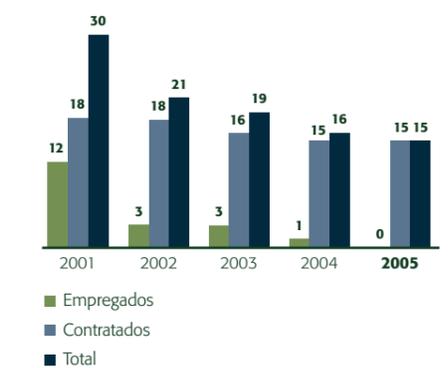
O Comitê de Gestão de SMS acompanha também, desde 2005, o indicador Total de Ocorrências Registráveis (TOR), referencial da indústria que permite a comparação de níveis de desempenho. O TOR consolida dados sobre fatalidades, acidentados com afastamento, sob tratamento médico e sob trabalho com restrição. Em 2005, o TOR na Petrobras atingiu 4,79, considerando um milhão de homens-horas de exposição ao risco e consolidando dados de empregados e contratados

Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento (TFCA)

Número de acidentados com afastamento do trabalho por milhão de homens-horas de exposição ao risco, abrangendo empregados próprios e de empresas contratadas. A meta para 2010 é de 0,5.

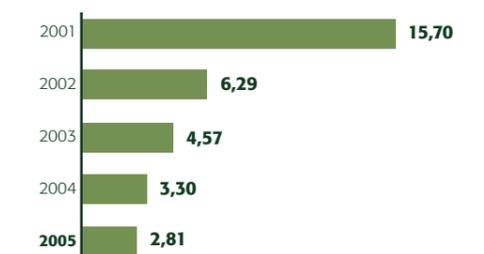


Número de Fatalidades Relacionadas com o Trabalho (%)



Taxa de Acidentes Fatais (TAF)

Número de fatalidades por 100 milhões de homens-horas de exposição ao risco, abrangendo empregados próprios e de empresas contratadas



Sempre em alinhamento ao Plano Estratégico 2015, a companhia estabelece ações para a promoção da saúde integral da força de trabalho, atuando nas áreas de ergonomia, higiene ocupacional, prontidão para emergências, prevenção e controle de doenças transmissíveis e vigilância epidemiológica. Além disso, busca eliminar ou minimizar os riscos de suas atividades para a saúde das comunidades. A gestão de saúde na Petrobras é orientada por um conjunto de indicadores, que inclui taxa de mortalidade, causas de morbidade, percentual de absenteísmo por doença, causas de aposentadoria especial, taxa de incidência de doença ocupacional, risco coronariano, anos potenciais de vida perdidos e prevalência dos fatores de risco de obesidade, sedentarismo, hipertensão, diabetes e tabagismo.

Entre as disposições adotadas para assegurar a saúde dos empregados, destacam-se:

- Realização de exames médicos periódicos anuais, independentemente dos limites de idade estabelecidos pela legislação; por exigência contratual, a realização desse tipo de exame é também obrigatória para as empresas que prestam serviços à Petrobras;
- Realização de exames médicos prévios em empregados em caso de viagens à África e à Ásia e de expatriação, além de acompanhamento médico quando do retorno da viagem. O procedimento inclui ainda uma série de processos educativos e informativos voltados para o viajante e para a sua família, quando esta o acompanha em missões no exterior;
- Promoção de atividades físicas para os empregados, com a implantação de Centros de Promoção da Saúde (CPS) nas Unidades da companhia, concentrando programas de ginástica, orientação nutricional e estímulo à adoção de estilos de vida mais ativos. Já estão em operação os CPS do edifício-sede, do Centro de Pesquisas e Desenvolvimento e da Refinaria Duque de Caxias;
- Prevenção e controle do uso do tabaco, do álcool e de outras drogas. A Petrobras proíbe fumar em suas instalações e oferece apoio e tratamento aos empregados que desejarem abandonar o vício. Oferece ainda tratamentos contra a dependência de álcool e de outras drogas;
- Implantação de programas de alimentação saudável em todas as Unidades e desenvolvimento de programas individuais de educação nutricional;
- Oferta de realização gratuita do teste HIV, de forma voluntária e confidencial;
- Reembolso de 70% dos custos com medicamentos para os empregados e seus dependentes HIV positivos que não queiram se registrar nas instituições públicas que fornecem tais medicamentos gratuitamente;
- Controle de doenças crônicas, como diabetes e hipertensão, inclusive por meio de parcerias com o Ministério da Saúde e Organização Panamericana de Saúde;
- Exigência contratual de que as empresas prestadoras de serviços à Petrobras no Brasil ofereçam aos seus empregados a cobertura de plano de saúde, extensiva ao cônjuge ou companheiro(a) e aos filhos(as) com idades até 21 anos;
 - Incorporação, no Exame Médico Periódico Anual, de exames preventivos para a saúde da mulher (consulta ginecológica, mamografia, ultra-sonografia, densitometria óssea).

Todas as Unidades da companhia desenvolvem anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho e a Semana de Saúde,

que, por meio de palestras, eventos culturais e outras atividades, buscam sensibilizar e mobilizar os trabalhadores para a adoção de comportamentos e iniciativas mais seguros e saudáveis.

Em 2005, a Semana de Saúde teve como tema a "Saúde integral: dentro e fora do trabalho" e abordou questões relativas à saúde física, social e mental. O tema veio dar suporte ao interesse da Petrobras em promover o equilíbrio trabalho-família-lazer. Algumas práticas de organização do trabalho facilitam esta ação, tais como o horário flexível e a possibilidade de gerenciamento, dentro de determinados limites, das horas trabalhadas

O principal indicador monitorado pela companhia para avaliar o desempenho corporativo na dimensão saúde é o Percentual de Tempo Perdido (PTP), que contabiliza os afastamentos do trabalho por doenças ou acidentes e vem se reduzindo consistentemente nos últimos quatro anos.

Percentual de Tempo Perdido (PTP)

Percentual do total de horas potenciais de trabalho perdido por afastamento médico, causado por doenças ocupacionais ou não e por acidentes de trabalho; calculado apenas para os empregados próprios



Causas de Afastamento do Trabalho em 2005



A partir de 2005, a Petrobras passou a acompanhar também o indicador Taxa de Incidência de Doenças Ocupacionais (TIDO), calculado para empregados próprios. Em 2005, o TIDO atingiu o valor de 1,05 novos casos diagnosticados de doenças ocupacionais por grupo de mil empregados.

Pelo estabelecido na cláusula 85 do Acordo Coletivo de Trabalho de 2005, a Petrobras se compromete a manter em sua sede e a implantar nas demais Unidades Comissões de SMS e Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas), promovendo reuniões bimestrais com a Federação Única dos Petroleiros (FUP) e os sindicatos para discutir as condições de saúde e segurança de empregados e contratados, apresentando nestes fóruns as informações e análises dos dados estatísticos referentes a acidentes de trabalho, bem como das causas dos acidentes graves, quando solicitado.

A fiscalização e o acompanhamento dos parâmetros de segurança e saúde são outra preocupação da companhia. O registro de acidentes é centralizado no Sisin, sistema corporativo implantado em todas as Unidades, que também dispõem de sistemas próprios de controle. As informações referentes à saúde dos empregados são consolidadas, por sua vez, no Sistema Informatizado Corporativo de Gestão de Saúde – o SD 2000, uma ferramenta importante para análises epidemiológicas e outras avaliações capazes de orientar ações de promoção da saúde dos trabalhadores.



Indicadores sociais internos

BENEFÍCIOS	VALORES EM 2005 (R\$)
Alimentação	328.521
Encargos sociais compulsórios	2.304.676
Previdência privada	722.535
Saúde	1.862.526
Segurança e medicina no trabalho	40.754
Educação	82.096
Cultura	19.489
Capacitação e desenvolvimento profissional	311.966
Creches ou auxílio-creche	1.620
Participação nos lucros e resultados	1.005.744
Outros	59.100

Integrar empregados, contratados e estagiários de diferentes culturas, estimulando a criatividade e compartilhando entre todos a arte produzida por quem trabalha no Sistema Petrobras no Brasil e no exterior. Este é o objetivo do projeto **Prata da Casa**, que anualmente promove concursos de artes plásticas, fotografia, gastronomia, literatura e música. A décima edição, realizada em 2005, teve 1.837 trabalhos inscritos e contou com votação recorde do Júri Popular: 39.616 trabalhadores.

Satisfação dos trabalhadores

O que os empregados pensam da companhia é o que revela, todos os anos, a Pesquisa de Ambiência Organizacional. Realizada por iniciativa da Petrobras, a consulta avalia a percepção dos empregados sobre benefícios, comunicação, espírito de equipe, liderança, clima, reconhecimento e recompensa, relação com o trabalho e remuneração, saúde e segurança, e treinamento e desenvolvimento, variáveis que compõem o Índice de Satisfação dos Empregados (ISE).

Para olhar cada vez mais para o futuro, a fórmula de cálculo da edição 2005 foi alterada. A pesquisa passou a utilizar a Distribuição de Frequência e a Favorabilidade, ao invés de médias, como critério técnico para medir os fatores de ambiência na companhia. Este método é o mais utilizado no mercado, o que permite a comparação de seu resultado com o de outras empresas. Concluída em janeiro, a Pesquisa de Ambiência Organizacional 2005 registrou alto índice de participação. Mais de 78% dos empregados, o equivalente a 30 mil pessoas, responderam à consulta.

O grau de satisfação dos empregados que participaram da pesquisa foi de 66%, e o Nível de Comprometimento com a Empresa (NCE) atingiu o patamar de 77%. O NCE busca avaliar o quanto os empregados se mostram empenhados em contribuir para o sucesso da companhia, além de medir suas percepções em relação ao quanto se sentem valorizados por ela. O NCE busca também avaliar se os empregados identificam boas oportunidades para si mesmos por trabalharem e por permanecerem trabalhando na companhia e acreditam que, trabalhando na Petrobras, contribuem de forma importante para o desenvolvimento da sociedade.

Durante o exercício de 2005, a Petrobras conquistou, na Colômbia, o Prêmio Colombiano para a Qualidade da Gestão 2004-2005 e a posição de oitava melhor empresa para se trabalhar, de acordo com o Instituto Great Place to Work.



Indicadores de pesquisa de ambiência organizacional

FATORES	MÉDIA		FAVORABILIDADE (%)	
	2004	2005	2004	2005
Benefícios	70	67	69	64
Comunicação	73	75	73	76
Espírito de equipe	78	76	81	77
Liderança	71	69	69	66
Reconhecimento e recompensa	63	61	57	54
Relação com o trabalho	83	83	85	85
Remuneração	51	48	40	37
Saúde e segurança na empresa	75	74	76	74
Treinamento e desenvolvimento	67	64	63	60
ISE	70	69	68	66
NCE	79	78	78	77

Memória dos trabalhadores

A história da Petrobras contada sob a ótica de quem a construiu – os empregados. Esta foi a proposta apresentada pelo Sindicato dos Petroleiros Unificado de São Paulo, que a companhia aprovou e formatou, em parceria selada em 2002 e que em quatro anos reuniu mais de 500 depoimentos, gravados em áudio e vídeo, transcritos e indexados. Criado para preservar, integrar e transformar o acervo da companhia e sua experiência acumulada em fonte de conhecimento e contribuição para a história do País, o projeto **Memória dos Trabalhadores** venceu o desafio de uma associação capital-trabalho que logrou realizar objetivos comuns, preservando suas diferenças essenciais.

Em seu primeiro ano de atividades, o projeto coletou 217 depoimentos de trabalhadores de sete Unidades da Petrobras e 43 relatos de vida. Além dos testemunhos, foram pesquisados documentos, histórias e imagens nas Unidades visitadas e nos 17 sindicatos que representam os petroleiros no Brasil. O fruto da investigação chegou ao público no Museu Virtual (www.petrobras.com.br/memoriapetrobras), lançado em outubro de 2003, que, além dos depoimentos, documentos, imagens e trechos de vídeo, oferece uma fonte inédita sobre a história dos trabalhadores, da Petrobras e do desenvolvimento do País, com linhas do tempo e o almanaque *Memória dos Trabalhadores Petrobras*.



O sucesso da iniciativa motivou não só sua ampliação como o surgimento, em 2004, do projeto Memória Petrobras, com a abertura de quatro novas linhas de pesquisa: *Memória do Conhecimento*, *Memória do Patrocínio*, *Memória das Comunidades* e *Memória das Famílias*. Em sua segunda fase, o Memória dos Trabalhadores atingiu um número maior de Unidades. A novidade de 2005 ficou por conta da exposição virtual Vida de Embarcado (no link "exposições virtuais"), que mostra o cotidiano de quem trabalha em plataformas ou em navios petroleiros.

O crescimento do projeto revelou ainda uma nova demanda por trabalhadores capazes de desenvolver pesquisas em suas Unidades, por meio de registros orais, contribuindo para a permanente atualização do Museu Virtual. Para tanto, a companhia desenvolveu, por meio da parceria entre a Universidade Petrobras e o Museu da Pessoa, um curso de formação para representantes do projeto. Em 2005, o curso formou 44 empregados, que deverão ser multiplicadores da metodologia utilizada no Memória Petrobras.

Remuneração e benefícios

Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a Petrobras estimula competências potenciais por meio da remuneração e do investimento no crescimento profissional.

Diferença entre os salários do Sistema Petrobras

	DIVISÃO DA MAIOR REMUNERAÇÃO PELA MENOR REMUNERAÇÃO EM ESPÉCIE PAGA PELA EMPRESA inclui participação nos lucros e programas de bônus	DIVISÃO DO MENOR SALÁRIO DA EMPRESA PELO SALÁRIO MÍNIMO VIGENTE inclui participação nos lucros e programas de bônus
Petrobras Holding no Brasil	21	6,86
Petrobras Distribuidora	24,15	7,06
Transpetro	3,1	13,31

Todos os empregados da Petrobras recebem Participação nos Lucros e Resultados (PLR). O volume de recursos a ser dividido é negociado com os sindicatos, tomando por base o lucro líquido da companhia e os dividendos distribuídos aos acionistas. Cada empregado recebe um valor equivalente ao salário-base. Um piso mínimo é estabelecido de modo a contemplar com uma parcela maior aqueles com menores salários.

Empregados, aposentados, pensionistas e respectivos dependentes são segurados da Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS). O plano de saúde contratado pela Petrobras conta com uma rede de mais de 20 mil credenciados – hospitais, clínicas, laboratórios e profissionais especializados – em todo o território nacional e cobre diagnósticos e tratamentos custosos, como transplantes e assistência médica a pessoas com HIV/Aids. A AMS oferece, ainda, a modalidade de livre escolha, pela qual o beneficiário pode optar por médicos de fora da rede credenciada.

O seguro saúde é garantido pela companhia também a todos os seus empregados no exterior. Na Unidade dos Estados Unidos, o plano cobre 100% das despesas médicas, compensação por invalidez e paga 70% do salário do empregado em caso de afastamento decorrente de acidente no período de trabalho ou de doença proveniente

ou relacionada à atividade na Petrobras. Na Colômbia, os empregados e dependentes têm acesso a consultas médicas gerais e especializadas, internações e medicamentos, serviços laboratoriais e terapias.

Por meio do **Programa de Assistência ao Empregado**, a companhia oferece apoio à saúde psicológica, preparação para aposentadoria e combate ao estresse, entre outros serviços. Os casos de invalidez estão cobertos pelos planos de saúde, como ocorre nos Estados Unidos, ou por meio de seguros de vida, como na Argentina, ou fundos de pensão, caso da Bolívia. No Brasil e no exterior, a Licença-Maternidade e/ou Paternidade são garantias legais integralmente respeitadas pela Petrobras.

A Política de Benefícios Educacionais estabelece critérios para a concessão de auxílios na área educacional que contribuam para a formação e instrução dos filhos dos empregados. Entre os benefícios oferecidos estão os auxílios creche/acompanhante, destinados à mãe empregada quando do retorno da licença-maternidade e aos empregados solteiros, viúvos, separados ou divorciados que tenham a guarda dos filhos. E ainda a assistência pré-escolar, o auxílio ensino fundamental e o auxílio ensino médio.

Também fora do Brasil, os empregados recebem apoio para a educação de seus filhos e dependentes. Na Colômbia, o sistema é o de reembolso entre 80% e 100% dos custos, segundo a política para carreiras relacionadas com a projeção e o cargo do empregado. Na Argentina, a ajuda é assegurada a todos os que ganham salários inferiores a 3.700 pesos argentinos.

A Petrobras oferece a seus empregados uma Carta de Garantia de Aluguel, instrumento que facilita a locação de imóvel residencial pelo trabalhador.

A companhia não possui uma política de compensação de horas extras a seus empregados. Entretanto, conforme cláusulas no Acordo Coletivo Terrestre, existem exceções para o recebimento destas horas. As compensações por serviços extraordinários incluem horas suplementares, viagens a serviço e revezamentos de turnos. A Petrobras promove ainda o equilíbrio entre o turno de trabalho e as horas livres, desenvolvendo horário flexível e possibilitando o gerenciamento das horas trabalhadas, dentro de determinados limites. Durante 2005, a média de horas extras foi de 132,2 horas por empregado/ano.

O ingresso de empregados no Sistema Petrobras ocorre por meio de processo seletivo público, de acordo com o artigo 37 da Constituição Federal brasileira. Estes processos seletivos são divulgados em editais publicados em jornais de grande circulação e na página da companhia na internet.

São adotadas e implementadas políticas não discriminatórias, que garantem vagas para pessoas com deficiência, além de não haver diferenciações salariais segundo gênero e raça. Tais políticas garantem também que as admissões sigam a ordem de classificação dos candidatos.



Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a Petrobras estimula competências potenciais por meio da remuneração e do investimento no crescimento profissional.

Ingressos e demissões

	INGRESSOS/ ADMISSÕES		DEMISSÕES	
Petrobras Holding				
Brasil	Admissões através de processo seletivo	1.806	Acordos	0
	Admissão (por reintegração, readmissão)	245	Demitidos	40
			A pedido do empregado	121
			Falecimento	42
			Programas de desligamentos antigos	0
		Aposentadoria	260	
Exterior	Admissões através de processo seletivo	168	Acordos	0
	Admissão (por reintegração, readmissão)	0	Demitidos	40
			A pedido do empregado	343
			Falecimento	9
			Programas de desligamentos antigos	6
		Aposentadoria	13*	
Transpetro				
	Admissões através de processo seletivo	991	Acordos	0
	Admissão (por reintegração, readmissão)	0	Demitidos	3
			A pedido do empregado	108
			Falecimento	6
			Programas de desligamentos antigos	0
		Aposentadoria	3	
Petrobras Distribuidora				
	Admissões através de processo seletivo	51	Acordos	0
	Admissão (por reintegração, readmissão)	1	Demitidos	6
			A pedido do empregado	43
			Falecimento	5
			Programas de desligamentos antigos	0
		Aposentadoria	55	
	Total de ingressos	3.262	Total de desligamentos	1.103*

* não inclui o número de aposentadorias na Bolívia

Turn Over médio	(%)
Petrobras Holding – Brasil	3,17
Transpetro	2,34
Petrobras Distribuidora	2,15

Número de desligamentos de trabalhadores acima de 45 anos

Petrobras Holding – Brasil	
	Acordos 0
	Aposentadoria 257
	Programas de desligamentos antigos 0
Petrobras Distribuidora	
	Acordos 30
	Aposentadoria 22
	Programas de desligamentos antigos 0
Transpetro	
	Acordos 0
	Aposentadoria 4
	Programas de desligamentos antigos 0
Internacional	
	Acordos 41
	Aposentadoria 13*
	Programas de desligamentos antigos 0
	Total de ingressos 367*

* não inclui o número de aposentadorias na Bolívia

Clubes

Para estimular o convívio social, a Petrobras oferece mais de 30 clubes de lazer espalhados por todo o País. Empregados, contratados, aposentados, pensionistas, dependentes e pessoas das comunidades, em caráter associativo, dispõem de infra-estrutura que favorece a integração e o bem-estar da família, onde também são desenvolvidos projetos de inclusão social.

Um exemplo é o Programa de Criança Petrobras, que busca proporcionar a crianças do ensino público seu desenvolvimento numa perspectiva mais global, em parceria com a escola, por meio de oficinas e outras atividades lúdicas. Esta ação, desenvolvida por diversas áreas e Unidades de Negócio, possibilita o enriquecimento do espaço educativo e garante uma permanência de qualidade na escola.



Aposentadoria

Aposentadoria por invalidez, idade e tempo de serviço, auxílio-doença e auxílio-reclusão, abono anual (13ª suplementação), pensão e pecúlio por morte, adiantamento de despesas com funeral, empréstimos e financiamento habitacional são alguns dos principais serviços a que têm direito os participantes da Petros, o plano de previdência complementar da Petrobras.

Para os empregados que se encontram sem a cobertura do plano Petros, a companhia vem custeando um seguro de vida, com validade até que um novo modelo de previdência complementar seja definido. No exterior, a modalidade e a cobertura de planos de pensão variam de acordo com a legislação de cada país. Na Unidade dos Estados Unidos, por exemplo, o sistema adotado é o da poupança, constituída de deduções salariais (pré-impostos) e contribuições proporcionais da companhia (*matching*). O valor fica a critério do empregado e a participação é voluntária para todos os empregados locais com mais de um ano de serviço.

A Petrobras também oferece o **Programa de Preparo para a Aposentadoria (PPA)** aos empregados que estão a apenas dois anos de se aposentarem. O programa desenvolve uma série de encontros em que se discutem temas como convivência familiar e planejamento financeiro e que contam com a participação dos familiares dos empregados.

Gestão do conhecimento

A Petrobras possui duas políticas corporativas de gestão do conhecimento definidas em seu Planejamento Estratégico: o fortalecimento de competências operacionais e gerenciais, o domínio e a inovação tecnológica, para a criação e sustentação de vantagens competitivas; e a garantia da disseminação interna do conhecimento, para o fortalecimento dos diferenciais competitivos.

O tema é conduzido pela **Universidade Petrobras**, ligada à área de Recursos Humanos e que gere os processos educacionais vinculados às estratégias de negócios da companhia e à sua sustentabilidade em longo prazo. As competências empresariais e humanas são continuamente mapeadas e, a partir daí, convertidas em programas de capacitação, que compreendem cursos de formação e de aperfeiçoamento. Os cursos de formação são voltados para as diversas áreas de atuação da Petrobras. Os de aperfeiçoamento e reciclagem são dirigidos a todos os empregados, nos níveis básico, intermediário e avançado.

A Universidade Petrobras está disponível a todos os empregados da companhia, ao alcançar independentemente os diversos locais (escritórios, bases terrestre ou marítima-plataforma) e características de trabalho (operacional, gerencial e técnica). A TV Universitária e o *Campus Virtual* podem ser acessados pela força de trabalho, através da intranet da companhia. O primeiro recurso oferece treinamento livre em assuntos de interesse e áreas de atuação variados, enquanto o segundo desenvolve treinamento dirigido por mecanismos de *e-learning*, como a capacitação de toda a força de trabalho na utilização do Sistema de Gestão Integrada SAP R/3. A intranet oferece a ferramenta “Comunidades Virtuais”, para a criação de comunidades temáticas. Atualmente existem 46 comunidades virtuais com a participação de cerca de 4 mil empregados, com o objetivo de colaborar e disseminar conhecimento técnico.

Treinamento

	CATEGORIA DO EMPREGADO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR EMPREGADO
Argentina*	Empregados	39
Bolívia	Alta Direção e Gerência	4,41
	Gerentes setoriais	9,38
	Analistas	29,57
Colômbia	Operadores	49,11
	Gerentes	76
	Empregados	82,34
Equador	Empregados	95
México	Gerente	100
	Administrativo	140
	Operação	190
Nigéria	Não-graduados	45
	Graduados	52
	Gerentes	40
Peru	Empregados	158
Venezuela	Empregados	72
Petrobras Distribuidora	Todos os empregados	40,1
Petrobras Holding	Nível médio e superior	154
Transpetro	Nível médio e superior	27,91
	Operadores	23,27

* Inclui a petroquímica Innova, no Rio Grande de Sul.

Com o objetivo de complementar a formação acadêmica com técnicas e disciplinas voltadas às atividades da Petrobras, é desenvolvido o **Programa de Formação de Novos Empregados**, executado pela Universidade Petrobras. Ele contribui para que profissionais de nível superior que ingressam na companhia para cargos juniores se capacitem para o trabalho a ser realizado, como também internalizem os valores e comportamentos definidos no Plano Estratégico.

Os cursos realizados pelo programa contam com três dimensões. A institucional busca uma visão sistêmica da companhia, com ambientação e apresentação dos conhecimentos específicos e das práticas de gestão existentes. A dimensão técnica tem o objetivo de complementar os conhecimentos acadêmicos, incorporando conhecimentos técnicos e específicos necessários ao desempenho das atividades. Já a dimensão vivencial proporciona aos participantes o conhecimento prático das atividades da Petrobras.

Para fortalecer o alinhamento dos objetivos e metas com os comportamentos funcionais desejados de seus empregados, a companhia utiliza o **Gerenciamento de Desempenho Pessoal** (GDP), instrumento gerencial que auxilia na organização do trabalho e na condução da equipe para a realização destes objetivos e metas em cada área. O processo ocorre de forma aberta e negociada para a definição de resultados e a exposição do que é esperado de cada empregado da equipe, além dos recursos para à execução das atividades.

O GDP é dividido em duas vertentes, a de Resultado e a de Competências Individuais. A primeira está relacionada com a definição das metas individuais ou da equipe que são estabelecidas com base no desdobramento do Plano Estratégico. Já a segunda vertente volta-se às competências, habilidades e atitudes que os empregados devem possuir para suportar o desempenho esperado.

O Gerenciamento de **Desempenho do Líder** (GDL) busca a promoção de competências individuais para a definição do plano de desenvolvimento do gerente, podendo também ser utilizado como instrumento para a escolha de gerentes e para o processo de reconhecimento e recompensa.

A Petrobras também busca o desenvolvimento de toda a sua cadeia produtiva, ao apoiar diversos programas de capacitação. O **Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural** (Prominp), desenvolvido pelo Ministério de Minas e Energia, busca maximizar a participação da indústria brasileira de bens e serviços, em bases competitivas e sustentáveis, na implantação de projetos de óleo e gás no Brasil e no exterior. Busca tornar atividades do setor de petróleo e gás natural, como produção, transporte marítimo e dutoviário, refino e distribuição de derivados, em oportunidades de crescimento para a indústria nacional de bens e serviços. O resultado é a criação de empregos e a geração de riquezas e divisas para o Brasil.

As metas do programa são elaboradas em conjunto com as empresas do setor, com forte participação da Petrobras. Também se destacam as atividades do BNDES, de empresas associadas ao IBP, Onip e de associações de classe, como Abemi, ABCE, Abdib, Abimaq, Abinee, Abrapet, Abeam, Abitam, Sinaval, e Sebrae, assim como da Finep, CNI e Federações das Indústrias.



TRABALHO

PRINCÍPIO 3

AS EMPRESAS DEVEM APOIAR A LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E O RECONHECIMENTO EFETIVO DO DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA



Uma das iniciativas desenvolvidas pelo Prominp é o Plano de Qualificação Profissional, que possui meta de capacitar 70 mil profissionais até o final de 2007. De 2004 a dezembro de 2005, já foram treinados 1.700 trabalhadores. No Plano, a Petrobras investirá, a partir de março de 2006, aproximadamente R\$ 200 milhões nos próximos dois anos.

Além do Plano, a Petrobras investirá até 2007 cerca de R\$ 53,5 milhões em 33 projetos de desenvolvimento de novos fornecedores de produtos e serviços para a substituição competitiva de importações. Por meio de um convênio assinado, em 2004, com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), a companhia promove a inserção de empresas deste porte na cadeia produtiva do setor de petróleo e gás, em 12 estados. Serão R\$ 6 milhões investidos até 2007.

O **Programa de Qualificação Profissional da Mão-de-Obra Local** é destinado a profissionais de comunidades de baixa renda próximas às Unidades de Negócio do Abastecimento. Ao identificar e qualificar pessoas com potencial para suprir as necessidades da força de trabalho requerida na região, resgata a cidadania e promove a inserção social, o que contribui para a melhoria da qualidade de vida nestas comunidades.

São oferecidos cursos de qualificação, atualização e formação profissional e escolar e de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, com disciplinas, metodologia, material didático e carga horária adaptados às demandas de cada Unidade de Negócio. O programa capacitou cerca de 10 mil pessoas de 2003 a 2005. Todos os participantes são cadastrados no banco de dados de profissionais que poderão atuar em paradas das refinarias e/ou nas obras dos novos empreendimentos.

Iniciado em 2001, o **Programa Amigo Mecânico** busca oferecer a estes profissionais uma capacitação básica sobre combustíveis, lubrificantes e manutenção de veículos, por meio de palestras presenciais conduzidas por técnicos do próprio Sistema Petrobras. Até dezembro de 2005, foram realizadas 290 palestras, em 200 cidades de todo o Brasil, com cerca de 23.500 participantes. Somente em 2005, foram 6.146 profissionais capacitados, em 55 cidades atendidas. O programa também é desenvolvido na Argentina e na Bolívia. É utilizada a mesma padronização brasileira, mas atenta ao respeito às diferenças locais.

O **Programa de Qualidade dos Transportes BR**, criado em 2004, busca levar ações de qualidade, segurança, meio ambiente e saúde para os processos de transportes de produtos da Petrobras Distribuidora. A implementação de melhorias e mudanças de foco para melhor adequação ao mercado é desenvolvida por meio de quatro ações básicas:

- Elaboração de novos contratos de transporte que contemplem cláusulas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde;
- Avaliação do projeto-piloto de programa educativo para prevenção de acidentes;
 - Melhoria da ferramenta Bancos de Dados dos Transportadores (BDT), utilizada para pontuar as transportadoras em relação a vários itens, como treinamento, certificações e frota, e dar transparência aos processos de contratação de transporte;
 - Implantação e execução do Gerenciamento de Risco BR, com o objetivo de aperfeiçoar a gestão de prevenção de acidentes e de obter uma resposta rápida na contingência. Assegura maior foco na supervisão dos perfis dos motoristas, manutenção dos veículos e segurança no trânsito.



A Petrobras defende e promove a livre associação de sua força de trabalho, além de buscar ampliar cada vez mais os canais de comunicação para o diálogo com as representações sindicais.

A política diferenciada da Petrobras no campo do trabalho se reflete no diálogo da companhia com a Federação Única dos Petroleiros (FUP), representante dos 17 sindicatos que contemplam o leque de categorias profissionais empregadas na Petrobras. A companhia mantém um relacionamento de respeito e reconhecimento às entidades sindicais, por meio de reuniões periódicas com a FUP e os sindicatos, e tem reajustado sua tabela salarial de acordo com a inflação medida pelo Dieese.

A boa condução do relacionamento com as entidades sindicais ajuda a explicar a inexistência de movimentos grevistas na companhia. Nos últimos três anos, a Petrobras não enfrentou nenhuma greve. A acentuada melhora nas relações com as entidades sindicais, nesse período, resultou num acordo coletivo que abrange os seguintes públicos internos: empregados (novos e antigos), aposentados, pensionistas e dependentes. Firmado em 6 de

“O relacionamento entre a FUP e a Petrobras tem sido bastante bom nos últimos três anos. Existe bastante possibilidade de diálogo no sentido de resolver os problemas da categoria. Existem portas abertas para diálogo. Mas isso não quer dizer que a FUP consiga todas os pleitos da categoria.

As negociações com a empresa ficaram mais transparentes. De qualquer forma sabemos que a relação é capital e trabalho. Embora tenhamos uma relação transparente não podemos considerar uma premissa. Nós defendemos os interesses dos trabalhadores. Conflitos existem.

A possibilidade de diálogo e a abertura para receber os pleitos são muito positivos no processo de negociação. O respeito ao movimento sindical. A abertura que não havia no passado.”

HELIO SEIDEL | coordenador da FUP – Federação Única dos Petroleiros

dezembro de 2005, entre a Petrobras, a FUP e os 17 sindicatos representativos dos petroleiros, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de 2005 trouxe avanços significativos para os **empregados de terra**. As cláusulas sociais do ACT 2005 foram concluídas com vigência de dois anos, uma inovação no processo de negociação. As cláusulas econômicas continuarão a ser negociadas anualmente. Entre as cláusulas acordadas destacam-se:

- Concessão de um nível para todos os empregados, mais reajuste salarial de 6,02%;
- Implantação da Gratificação de Campo Terrestre de Produção, no valor de R\$ 400;
- Possibilidade de permanência de dependentes na AMS (plano de saúde), inscritos no Plano 28, até os 33 anos de idade;
- Possibilidade de inclusão de enteados na Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS);
- Uma consulta gratuita por ano aos aposentados para avaliação clínica preventiva;
- Implantação de avaliação nutricional periódica para todos os empregados;
- Inclusão, nos contratos de prestação de serviços de exigências de apoio médico e social às vítimas de acidentes de trabalho e também de apoio médico, social e financeiro aos familiares;
- Extensão da licença-paternidade para homens que venham a adotar crianças ou adolescentes;
- Busca de solução para as questões da Petros num prazo de dois meses a partir da assinatura do ACT.

A Petrobras celebrou em 2005 um acordo histórico com os **empregados marítimos**. Firmado em 11 de abril de 2005, entre a companhia e os representantes do quadro de mar, o ACT 2004/2005 dos marítimos contempla antigas reivindicações da categoria. Entre elas, a incorporação de vários pontos acertados com os empregados em terra e o compromisso de criar uma Comissão de Ambiência, encarregada de desenvolver ações de melhoria para os marítimos.

Entre as principais conquistas dos quadros de mar estão:

- Reajuste de 6,63%, mais concessão de um nível para todos os empregados, com acréscimo de um nível. Isso representa um ganho real de 4,61%;
- Possibilidade de avanço de um nível, por reconhecimento, para os marítimos, das carreiras de nível médio e superior, com a criação de sobreposição de até dois níveis salariais;
- Realização de estudo técnico para a implantação do plano de cargos dos marítimos. A Petrobras propôs a criação de um fórum corporativo com as entidades sindicais para apresentação e debate das análises realizadas. O fórum irá se realizar a cada três meses. A companhia assumiu o compromisso de fazer um esforço para finalizar este estudo em 14 meses;
- Adoção de um THM (Total de Horas Mês) de 168 horas para os empregados embarcados nas instalações *offshore* das Unidades de E&P e aos que desenvolvem atividades embarcados ou engajados em regime de turno ininterrupto de revezamento, no segmento de Dutos e Terminais. Os marítimos em regime de prestação de serviços em terra, no horário administrativo, receberão um THM de 200 horas;
- Reajuste das gratificações de funções e funções gratificadas a partir de 10,27%.



TRABALHO

PRINCÍPIO 4



A Petrobras condena qualquer forma de trabalho forçado. Além de possuir cláusulas contratuais específicas que proíbem essa anomalia, a companhia articula programas e atividades que visam erradicar a prática em sua cadeia produtiva, incluindo a proibição nos contratos de seus fornecedores com terceiros, no Brasil e no exterior.

Para garantir o cumprimento da legislação, o Sistema Petrobras exige dos fornecedores cadastrados, periodicamente, toda a documentação concernente à regularidade trabalhista. A Ouvidoria Geral contribui para este processo, acolhendo denúncias, inclusive anônimas, que são encaminhadas para os desdobramentos necessários.

Em 2005, a Petrobras e a Petrobras Distribuidora aderiram ao Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil, uma iniciativa do Instituto Ethos de Responsabilidade Social em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Desta forma, foi aprovada a cláusula de vedação de utilização de mão-de-obra em condição de trabalho degradante em todos os seus contratos.

A companhia possui políticas formais com a finalidade de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, discute a questão com os fornecedores e os estimula a cumprir a legislação. No Brasil e no exterior, o Sistema Petrobras não registrou nenhuma autuação do Ministério do Trabalho e Emprego relacionada ao emprego de trabalho forçado.

TRABALHO

PRINCÍPIO 5

AS EMPRESAS DEVEM APOIAR A
ERRADICAÇÃO EFETIVA DO TRABALHO INFANTIL



O Sistema Petrobras mantém uma política sistêmica de combate ao trabalho infantil. Nos manuais de gestão e nos contratos da companhia, por meio de cláusula específica, exige a não utilização de mão-de-obra infantil, direta e indiretamente. Cumpre, assim, compromissos publicamente firmados em foros multilaterais e junto à sociedade. Desde 2003, o Sistema Petrobras é parceiro da Fundação Abrinq, organização sem fins lucrativos, criada em 1990, para contribuir com a promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que tem entre suas metas a erradicação do trabalho infantil no Brasil.

Na Argentina, a Petrobras integra o Grupo Promotor de Empresas Líderes contra o Trabalho Infantil, criado em 2004 com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 2005, a companhia realizou, em conjunto com a OIT, o seminário *Las empresas en la prevención y erradicación del trabajo infantil*.

No Brasil e no exterior, o Sistema Petrobras não registra nenhuma autuação pela exploração da criança em frentes de trabalho.

Em defesa dos direitos da criança e do adolescente no Brasil, a companhia destina 1% do Imposto de Renda devido para contribuir com os fundos geridos pelos conselhos dos Direitos da Criança e do Adolescente e estimula os fornecedores e empresas parceiras a fazerem o mesmo. Nos últimos três anos, foram repassados mais de R\$ 90 milhões ao **Fundo para a Infância e a Adolescência (FIA)**, para investimentos em diversos projetos voltados não só à erradicação do trabalho infantil no País, mas também ao combate à exploração sexual de crianças e adolescentes e à qualificação profissional de jovens.

Entre os projetos patrocinados pela companhia em favor da criança e do adolescente, destacam-se:

JORNADAS CULTURAIS – O projeto promove o acesso à nutrição e à cultura em quatro bairros da cidade de São João de Meriti, no Rio de Janeiro. Envolve 120 atores sociais e cerca de 2 mil crianças, jovens e suas famílias em situação de risco social, na difusão de valores humanitários, da solidariedade e da cultura de paz.

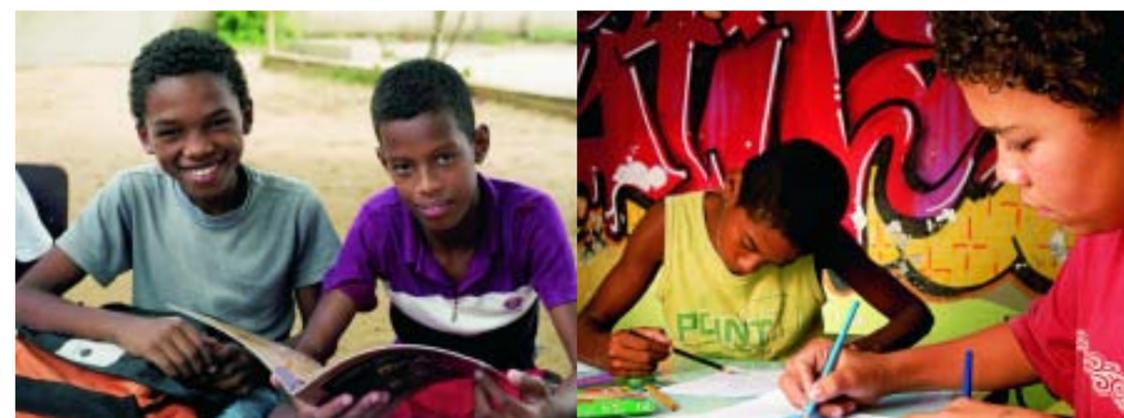
Foi vencedor do prêmio Top Social promovido pela Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil (ADVB), Rio de Janeiro, em 2005;

ROMPENDO O SILÊNCIO – Desenvolvido na cidade de São Luís, no Maranhão, o projeto se dedica à implantação do Plano Municipal de Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, para fortalecer os eixos estratégicos de atendimento, mobilização, articulação, defesa e responsabilização. Em 2005 atendeu 20 adolescentes e suas famílias, e acabou por envolver 500 profissionais diretos e outras 10 mil pessoas de forma indireta, por meio da rede municipal de ensino, de organizações de atendimento e de defesa e responsabilização;

JOVEM CIDADÃO – Em Novo Hamburgo, no Rio Grande do Sul, o projeto contribui para o sucesso escolar e o desenvolvimento de 849 crianças e adolescentes, de 3 a 14 anos, que se encontram em situação de vulnerabilidade social, combatendo, ainda, o trabalho infantil e fortalecendo os laços escola-família;

ASSOCIAÇÃO PESTALOZZI – A reforma, a ampliação e a modernização do setor de fisioterapia da Associação Pestalozzi de Minas Gerais tiveram por objetivo elevar a capacidade e qualidade de atendimento nas áreas de neurologia e ortopedia, onde são tratadas 400 pessoas por mês, com foco na criança excepcional. A instituição ainda oferece, gratuitamente, escola especial, atividades artísticas e atendimento pediátrico, odontológico, fonoaudiológico e psicológico.

Além dos projetos mantidos pelo FIA, foi aprovado e estruturado, em 2005, o **Programa Petrobras Jovem Aprendiz**, que integra o Programa Petrobras Fome Zero e promove inclusão social de jovens em situação de pobreza e miséria, por meio da qualificação social e profissional. São trabalhadas três vertentes: a qualificação para o mundo do trabalho, desenvolvendo habilidades específicas, comunicação e escrita; a formação para o mercado de trabalho, com conhecimentos de direitos trabalhistas e sociais, segurança e saúde e organização sindical; e o acesso à educação, à cidadania e ao pleno exercício de direitos, com informações sobre qualidade de vida, meio ambiente e questões de gênero e de etnia, entre outras. O lançamento do programa está previsto para o primeiro semestre de 2006.



O Sistema Petrobras mantém uma política sistêmica de combate ao trabalho infantil. Nos manuais de gestão e contratos, a companhia exige a não utilização de mão-de-obra infantil, direta e indiretamente.

TRABALHO

PRINCÍPIO 6

AS EMPRESAS DEVEM ELIMINAR A DISCRIMINAÇÃO EM RELAÇÃO AO EMPREGADO E AO CARGO



Filhos dos trabalhadores

Os filhos da força de trabalho da Petrobras podem contar com o Plano de Saúde. O benefício é extensivo tanto ao cônjuge quanto aos filhos com idade até 21 anos. É garantida uma cobertura de assistência médica, hospitalar e odontológica.

A Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) é disponível a filhos e enteados de empregados, aposentados e pensionistas. O benefício é ampliado aos dependentes de até 33 anos de idade, desde que incluídos até a idade máxima de 28 anos. Também são oferecidos outros benefícios, como auxílio-creche, auxílio-acompanhante e auxílio-educação (pré-escolar e ensinos fundamental e médio).

A Petrobras patrocina o **Projeto Botinho**, que promove curso de formação de guarda-vidas mirins, desenvolvido em 30 praias do estado do Rio de Janeiro pelo Grupamento Marítimo de Salvamento do Corpo de Bombeiros do Estado do Rio de Janeiro. Integra crianças e adolescentes, de 7 a 17 anos, em atividades de esporte, lazer, cidadania, disciplina, educação ambiental e saúde. Em 2005, o projeto mobilizou 17 mil pessoas, sendo 14 mil crianças, 2.500 instrutores (divididos em 1.800 bombeiros e 700 universitários de Educação Física, Psicologia e Pedagogia) e 500 pais.

A **Colônia de Férias** promove a integração de aproximadamente 1.500 dependentes de empregados da Petrobras, proporcionando lazer, cultura e entretenimento durante o recesso escolar de janeiro, em dois grupos distintos: infantil (de 6 a 11 anos) e adolescente (de 12 a 17 anos).



A discriminação é combatida em todas as Unidades do Sistema Petrobras, no Brasil e no exterior. O Código de Ética orienta os empregados quanto à promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, gênero, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O **Código de Ética da Petrobras**, publicado em português, espanhol e inglês, está em processo de revisão para se adequar às exigências da lei americana Sarbanes-Oxley, que prevê a abordagem de itens específicos aos códigos de ética das empresas estrangeiras listadas na Bolsa de Valores de Nova York.

A revisão está sendo conduzida por um grupo de trabalho, coordenado pelo RH Corporativo e composto por representantes de diversas áreas da companhia. O processo contou com opiniões da força de trabalho e com a participação de 560 empregados de diversas Unidades e subsidiárias em 16 seminários para capacitação no tema Ética Empresarial e para a garantia na captação de sugestões, tanto substantivas quanto representativas.

Foram recebidas 522 mensagens através da intranet da Petrobras, com um total de cerca de 1.100 sugestões de conteúdo, formato, formas de divulgação e dispositivos para um Sistema de Gestão da Ética na companhia.

Para disseminar seus valores, a companhia promove, periodicamente, cursos, fóruns e seminários. Durante o treinamento, os novos empregados recebem atenção especial no que se refere à ética na cultura corporativa. Nos programas de desenvolvimento gerencial e de formação de gestores de contrato, o comportamento ético também ocupa posição de destaque.

A Ouvidoria Geral acolhe de forma sistemática opiniões, sugestões, críticas, reclamações e denúncias dos públicos de relacionamento da Petrobras. Toda manifestação é registrada em relatórios gerenciais que possibilitam a análise do comportamento dos processos de gestão da empresa. Todas as Unidades, no Brasil e no exterior, são regidas pelo Código de Ética e Conduta Empresarial.

O respeito às diferenças começa no recrutamento. A contratação por meio de seleção pública demonstra que a companhia adota e implementa políticas não discriminatórias. Os processos seletivos são divulgados por meio

de editais publicados em jornais de grande circulação e no site da Petrobras, e oferecem garantia de vagas para pessoas com deficiências. Conforme decreto-lei nº 3.298, de 1999, alterado pelo decreto nº 5.296, de 2004, 5% das vagas são reservadas para esse público. Os prédios e instalações da companhia são adaptados para receberem pessoas com deficiências, para as quais foi desenvolvido um programa de estágio especial.

A convocação dos candidatos aprovados respeita a ordem de classificação no processo seletivo público. Merece destaque, também, a inexistência de diferenças salariais determinadas por gênero ou raça.

Aplicam-se, ainda, os critérios de reconhecimento e recompensa para as oportunidades de avanço de nível e promoção dos empregados. As demissões são praticadas somente em casos de comportamento inadequado e baixo desempenho.

Todos os empregados da Petrobras Distribuidora, quando admitidos, informam sua raça conforme a classificação do IBGE, passando a constar no cadastro de pessoal da empresa. Em 2004, a Petrobras realizou censo interno para monitorar possíveis desigualdades raciais, identificando seus candidatos a vagas ou empregados. Em 2006, será realizada nova edição da consulta.

Na companhia, a política salarial é uma só para homens e mulheres, assim como as oportunidades de treinamentos. Não há tampouco distinção de salários entre negros e brancos em mesma função. Igualmente não há restrição de idade e tempo sem emprego.

Diversidade interna

Igualdade de gênero

A Petrobras monitora seus quadros de modo que seja respeitada a equidade de gênero na participação em cargos gerenciais. Atualmente, a companhia possui apenas uma mulher em seu Conselho de Administração, a chefe da Casa Civil, ministra Dilma Vana Rousseff. No Brasil e nos demais países onde atua, a Petrobras não aceita discriminação de qualquer espécie entre homens e mulheres.

Embora não haja, ainda, uma política específica para promoção de mulheres, o Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental criou, em 2005, a **Comissão de Gênero**, sob a coordenação da Ouvidoria Geral, com o objetivo de monitorar e avaliar, em todo o Sistema Petrobras, ações afirmativas de gênero que garantam prioritariamente a eliminação



de quaisquer preconceitos ou desigualdades em relação às mulheres ou entre elas. O primeiro trabalho da Comissão será a elaboração de uma Pesquisa de Gênero, a ser dirigida a todos os empregados e realizada no início de 2006 com o suporte da Fundação José Bonifácio, da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

A premissa "Igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor", estabelecida pela OIT, é preocupação da Petrobras, que busca o alinhamento com as políticas de gênero previstas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e com as orientações do Ministério de Minas e Energia. Para isso, integra o Comitê Permanente de Equidade de Gênero, que estabelece políticas específicas para o setor eletroenergético.

O **Programa de Assistência à Mulher** prevê a incorporação de exames preventivos (mamografia, ultrassonografia, densitometria óssea e consulta ginecológica) no Exame Médico Periódico Anual, além de atividades educativas periódicas sobre o assunto. Questões relacionadas à gestação e ao aleitamento materno são tratadas nas Unidades, respeitando as características locais.

No exterior, as mulheres começam a se destacar em postos de gerência. Na Bolívia, 19% das mulheres contratadas estão em cargos gerenciais. Na Colômbia são 14%, e na Argentina, 5,78%. No Brasil, a participação das mulheres nestes cargos é de 10,7%, com destaque para a Petrobras Distribuidora, em que 17,32% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres.

Embora não haja, ainda, uma política específica para promoção de mulheres, o Comitê de Gestão criou em 2005 a Comissão de Gênero, sob a coordenação da Ouvidoria Geral.

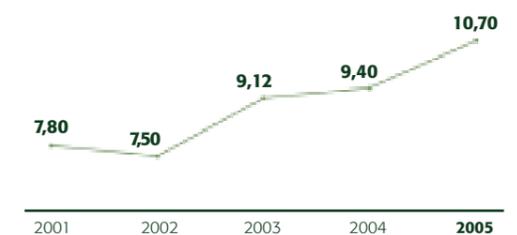
Número de Mulheres que Trabalham na Empresa

Refere-se à Petrobras Holding no Brasil – O total no Sistema é de 6.649 mulheres



Percentual de Mulheres em Cargos de Chefia

Refere-se à Petrobras Holding no Brasil



Diferença salarial entre homens e mulheres

CATEGORIA DO EMPREGADO	PETROBRAS HOLDING		PETROBRAS DISTRIBUIDORA		TRANSPETRO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
Cargos de Diretoria	40.558,82	Não há mulheres ocupando cargos de Diretoria	22.786,11	Não há mulheres ocupando cargos de Diretoria	22.415,09	Não há mulheres ocupando cargos de Diretoria
Cargos gerenciais	13.071,00	12.231,00	14.886,13	12.967,87	7.118,44	5.392,72
Cargos administrativos	5.058,50	4.645,29	5.059,62	5.026,23	2.861,35	3.414,57
Cargos de produção	5.561,78	4.238,45	3.563,53	3.576,58	2.081,04	2.620,75

Empregados por idade

IDADE	PETROBRAS HOLDING			PETROBRAS DISTRIBUIDORA			TRANSPETRO		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Número de empregados próprios com menos de 20 anos	20	4	24	1	2	3	2	0	2
Número de empregados próprios acima de 45 anos	15.421	2.100	17.521	1.439	316	1.755	836	828	1.664

Pessoas com deficiência

A Petrobras trabalha por uma sociedade inclusiva, pela promoção do acesso aos direitos da pessoa com deficiência. Criado em 1985, o **Programa de Assistência Especial (PAE)** oferece educação especial e atendimento terapêutico aos dependentes de empregados, aposentados e pensionistas com deficiências física, mental, auditiva, visual, de conduta e múltipla inscritos na AMS. O plano de saúde cobre tratamentos especializados em psicomotricidade, ortóptica, fonoaudiologia, terapia ocupacional, psicoterapia, fisioterapia, psicopedagogia, hidroterapia, musicoterapia, equoterapia e residência terapêutica. Em 2005, foram 255 atendimentos, sem contar o suporte administrativo.

Para estimular a troca de experiências e a integração dos inscritos no programa e as equipes técnicas, a Petrobras *Holding* realiza, desde 1991, a **Jornada PAE**. Em 2005, o encontro contou com a participação de 2 mil empregados, mobilizados em torno do tema "Incluir é humanizar olhares: legitimando o humano em cada um de nós".

São oferecidas ainda facilidades – rampas de acesso, estacionamento exclusivo, bebedouros especiais, banheiros e elevadores – para que as pessoas com deficiências tenham condições de exercer suas atividades. Em 2005, o edifício-sede recebeu o Certificado Acessibilidade Nota 10, Categoria Ouro, concedido pela Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro. A certificação é concedida a estabelecimentos públicos e privados que proporcionam condições adequadas e seguras às pessoas com deficiências.

HIV/Aids

Fiel a seu compromisso com a Responsabilidade Social e Ambiental, a Petrobras adota uma política corporativa para HIV/Aids e mantém relacionamento com organizações governamentais e não-governamentais, nacionais e internacionais, responsáveis pela vigilância, assistência e pesquisa sobre HIV/Aids. Os princípios básicos da política são a não discriminação no local de trabalho, a confidencialidade, o aconselhamento e os cuidados na atenção à saúde, o desenvolvimento e a educação para a saúde, o relacionamento com a sociedade e a vigilância epidemiológica.

A Petrobras entende que o trabalhador infectado pelo vírus HIV e todas as pessoas com a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida devem ser protegidos de qualquer discriminação ou estigmatização. Testes para detecção do vírus não são realizados nas avaliações pré-admissionais como critério de exclusão de candidatos nem como parte integrante de rotinas de aptidão para o trabalho. A infecção pelo vírus HIV ou a presença da doença por si só não justificam o afastamento do trabalhador, que deve permanecer em atividades apropriadas à sua condição clínica, monitoradas pela área de saúde da companhia, em concordância com o médico assistente do trabalhador.

Em alinhamento ao princípio da confidencialidade, a Petrobras determina que toda informação de saúde da pessoa com o vírus HIV é confidencial, de propriedade do indivíduo e sob a guarda da área de saúde da companhia. O trabalhador não é obrigado a comunicar à companhia sua condição de saúde, ressalvadas as

condições de risco para si mesmo ou para terceiros. As equipes de saúde estão obrigadas a observar o sigilo profissional sobre qualquer informação de saúde do trabalhador, respeitados os preceitos éticos e legais.

Entre os cuidados na atenção à saúde, a Petrobras oferece assistência, recursos terapêuticos, medicamentos e apoio necessários ao empregado infectado e seus dependentes, desde que reconhecidos pelo Ministério da Saúde ou órgãos internacionais de saúde equivalentes. A companhia oferece testes de diagnóstico para empregados e seus dependentes, que poderão ser requisitados mediante manifestação voluntária. A empresa reembolsa 70% dos gastos comprovados com medicamentos para os empregados e seus dependentes com HIV/Aids que não queiram se registrar nas instituições públicas que fornecem os remédios gratuitamente.

A Petrobras promove ainda a capacitação dos profissionais de suas equipes de saúde no atendimento ao trabalhador com HIV/Aids e quanto aos aspectos relacionados à proteção contra contaminação pelo HIV em atendimentos de emergência e primeiros socorros. A companhia estimula também o comportamento seguro e a compreensão sobre a doença, realizando palestras, campanhas e alertas em rede informatizada.

Em seu relacionamento com a sociedade, a Petrobras apóia iniciativas de entidades públicas e privadas voltadas para ensino, pesquisa, assistência, capacitação e desenvolvimento de programas dedicados à questão do HIV/Aids, bem como à informação e à educação para prevenção e monitoração nas comunidades do entorno de suas Unidades. Mantém um sistema informatizado de dados de saúde para acompanhamento e controle de casos e cumpre as orientações das autoridades de saúde quanto à notificação aos órgãos competentes de saúde pública, para fins de acompanhamento e controle epidemiológico.

A rede de Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS), oferecida a todos os empregados, reúne profissionais capacitados a realizar os atendimentos em áreas específicas do tratamento, tais como infectologistas, pneumologistas, cirurgiões, dentistas e psicólogos.

Os empregados com HIV/Aids podem consultar o Serviço Social da companhia sempre que sentem necessidade de diálogo ou de discussão de seus problemas e recebem acompanhamento familiar. Quando e se necessário, o empregado é encaminhado ao auxílio-doença do INSS e, em casos graves, é concedida a aposentadoria por invalidez.

TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

A Petrobras assegura ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de saúde e segurança oferecidas aos empregados. Monitora regularmente o recolhimento, pelas empresas contratadas, de encargos sociais como INSS e FGTS. Os trabalhadores vinculados a contratos superiores a 150 dias têm assistência médico-hospitalar-odontológica, no patamar mínimo, plano ou seguro-referência de assistência à saúde coletivo-empresarial, com cobertura para procedimentos relacionados aos acidentes de trabalho e suas conseqüências, doenças profissionais, assim como para os demais procedimentos relacionados à saúde ocupacional, extensivos ao cônjuge/companheiro(a) e aos filhos de até 21 anos.

No Brasil e no exterior, a Petrobras mantém uma política de integração dos trabalhadores terceirizados com sua cultura, seus valores e princípios, incluindo orientações obrigatórias sobre os procedimentos de SMS e para o acesso aos sistemas exclusivos da companhia. Também são desenvolvidas práticas voltadas para a ambientação dos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços às instalações da Petrobras.

MEIO AMBIENTE

MEIO

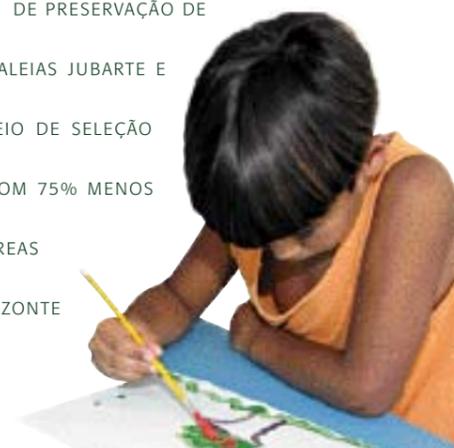
AMBIENTE



COMPOSTA POR 15 DIRETRIZES CORPORATIVAS, POR SUA VEZ DESDOBRADAS EM 79 REQUISITOS, A POLÍTICA DE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE DA PETROBRAS BUSCA ALCANÇAR PADRÕES INTERNACIONAIS DE EXCELÊNCIA NA PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE, NA SEGURANÇA DAS OPERAÇÕES E NA PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS EMPREGADOS, DOS CONSUMIDORES E DAS POPULAÇÕES DAS COMUNIDADES ONDE A COMPANHIA ATUA.

TODAS AS UNIDADES DA PETROBRAS POSSUEM UM PLANO DE EMERGÊNCIA PARA SITUAÇÕES DE RISCO AO MEIO AMBIENTE. ALÉM DISSO, EM CONFORMIDADE COM AS NORMAS DO CONSELHO NACIONAL DE MEIO AMBIENTE (CONAMA), A COMPANHIA DISPÕE DE PLANOS DE EMERGÊNCIA PARA TODAS AS MICRORREGIÕES E REGIÕES EM QUE ATUA, COBRINDO TODO O TERRITÓRIO NACIONAL. ESSA REDE DE PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE É TESTADA POR MEIO DE EXERCÍCIOS SIMULADOS PERIÓDICOS.

SOB O TEMA "ÁGUA: CORPOS D'ÁGUA DOCE E MAR, INCLUINDO SUA BIODIVERSIDADE", A PETROBRAS MANTÉM, DESDE 2003, O PROGRAMA PETROBRAS AMBIENTAL, EM QUE SE INCLUEM INICIATIVAS DE PRESERVAÇÃO DE ESPÉCIES AMEAÇADAS DE EXTINÇÃO - TARTARUGA E PEIXE-BOI MARINHOS, BALEIAS JUBARTE E FRANCA E GOLFINHO ROTADOR -, ALÉM DE PROJETOS ESCOLHIDOS POR MEIO DE SELEÇÃO PÚBLICA. EM 2005, A COMPANHIA LANÇOU NO MERCADO O DIESEL S500, COM 75% MENOS ENXOFRE, QUE JÁ ABASTECE AS FROTAS DE ÔNIBUS E CAMINHÕES NAS ÁREAS METROPOLITANAS DE SÃO PAULO (SP), RIO DE JANEIRO (RJ) E BELO HORIZONTE (MG), NA REGIÃO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS (SP) E NO VALE DO AÇO (MG).



MEIO AMBIENTE

PRINCÍPIO 7

AS EMPRESAS DEVEM ADOPTAR UMA ABORDAGEM PREVENTIVA AOS DESAFIOS AMBIENTAIS



POLÍTICA DE SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE

O compromisso com o desenvolvimento sustentável da sociedade está presente em todas as atividades da Petrobras no Brasil e no exterior. A companhia integra os princípios da responsabilidade social e ambiental a todas as fases de sua cadeia de negócios. Ao oferecer produtos e serviços indispensáveis à produtividade e à qualidade de vida da sociedade, a Petrobras se empenha, ao mesmo tempo, em maximizar os impactos positivos e em eliminar ou minimizar os impactos negativos sobre o meio ambiente, assim como em garantir a segurança e a saúde de sua força de trabalho, dos consumidores e das comunidades com as quais interage. Além disso, patrocina programas e projetos que visam à proteção do meio ambiente e à difusão da consciência ecológica.

Firmada no Plano Estratégico 2015, a Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde da Petrobras é implementada por meio de 15 diretrizes corporativas aprovadas pela Diretoria Executiva em 27 de dezembro de 2001. Elas estão detalhadas em 79 requisitos, de modo a orientar ações e iniciativas capazes de contribuir de forma efetiva para a excelência e a liderança em saúde, segurança e preservação do meio ambiente. Para cada diretriz foi elaborado um padrão gerencial, compondo o Manual de Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), que também teve a aprovação da Diretoria.

O Sistema Petrobras busca, com a implementação das diretrizes corporativas de SMS, aperfeiçoar e integrar seu sistema de gestão de segurança, meio ambiente e saúde com vistas a alcançar padrões internacionais de excelência, enfatizando o reconhecimento de SMS como valor intrínseco aos negócios e promovendo mudanças no comportamento da força de trabalho. A política e as diretrizes corporativas se aplicam a todas as operações e empreendimentos da companhia nos mercados em que atua.

DIRETRIZES CORPORATIVAS DE SMS

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1. Liderança e responsabilidade | 9. Gestão de informações |
| 2. Conformidade legal | 10. Comunicação |
| 3. Avaliação e gestão de riscos | 11. Contingência |
| 4. Novos empreendimentos | 12. Relacionamento com a comunidade |
| 5. Operação e manutenção | 13. Análise de acidentes e incidentes |
| 6. Gestão de mudanças | 14. Gestão de produtos |
| 7. Aquisição de bens e serviços | 15. Processo de melhoria contínua |
| 8. Capacitação, educação e conscientização | |

Com a política de SMS, a companhia alinha suas atividades ao Princípio da Precaução previsto na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, firmada na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Rio 92). Os fundamentos do Princípio são levados em conta, por exemplo, nas avaliações de risco e impacto ambientais realizadas para novos empreendimentos ou para mudanças em instalações, conforme prevêem as diretrizes corporativas.

A diretriz corporativa nº 4 estabelece: “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”.

Entre as orientações preventivas detalhadas na diretriz destacam-se os requisitos quarto – “Consideração, em cada novo empreendimento, dos impactos sociais, econômicos e ambientais decorrentes de sua implantação” – e quinto – “Incentivo à implantação de projetos que incorporem o conceito de sustentabilidade, a utilização de mecanismos de desenvolvimento limpo e a otimização do uso de insumos como água, energia e materiais”.

A Petrobras procura, também, aprimorar cada vez mais a sua capacidade de atuação em situações críticas. O Sistema de Resposta a Emergências incorpora os melhores padrões e práticas utilizados pelas companhias internacionais do setor de petróleo e gás natural. Em sintonia com as diretrizes de SMS, o sistema conta com política de comunicação de crises; padrões de atuação e responsabilidades dos gerentes nos diferentes níveis hierárquicos; e plano de procedimentos para a gestão da comunicação nas emergências. O Guia para Comunicação de Crises detalha os conceitos e premissas a serem postos em prática nessas situações.

Cada Unidade de Negócio dispõe de plano de emergência individual, para suas instalações, e de plano de emergência local, para a microrregião em que se situa, em conformidade com a Resolução 293 do Conselho Nacional de Meio Ambiente (Conama). De forma adicional, a Petrobras conta com seis planos de emergência regionais, que, juntos, cobrem toda a extensão do território nacional. Em situações de emergência que possam resultar em grave comprometimento do meio ambiente, o gerente executivo de SMS coordena as atividades, em articulação com os gerentes gerais e gerentes de SMS das Unidades de Negócio envolvidas.

A estratégia de atuação da companhia em situações de emergência mobiliza os recursos dos sistemas de contingência das Unidades de Negócio, dos **Centros de Defesa Ambiental** (CDAs), dos organismos de defesa civil e

das comunidades, a que podem se somar as embarcações dedicadas em operação na costa brasileira. A articulação dessa rede de proteção contra os impactos de acidentes é assegurada por cada um dos planos de emergência regionais.

O desempenho da rede é avaliado e aperfeiçoado com a realização de exercícios simulados. Sete exercícios foram promovidos ao longo de 2005, em Manaus (AM), Natal (RN), Madre de Deus (BA), Guararema (SP), São Mateus do Sul (PR), Angra dos Reis (RJ) e Baía Blanca, na Argentina. Essas atividades preventivas envolveram órgãos locais da Defesa Civil, Corpo de Bombeiros, Polícia Militar, órgãos ambientais, prefeituras e população.

Para treinamento, gerenciamento e documentação das situações de crise, a companhia possui o **Sistema Informatizado para Apoio a Plano de Ação de Emergência** (InfoPAE). Esse recurso, que abrange banco de dados geográficos, viabiliza acesso rápido a todas as informações necessárias ao planejamento e às ações efetivas em ocasiões de emergência. Na preparação e na realização dos treinamentos, o InfoPAE é utilizado para a criação de cenários de acidentes.

A Petrobras dispõe de um canal de comunicação rápido e eficiente para situações de crise: o “telefone vermelho”, que opera com base em padrões corporativos e permite a distribuição rápida de informações sobre acidentes e emergências para a Alta Administração e para a Comunicação Institucional. A ela cabe o gerenciamento do Plano de Comunicação de Crises, baseado em norma específica aprovada pela Diretoria Executiva.

O **Sistema de Comunicação de Crise da Petrobras**, instituído em 2002, é um guia para os gerentes da Companhia, com procedimentos para cada área específica. A política do Sistema possui bases nas diretrizes corporativas, na proatividade e na transparência. Em situações de crise, a Petrobras se compromete a informar sobre qualquer ocorrência que ameace a segurança e a saúde de comunidades ou que possa causar danos ambientais, de forma ágil, objetiva e transparente, de modo a atender as diversas partes interessadas. Até dezembro de 2005, foram 282 gerentes e supervisores treinados em todo Sistema Petrobras.

Os nove CDAs mantidos pela companhia operam 24 horas por dia e dispõem de profissionais capacitados e equipamentos para ações ágeis e eficazes, como embarcações, recolhedores de óleo e barreiras de contenção e absorção. Os CDAs estão sediados em Manaus (AM), São Luís (MA), Guamaré (RN), Madre de Deus (BA), Goiânia (GO), Macaé (RJ), Rio de Janeiro (RJ), Guarulhos (SP) e Itajaí (SC). O CDA de Manaus conta com seis bases avançadas, dando cobertura às operações da companhia em toda a Amazônia. O CDA de Guarulhos, estrategicamente localizado próximo ao Aeroporto Internacional de São Paulo, está dotado de infra-estrutura para prestar apoio às atividades da Petrobras em outros países da América do Sul.

A Petrobras mantém ainda, em regime de prontidão permanente, três embarcações dedicadas ao combate a eventuais emergências. Estão baseadas na Baía de Guanabara (RJ), no litoral de Sergipe e Alagoas e na área do Terminal de São Sebastião (SP).

Contratação de serviços

A proteção do meio ambiente é um dos requisitos contratuais exigidos pelo Sistema Petrobras na aquisição de produtos e na contratação de serviços, conforme estabelece a diretriz corporativa nº 7 (Aquisição de Bens e Serviços). Visando reforçar o alinhamento das empresas contratadas, fornecedores e parceiros com o empenho da companhia em busca da excelência, a Diretoria Executiva aprovou em janeiro de 2005 a revisão das exigências de SMS para todas as etapas do processo de contratação de terceiros – definição do escopo, licitação ou negociação direta, formalização do contrato, gerenciamento, fiscalização e avaliação pós-encerramento.

As novas exigências serão incorporadas aos processos de contratação a partir de janeiro de 2006. A companhia vem promovendo reuniões anuais entre a Alta Administração e representantes graduados de suas principais prestadoras de serviços, com o objetivo de ajustar cada vez mais a sintonia entre as práticas das empresas e os padrões ambientais do Sistema Petrobras.

Uma das exigências de SMS determina que as Unidades da companhia devem firmar, nas especificações para a compra de materiais, a obrigatoriedade de que insumos e outros produtos não sejam provenientes da exploração ilegal de recursos naturais. Essa política de somente utilizar materiais produzidos em acordo com a lei, contribuindo assim para a preservação do meio ambiente, está contemplada tanto na diretriz corporativa nº 7 quanto na nº 2 (Conformidade Legal).

Para maximizar a incorporação das cláusulas de segurança aos serviços de transportes, a fim de evitar vazamentos acidentais, os contratos estão sendo revistos.

A Petrobras vem introduzindo requisitos de responsabilidade ambiental no cadastramento de fornecedores e nas avaliações de fornecimento. Com isso, a pré-seleção dos fornecedores passa a levar em conta os serviços prestados anteriormente e os resultados obtidos nas avaliações. Na Engenharia, em 2006, os fornecedores somente poderão participar de licitações se obtiverem um grau mínimo na avaliação ambiental e nas outras avaliações de SMS. A companhia quer, assim, minimizar os impactos indiretos de suas atividades e, ao mesmo tempo, conscientizar e estimular a capacitação dos fornecedores quanto à importância da proteção do meio ambiente.

Minimização de impactos

O Sistema Petrobras gerencia os processos produtivos com rigor, tendo em vista que seus principais produtos são, por natureza e aplicação, inflamáveis e potencialmente capazes de provocar poluição do ar, do solo ou de corpos hídricos. A preocupação da companhia está voltada especialmente para os procedimentos de segurança e para o controle dos impactos sobre o meio ambiente, em linha com as diretrizes corporativas de SMS e com as prescrições das normas ISO 14001 (gestão ambiental) e BS 8800 / OHSAS 18001 (gestão de saúde e segurança), de acordo com as quais a maioria das instalações da companhia está certificada.

São 142 Unidades no País e 24 no exterior certificadas de acordo com aquelas normas. A Petrobras vem adotando a certificação multi-site, em que um só certificado cobre diversas unidades. Exemplo disso é a área de Abastecimento, que detém um único certificado para todas as refinarias, fábricas de fertilizantes e demais instalações. Ao todo, a companhia conta com 64 certificações integradas de SMS.



MEIO AMBIENTE

PRINCÍPIO 8

AS EMPRESAS DEVEM DESENVOLVER INICIATIVAS PARA
PROMOVER MAIOR RESPONSABILIDADE AMBIENTAL



CONSUMO DE MATERIAIS E RECURSOS NATURAIS

Para aumentar a eficiência energética e diminuir o consumo de petróleo, gás natural e derivados em suas operações, reduzindo ao mesmo tempo as emissões de gases de efeito estufa, a Petrobras desenvolve há mais de uma década o **Programa Interno de Conservação de Energia**. Esse programa vem proporcionando ganhos significativos de produtividade, ao viabilizar a redução do consumo de energia por barril de petróleo ou por metro cúbico de gás natural produzido, processado ou transportado. Em 2005, tal diminuição de consumo foi equivalente a 2.700 barris de petróleo por dia, conduzindo a uma economia de R\$ 30 milhões. A relação entre o consumo de energia nas operações da companhia no Brasil e o volume de vendas totais foi da ordem de 9,9%, ambos em termos de barris de óleo equivalente.

A companhia estima em 1.860 boed a redução relativa do consumo energético no conjunto das Unidades do Sistema Petrobras em 2006. Essa economia de petróleo, gás e derivados vai evitar a emissão de 292,44 mil toneladas de CO₂ ao longo do ano.

O compromisso com o uso eficiente de matérias-primas se estende às Unidades no exterior. Políticas de redução do consumo de combustíveis vêm sendo adotadas, por exemplo, pela Petrobras Energia, na Argentina. A Unidade Colômbia desenvolve esforço permanente de educação ambiental dos empregados e prestadores de serviços.

Todos os produtos da companhia possuem Fichas de Informações de Segurança de Produto Químico (FISPQ), acessíveis por meio do Canal Cliente da Petrobras. Informações também estão disponíveis no Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) ou na internet, por meio do recurso Fale Conosco. Cada ficha consolida informações sobre composição, propriedades físicas e químicas, riscos à saúde e ao meio ambiente, cuidados no manuseio e procedimentos a adotar em casos de acidentes. Os rótulos informam, adicionalmente, a melhor forma de destinação final das embalagens.

Os empreendimentos potencialmente causadores de impactos ambientais são objeto de trabalho preventivo coordenado pela Engenharia. Cada novo projeto é precedido de estudo de viabilidade que considera os aspectos técnicos, ambientais e socioeconômicos, com o uso de sistemas como o de Avaliação de Alternativas de Percurso (Saap). Com auxílio de mapeamento GPS/GIS (Sistema de Posicionamento Global e Sistemas de Informação Geográfica, respectivamente), o sistema leva em conta informações referentes a relevo, vegetação, áreas protegidas, tipo de solo, hidrologia, declividade, agrupamentos populacionais e cruzamento de rios para identificar com precisão áreas ambientalmente sensíveis.

Impactos ambientais significativos dos principais produtos da Petrobras

Petróleo e combustíveis líquidos	Inflamabilidade; contaminação de solos; contaminação de corpos hídricos; impactos ecotoxicológicos e toxicológicos; poluição atmosférica local e global.
Gás natural	Inflamabilidade; impactos toxicológicos; poluição atmosférica local e global.
Petroquímicos	Inflamabilidade; contaminação de solos; contaminação de corpos hídricos; impactos ecotoxicológicos e toxicológicos.
Lubrificantes	Inflamabilidade; contaminação de solos; contaminação de corpos hídricos; impactos ecotoxicológicos e toxicológicos.
Asfaltos	Inflamabilidade; contaminação de solos; contaminação de corpos hídricos; impactos ecotoxicológicos e toxicológicos.

PASSIVOS AMBIENTAIS

O principal passivo ambiental identificado na Petrobras está associado à geração de resíduos sólidos e à existência de áreas impactadas pelas operações. A companhia vem adotando ações preventivas e corretivas – entre elas a implantação, desde 2001, do Sistema Corporativo de Gestão de Resíduos e Áreas Impactadas. Os resíduos de todas as Unidades são classificados de acordo com o grau de periculosidade, com registro das quantidades produzidas, tratadas, recicladas, reutilizadas ou estocadas de forma ambientalmente adequada. O gerenciamento dos resíduos sólidos prioriza alternativas de não-geração e diminuição do volume de resíduos, a reutilização e a reciclagem, a prevenção de danos à saúde pública e a incorporação de tecnologias de alto desempenho nos novos projetos. As áreas contaminadas são diagnosticadas de acordo com parâmetros geoambientais. Todas as Unidades operam com licenças dos órgãos ambientais ou acordos específicos – os Termos de Ajuste de Conduta (TACs). Os termos são cumpridos no Brasil e no exterior com o desenvolvimento de diversas ações compensatórias. Na distribuição de combustíveis, atividade especialmente exposta, por natureza, a riscos ambientais, a Petrobras Distribuidora buscou minimizar a geração de novos passivos com iniciativas como a melhoria das condições contratuais de transporte, das instalações e dos equipamentos. O segmento de distribuição registrou seis incidentes em 2005, todos de baixa gravidade, que geraram advertências e uma multa. No entanto, a empresa não tem registro de multa ou incidente de não-conformidade legal com alta ou média gravidade.

Consumo de combustível*

	2003	2004	2005
Gasolina (litros)	1.300.750	1.300.000	839.767
Óleo diesel (m ³)	402.564	381.408	429.165
Óleo combustível (toneladas)	1.963.368	1.995.804	1.800.770
Gás natural (10 ³ m ³)	5.111.556.000	4.971.744.000	7.420.883.284
GLP (m ³)	10.913	9.674	14.531
Gás de refinaria (10 ³ m ³)	1.921.866	1.877.214	2.273.095
Coque de craqueamento (toneladas)	1.433.194	1.439.819	1.610.049

* Os dados, referentes à Petrobras no Brasil, incluem Exploração e Produção (E&P), refino e navios próprios e afretados da Transpetro em 2003; E&P, refino, Petrobras Distribuidora e navios próprios e afretados da Transpetro em 2004; e E&P, refino, Gás e Energia e navios próprios e afretados da Transpetro em 2005.



Água

Com a entrada em vigor da Norma Técnica Petrobras N-2810, em julho de 2005, a companhia adotou padrões de excelência para a gestão de recursos hídricos e efluentes em todas as suas instalações, incluídos navios, plataformas e canteiros de obras. A norma estabelece requisitos para o gerenciamento dos efluentes e da água utilizada nas operações produtivas e para consumo humano e prevê a elaboração de planos de gestão do uso do insumo em todas as unidades do Sistema Petrobras.

Para o registro das informações sobre a captação e uso da água, a companhia finaliza o desenvolvimento do Sistema Informatizado Corporativo de Dados sobre Recursos Hídricos e Efluentes. O **Data Hidro**, como é denominado esse banco de dados, funcionará em apoio à gestão e permitirá a apuração de indicadores, balanços de água e relatórios diversos sobre a qualidade e o volume dos recursos hídricos e efluentes em todas as unidades da companhia. O sistema deverá entrar em operação até o início de 2007, após a conclusão dos últimos testes de aceitação.

As refinarias e outras Unidades do Abastecimento, a Área de E&P, a Transpetro, a Petrobras Distribuidora e as Unidades da Área de Negócio Internacional captaram em 2005, para uso em suas operações, cerca de 158,5 milhões de m³ de água. Ao longo do ano, o volume de efluentes gerados aproximou-se de 159 milhões de m³. Esses volumes consolidam dados das Áreas de E&P, Abastecimento e Internacional, assim como informações da Transpetro e da Petrobras Distribuidora. O volume de efluentes inclui o descarte da água produzida no processo de extração de petróleo.

O Sistema Petrobras não tem registros da existência de mananciais afetados de maneira significativa pela captação de água para suas Unidades ou pelo lançamento de efluentes. Em 2005, a companhia concluiu estudos de avaliação da disponibilidade atual e futura das fontes de abastecimento hídrico da Repar, no Paraná, da Refap, no Rio Grande do Sul, da Rlam, na Bahia, da Lubnor, no Ceará, e das fábricas de fertilizantes nitrogenados, em Sergipe e na Bahia. Estudos semelhantes já haviam sido executados para as refinarias do Sudeste, as Unidades de produção da Bacia de Campos e o Terminal da Transpetro, em Cabiúnas (RJ). Essas avaliações proporcionam subsídios para a adoção de medidas com vistas à otimização do uso e da reutilização da água, de modo a contribuir para que esse recurso natural seja destinado preferencialmente ao consumo humano e à irrigação agrícola.

Indicador corporativo para o acompanhamento da reutilização da água na companhia deverá ser criado ao longo de 2006 pelo Comitê de Gestão de SMS, com base em procedimentos estabelecidos para a consolidação de informações a respeito nas unidades do Sistema Petrobras. Várias iniciativas de reaproveitamento estão em curso, como a conclusão, em 2006, na Replan, em São Paulo, do projeto para a reutilização nas torres de resfriamento de 80 m³/h da água usada nas unidades de destilação a vácuo. Também neste ano, sistema protótipo instalado na Regap, em Minas Gerais, resultará na reutilização de 50 m³/h de efluentes. A ampliação da estação de tratamento da Revap, em São Paulo, permitirá o reaproveitamento de 300 m³/h de efluentes, a partir de 2007.

Energia

Com o **Programa Interno de Conservação de Energia**, a companhia também desenvolve campanhas de eficiência energética em suas unidades por meio das 40 comissões Internas de Conservação de Energia (Cices), existentes desde 1972. Entre os objetivos das Cices estão o estímulo ao engajamento da força de trabalho no Programa Interno de Conservação de Energia, o destaque à importância do acompanhamento gerencial do consumo e dos ganhos alcançados, a implantação de medidas voltadas para a racionalização do uso de energia e a busca de oportunidades de redução da demanda energética, visando à implementação de projetos para a conservação de energia.

Consumo de energia da Petrobras no Brasil em 2005 (terajoules) *

	2003	2004	2005
Óleo combustível	82.980	84.259	70.279
Óleo diesel	15.458	14.625	15.200
Gás natural	205.732	205.022	282.461
GLP	296	262	365
Gás de refinaria	79.031	77.420	77.348
Coque de craqueamento	64.504	64.802	60.670
Energia elétrica comprada	11.453	13.764	13.615
Outros fontes	3.315	8.520	1.675
Consumo Total de Energia	462.767	468.673	521.613

* Os dados, referentes à Petrobras no Brasil, incluem Exploração e Produção (E&P), refino e navios próprios e afretados da Transpetro em 2003; E&P, refino, Petrobras Distribuidora e navios próprios e afretados da Transpetro em 2004; e E&P, refino, Gás e Energia e navios próprios e afretados da Transpetro em 2005. As informações abrangem 93% de dados recebidos e 7% de estimados.

A companhia é responsável, também, pela Secretaria-Executiva do Programa Nacional de Racionalização do Uso dos Derivados do Petróleo e do Gás Natural (Conpet), do Ministério de Minas e Energia. O programa, que conta com recursos operacionais e financeiros da Petrobras, promove ações com o propósito de estimular a redução do consumo dos combustíveis de origem fóssil. Seu principal objetivo, por meio de cooperação técnica com organismos governamentais e não-governamentais, é incentivar o uso eficiente dessas fontes de energia no transporte urbano, nas residências, no comércio, na indústria e na agropecuária.

Emissões

O **Sistema de Gestão de Emissões Atmosféricas** (Sigea) implantado pela Petrobras abrange todas as Unidades da companhia na América do Sul, permitindo a geração de inventários – verificados por consultoria independente – de emissões dos principais gases de efeito estufa (GEE) e de outros poluentes. Com o sistema, a companhia dispõe de informações a respeito de mais de 20 mil fontes emissoras existentes em suas instalações, ao mesmo tempo em que conta com dados agregados em diversos níveis organizacionais, seja de Unidades e áreas de negócios, seja de todo o Sistema Petrobras.

As emissões diretas de GEE (originadas de fontes controladas pela companhia) referentes às atividades da Petrobras no Brasil totalizaram 46,3 milhões de toneladas de gás carbônico (CO₂), 222,9 mil toneladas de metano (CH₄) e 980 toneladas de óxido nitroso (N₂O). As emissões indiretas (decorrentes da geração de eletricidade, calor ou vapor comprados de terceiros) foram de 313 mil toneladas de CO₂ e de 15 toneladas de CH₄. As emissões de hidrofluorcarbonos (HFCs), perfluorocarbonos (PFCs) e hexafluoreto de enxofre (SF₆) são consideradas não significativas na indústria de óleo e gás natural.

As emissões de substâncias redutoras da camada de ozônio ainda não são inventariadas pelo Sistema Petrobras. Mas, em princípio, o volume emitido em decorrência das atividades da companhia não é significativo. As emissões de óxidos de enxofre (SOx), óxidos de nitrogênio (NOx), monóxido de carbono (CO), material particulado (MP), hidrocarbonetos não-metânicos (HCnM) e hidrocarbonetos totais (HCT) em função das operações da companhia na América Latina estão consolidadas na tabela a seguir.

O Sistema Petrobras inclui em seu *Balanced ScoreCard*, em sintonia com o Plano Estratégico 2015, o indicador Emissão de Gases de Efeito Estufa, monitorizado a partir das informações consolidadas pelo Sigea. A Petrobras contabiliza e divulga voluntariamente, em relatório

Emissões diretas	TONELADAS
SOx	151.617
NOx	223.085
CO	118.761
MP	17.238
HCnM	356.871
HCT	576.660

anual (Gestão de Emissões Atmosféricas – Relatório de Desempenho), os dados referentes às emissões de GEEs e de poluentes regulados. A fixação de meta corporativa para a redução da emissão de GEEs está sendo debatida no Subcomitê de Emissões e Mudança Climática, que reúne representantes de todas as áreas da companhia.

Efluentes

Os efluentes líquidos gerados nas Unidades do Sistema Petrobras são submetidos a tratamento com vistas a seu enquadramento nos limites estabelecidos pela legislação ambiental.

Entre as iniciativas desenvolvidas pela companhia está o término, em 2006, do fechamento do circuito de refrigeração da Reduc, que eliminará esse uso da água da Baía de Guanabara, colaborando para os esforços de despoluição do local.

O êxito da política ambiental do Sistema Petrobras tem como evidência marcante a redução consistente do volume de vazamentos de petróleo e derivados nos últimos anos. Em 2005, sem registros de ocorrências significativas, o volume de vazamentos ficou em 269 m³, representando redução sensível em relação aos 530 m³ verificados no ano anterior. Foi o segundo melhor resultado anual para esse indicador nos últimos seis anos, mantendo a companhia dentro dos patamares de excelência no contexto da indústria mundial de petróleo e gás.

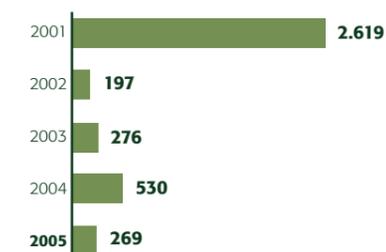
Cargas de poluentes nos efluentes líquidos	TONELADAS
Óleos e graxas *	946
Amônia **	1.262
Demanda química de oxigênio (DQO) **	5.804

* Dados das Unidades das áreas de Abastecimento, E&P e Internacional.

** Dados das Unidades das áreas de Abastecimento e Internacional.

Série Histórica de Vazamentos (em m³)

Vazamentos acima de um barril (0,159 m³) atingindo o meio ambiente.



O Sistema Petrobras desenvolve ações de prevenção de vazamentos em seus gasodutos, realizando inspeções periódicas com o objetivo de prevenir essas ocorrências e garantir a integridade física dos equipamentos. Com a implantação do Padrão de Gerenciamento da Integridade Estrutural dos Dutos (PID), toda a experiência corporativa na gestão dos dutos de transporte e transferência foi consolidada num só documento. O PID contempla aspectos como análise de risco, monitoramento da corrosão interna e externa dos dutos, análises geológica e geotécnica, prevenção de ações de terceiros, análise de descontinuidade e danos, reparo de contingência e execução de testes hidrostáticos.

Resíduos sólidos

A Petrobras conta com um sistema informatizado para o gerenciamento integrado de resíduos sólidos e para o diagnóstico e recuperação de áreas contaminadas em decorrência de suas atividades operacionais. Os materiais são classificados de acordo com o grau de periculosidade e têm registradas as quantidades produzidas, tratadas,

O êxito da política ambiental do Sistema Petrobras tem como evidência marcante a redução consistente do volume de vazamentos de petróleo e derivados nos últimos anos.

recicladas, reutilizadas ou estocadas de forma ambientalmente adequada. Em 2005, foram geradas 532 mil toneladas de resíduos sólidos perigosos na companhia.

Essa quantidade abrange os materiais gerados pelas operações no Brasil e no exterior, e também, no âmbito da Área de Negócio Internacional, os produzidos no processo de remediação de áreas impactadas e aqueles que constituíam passivos de empresas adquiridas. Foram 468 mil toneladas de resíduos perigosos, tratadas e dispostas de forma ambientalmente apropriada.

A gestão dos resíduos perigosos no segmento de distribuição de combustíveis, conduzida pela Petrobras Distribuidora, inclui o inventário dos materiais e o controle da geração, tratamento e disposição. O gerenciamento abrange os resíduos gerados pelos produtos e por suas embalagens, de forma a possibilitar a adoção de medidas de controle para sua redução e, em alguns casos, eliminação. No Rio de Janeiro e em Porto Alegre, as embalagens são recolhidas nos postos e encaminhadas para reciclagem.

No que diz respeito ao óleo lubrificante usado, por exemplo, a Petrobras Distribuidora, em 2005, recolheu 32,4% para reciclagem, volume superior ao mínimo exigido pela legislação. No caso do asfalto removido de estradas e de outros locais, em torno de 50% é recuperado, reciclado ou reutilizado.

As áreas contaminadas são caracterizadas com base em parâmetros geoambientais. O diagnóstico pode confirmar a existência de contaminantes, bem como determinar a extensão da contaminação e a distribuição das concentrações das substâncias. Após esse trabalho, uma avaliação do risco à saúde humana determina a necessidade de intervenção na área e o estabelecimento de planos de remediação. Em 2005 foram iniciados os diagnósticos de 63 áreas impactadas e concluídos 24 deles. Outros dois diagnósticos, começados em 2004, também foram terminados.

No Centro de Pesquisas da Petrobras (Cenpes), já foram investidos cerca de R\$ 490 mil na implementação do **Núcleo de Tecnologias de Recuperação de Ecossistemas** (Nutre) para a implementação de uma rede tecnológica que envolve especialistas em diversas áreas do conhecimento. O objetivo é promover o desenvolvimento tecnológico em recuperação e restauração de ecossistemas e não apenas a minimização de resíduos. Já foram implementados os modelos de gestão e de atuação, desenvolvido um sistema de informações, criada uma rede de cerca de 400 especialistas da área e definidas rotas tecnológicas prioritárias. A próxima fase do projeto prevê a construção de uma sede física e a implantação definitiva da rede.

PRESERVAÇÃO E RESTAURAÇÃO DE ECOSISTEMAS

A valorização da biodiversidade está entre os compromissos da Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde do Sistema Petrobras. Em 2005, a companhia constituiu um grupo de trabalho para a elaboração de padrões corporativos de gestão dos impactos potenciais à biodiversidade das áreas influenciadas por suas operações, que deverão ser implementados nas Unidades de Negócio ao longo de 2006.

Essa padronização abrange estratégias e ações para a caracterização das áreas protegidas ou ambientalmente sensíveis, assim como para o levantamento e a avaliação dos eventuais impactos à biodiversidade dessas áreas, visando à execução de medidas de proteção ou, se for o caso, de recuperação de ecossistemas.

O Sistema Petrobras não possui instalações operacionais no Brasil situadas em Unidades de conservação estabelecidas de acordo com a legislação vigente. Pequena parte de seus dutos cruza, porém, áreas protegidas ou sensíveis – situação que leva a companhia a negociar, com as autoridades ambientais, compensações que podem incluir desde a implantação e manutenção de unidades de conservação ao monitoramento de corpos d'água ou a adoção de programas de educação ambiental. Estudos de Impacto Ambiental (EIAs) contemplam todas as exigências legais para a operação nessas áreas e estabelecem condicionantes observadas integralmente pela companhia.

Mesmo antes da adoção dos padrões corporativos de gestão de impactos potenciais à biodiversidade, a Petrobras vinha desenvolvendo ações e projetos alinhados aos objetivos dessa padronização. Desde março de 2005, os ecossistemas da Baía de Guanabara – manguezais, praias, costões rochosos e infralitoral sedimentar – estão sendo avaliados por pesquisa que engloba seus componentes biológicos, físicos e químicos, como parte de projeto em que a companhia investe cerca de R\$ 9 milhões.

Mapas de sensibilidade ambiental a derrames de óleo em diversas áreas influenciadas pelas atividades da companhia também foram elaborados em 2005 para as imediações da Reduc, no Rio de Janeiro, da Revap, em São Paulo, das fábricas de fertilizantes nitrogenados, em Sergipe e na Bahia, e, ainda nesse estado, da Rlam. Na Amazônia, a Petrobras desenvolve, em parceria com universidades, institutos de pesquisa e outras entidades, o projeto **Piatam**, que abrange estudos da fauna, da flora e dos impactos potenciais das operações da companhia sobre os ecossistemas e a biodiversidade nas áreas do entorno. Nesse projeto e em outras ações semelhantes, de menor porte, a Petrobras investiu R\$ 10 milhões em 2005.

As áreas de Negócio de Exploração e Produção e de Gás e Energia desenvolvem, em parceria com o Cenpes, vários projetos de monitoramento ambiental dos efeitos da exploração e produção de hidrocarbonetos sobre qualidade da água, o sedimento e a biota marinha. Entre eles destacam-se a caracterização de águas profundas na Bacia de Campos e o monitoramento ambiental das bacias Potiguar, do Ceará, de Alagoas e de Sergipe, com investimentos estimados em R\$ 16,8 milhões.

Em áreas sob influência das operações da Transpetro, foram desenvolvidos estudos de sensibilidade ambiental para 108 mil quilômetros quadrados de faixas de dutos e 6 mil quilômetros de costa no entorno dos terminais aquaviários. O trabalho orientou a elaboração de mapas de sensibilidade que identificam e classificam as áreas sob os aspectos biológico, socioeconômico e populacional, a fim de subsidiar decisões, incluídas aquelas tomadas em situações de emergência.

O Cenpes tem em curso projeto sobre bioindicadores limnológicos (referentes a águas doces e seus organismos), que inclui levantamentos sobre a biodiversidade no Igarapé do Cururu, em Manaus (AM), na Lagoa de Baixo, em Guimarães (RN) e nos rios do Meio e Sagrado, em Morretes (PR), como forma de ampliar o conhecimento ambiental das Unidades operacionais sobre as regiões onde atuam.



AS NEGOCIAÇÕES NO EQUADOR

Em 2005, a Petrobras enfrentou dificuldades em suas operações no Equador por força das críticas de movimentos sociais daquele país aos planos da companhia de iniciar atividades no Bloco 31, que ocupa uma área total de 200 mil hectares. Cerca de 70% desta área se encontra no Parque Nacional Yasuní, considerado um dos biomas de maior biodiversidade do planeta e onde vivem índios da etnia Huaorani. A companhia vem tentando superar a questão por meio do diálogo com as partes interessadas, que incluem o governo do Equador, organizações não-governamentais e comunidades atingidas, além de negociar alterações no projeto original de produção.

A Petrobras possui dois ativos no Equador – os Blocos 18 e 31 –, ambos adquiridos por ocasião da compra da empresa argentina Perez Companc, hoje denominada Petrobras Energia. O Bloco 31 se encontra na etapa de “desenvolvimento da produção”. O projeto original para o desenvolvimento da produção nos dois campos – denominados Apaika e Neuke – do Bloco 31 previa a ocupação em apenas 100 dos 200 mil hectares do bloco, com as seguintes operações:

- perfuração dos poços;
- construção de dutos para o escoamento do óleo;
- implantação de uma unidade de processamento, o Centro de Facilidades Petroleras (CPF), fora da área do Parque Yasuní e do Bloco 31;
- construção de um pequeno píer para trânsito de pessoas e mercadorias, às margens do Rio Napo;
- construção de uma via de acesso de 32 quilômetros de extensão, interligando todas as áreas operacionais, do píer aos poços;
- construção de infra-estrutura administrativa na entrada do Parque, no trecho em que a via de acesso encontra o Rio Tiputini.

Em agosto de 2004, a Petrobras obteve a Licença Ambiental para desenvolver a produção no Bloco 31. Por solicitação de ONGs que representavam a sociedade civil no Conselho que examinou e concedeu a licença, a companhia alterou o projeto, deslocando a CPF para dentro do Parque. A preocupação estava na possibilidade de que sua instalação na fronteira do Parque pudesse estimular o surgimento de um vilarejo, em adensamento que poderia fugir ao controle e de difícil intervenção e prevenção dos futuros impactos.

A Petrobras fez a alteração e começou a implantar a produção em 2005. Mas com a mudança do governo, em fevereiro de 2005, a nova ministra do Meio Ambiente pediu a revisão do projeto e, depois, condicionou a implantação dentro do Parque a uma autorização do Ministério, até o momento não concedida. O novo governo se opôs também à construção da central de processos dentro do Parque, tal como havia sido solicitado anteriormente, bem como à construção da via de acesso. A Petrobras já havia construído os primeiros 16 km, até o rio Napo, na entrada do Parque.

No início de 2006, atendendo as reivindicações, a companhia alterou o projeto, retirando a CPF de dentro do Parque. A construção da estrada também não será concluída e a Petrobras vai adotar helicópteros para transportar o óleo extraído do Bloco 31. O projeto prevê uma série de ações socioambientais, como a instalação de um Centro de Defesa Ambiental na região, estudos sobre a flora e fauna locais com vistas à preservação, implantação de programas de educação, saúde e infra-estrutura nas comunidades do entorno e capacitação profissional para aproveitamento da mão-de-obra local.

PROGRAMA PETROBRAS AMBIENTAL

Como forma de aprimorar sua política de patrocínio e maximizar os resultados em favor do meio ambiente, a companhia desenvolve desde outubro de 2003 o **Programa Petrobras Ambiental**. Seu foco está direcionado a projetos voltados ao tema “Água: corpos d’água doce e mar, incluindo sua biodiversidade”.

O tema foi escolhido por conta de sua grande relevância, como recurso primordial para a vida e para as diversas atividades econômicas, além de bem de valor inestimável e não-renovável. Uma questão associada à temática é a democratização da água, distribuída de forma desigual pelo globo e, predominantemente, utilizada de modo impróprio pela população mundial.

O Programa Petrobras Ambiental abrange, além dos projetos escolhidos por seleção pública, iniciativas que já eram apoiadas antes da criação do programa, por também se enquadrarem à nova política de patrocínio. Dessa forma, a companhia busca valorizar a carteira de projetos que, por tradição, ao preservarem os recursos naturais e o desenvolvimento humano, aproximam ainda mais a Petrobras da defesa do meio ambiente e da melhoria da qualidade de vida das comunidades.

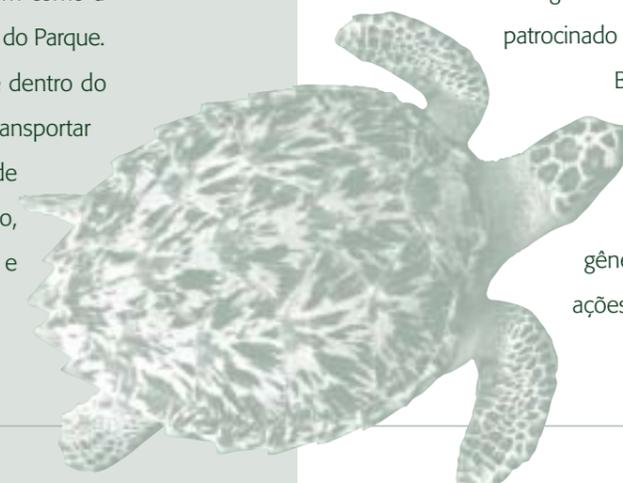
Investimentos em projetos ambientais patrocinados pela Petrobras Holding

	VALOR INVESTIDO EM 2005 (R\$)
Seleção pública	11.324.588,62
Projetos de continuidade	5.976.017,00
Outros	18.912.357,10
Total	36.212.962,72

Biodiversidade marinha

Esses patrocínios englobam a defesa de espécies ameaçadas – tartaruga e peixe-boi marinhos, baleias jubarte e franca e golfinho rotador. Têm em comum, lado a lado com o foco ambiental, o incentivo à participação comunitária, indispensável à sustentabilidade das ações dedicadas ao meio ambiente.

Criado em 1980, o **Projeto Tamar** se dedica à preservação das tartarugas marinhas ao longo da costa brasileira e vem sendo patrocinado pela Petrobras desde 1982. Coordenado pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), está presente em nove estados, com área de proteção superior a mil quilômetros da costa. Marco na esfera ambiental e um dos projetos do gênero mais bem-sucedidos no País, o Tamar desenvolve ações que beneficiam as comunidades locais, seja com a





integração ao mercado de trabalho, seja com trabalhos de educação ambiental. Em 2005, o Tamar ganhou sua 21ª base de operações, em Florianópolis, Santa Catarina, que conta com laboratório veterinário e tanques para recuperação das tartarugas capturadas acidentalmente nos espinhéis dos pescadores. Durante a inauguração da base, foi encaminhado ao mar o filhote de número 7 milhões.

O **Projeto Peixe-Boi** promove o estudo e a preservação do peixe-boi marinho, resgatando, reabilitando e reintroduzindo esses animais em seu *habitat*. Considerado o mamífero mais ameaçado de extinção, o peixe-boi tem, de acordo com estimativas, apenas 500 exemplares no litoral das regiões Norte e Nordeste. Sua reprodução em cativeiro tem sido importante para a preservação da espécie. São vários os exemplos de animais que, depois de terem passado por este processo, são monitorados no mar, diariamente, com o uso da radiotelemetria.

Outras ações do projeto, desenvolvido em Pernambuco, integram a estratégia de preservação do peixe-boi marinho. Entre elas, a conservação de ecossistemas em que vive a espécie, a valorização das comunidades litorâneas, a geração de atividades rentáveis tendo como base a exploração não-letal desses animais e a educação ambiental.

Para a conscientização de moradores e turistas em relação à importância da preservação de baleias jubartes, a Petrobras e o **Projeto Baleia Jubarte**, patrocinado desde 1996, assinaram, em 2005, contrato para construção de um centro de recepção e educação ambiental na Praia do Forte, no município baiano de Mata de São João. O local é privilegiado para a observação das jubartes, que deixam a Antártica entre julho e novembro para se reproduzirem e amamentarem nas águas quentes da Bahia. Cerca de 3 mil baleias fazem essa migração anual.

Baseado no Arquipélago de Abrolhos, o projeto realiza monitoramento e coleta de informações científicas sobre a espécie, incluídas análises genéticas e obtenção de dados sobre migrações e intervalos reprodutivos.

O **Projeto Baleia Franca**, baseado no litoral de Santa Catarina, visa à preservação e à pesquisa da segunda espécie de baleia mais ameaçada do planeta, que recentemente voltou a frequentar o litoral da Região Sul. Com patrocínio da Petrobras desde 2002, a organização não-governamental Coalizão Internacional da Vida Silvestre atua no monitoramento das aparições e movimentações dos animais, na educação do público e na valorização das baleias como atrativo turístico.

O desenvolvimento de atividades que possam gerar renda para as comunidades tradicionais, como o turismo de observação de baleias (*whale watching*), está entre os objetivos do projeto, que busca a integração de pesquisadores, ambientalistas, autoridades e população na defesa das baleias.

A companhia apóia, desde 2001, o **Projeto Golfinho Rotador**, executado no arquipélago de Fernando de Noronha (PE) pelo Centro Golfinho Rotador. O projeto tem por objetivos, por meio da pesquisa científica sobre estes golfinhos, a análise do comportamento natural da espécie, a preservação e a promoção do desenvolvimento sustentável na região,

além de ações para a conscientização da população. A iniciativa compreende um programa de educação ambiental, voltado aos estudantes da comunidade, e um programa de pesquisa, para obter informações científicas sobre os golfinhos rotadores. Esta espécie é conhecida por suas acrobacias fora d'água, que incluem piruetas e saltos em parafuso.

▪ Recursos hídricos

Na primeira edição da seleção pública de projetos do Programa Petrobras Ambiental, com duração de dois anos, foram contratados 28 projetos, que somaram investimentos de R\$ 40 milhões em 2004 e 2005. Executadas por organizações da sociedade civil, essas iniciativas estimulam a gestão sustentável da água, seu uso responsável e a preservação de espécies animais e vegetais, incentivando a participação da sociedade na defesa do meio ambiente.

Os projetos abrangem a revitalização de corpos de água doce, a recuperação de matas no entorno, a preservação da biodiversidade, a difusão de boas práticas contra o desperdício de água e a capacitação de representantes de prefeituras, associações, setores produtivos e outros atores sociais envolvidos na gestão dos recursos hídricos.

Espalhadas por vários biomas – Amazônia, Mata Atlântica, Caatinga, Cerrado e Pantanal –, as ações são desenvolvidas em dezenas de bacias hidrográficas, mobilizando o trabalho de 5 mil pessoas. Entre os sistemas atendidos estão matas ciliares, matas secas, campos e savanas, plantios orgânicos, sistemas agroflorestais e monoculturas sustentáveis, mangues, brejos, praias, montanhas, rios, nascentes e águas subterrâneas. No total, os projetos trabalham com 5 mil espécies nativas da fauna e da flora e proporcionam benefícios diretos para 3 milhões de pessoas e indiretos para 20 milhões.

O projeto **Manejo Integrado das Bacias Hidrográficas**, no Rio Grande do Sul, visa à criação, na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), de um laboratório para aperfeiçoamento multiprofissional de técnicos de todo o Centro-Sul brasileiro em manejo integrado de bacias hidrográficas. Como parte da iniciativa, a microbacia do Rio Ibicuí Mirim, com 8,5 mil hectares, foi adotada como base de apoio para o treinamento dos profissionais em atividades de recuperação. A introdução da cultura do palmitero nas matas ciliares da região também faz parte do projeto, como forma de proporcionar aos produtores rurais uma fonte renovável de renda, em alternativa à monocultura.

“O aporte de recursos e o apoio de uma indústria extrativista a projetos de conservação e desenvolvimento sustentável propiciam a geração de informações que melhor preparam a indústria e a sociedade para atender possíveis problemas ligados ao processo de exploração.

O apoio ao Mamirauá, através do Programa Petrobras Ambiental, possibilitou a ampliação de nossas atividades a um número maior de comunidades e o atingimento de um número muito mais elevado de moradores locais das reservas, com relação tanto a atividades de pesquisa quanto de extensão e monitoramento.

Todo processo conduzido dentro de Mamirauá é altamente participativo e envolve todos os níveis de atuação, desde os ribeirinhos até os órgãos governamentais e não-governamentais interessados no processo. E, por ser altamente científico, pode ser replicado e confere autoridade a seus resultados. Esta é provavelmente a melhor forma de garantir a eficiência das ações e a sustentabilidade da iniciativa ao longo do tempo, mesmo após os períodos de investimento se encerrarem.”

MIRIAM MARMONTEL | Coordenadora de Pesquisas do Projeto Conservação das Matas Alagadas de Mamirauá e Amanã

No Amazonas, o projeto **Conservação e Uso Sustentável dos Recursos Aquáticos das Matas Alagadas de Mamirauá e Amanã** reúne ações de capacitação, acompanhamento e avaliação de agentes comunitários de populações ribeirinhas no uso dos componentes da biodiversidade das florestas alagadas das Reservas de Desenvolvimento Sustentável (RDSs) Mamirauá e Amanã, na região do Médio Solimões. Além de estimular e promover práticas sustentáveis para o aproveitamento desses recursos, a iniciativa oferece modos eficazes de proteção a espécies aquáticas ameaçadas de extinção, com base no trabalho de extensionistas e pesquisadores e na participação das comunidades que habitam as reservas.

As RDSs são unidades de conservação criadas em 2000. Suas principais características são a manutenção das populações tradicionais, a possibilidade de manejo da fauna e da flora com base em pesquisa científica, a participação dos moradores no uso dos recursos naturais e na vigilância da reserva e o estabelecimento de parcerias governamentais e não-governamentais para o uso sustentado dos recursos naturais.

A proteção dos mananciais do Parque Nacional da Tijuca, na cidade do Rio de Janeiro, é objetivo do projeto **Água em Unidade de Conservação** de reflorestamento, monitoração da qualidade das águas e educação ambiental desenvolvido pela organização não-governamental Instituto Terrazul.

Uma das maiores florestas urbanas do mundo, o parque abrange 4 mil hectares do Maciço da Tijuca e é fator de equilíbrio ambiental que, entretanto, foi afetado pelo crescimento da cidade nos últimos anos. O projeto inclui propostas de gestão sustentável da área e a formação de uma rede de desenvolvimento local, com incentivo à participação comunitária.

Com nascente e foz no estado da Paraíba, o Mamanguape é o centro das ações de **Projeto Rio Mamanguape**, criado por entidades da sociedade civil lideradas pela Cooperativa de Projetos, Assistência Técnica e Capacitação do Nordeste (Coopacne). Ao longo dos anos, o uso intensivo e inadequado do solo, associado a tecnologias predatórias, causou fortes impactos ambientais na região da nascente do rio.

Para a valorização dos recursos hídricos, o projeto desenvolve, de forma integrada, iniciativas de apoio à produção, educação ambiental, fortalecimento da sociedade civil, gestão e suporte técnico. Entre as ações executadas estão o cultivo orgânico de erva-doce, a fruticultura, a avicultura, o plantio de mamona, a construção de cisternas, a criação de hortas escolares e a capacitação ambiental de mais de 640 professores da região.

O projeto **As Águas Vão Rolar** tem como objetivo incorporar o conceito de sustentabilidade ambiental no

“Antes do projeto, o pessoal sofria muito. Nós desejávamos muito que fosse feito algo como esse serviço, que atendeu mais de 350 famílias aqui na nossa região do município de Esperança. Estamos satisfeitos. Estamos alegres com o projeto. O dinheiro foi bem utilizado. Está começando a chuva, já tem muita água! Foi o maior benefício que já vi para essa comunidade. Nós estamos muito satisfeitos e eu agradeço à Petrobras. Que nunca se esqueça de nós, associações desses municípios. Que traga sempre coisas boas em benefício de toda a comunidade.”

ADEMAR JOSÉ DOS SANTOS | 55 anos – Presidente da Associação de Caldeirão em Esperança (PB), atendida pelo Projeto Rio Mamanguape

processo de reforma agrária no Pontal de Paranapanema, no Oeste do estado de São Paulo. Ao lema tradicional dos assentamentos rurais – ocupar, resistir, produzir –, o projeto desenvolve ações para o estabelecimento de outra palavra de ordem: conservar.

A estratégia é ampliar a discussão sobre o modelo da reforma agrária, enfatizando a preocupação ambiental e buscando a melhor forma de trabalhar a terra, e preservar as florestas e os recursos hídricos na pequena propriedade. As propostas incluem o reflorestamento de 700 hectares de reservas legais e matas ciliares, a capacitação de 400 assentados em educação ambiental e extensão agroecológica e a criação de 20 viveiros agroflorestais de uso comunitário.

O **Projeto Mogi-Guaçu** prevê ações de capacitação para o gerenciamento integrado de recursos hídricos na bacia do Rio Mogi-Guaçu, com o objetivo de reduzir impactos ambientais, proteger os corpos d'água e mitigar conflitos em torno de seu uso. A estratégia é conscientizar e treinar professores de ciências dos ensinos fundamental e médio, agricultores e piscicultores, por meio de cursos de educação ambiental, palestras, oficinas, desenvolvimento de projetos-piloto e publicação de cartilhas com orientações práticas.

Entre os temas abordados estão o conceito de bacia hidrográfica, proteção de nascentes, saneamento básico em áreas rurais, recuperação de matas ciliares, utilização de agrotóxicos, agricultura orgânica e sistemas agroflorestais, manejo de piscicultura, mobilização social e transferência de tecnologia e informação. Os resultados esperados são a melhoria da qualidade ambiental e dos recursos hídricos, o aumento da importância econômica das atividades com menor impacto ambiental – entre eles, o ecoturismo –, a fixação do produtor rural na terra, a geração de empregos e a redução dos conflitos pelo uso da água.

Com o projeto **Brasil das Águas**, foi realizada expedição com um hidroavião transformado em laboratório com sondas, refrigerador e câmeras de imagem. O casal Gerard e Margi Moss realizou mapeamento inédito dos principais rios e bacias do Brasil, catalogando e analisando suas águas e identificando ambientes ainda livres de impactos, para que possam ser conservados. Encerrada a coleta de 5,9 mil amostras, recolhidas em 1.170 locais de rios, lagos e represas, o projeto constitui um amplo e atualizado levantamento da situação dos recursos hídricos no País. Todas as regiões hidrográficas estão representadas na base de amostra, que, pela primeira vez, utilizou uma só metodologia em todo o território nacional.

Os resultados das pesquisas estão disponíveis na internet (www.brasildasaguas.com.br), como estímulo à





interação com o meio acadêmico e o público. No Mapa das Águas, qualquer pessoa acessa as informações por meio do Sistema de Informações Geográficas (SIG), *software* com imagens de satélite e bancos de dados. Além dos detalhes da expedição, estão acessíveis peculiaridades dos locais analisados, como dados geopolíticos, textos, gráficos, tabelas e fotos. Como parte do projeto, o livro ilustrado Brasil das Águas, de cunho educacional, foi lançado em 2005, a fim de divulgar a expedição e o quadro de saúde das águas brasileiras.

O **Programa Mata Atlântica**, iniciado em 1989 pelo Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro, desenvolve várias linhas de pesquisa, que vêm proporcionando a formação de sólido conjunto de conhecimentos sobre o bioma. Uma das características do projeto é a sinergia e a complementaridade entre esses trabalhos, destinados a subsidiar ações de conservação, restauração ecológica e manejo das áreas remanescentes. Nestes 17 anos, inúmeros resultados foram alcançados, como a publicação de sete livros e de aproximadamente 90 artigos em revistas nacionais e estrangeiras.

A Mata Atlântica, um dos pontos mais críticos para a biodiversidade no planeta, conta com cerca de 7% da área original, abrigando ampla variedade de ecossistemas. Cerca de 8 mil espécies vegetais são endêmicas no bioma, que possui em torno de 10% da diversidade florística da região neotropical, representada por mais de 20 mil espécies. Entre as metas do projeto estão a promoção do conhecimento sobre os recursos da flora, a identificação de espécies endêmicas ameaçadas, a manutenção de banco de dados sobre as espécies vegetais, a proposição de novas unidades de conservação, o apoio a planos de manejo para unidades existentes, o desenvolvimento de ações integradas de conservação e a educação ambiental. A iniciativa contempla remanescentes de Mata Atlântica no Rio de Janeiro, incluindo a avaliação do impacto de faixas de dutos nas reservas biológicas de Tinguá e União, e em áreas como a Reserva Biológica de Poço das Antas e o Parque Nacional de Itatiaia.

O projeto **Reciclagem e Cultura**, desenvolvido em parceria pela Fundação OndAzul e pelo Projeto Uerê no Parque Proletário de Vigário Geral, na cidade do Rio de Janeiro, tem como resultado a criação de uma cooperativa de produção e serviços, totalmente regularizada desde junho de 2005. Os objetivos da iniciativa são a criação de oportunidades de emprego e a geração de renda, aliadas a soluções alternativas para o destino de garrafas PET e outros resíduos plásticos reaproveitáveis. Além da comercialização dos produtos pela cooperativa, o projeto oferece capacitação em gestão, cooperativismo e estratégias de *marketing* voltadas à sustentabilidade do empreendimento.

Com a usina da cooperativa, 4,8 mil móveis de PET poderão ser fabricados por ano, com o reaproveitamento de 400 mil a 500 mil garrafas de dois litros. A esse montante poderão ser somadas mais garrafas, para a fabricação de outros produtos, resultando na criação de postos de trabalho e na ampliação do portfólio da cooperativa.

O **Projeto Pomar** estimula nos municípios de Angra dos Reis e Paraty, no Rio de Janeiro, o cultivo do molusco *coquille Saint-Jacques*, nativo da costa brasileira, em fazendas marinhas. Patrocinado pela Petrobras desde 2000, o Pomar realiza também a desova do molusco em laboratório construído pela companhia, com 1.300 metros quadrados. No local, a produção de sementes do molusco atingiu, em 2005, o recorde de 6,9 milhões de unidades.

O projeto é desenvolvido pelo Instituto de Ecodesenvolvimento da Baía da Ilha Grande (IED-BIG), que treinou em cultivo do *coquille*, ostra e mexilhões, desde 1999, mais de 6.500 pessoas dos estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Espírito Santo, Maranhão e Ceará.

RESTAURAÇÃO DE ECOSISTEMAS

Todas as áreas impactadas em decorrência de atividades da companhia contam com programas de monitoramento e planos de recuperação. Várias Unidades de Negócios com áreas sensíveis sob sua influência têm programas específicos voltados à proteção da biodiversidade, seja adotando iniciativas de recuperação de ecossistemas, seja prevenindo impactos decorrentes de suas atividades.

A Repar, em parceria com a Fundação da Universidade Federal do Paraná para o Desenvolvimento da Ciência, Tecnologia e da Cultura (Funpar), implementa projetos de levantamento da fauna e da flora local. Em São Mateus do Sul, a Superintendência de Industrialização do Xisto (SIX) desenvolve projeto que visa reconstituir a cobertura vegetal de áreas degradadas pela mineração.

A recuperação de manguezais em Cubatão (SP), implementada pela RPBC, fez espécies nativas voltarem à região, graças a medidas como a construção de cerca com oito quilômetros em área de mangue, para impedir invasões. No Rio de Janeiro, a Reduc, em parceria com a Embrapa, promove o plantio de espécies nativas em área de mangue e na Barragem de Saracuruna. Na Bahia, a Rlam monitora manguezais e outros ecossistemas marinhos e costeiros no seu entorno.

EDUCAÇÃO AMBIENTAL

A educação ambiental é concebida pela Petrobras como fundamento para ações de preservação do meio ambiente. Por esta razão, a companhia tem se engajado, tanto junto à sua força de trabalho quanto com outros atores sociais no esforço para a difusão de atitudes e práticas ecologicamente corretas. E, além de promover e apoiar iniciativas nessa área, vem atuando em diversas frentes no plano institucional.

A Petrobras integra a Diretoria do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), participante da rede de conselhos vinculada ao World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Com 50 empresas associadas, o CEBDS apóia iniciativas empresariais voltadas para o desenvolvimento sustentável. Uma das câmaras técnicas do conselho, a de mudanças climáticas, é presidida pela Petrobras.

A companhia também faz parte, na condição de fundadora, do Instituto BioAtlântica, criado em conjunto com as empresas Aracruz Celulose, Veracel Celulose, DuPont e Furnas Centrais Elétricas e com as ONGs Conservation International e The Nature Conservancy. A organização, sem fins lucrativos, promove ações e empreendimentos que viabilizem o desenvolvimento econômico e a conservação ou recuperação dos ecossistemas da Mata e da Costa Atlânticas.

No Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP), a Petrobras exerceu, em 2005, a coordenação da Comissão de Responsabilidade Social Corporativa. O IBP capacita e orienta as empresas do segmento no trabalho de integração dos conceitos de responsabilidade social e ambiental às estratégias e práticas de seus negócios.

A companhia preside o Comitê de Responsabilidade Social Corporativa da Associação Regional de Empresas de Petróleo e Gás Natural na América Latina e Caribe (Arpel). O Comitê, criado em 2001, tem por objetivos promover a responsabilidade social corporativa entre as empresas-membro e as comunidades, definir pautas para a indústria, intercambiar experiências e conhecimentos, além de atuar com governos e com diversas organizações não-governamentais e da sociedade civil para a implementação de redes e alianças no desenvolvimento de ações efetivas na região.

No âmbito da companhia, campanhas de informação e motivação da força de trabalho são realizadas em todas as Unidades do Brasil e do exterior. São abordados temas como responsabilidade social e ambiental, contribuição para o desenvolvimento sustentável do Brasil e dos demais países onde a Petrobras atua, redução dos impactos sobre o meio ambiente e conservação dos recursos naturais. As campanhas procuram destacar como cada um pode contribuir nesses aspectos, seja como trabalhador da Petrobras seja como cidadão.

Em junho, por ocasião do Dia Mundial do Meio Ambiente, o tema escolhido para as atividades foi ecoeficiência e responsabilidade ambiental. Como palavra-chave, ecoeficiência traduz produzir mais com o menor impacto possível sobre a natureza.

No Cenpes, várias iniciativas de educação ambiental são desenvolvidas entre os trabalhadores, incluindo desde o uso de canecas de porcelana em substituição aos copos descartáveis até a instalação de sistemas operacionais mais eficientes para a otimização do uso de água, energia, papel, tintas de impressoras e produtos químicos. A fim de diminuir o consumo de matérias-primas, são promovidos diálogos de SMS e campanhas. O programa de coleta seletiva de resíduos do Cenpes envia para reciclagem cerca de 500 toneladas de materiais por ano, contribuindo para a conservação dos recursos naturais.

Programas de coleta seletiva e reciclagem de resíduos desenvolvidos em várias Unidades da Petrobras contribuem também para o engajamento da força de trabalho com as questões ambientais. Em Macaé (RJ), o tratamento centralizado dos resíduos produzidos pelas atividades na Bacia de Campos permitiu reciclar 2,5 mil toneladas de materiais em 2005. Na capital baiana, campanhas internas vinculadas à coleta de lixo vêm destinando o material à Cooperativa de Catadores de Salvador. No Amazonas, a companhia promove o recolhimento desses materiais por meio do Parque de Resíduos em Urucu.

Ações de educação ambiental são desenvolvidas também nos empreendimentos da Petrobras. Para ressaltar a importância da gestão de resíduos, a Engenharia lançou cartilhas e revista em quadrinhos com os personagens da Trupe do Didi em atividades de reciclagem de lixo. Os impressos foram utilizados na conscientização de trabalhadores em diversas obras, incluídos os das empresas contratadas.

As iniciativas de educação ambiental se estendem a comunidades afetadas por atividades da Petrobras. Na Bacia de Santos, os pescadores que atuam próximo à plataforma de Merluza foram alvos de campanha sobre os riscos da pesca e fundeio na área, proibidos por lei. Para facilitar a comunicação, a Companhia elaborou a Cartilha de Exclusão à Pesca, com informações sobre a distância mínima que os barcos devem manter em relação às

As iniciativas de educação ambiental se estendem a comunidades afetadas por atividades da Petrobras. Na Bacia de Santos, os pescadores que atuam próximo à plataforma de Merluza foram alvos de campanha sobre os riscos da pesca e fundeio na área, proibidos por lei.



MEIO AMBIENTE

PRINCÍPIO 9

AS EMPRESAS DEVEM INCENTIVAR O DESENVOLVIMENTO E A DIFUSÃO DE TECNOLOGIAS LIMPAS QUE NÃO AGRIDAM O MEIO AMBIENTE

plataformas e os perigos do lançamento de âncoras nas faixas de tubulações de petróleo e gás, além de orientações sobre saúde e meio ambiente.

Em relação à sua atuação no exterior, destacam-se as ações de educação ambiental da Petrobras Energia, na Argentina, que incluem reciclagem de papel, redução do consumo de combustíveis, energia elétrica e água e separação de resíduos para reciclagem.

Na Unidade de Negócio da Colômbia, é desenvolvido o projeto **Petrolito Educativo Ambiental**, com os objetivos de sensibilizar e esclarecer as dúvidas das comunidades sobre os processos da indústria de petróleo e sua relação com o meio ambiente. É voltado a professores, pais, crianças e adolescentes de centros educativos, líderes comunitários e autoridades municipais. A iniciativa inclui em suas atividades capacitação docente, oficinas e visitas guiadas, concurso infantil e capacitação de representantes da comunidade e autoridades municipais.



Em seguimento à estratégia de oferecer produtos com qualidade crescente e menor impacto ambiental, a Petrobras iniciou, em fevereiro de 2005, a comercialização do Diesel S500, com 75% menos enxofre. O produto abastece ônibus e caminhões nas áreas metropolitanas de São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte, na região de São José dos Campos (SP) e no Vale do Aço (MG). Também com menos enxofre, a gasolina Podium teve a produção ampliada. Esses combustíveis contribuem para a melhoria da qualidade do ar e vão ao encontro do compromisso da companhia com a responsabilidade ambiental.

O desenvolvimento de projetos para o aproveitamento das fontes renováveis de energia também conta com recursos da Petrobras, de acordo com o Plano Estratégico 2015. As metas para 2010 estabelecem que a capacidade instalada da companhia para a geração com fontes renováveis será de 169 MW e que a produção de biodiesel chegará a 481 milhões de litros por ano. Além disso, está prevista a aplicação de R\$ 25 milhões por ano, em média, em projetos de pesquisa e desenvolvimento das potencialidades das energias eólica, de biomassa, fotovoltaica e do biodiesel.

Na pesquisa tecnológica para o desenvolvimento de alternativas energéticas renováveis, o Cenpes tem papel decisivo. Seus projetos na área são articulados no **Programa Tecnológico de Energias Renováveis (Proger)**, que engloba pesquisa, desenvolvimento, demonstração, aperfeiçoamento, aquisição e transferência de tecnologias que viabilizem e otimizem o uso de fontes alternativas, em atendimento às metas da Petrobras até 2015.

O Proger possui duas grandes áreas de atuação: a de aplicações estacionárias de energia e a de aplicações automotivas. A primeira abrange os projetos de energia eólica, solar (fotovoltaica e térmica), de biomassa (biogás de aterros sanitários e biodigestores, óleos e resíduos vegetais e resíduos sólidos urbanos), do mar (marés, ondas e correntes oceânicas), de pequenas centrais hidrelétricas (PCHs) e energia geotérmica. Na área de aplicações automotivas estão, principalmente, o álcool e o biodiesel.

Os projetos de energia eólica envolvem a construção de unidades-piloto e de unidades em escala comercial. No campo de produção de petróleo em Macau (RN), um parque-piloto de energia eólica opera desde janeiro de 2004, com potência instalada de 1,8 MW. O uso de fonte eólica, associada à solar, também integra um modelo energético apresentado pela Petrobras Distribuidora a revendedores para iluminação, acionamento das bombas de distribuição e aquecimento nos postos de serviço, tendo por base um projeto-piloto da subsidiária.

A energia termossolar é utilizada em várias unidades operacionais da Petrobras para o aquecimento de água em restaurantes e vestiários. Na Reduc, no Rio de Janeiro, sistema que totaliza 652 m² de coletores solares entrou em operação em 2005, proporcionando uma redução estimada em 216 MWh/ano no consumo de energia elétrica. Na Bahia, sistemas semelhantes têm conclusão prevista para 2006 na Rlam, no prédio da companhia em Salvador (Ediba) e na fábrica de fertilizantes nitrogenados (Fafen), em Camaçari. A unidade da Fafen em Sergipe também terá coletores solares. O primeiro sistema termossolar instalado foi o da Regap, em Minas Gerais, que opera, desde 2003, com 550 m² de coletores e economia de consumo de 316 MWh/ano. Em 2004, entrou em atividade o da Recap, em São Paulo, com 182 m² de coletores e redução de consumo de 95 MWh/ano.

A geração de eletricidade na companhia com o uso de sistemas fotovoltaicos de baixa potência (até 3 kW) totaliza cerca de 100 kW, com diversas finalidades. Entre elas, o controle e a sinalização de plataformas de petróleo não habitadas e o acionamento de unidades de bombeio de pequenos poços de petróleo em áreas remotas. O Cenpes está montando, em suas instalações, na Ilha do Fundão, na cidade do Rio de Janeiro, um conjunto de painéis solares, que permitirá inclusive a comparação de diferentes tecnologias. Será o maior sistema do gênero no País, com capacidade para gerar 45 kW.

Outros projetos envolvem a produção de biodiesel com tecnologias próprias ou de terceiros, tendo como matérias-primas óleos vegetais, metanol (rota metílica) ou etanol (rota etílica). O biodiesel produzido na rota etílica será totalmente renovável, pois o álcool necessário ao processo provém da cana-de-açúcar. Uma planta experimental para a produção de biodiesel a partir de etanol e de sementes de mamona com tecnologia do Cenpes entrou em testes em 2004. A construção de três unidades comerciais de biodiesel – cada uma capaz de produzir 40 mil toneladas por ano – foi aprovada em 2005, para os estados do Ceará, Bahia e Minas Gerais.

Os projetos de biomassa, desenvolvidos no Rio de Janeiro, envolvem a geração de energia elétrica a partir do biogás coletado em estações de tratamento de esgoto e aterros sanitários. Em São Paulo, a Petrobras Distribuidora participa do desenvolvimento de tecnologia para uso do hidrogênio nos transportes urbanos, financiado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Com o apoio do Cenpes, a Petrobras Distribuidora opera uma estação para abastecimento de ônibus equipados com células de combustível a hidrogênio, integrando um projeto coordenado pela Empresa Metropolitana de Transportes Urbanos (EMTU) de São Paulo.



SEQÜESTRO DE CARBONO

A Petrobras compartilha a preocupação do governo e da sociedade brasileira com o aquecimento global. Como signatário de tratados internacionais como a Convenção-Quadro das Nações Unidas para Mudança do Clima, de 1992, e o Protocolo de Quioto, em vigor desde fevereiro de 2005, o País está integrado ao esforço de viabilizar a captura de dióxido de carbono (CO₂) nas fontes emissoras e seu armazenamento em estruturas geológicas – o seqüestro de carbono. Em nome da cooperação multinacional para pesquisa e desenvolvimento de tecnologias ligadas ao tema, foi criado nos Estados Unidos, em 2003, o *Carbon Sequestration Leadership Forum*, do qual a Petrobras é participante.



A companhia vem contribuindo para a redução das emissões de carbono na atmosfera e promovendo a difusão dessa iniciativa de responsabilidade ambiental. A Petrobras também busca detectar no ambiente externo as ameaças e oportunidades relativas ao risco carbono, assim como identificar mecanismos para alavancar projetos de mitigação de emissões. No âmbito corporativo, o gás natural tornou-se o principal energético dos processos produtivos. Ao mesmo tempo, a oferta do produto ao mercado vem sendo aumentada, com crescimento previsto em 14,2% ao ano pelo Plano Estratégico 2015. Dos combustíveis fósseis, o gás natural é o que menos emite dióxido de carbono (CO₂) para produzir uma dada quantidade de energia.

Por meio do Cenpes, a companhia participa de projetos multiclentes internacionais para o estudo da captura e do armazenamento de CO₂, como o CCP2 (CO₂ Capture Project), que envolve as principais empresas de petróleo e energia do mundo, com o objetivo de desenvolver tecnologias para a redução de custos na etapa de captura do CO₂ e para a comprovação de que o seu armazenamento geológico é uma opção segura. Outro projeto desenvolvido foi uma pesquisa organizada pela Universidade de Regina, no Canadá. A Petrobras também atua em parceria com universidades brasileiras em projetos voltados à pesquisa do seqüestro do carbono em formações vegetais.

Em face das oportunidades abertas pelo mercado de créditos de carbono, estimuladas pela entrada em vigor do Protocolo de Quioto, a companhia está estruturando projeto de Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) com base na avaliação da planta eólica de 1,8 MW instalada em Macau (RN). Na SIX, no Paraná, tecnologia desenvolvida para o xisto agrícola, que deverá chegar ao mercado em 2006, também poderá gerar quantidade substancial de créditos de carbono, em função da substituição de fertilizantes convencionais.

TRANSPARÊNCIA

TRANSPARÊNCIA



A PETROBRAS DISPÕE DE UM CONJUNTO DE INSTRUMENTOS QUE ASSEGURA O CONTROLE DE SUA GESTÃO, COIBINDO O USO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS, O ABUSO DE PODER, O SUBORNO E OUTRAS PRÁTICAS DE CORRUPÇÃO. EM 2005, A VINCULAÇÃO DIRETA DA OUVIDORIA GERAL AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO FOI UM MARCO NO FORTALECIMENTO DA ÉTICA E DA TRANSPARÊNCIA DA PETROBRAS NAS RELAÇÕES COM TODAS AS SUAS PARTES INTERESSADAS, PARA OUVIR, AVALIAR E CONSIDERAR SUAS PREOCUPAÇÕES, CRÍTICAS E SUGESTÕES.

PARA AFERIR O GRAU DE SATISFAÇÃO DESSAS PARTES INTERESSADAS, A COMPANHIA DESENVOLVE PESQUISAS DE OPINIÃO QUE ABORDAM TEMAS COMO GESTÃO, COMPETITIVIDADE, CRESCIMENTO, ATUAÇÃO NO EXTERIOR, VISÃO DE FUTURO, APOIO SOCIAL, ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL. ESSAS INFORMAÇÕES COMPÕEM O SISTEMA DE MONITORAMENTO DA IMAGEM CORPORATIVA (SÍSMICO), IMPORTANTE INSTRUMENTO DE GESTÃO DA PETROBRAS NA PROMOÇÃO DE MELHORIAS EM SUAS POLÍTICAS, AÇÕES DE COMUNICAÇÃO E PRÁTICAS DE GESTÃO.



TRANSPARÊNCIA

PRINCÍPIO 10

AS EMPRESAS DEVEM COMPROMETER-SE COM O COMBATE À CORRUPÇÃO EM TODAS AS SUAS FORMAS.



A Petrobras é dirigida pelo Conselho de Administração e a Diretoria Executiva. Os nove integrantes do Conselho de Administração, eleitos pela Assembléia Geral dos Acionistas, respondem pelo Plano Básico de Organização (PBO), no qual se estabelece a estrutura geral da companhia, a natureza e as atribuições de cada uma das Unidades e todas as diretrizes relacionadas à Governança Corporativa.

Cabe ao Conselho de Administração distribuir os cargos da Diretoria Executiva. Essa distribuição é sempre orientada pela capacidade profissional, notório saber e especialização dos gestores.

Organicamente, a Petrobras apóia-se na Auditoria Interna e na Ouvidoria Geral, vinculadas ao Conselho de Administração, e nas unidades organizacionais, diretamente vinculadas à Diretoria Executiva. Também a competência requerida dos titulares desses postos de comando está devidamente explicitada no Plano Básico de Organização.

A Ouvidoria Geral planeja, orienta, coordena e avalia atividades que visem acolher opiniões, sugestões, críticas, reclamações e denúncias dos públicos de relacionamento da Companhia, promovendo as apurações decorrentes e as providências a serem adotadas. A Ouvidoria Geral tem por princípio resguardar o sigilo sobre a identidade do demandante, assegurando o direito a confidencialidade.

São os seguintes os cargos da Diretoria Executiva e suas respectivas áreas de contato:

PRESIDENTE – Área Corporativa (Secretaria-Geral da Petrobras, Gabinete do Presidente, Estratégia e Desempenho Empresarial, Desenvolvimento de Sistemas de Gestão, Novos Negócios, Comunicação Institucional, Jurídico, Recursos Humanos);

DIRETOR FINANCEIRO – Área Financeira (Financeiro Corporativo, Contabilidade, Tributário, Relacionamento com Investidores, Planejamento Financeiro e Gestão de Riscos, Finanças);

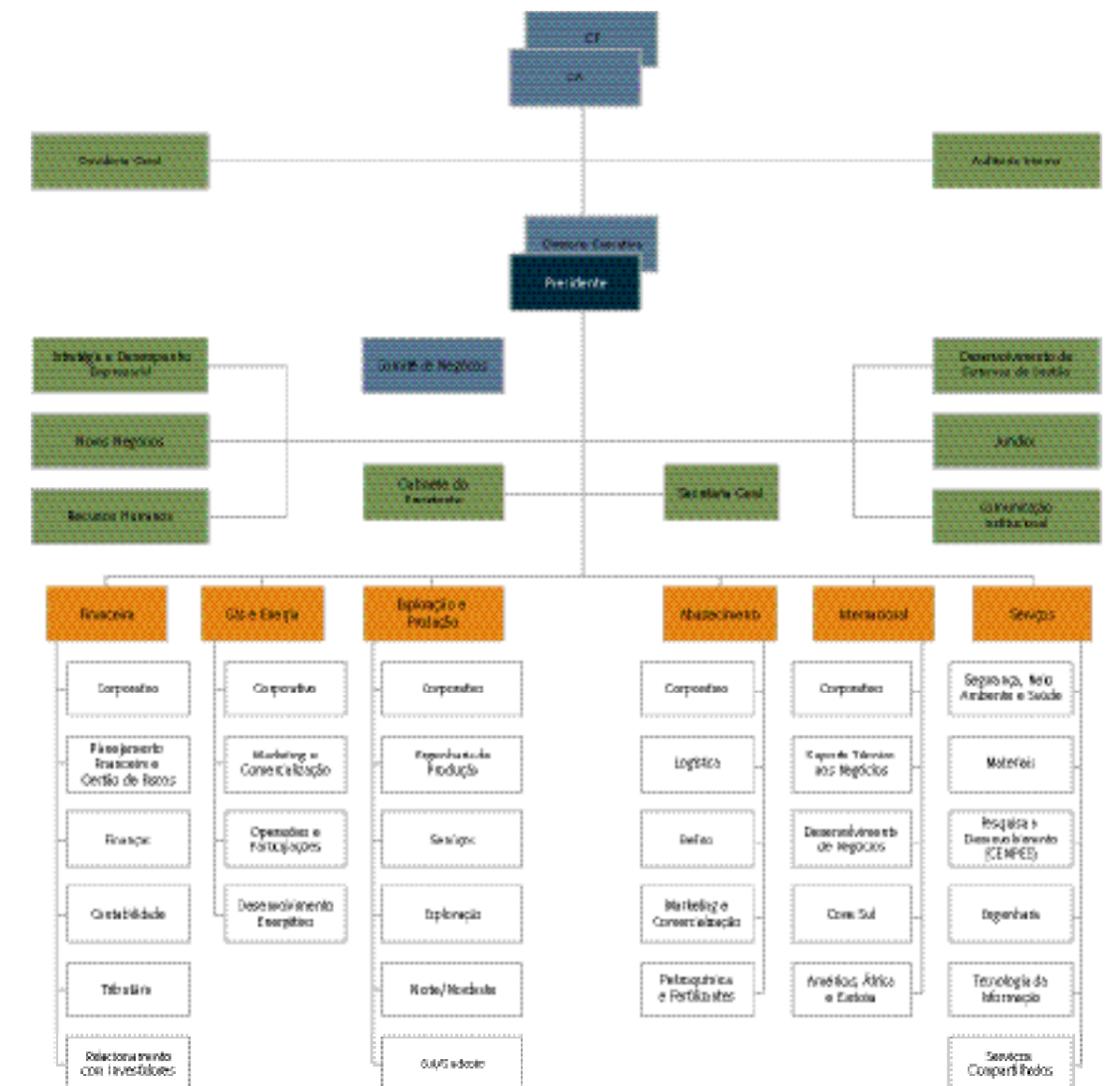
DIRETOR DE SERVIÇOS – Área de Serviços (Segurança, Meio Ambiente e Saúde, Materiais, Centro de Pesquisas e Desenvolvimento Leopoldo A. Miguez de Mello, Engenharia, Tecnologia da Informação, Serviços Compartilhados);

DIRETOR DE EXPLORAÇÃO E PRODUÇÃO – Área de Negócio de Exploração e Produção (E&P Corporativo, E&P Engenharia de Produção, E&P Serviços, E&P Exploração, E&P Norte-Nordeste, E&P Sul-Sudeste);

DIRETOR DE ABASTECIMENTO – Área de Negócio de Abastecimento (Abastecimento Corporativo, Abastecimento Logística, Abastecimento Refino, Abastecimento Marketing e Comercialização, Abastecimento Petroquímica e Fertilizantes);

DIRETOR DE GÁS E ENERGIA – Área de Negócio de Gás e Energia (Gás e Energia Corporativo, Gás e Energia Marketing e Comercialização, Gás e Energia Operações e Participações, Gás e Energia Desenvolvimento Energético);

DIRETOR INTERNACIONAL – Área de Negócio Internacional (Internacional Corporativo, Internacional Suporte Técnico aos Negócios, Internacional Desenvolvimento de Negócios, Internacional Cone Sul, Internacional Américas, África e Eurásia).





A Petrobras conta com unidades específicas de supervisão, execução e acompanhamento de práticas econômicas, sociais e ambientais. Algumas são ligadas ao presidente, como Estratégia e Desempenho Empresarial, outras ao diretor financeiro, como Finanças Corporativas e Tesouraria e Contabilidade. As práticas sociais são de responsabilidade da Comunicação Institucional, vinculada ao presidente, e as práticas de meio ambiente são responsabilidade da área de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), vinculada ao diretor de Serviços. A Auditoria Interna, vinculada ao Conselho de Administração, realiza auditorias nas atividades da companhia.

São políticas de atuação corporativa da Petrobras:

- Conduzir os negócios e atividades com ética e transparência, visando à credibilidade junto a acionistas, investidores, trabalhadores, clientes, fornecedores, poder público, comunidades onde atua e sociedade em geral;
- Conduzir os negócios e atividades com responsabilidade social e ambiental, considerando os compromissos com o desenvolvimento sustentável e com o Pacto Global;
- Oferecer aos clientes produtos, serviços e condições de fornecimento superiores aos da concorrência;
- Desenvolver relacionamento de longo prazo com os fornecedores de bens e serviços críticos;
- Contribuir para o desenvolvimento e a competitividade da indústria de bens e serviços, para o conhecimento científico e tecnológico e para a expansão do mercado de trabalho;
- Promover junto à sociedade o uso eficiente da energia;
- Exercer ações proativas no relacionamento com governos, órgãos reguladores, fiscalizadores e entidades de interesse da Petrobras;
- Gerir os negócios do Sistema Petrobras de forma integrada, buscando a redução de custos e o aproveitamento de sinergias;
- Avaliar o desempenho das Unidades de Negócios de forma subordinada ao resultado global da companhia e integrada a um sistema de responsabilização e conseqüências;
- Gerir a Marca Petrobras como ativo estratégico;
- Gerir de forma integrada as atividades de *marketing*, comercialização, comunicação e relacionamento com clientes;
- Fortalecer as competências operacionais e gerenciais, o domínio e a inovação tecnológica para criação e sustentação de vantagens competitivas;

- Garantir a disseminação interna do conhecimento, buscando fortalecer os diferenciais competitivos;
- Assegurar o efetivo sigilo e reserva de informações estratégicas;
- Desenvolver a contínua transformação da companhia, alinhando permanentemente gestão e organização ao Plano Estratégico de forma transparente e participativa.

A implementação das Políticas de Atuação Corporativa na companhia envolve iniciativas em várias áreas, entre as quais se destacam:

- Participação no Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (Prominp), de promoção do desenvolvimento e da competitividade da indústria de bens e serviços de energia, coordenado pelo Ministério de Minas e Energia;
- Coordenação executiva do Programa Nacional da Racionalização do Uso dos Derivados do Petróleo e do Gás Natural (Conpet), voltado para o uso eficiente de energia, na companhia e na sociedade;
- Projeto de Internacionalização e Valorização da Marca, para gerir a Marca Petrobras como ativo estratégico;
- Projeto de Relacionamento com Clientes, de integração das atividades de *marketing*, comercialização, comunicação e relacionamento com clientes;
- Projeto Busca da Excelência em Gestão, continuamente voltado para a transformação da companhia, alinhando permanentemente gestão e organização ao Plano Estratégico de forma transparente e participativa.

Estão entre as diretrizes das Políticas de Disciplina de Capital:

- Gerir os ativos da companhia assegurando suas rentabilidades projetadas;
- Gerir a carteira de projetos da companhia de forma integrada e com foco na rentabilidade e na capacidade financeira;
- Gerenciar os riscos inerentes ao negócio de forma integrada.

Nas Políticas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, destacam-se:

- Educar, capacitar e comprometer os trabalhadores com as questões de 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 conseqüência 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 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.

Para formular práticas empresariais e acompanhar e monitorar o cumprimento da legislação vigente, a companhia conta com o Conselho Fiscal, de caráter permanente, o Comitê de Negócios, três comitês do Conselho de Administração e 12 Comitês de Gestão, que funcionam como fóruns para amadurecimento e aprofundamento dos temas a serem apresentados às instâncias superiores, de acordo com as diretrizes de Governança Corporativa.

Entre os principais instrumentos que orientam a gestão da Petrobras estão **os códigos de Ética, de Boas Práticas, de Conduta Concorrencial e de Conduta da Alta Administração Federal**. No Brasil e no exterior, a companhia segue a legislação vigente, como a Lei das Sociedades Anônimas e a Lei Sarbanes-Oxley, além de outras regras e normas pertinentes, como **Securities and Exchange Commission (SEC)**, Bovespa e Comissão de Valores Mobiliários (CVM), entre outras.

No dia-a-dia das atividades, a Petrobras está empenhada em assegurar o controle da propriedade sobre a gestão, prevenir e coibir abuso de poder de seus integrantes, uso de informação privilegiada em benefício próprio, atuação em conflito de interesses, suborno e outras práticas de corrupção. O Código de Boas Práticas trata de algumas políticas internas, dentre elas a Política de Divulgação de Informações sobre Ato ou Fato Relevante, Política de Negociação com Valores Mobiliários, Política de Conduta dos Administradores e Funcionários Integrantes da Administração Superior, Política de Indicação para Cargos de Administração de Subsidiárias, Controladas e Coligadas, e Política de Relacionamento com Investidores.

Estas políticas tratam de questões relacionadas ao uso de informações privilegiadas e de conduta dos administradores e empregados da Alta Administração, dos quais se exigem lealdade e conduta ílibada. O Código de Ética também trata do assunto, ainda que de forma mais global, por se destinar a todos os empregados, e não apenas à alta direção. A vinculação da Ouvidoria Geral ao Conselho de Administração, por sua vez, veio fortalecer os princípios da ética e da transparência nas relações com todas as partes interessadas da companhia.

Relação com investidores

A Política de Relacionamento com Investidores trata basicamente da transparência das informações para o mercado e entidades reguladoras e auto-reguladoras. Busca-se, por esta política, preservar a imagem e a credibilidade da Petrobras e divulgar informações ao mercado de forma proativa, transparente, acurada e completa, em consonância com os requisitos legais e reguladores.

Este equilíbrio pauta-se nos **Controles e Procedimentos de Divulgação de Informações (CPDI)**, documento interno que descreve procedimentos para a divulgação de fatos relevantes e de informações nos relatórios da companhia, no Brasil e no exterior. Como possui títulos emitidos e negociados na Bolsa de Nova York, a Petrobras está sujeita à lei Sarbanes-Oxley, que, tal como a SEC, exige o arquivamento do Relatório Anual acompanhado de certificações assinadas pelo presidente e pelo diretor financeiro, nas quais os dirigentes afirmam serem os responsáveis pela elaboração e manutenção dos CPDI.

Concebido, desse modo, para atender este padrão internacional, o CPDI, de responsabilidade da Gerência de Relacionamento com Investidores, contempla a coleta, o controle, a análise e a rastreabilidade de um grande fluxo de informações originadas na companhia. O atendimento às diretrizes formuladas na sistemática permite identificar a origem de todas as informações periodicamente prestadas pela Petrobras, com base nos relatórios trimestrais e anuais exigidos pela legislação, inclusive o Relatório Anual.

O processo de certificação de controles internos do Sistema Petrobras está sendo desenvolvido a partir de um criterioso planejamento, definição de escopo, desenho, avaliação e armazenamento em portal institucional, para gestão integrada e compartilhada de riscos e controles contínuos e monitorados sobre processos de negócio e serviços relevantes à companhia, subsidiárias e controladas.

Nas diretrizes da Governança Corporativa, a Alta Administração da Petrobras assume publicamente a posição de levar em consideração a opinião, sugestão ou recomendação dos acionistas minoritários, em especial as dos titulares de ações preferenciais, sobretudo em assuntos como transformação, incorporação, fusão ou cisão da companhia, aprovação de contratos com a União, avaliação de bens destinados à integralização de aumento de capital, e escolha de empresa especializada para determinação do valor econômico da companhia, quando do cancelamento de registro de companhia aberta.

O documento também estabelece que a Gerência de Relações com os Investidores é o canal principal de comunicação para aferimento e é a responsável pelo estabelecimento do mecanismo de consulta aos detentores de ações preferenciais. Os acionistas podem também comunicar suas recomendações ao Conselho de Administração, nas Assembléias Gerais de Acionistas, e pelos canais constantes de comunicação com a companhia – o Telefone de Suporte ao Acionista (0800), o endereço eletrônico acionista@petrobras.com.br e a Ouvidoria Geral, que recebe e processa denúncias sobre questões contábeis, controles internos e auditoria, entre outros. A Petrobras comunica à sociedade a remuneração/benefícios de seus membros do Conselho de Administração, diretores e executivos de alto escalão. Após a Assembléia Geral Ordinária anual, é divulgado Fato Relevante ao mercado com as principais deliberações, entre elas a aprovação da remuneração global dos administradores e dos membros efetivos do Conselho Fiscal.



No dia-a-dia das atividades, a Petrobras está empenhada em assegurar o controle da propriedade sobre a gestão, prevenir e coibir abuso de poder de seus integrantes, uso de informação privilegiada em benefício próprio, suborno e outras práticas de corrupção.

Pesquisa de percepção

Com a finalidade de aprimorar o relacionamento com investidores e acionistas, a Petrobras aplica, anualmente, duas pesquisas, que alcançam públicos distintos.

No estudo de percepção com investidores institucionais e analistas, a companhia verifica a qualidade do trabalho de Relacionamento com Investidores (RI), abordando aspectos de mídia de divulgação e do programa daquela gerência. Os resultados são indicadores de *performance* para o *Balanced ScoreCard* (BSC) da área e parte deles é replicada no painel da Diretoria Financeira, para controle da Diretoria Executiva. Também ao final de cada *conference call* sobre os resultados trimestrais da companhia é realizado estudo de percepção, para avaliar o entendimento da mensagem fornecida pelo diretor de RI e outros gerentes.

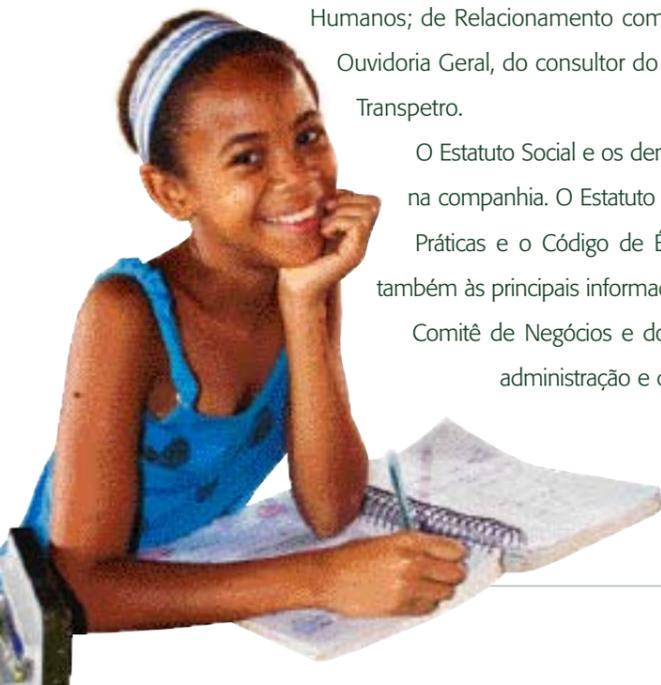
Junto aos acionistas minoritários, a companhia realiza pesquisa quantitativa e qualitativa para traçar o perfil socioeconômico, qualidade do atendimento e percepção sobre a Petrobras, abordando aspectos como competitividade, tecnologia, visão de futuro, lucratividade, atuação no exterior, gestão, meio ambiente, diversificação/energia, apoio social, transparência, ética, governança corporativa, comunicação com a sociedade e com os acionistas. O resultado da pesquisa também é indicador de desempenho no BSC.

Ação social

A ação social da companhia, traduzida no Programa Petrobras Fome Zero desde 2003, está vinculada ao Comitê de Gestão do Programa Fome Zero, instituído pela Diretoria Executiva em 30 de abril de 2003. É responsabilidade do Comitê identificar, planejar o desenvolvimento e acompanhar a aplicação das políticas e estratégias para implementação das ações sociais da companhia.

Participam do Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental, em caráter permanente, o gerente executivo de Comunicação Institucional (coordenador) e os gerentes executivos de Abastecimento Corporativo; do Centro de Pesquisas e Desenvolvimento; de Desenvolvimento de Sistemas de Gestão; de E&P Corporativo; de Engenharia; de Gás e Energia Desenvolvimento Energético; de Internacional Corporativo; de Recursos Humanos; de Relacionamento com Investidores; de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, além da Ouvidoria Geral, do consultor do presidente, do diretor da Petrobras Distribuidora e do diretor da Transpetro.

O Estatuto Social e os demais instrumentos de governança corporativa estão documentados na companhia. O Estatuto Social, as Diretrizes de Governança Corporativa, o Código de Boas Práticas e o Código de Ética estão disponíveis no *site* da Petrobras, que oferece acesso também às principais informações sobre regimentos internos do Conselho de Administração, do Comitê de Negócios e dos Comitês de Gestão, bem como ao perfil dos conselheiros de administração e dos diretores executivos.



Partes interessadas

O Plano Estratégico expressa a preocupação e o compromisso da empresa com suas partes interessadas. Com o objetivo de ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões das partes interessadas em assuntos que as envolvam, a companhia realiza diversas pesquisas.

Constam do Painel de Desempenho Corporativo os indicadores Imagem de Responsabilidade Social e Imagem Corporativa, que são monitorados periodicamente. Nas reuniões do Comitê de Negócios e dos diversos Comitês de Gestão são analisados diagnósticos e pesquisas e discutidas linhas de ação relacionadas às partes interessadas.

A Petrobras vem desenvolvendo pesquisas de opinião cada vez mais amplas. Essas pesquisas se baseiam em 18 indicadores que contemplam aspectos como gestão, competitividade, crescimento, atuação no exterior, visão de futuro, apoio social, ética e responsabilidade social e ambiental.

A média ponderada das pontuações de todos os indicadores no segmento opinião pública dá origem a um indicador geral. As informações resultantes das pesquisas realizadas pela Petrobras junto às partes interessadas são consolidadas no Sistema de Monitoramento da Imagem Corporativa (Sísmico), que constitui uma ferramenta de gestão da reputação da companhia. Por meio do Sísmico, a administração pode acompanhar a evolução da imagem da Petrobras e promover ações de melhoria não apenas de suas políticas e ações de comunicação, mas, principalmente, de suas práticas de gestão em diversas áreas.

As partes interessadas são identificadas de acordo com a localização do empreendimento, área de atuação e partes envolvidas, e características do negócio, bem como a partir dos estudos de impactos ambientais desses empreendimentos, suas necessidades operacionais e a política de gestão de cada área, Unidade e subsidiária da companhia.

As principais partes interessadas da área de Relacionamento com Investidores são os acionistas e demais investidores da companhia (*debenturistas*, *bondholders* e analistas, entre outros), identificados pelo cadastro no Banco do Brasil e na Companhia Brasileira de Liquidação e Custódia (CBLC), responsáveis pela custódia das ações e debêntures da Petrobras, e pelo cadastro no *site* da companhia. A unidade de RI tem, ainda, contato estreito com entidades reguladoras e agentes do mercado de capitais, como CVM, Bovespa e SEC.

A área de Materiais, encarregada de prover e avaliar soluções para a cadeia de suprimentos de bens e serviços de toda a companhia, tem por principal parte interessada o mercado fornecedor, atual e potencial, formado por empresas nacionais, internacionais ou multinacionais, de porte grande, médio, pequeno ou micro, de matérias-primas, bens ou serviços, com diferentes composições societárias.

Quanto à SMS, as partes interessadas são selecionadas pela obrigatoriedade de cumprimento de requisitos legais e ações que visem à conscientização ambiental, de segurança e saúde, e ações de relacionamento. São partes interessadas de SMS os empregados, comunidades das áreas de influência das operações da companhia, a imprensa, o poder público, os clientes, os fornecedores e as ONGs.



Meios e modos de Comunicação

A Comunicação da Petrobras determina que cada área, Unidade e subsidiária da companhia deve:

- Promover, preservar e defender sua marca e sua identidade corporativa, reforçando seus atributos e os compromissos com os públicos, fortalecendo e consolidando a imagem de empresa integrada;
- Comunicar-se de forma transparente, rápida e contínua, fornecendo informação clara, segura, objetiva, precisa e atual sobre as atividades, produtos e serviços, e acentuando a responsabilidade social corporativa;
- Buscar continuamente o conhecimento das opiniões, necessidades e expectativas dos públicos, respeitando sua diversidade cultural;
- 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.



TRANSPARÊNCIA

Anualmente, a companhia publica seu Balanço Social e Ambiental (BSA), que descreve suas ações e incorpora aspectos qualitativos. Na publicação, a Petrobras incorpora críticas, sugestões e depoimentos das partes interessadas. Todas as áreas, Unidades, subsidiárias e controladas do Sistema, bem como a área Internacional, possuem mecanismos de relacionamento com suas partes interessadas, que dispõem de canais formais para interação permanente com a companhia. As críticas, sugestões e depoimentos obtidos através destes canais considerados fundamentais são incorporados ao BSA.

Registre-se, ainda, que os dados coletados e utilizados no Balanço Social e Ambiental são empregados no Planejamento Estratégico, avaliado mensal e trimestralmente pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração.

"Ser ética e transparente é fundamental para uma empresa que prega a responsabilidade social e ambiental, como a Petrobras. Nesse contexto, o Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) é fundamental, já que permite que todas as partes interessadas na organização tenham voz, além de se colocar como os ouvidos da companhia. Depois, ao responder as demandas, o SAC é a voz da organização.

É utilizado para ouvir tanto nossos clientes, quanto a sociedade em geral, recebendo reclamações, solicitações, consultas, elogios, respondendo sempre a todos, através de um processo que envolve centenas de pessoas de todo o Sistema Petrobras. O SAC Petrobras acredita que as reclamações são uma dádiva, pois quem reclama está demonstrando interesse, e toda reclamação é uma oportunidade de melhoria. A cada momento em que a empresa melhora o seu atendimento e a sua maneira de dar atenção às demandas, as reclamações começam a se transformar em parcerias, sempre em busca da melhoria contínua."

OSWALDO LUIZ DE MELLO BONFANTI | Gestor do SAC Petrobras, Gerência de Relacionamento com Clientes

Dentre os instrumentos utilizados pela Comunicação Institucional, estão: ações integradas de publicidade regionais, nacionais e internacionais; atividades de promoção a projetos e eventos; encontros periódicos com as comunidades do entorno de instalações e empreendimentos; intranet (portal corporativo); internet (portal de relacionamento); e-mail marketing (convites, comunicados, newsletters e correios eletrônicos de alerta), entre outros.

As comunicações voltadas ao público interno da Petrobras contam com o acesso de toda a força de trabalho à Revista Petrobras, à intranet corporativa e à programação da TV Petrobras (Web TV). Em julho de 2005, foi lançado o canal de informações Panorama Petrobras, da Web TV, com grade de programação ampla e diversificada sobre assuntos como o dia-a-dia da companhia e projetos patrocinados, por exemplo.

Em todo o Sistema, a comunicação com as partes interessadas é constante e transparente. Os investidores obtêm informações fornecidas pela área de RI no site da companhia na internet – eleito, em 2005, pelo terceiro ano consecutivo, o melhor do mundo e da América Latina, no setor de óleo e gás –, bem como em comunicados e fatos relevantes enviados ao mercado, aos órgãos reguladores e também disponíveis no site, no Relatório Anual, publicado em três idiomas (português, inglês e espanhol) nas versões impressa, em CD, online e no modelo Form 20-F, arquivado na SEC. Os investidores recebem informações, também, em roadshows realizados no Brasil e no exterior, em reuniões e visitas a instalações da companhia, em eventos e seminários, em atendimento via e-mail (acionistas@petrobras.com.br) ou telefone (0800), e no informativo trimestral Petrobras em ações (Sharing in Petrobras), enviado por mala direta a mais 300 mil acionistas.

Com as comunidades, a comunicação da Petrobras se estabelece por meio de audiências públicas, reuniões, material impresso no início e durante a operação de empreendimentos, em programa de visitas, na participação em feiras e eventos e pelo registro de solicitações, que compõem as rotinas da gerência de Comunicação. Os principais canais de comunicação com fornecedores são as reuniões semestrais do Prominp e o Programa de Relacionamento com Fornecedores.

Com a mídia, a companhia realiza um encontro anual, atende solicitações e mantém relacionamento periódico com a imprensa, por meio de notas à imprensa e de participação em inaugurações. Com os empregados, constituem importantes canais de comunicação a pesquisa de ambiência, o relacionamento periódico com o sindicato, a *Revista Petrobras*, o portal e os jornais da Unidade de Negócio.

No que diz respeito aos aspectos de segurança, meio ambiente e saúde, a SMS está desenvolvendo, em parceria com a Comunicação Institucional, o Plano de Comunicação de SMS, que inclui a identificação e priorização de partes interessadas e a definição de estratégias e iniciativas para estabelecer um processo permanente de relacionamento com as mesmas.

Na área de Dutos e Terminais (DT), pesquisa anual sobre o grau de satisfação foi realizada junto à Petrobras, que demanda 95% das operações, e junto aos clientes do Livre Acesso, prestação de serviços de transporte e armazenamento para outras empresas do setor no Brasil, que respondem por 5%. Com comunidades vizinhas às instalações, a Unidade de DT promove painéis e grupos de discussão. Considerando a quantidade e a diversidade de seus públicos, a área de Materiais utiliza como principal canal de comunicação as reuniões com associações de classe, como Abirnaq, Abinee e Abdib. Outra forma de comunicação com o mercado é o Canal Fornecedor, ferramenta disponível na internet.

Na esfera da Petrobras Distribuidora, quando das revisões do Planejamento Estratégico, as partes interessadas acionistas, clientes, força de trabalho, fornecedores e sociedade – são objeto de comunicações específicas, com conteúdo voltado a cada uma delas. Essa comunicação é definida no Plano de Comunicação do Planejamento Estratégico. Além dos principais canais de comunicação (Ouvidoria, SAC, *site*), a Petrobras Distribuidora também se comunica com seus clientes por meio do *Jornal do Revendedor*.

Na Transpetro, além da pesquisa de satisfação do cliente e da Ouvidoria, o destaque em Comunicação são os simulados de combate a emergências, que envolvem as comunidades e incluem governos locais, órgãos ambientais, defesa civil e demais entidades do entorno de suas Unidades. A Transpetro oferece ainda o Telefone Verde, canal de comunicação direta entre a empresa e todos esses públicos.

Políticas anticorrupção e anti-suborno

Além de manter um Código de Boas Práticas, a Petrobras assegura o controle e o combate a qualquer tipo de corrupção e uso indevido de informação privilegiada por estar sujeita às regras da CVM quanto à divulgação de informações e fatos relevantes aos acionistas. A companhia segue o Código de Conduta das Empresas Estatais e não faz doação a políticos, nem a obras de caridade. Por meio de convênio com o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, avalia seus prestadores de serviços utilizando os mesmos critérios e parâmetros empregados por aquela instituição para avaliar as empresas associadas.

Para assegurar a efetiva implementação dos códigos de conduta, a Petrobras define responsabilidades, prestação de contas e linhas de subordinação em todas

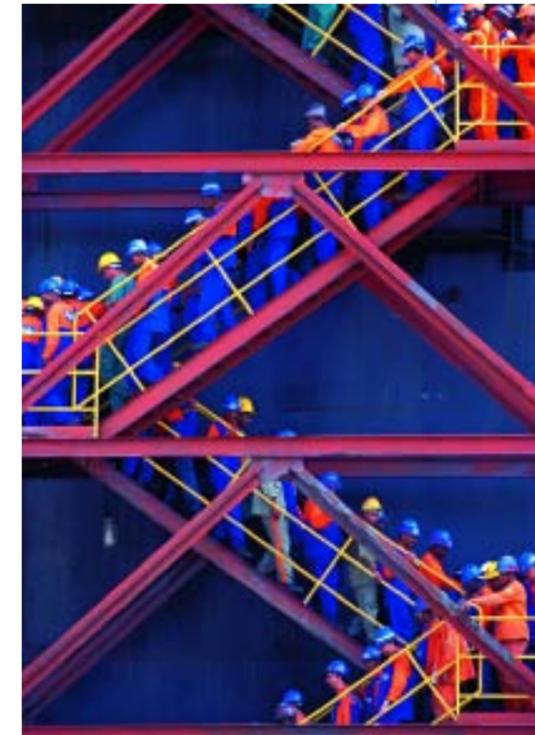
as áreas, Unidades e subsidiárias. Ações disciplinares são aplicadas, em caso de violação. A política é de tolerância zero.

A política anticorrupção e anti-suborno abrange todos os empregados da Petrobras, subsidiárias e controladas, no Brasil e no exterior. Por ser controlada pelo Governo Federal, a companhia é periodicamente auditada pelo Tribunal de Contas da União (TCU), que publica qualquer violação identificada na gestão, bem como informa qual sanção está sendo aplicada, no *site* www.tcu.gov.br.

Os compromissos éticos da Petrobras são de conhecimento público, estão publicados em todo o material institucional e abrangem todos os públicos da companhia. A Comunicação divulga, sistematicamente, o Plano Estratégico, com os valores e as boas práticas, pelos meios de que dispõe – *Revista Petrobras*, intranet, campanhas internas, programas de relacionamento, e eventos e atividades para os empregados.

A adoção dos valores é auditada periodicamente, e a Pesquisa de Ambiência Organizacional estimula os empregados a contribuir com o seu monitoramento. Os empregados novos participam de palestras para conhecer o Código de Conduta e o Código de Ética da Petrobras.

O resultado desse esforço pode ser medido pela familiaridade dos empregados com os temas e pressupostos contemplados no Código de Ética, no cotidiano da Companhia, como evidenciam as consultas junto à Ouvidoria Geral, que, por ser um canal abrangente, pode ser acessada a qualquer momento sobre a violação dos valores. Isto contribui para as apurações necessárias e as providências a serem adotadas.



"As empresas representam o agente mais dinâmico de uma sociedade, o lugar onde se cria a riqueza dessa sociedade e onde seus membros podem exercer o trabalho que os dignifica e proporciona os elementos de consolidação da família. As empresas devem assumir uma responsabilidade integral nessa sociedade, ou seja, econômica, social e ambiental.

As grandes empresas devem assumir o pioneirismo neste processo por sua influência sobre todas as demais. A Petrobras, como a maior empresa brasileira, tem sabido assumir esse papel, ciente de sua influência e de sua capacidade de transformação. Essa visão e os projetos, tanto internos como externos, se materializam no Balanço Social da Petrobras, que é um exemplo para muitas outras empresas.

O amadurecimento dos balanços sociais publicados nos últimos anos é um compromisso para com a sociedade, que permite cobrar e dar contas de tudo o que está refletido neles. Mas este compromisso não termina nas fronteiras de um país. Da mesma forma como a Petrobras é reconhecida mundialmente como padrão de excelência técnica e produtiva, também se inscreve nos compromissos internacionais de um mundo sustentável através da participação em códigos ou pactos, como o Pacto Global e o PACI."

ALBERTO PERAZZO | Presidente do Conselho de Curadores da Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides)





Compromissos e princípios internacionais

Entre as cartas de princípios internacionais, os compromissos ou outras iniciativas sobre questões econômicas, sociais e ambientais que a Petrobras subscreve e apóia, destacam-se:

PACTO GLOBAL – Em outubro de 2003, a Petrobras aderiu ao Pacto Global da ONU. Atualmente integra um grupo de trabalho, composto de seis empresas e 14 escolas de negócios consideradas referência mundial, sendo a única companhia de energia e da América Latina;

COMPROMISSO COM O UNICEF NA AMÉRICA LATINA – Cooperar no âmbito da América Latina e Caribe nas áreas de planejamento técnico, pesquisa, comunicação e geração de recursos financeiros, com o objetivo de prestar apoio a programas e/ou intervenções que protejam os direitos da criança e do adolescente, principalmente nos grupos populacionais de baixa renda;

COMPROMISSO COM A AGÊNCIA DE NOTÍCIAS DOS DIREITOS DA INFÂNCIA (ANDI) NA AMÉRICA LATINA – Qualifica a cobertura jornalística sobre questões relacionadas à defesa dos direitos da criança e do adolescente na imprensa latino-americana em 14 países da América Latina;

STATEMENT OF G-8 CLIMATE CHANGE ROUNDTABLE – A Petrobras aderiu em 2005 à declaração pela qual líderes das mais importantes empresas do mundo assumem formalmente o apoio aos esforços de conscientização frente à mudança climática e mantêm o compromisso de identificar e implementar políticas e medidas para a mitigação das emissões de gases de efeito estufa;

PROTOCOLO DE QUIOTO – Monitora indicadores de qualidade ambiental, como emissões de gases, geração de resíduos e consumo de água doce;

DECLARAÇÃO DO MILÊNIO – Aprovado pela ONU e 191 nações em setembro de 2000, o conjunto de oito macroobjetivos a serem atingidos até 2015, por meio de ações dos governos e da sociedade, recebeu a adesão do Brasil e o apoio incondicional da Petrobras. Em agosto de 2004, por ocasião da grande mobilização em torno das Oito Metas do Milênio, na Semana Nacional de Solidariedade, divulgou a campanha junto a seus empregados e distribuiu adesivos aos clientes, em seus postos de serviço;

PARTNERING AGAINST CORRUPTION INITIATIVE (PACI) – Iniciativa Conjunta contra a Corrupção, lançada no Fórum Econômico Mundial, em Davos, na Suíça, em 2003, tem como objetivo harmonizar o tratamento de questões problemáticas ligadas à corrupção. A Petrobras tornou-se signatária em janeiro de 2005;

EXTRACTIVE INDUSTRY TRANSPARENCY INITIATIVE (EITI) – Iniciativa de Transparência na Indústria Extrativa (EITI), que tem por objetivo aumentar a transparência nas transações entre governos e empresas do setor extrativo onde os países membros reportam os pagamentos de impostos, *royalties* e taxas ao governo. A Petrobras faz parte do conselho internacional do EITI desde junho de 2005.

A companhia atua em comissões e grupos de trabalho relacionados à defesa e promoção dos interesses específicos do seu ramo ou setor de negócio, de questões de interesse público e de responsabilidade social. Participa ativamente, contribuindo com recursos humanos ou financeiros, de processos de elaboração de propostas de interesse público e de caráter social. A Ouvidoria Geral, por sua vez, utiliza os Princípios do Pacto Global para o cumprimento da 3ª Meta do Milênio: “Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres”.

BALANCED SCORECARD

A contribuição da Petrobras para o desenvolvimento sustentável do Brasil repousa na busca da sustentabilidade do seu negócio, caracterizada, como explicitado no Plano Estratégico 2015, pela rentabilidade e responsabilidade social e ambiental. Esse posicionamento desdobra-se no *Balanced ScoreCard* (BSC) Corporativo em três perspectivas:

DE MERCADO: “Ser reconhecida como uma empresa social e ambientalmente responsável”

DE PROCESSOS INTERNOS: “Atingir padrões de excelência em responsabilidade social e ambiental”

DE APRENDIZADO E CRESCIMENTO: “Educar a força de trabalho para a responsabilidade social e ambiental”

INFORMAÇÕES ADICIONAIS ÀS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

Balanco Social Exercícios findos em 31 de dezembro de 2005 e de 2004

(Em milhares de reais)



1 Base de Cálculo	2005 Valor (Mil reais)		2004 Valor (Mil reais)	
Receita líquida (RL)*	136.605.078		111.127.759	
Resultado operacional (RO)*	36.679.896		26.464.900	
Folha de pagamento bruta (FPB)	6.002.420		5.151.447	

2 Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	358.521	5,97	0,26	301.524	5,85	0,27
Encargos sociais compulsórios	2.304.676	38,40	1,69	2.212.483	42,95	1,99
Previdência privada	722.535	12,04	0,53	387.175	7,52	0,35
Saúde**	1.862.526	31,03	1,36	1.376.152	26,71	1,24
Segurança e saúde no trabalho	40.754	0,68	0,03	43.551	0,85	0,04
Educação	82.096	1,37	0,06	84.082	1,63	0,08
Cultura	19.489	0,32	0,01	1.775	0,03	0,00
Capacitação e desenvolvimento profissional	311.966	5,20	0,23	274.659	5,33	0,25
Creches ou auxílio-creche	1.620	0,03	0,00	1.570	0,03	0,00
Participação nos lucros ou resultados	1.005.744	16,76	0,74	783.224	15,20	0,70
Outros	59.100	0,98	0,04	57.410	1,11	0,05
Total - Indicadores sociais internos	6.769.027	112,77	4,96	5.523.605	107,22	4,97

3 Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	60.742	0,17	0,04	66.118	0,25	0,06
Cultura	264.611	0,72	0,19	153.147	0,58	0,14
Saúde e saneamento	7.620	0,02	0,01	7.969	0,03	0,01
Esporte	25.774	0,07	0,02	34.553	0,13	0,03
Combate à fome e segurança alimentar	66.825	0,18	0,05	32.904	0,12	0,03
Outros***	48.130	0,13	0,04	17.943	0,07	0,02
Total das contribuições para a sociedade	473.702	1,29	0,35	312.634	1,18	0,28
Tributos (excluídos encargos sociais)	69.801.173	190,30	51,10	45.254.056	171,00	40,72
Total - Indicadores sociais externos	70.274.875	191,59	51,44	45.566.690	172,18	41,00

4 Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	1.224.745	3,34	0,90	1.515.625	5,73	1,36
Investimentos em programas e/ou projetos externos	44.195	0,12	0,03	17.026	0,06	0,02
Total dos investimentos em meio ambiente	1.268.940	3,46	0,93	1.532.651	5,79	1,38

Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa****

() não possui metas
() cumpre de 0 a 50%
() cumpre de 51 a 75%
(x) cumpre de 76 a 100%

(x) não possui metas
() cumpre de 0 a 50%
() cumpre de 51 a 75%
() cumpre de 76 a 100%

5 Indicadores do Corpo Funcional	2005	2004
Nº de empregados(as) ao final do período	53.933	52.037
Nº de admissões durante o período*****	1.806	3.355
Nº de empregados(as) terceirizados(as)*****	155.267	146.826
Nº de estagiários(as)	560	660
Nº de empregados(as) acima de 45 anos*****	17.521	15.313
Nº de mulheres que trabalham na empresa*****	5.116	4.857
% de cargos de chefia ocupados por mulheres*****	10,70%	9,40%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa*****	2.339	2.339
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)*****	3,10%	3,10%
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais*****	1.298	1.298

6 Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2005	Metas 2006
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	42	42
Número total de acidentes de trabalho*****	516	474
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) + Cipa () todos(as) + Cipa	(x) direção e gerências () todos(as) empregados(as) + Cipa
Quanto 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) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:*****	() 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
Quanto 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) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):*****	na empresa 2.434 no Procon 0 na Justiça 0	na empresa 4.500 no Procon 0 na Justiça 0
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:*****	na empresa 100% no Procon - na Justiça -	na empresa 100% no Procon - na Justiça -
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2005: 115.309,760	Em 2004: 95.404,527
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):*	55% governo 9% colaboradores(as) 7% acionistas 15% terceiros 14% retido	59% governo 8% colaboradores(as) 7% acionistas 14% terceiros 12% retido

7 | Outras Informações

- 1) CNPJ: 33000167/0001-01 - Setor econômico: Indústria / Petróleo, Gás e Energia - UF da sede da empresa: Rio de Janeiro
- 2) Para esclarecimentos sobre as informações declaradas: Wilson Santarosa – Gerente Executivo de Comunicação Institucional
Telefone (21) 3224-1009 - E-mail comunicacao@petrobras.com.br
- 3) Esta empresa não utiliza mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual da criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção.
- 4) Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente.

(*) A partir de 1º de janeiro de 2005, as Sociedades de Propósito Específico, cujas atividades são controladas, direta ou indiretamente, pela Petrobras, passam a ser incluídas nas Demonstrações Contábeis Consolidadas, conforme determina a Instrução CVM nº 408/2004. Para facilitar a comparabilidade, essas Sociedades de Propósito Específico foram incluídas também nas demonstrações contábeis no exercício de 2004.

(**) Devido à uniformidade de critérios na linha de Assistência Multidisciplinar de Saúde - AMS, para efeito de comparabilidade, o ano de 2004 foi reclassificado para considerar as futuras aposentadorias e a provisão para aposentados.

(***) Do valor de R\$ 48.130 mil, o montante de R\$ 41.983 mil corresponde ao repasse de recursos ao Fundo para a Infância e a Adolescência - FIA.

(****) Relativo ao percentual de cumprimento da meta de redução do consumo de combustíveis nos processos produtivos.

(*****) Refere-se à Petrobras Holding.

(*****) O número declarado foi estimado a partir de pesquisa, em âmbito nacional, por intranet, em 2004, com autopreenchimento e natureza autodeclaratória. Responderam 33,04% dos empregados da Petrobras Holding. O censo, inicialmente previsto para 2005, será realizado em 2006.

(*****) O número de acidentados estatisticamente esperado para 2006 é baseado em uma previsão de 585 milhões de homens-horas de exposição ao risco e no limite máximo admissível previsto para a Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento – TFCA.

(*****) Os padrões são elaborados por empregados especialistas, discutidos em diversos foros internos e aprovados pelas gerências.

(*****) A Companhia constituiu uma comissão, que conta com a participação 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.

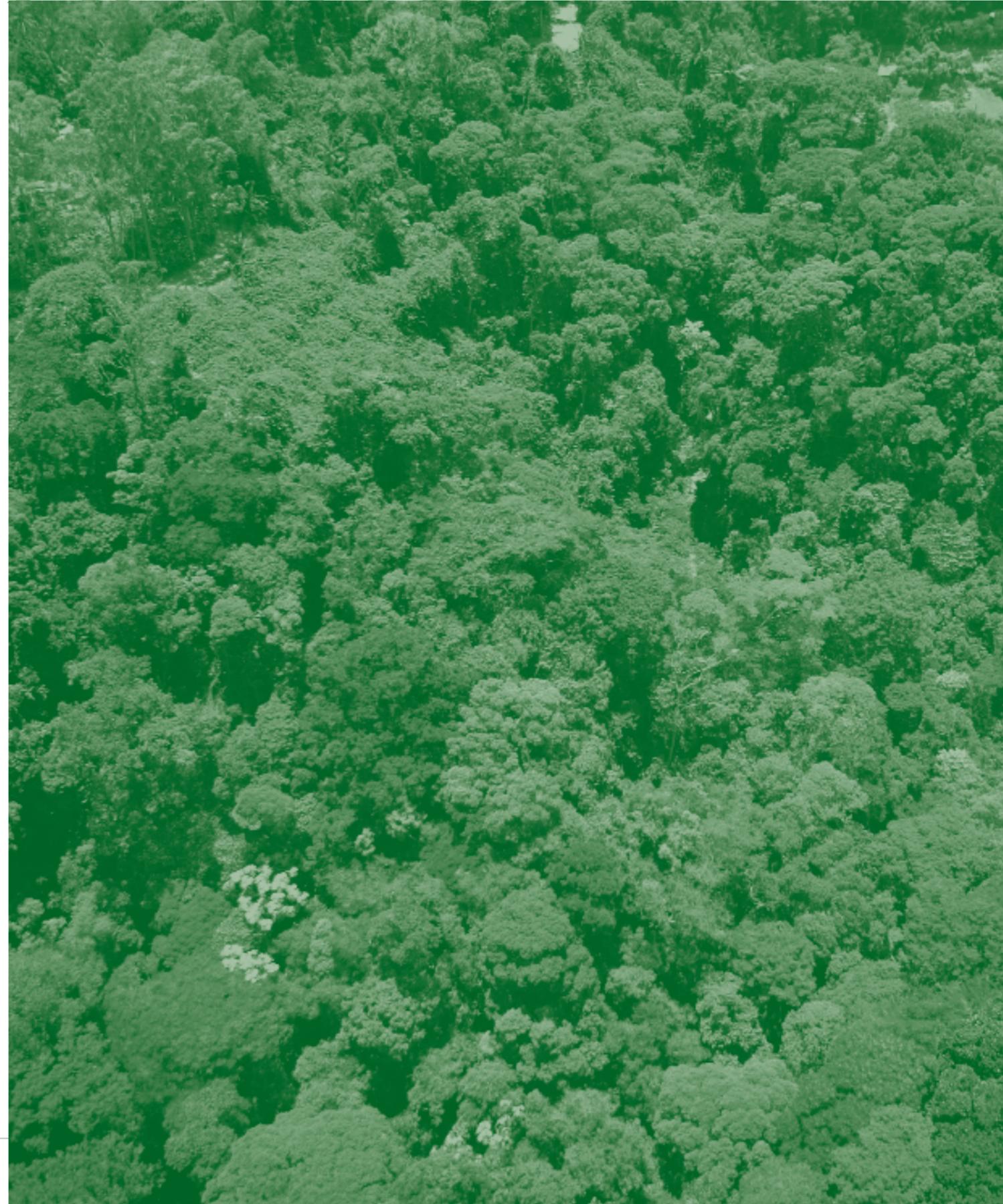
(*****) O valor refere-se à Petrobras Holding. Até o ano de 2004, era informado o número total de manifestações recebidas pelo SAC e, a partir de 2005, corresponde somente às reclamações e críticas recebidas. Devido à ampliação da atual estrutura de atendimento, é previsto um aumento no número de manifestações a serem recebidas em 2006 em relação ao ano anterior. Esse fato acarretará o conseqüente aumento no número absoluto de reclamações e críticas, mas que percentualmente deverá manter-se constante ao valor de 2005.

IX TROFÉU TRANSPARÊNCIA	Promovido anualmente pela Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (Anefac). Concedido à Petrobras, na categoria “Empresas Abertas”, e à Transportadora Brasileira Gasoduto Brasil-Bolívia S.A., na categoria “Empresas Fechadas”.
TROFÉU E-LEARNING BRASIL 2004	Concedido às empresas que melhor aplicam os seus programas de ensino através da mídia eletrônica alinhados aos seus objetivos de negócio.
PRÊMIO COLOMBIANO PARA A QUALIDADE DA GESTÃO 2004-2005	A UN-COL foi premiada na categoria “Empresa Fabricante Grande”. Pela primeira vez foi atribuído a uma empresa do setor de petróleo.
CERTIFICADO DO MINISTÉRIO DE JUSTIÇA E DIREITOS HUMANOS DA ARGENTINA	Concedido à Pesa, por ser uma das primeiras empresas do país a garantir a correta gestão dos dados pessoais de seus empregados.
PRÊMIO “LUCHEMOS POR LA VIDA” 2005	Concedido pela ONG argentina Luchemos por la Vida aos destaques na promoção, fomento e melhoria da educação no trânsito.
PRÊMIO PARA A EXCELÊNCIA AMBIENTAL EMPRESARIAL	Concedido pela Universidade de Ciências Empresariais e Sociais (Uces) de Buenos Aires. Reconhece instituições dedicadas a melhorar a qualidade de vida das pessoas, prevenir danos ao meio ambiente e preservar os recursos naturais.
SELO EMPRESA AMIGA DA CRIANÇA	Renovação do selo Fundação Abrinq.
CERTIFICADO OURO ALERJ 2005	Outorgado pela promoção à acessibilidade de pessoas com deficiência às instalações da companhia.
PRÊMIO CAMÉLIA DA LIBERDADE	Reconhecimento ao conjunto de ações sociais voltadas à promoção da igualdade racial, promovido pelo Centro de Articulação de Populações Marginalizadas (Ceap).
IV MARKETING BEST RESPONSABILIDADE SOCIAL 2005	<ul style="list-style-type: none"> – Molhar a Terra – Projeto Agro-Pastoril Palheiros III – Projeto Girassol – Araçuaí – De UTI Educacional a Cidade Educativa – Rotas Recriadas
TOP SOCIAL 2005 DA ASSOCIAÇÃO DOS DIRIGENTES DE VENDAS E MARKETING DO BRASIL (ADVB) – RIO DE JANEIRO	<ul style="list-style-type: none"> – Jornadas Culturais: pelo direito à cultura e no combate à desnutrição – Cidadania através do Esporte – Companhia Étnica de Dança e Teatro – Biblioteca Canto da Leitura – Nossa História em Rede – Cidadão Capaz
TOP SOCIAL 2005 DA ASSOCIAÇÃO DOS DIRIGENTES DE VENDAS E MARKETING DO BRASIL (ADVB) – SÃO PAULO	<ul style="list-style-type: none"> – Organização Cooperativa de Marcenaria – Projeto Cravo – Cecap – Centro de Capacitação Profissional – Pedalando com a Comunidade – Carteira Escolar Inclusiva
PRÊMIO EMPRESA CIDADÃ DA ASSOCIAÇÃO DOS DIRIGENTES DE VENDAS E MARKETING DO BRASIL (ADVB) – SANTA CATARINA	– Projeto Cinturão Verde (Categoria “Preservação Ambiental”).
TOP DE MARKETING 2005 DA ASSOCIAÇÃO DOS DIRIGENTES DE VENDAS E MARKETING DO BRASIL (ADVB) – RIO DE JANEIRO	<ul style="list-style-type: none"> – Diesel 500 – O Combustível para o Desenvolvimento Sustentável – Energia a Serviço da Responsabilidade Social – Excelência no Relacionamento com os Clientes – Novo Abastecimento
PRÊMIO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL (ABERJE) 2005 – PREMIAÇÃO NACIONAL	– Mãos à Obra – Uma Comunicação Inovadora no Sul do País (Categoria “Relacionamento com o Público Interno”).

PRÊMIO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL (ABERJE) 2005 – PREMIAÇÕES REGIONAIS	<ul style="list-style-type: none"> – Sistema de Comunicação de Crise: Comunicação É Função de Todos (Categoria “Relacionamento com o Público Interno” – Rio de Janeiro) – Campanhas Regionais 2004 (Categoria “Campanha de Comunicação de Marketing” – Rio de Janeiro) – Memória Petrobras 50 Anos (Categoria “Responsabilidade Histórica e Memória Empresarial” – Rio de Janeiro) – Vídeo Institucional da Área Internacional (Categoria “Vídeo de Comunicação Interna” – Rio de Janeiro) – Mudança do Edifício São Paulo (Categoria “Comunicação Integrada” – São Paulo) – Mãos à Obra – Uma Comunicação Inovadora no Sul do País (Categoria “Relacionamento com o Público Interno” – Sul) – Na Boléia com a Repar (Categoria “Boletim Externo” – Sul)
PRÊMIOS DESTAQUES NO MARKETING (ABMN) 2005	<ul style="list-style-type: none"> – Petrobras: Energia a Serviço da Responsabilidade Social (Categoria “Terceiro Setor”) – Diesel S 500 – O Combustível para o Desenvolvimento Sustentável (Categoria “Produto”) – Caravana Siga Bem Caminhoneiro (Categoria “Marketing Promocional”) – Novo Abastecimento (Categoria “Marketing de Incentivo”) – Gás Natural – Um Novo Combustível para o Segmento de Transportes (Categoria “Indústria de Energia”)
AMPRO GLOBES AWARDS 2005	<ul style="list-style-type: none"> – Caravana Siga Bem Caminhoneiro (Categoria “Melhor Campanha Multidisciplinar”) – Fofuchos Petrobras (Categoria “Melhor Campanha Beneficente”)
PRÊMIO FINEP DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA 2005, DA FINANCIADORA DE ESTUDOS E PROJETOS	– Projeto Carnaúba Viva (Categoria “Inovação Social” – Nordeste)
PRÊMIO MARCAS QUE MAIS RESPEITAM O CONSUMIDOR	Promovido pela Rádio Bandeirantes e Omni Marketing. A Petrobras ficou em 1º lugar na categoria “Responsabilidade Socioambiental”.
MELHORES COMPANHIAS DO MUNDO	<i>Ranking</i> anual da revista <i>Global Finance</i> . A Petrobras foi destacada como melhor empresa latino-americana de Óleo & Gás. Os critérios para a escolha das vencedoras incluíram crescimento das receitas e da lucratividade, capitalização de mercado e preço, responsabilidade corporativa, inovação de produtos, expansão global e responsabilidade final.
PRÊMIO DE MELHOR PROGRAMA DE RI PARA INVESTIDORES INDIVIDUAIS	Concedido pelo Instituto Brasileiro de Relações com Investidores (Ibri).
IR MAGAZINE BRAZIL AWARDS 2005	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Grand Prix</i> do Melhor Programa de Relações com Investidores (empresas do Ibovespa) – Melhor <i>Website</i> de Relações com Investidores – Melhor Relatório Anual
INTERNATIONAL STEVIE BUSINESS AWARDS 2005	A Petrobras foi reconhecida como a “Melhor Companhia da América Latina”. No mesmo prêmio, o então diretor Financeiro e de Relações com o Investidor, José Sergio Gabrielli de Azevedo, foi eleito o “Melhor Executivo de Finanças da América Latina”.
BOVESPA: PRÊMIO DESTAQUES 2005	A Petrobras recebeu o prêmio na categoria “Companhia Aberta com Maior Quantidade de Negócios”.
TOP1 E TOP5	A área Relações com o Investidor do <i>site</i> da Petrobras ganhou os prêmios TOP1, como o melhor do mundo no setor de Óleo, Gás e Petroquímica, e TOP5, como o melhor da América Latina.

ANEXO ANEXO

DIPLOMA E A MEDALHA VISCONDE DE MAUÁ – GRAU OURO	Concedidos pela Associação Comercial do Rio de Janeiro (ACRJ) à Transpetro pelo Programa de Modernização e Expansão da Frota.
PRÊMIO RIO EXPORT 2005	Entregue pelo Sistema Firjan, Sebrae-RJ, Banco do Brasil e Secretaria de Comércio Exterior (Secex) à Petrobras na categoria "Maior Exportador do Estado do Rio de Janeiro".
PRÊMIO DE QUALIDADE DA GESTÃO PÚBLICA (PQGP) 2005	Instituído pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão do Governo Federal, reconhece organizações públicas que comprovem alto desempenho institucional e se destaquem por práticas de excelência em gestão.
PRÊMIO ABRAREC 2005	Promovido pela Associação Brasileira das Relações Empresa Cliente, reconhece as melhores experiências de relacionamento seqüencial.
PRÊMIO DESTAQUE EM MEIO AMBIENTE 2004	Concedido pelo Conselho Empresarial de Meio Ambiente. Premiou as ações de proteção ao meio ambiente desenvolvidas na implementação do Termo de Compromisso de Ajuste Ambiental (TCAA) da Reduc.



CONSOLIDAÇÃO DOS MODELOS DE RELATÓRIO E INDICADORES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

GRI	Global Reporting Sustainability Index - Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade - 2002
DJSI	Dow Jones Sustainability Index - Questionário de Sustentabilidade Corporativa 2005 - Empresas de Óleo, Gás e Carvão
IBS	Modelo Ibase 2005
IND ETH	Indicadores Ethos de Responsabilidade Empresarial 2005
ETH-IBP	Indicadores Ethos Setoriais de Responsabilidade Empresarial - Setores de Petróleo e Gás 2005 - Instituto Ethos e Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás
CBD	Relatório de Sustentabilidade Empresarial 2005 do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS)

■ INDICADORES ESSENCIAIS ■ INDICADORES ADICIONAIS

VISÃO E ESTRATÉGIA								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
1.1						Declaração da visão e da estratégia da organização no que se refere à sua contribuição para o desenvolvimento sustentável	6, 7, 8, 25	AR
1.2						Declaração do Presidente	2, 3	NAR

PERFIL DA ORGANIZAÇÃO E DO RELATÓRIO								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
2.1						Nome da empresa ou grupo	154	A
2.2						Principais produtos e serviços	12	NAR
2.3						Estrutura operacional da organização	111	NAR
2.4						Descrição dos principais departamentos, empresas em operação, subsidiárias e joint ventures	111	R
2.5						Países onde opera	8	NAR
2.6						Natureza e forma jurídica	6	AR
2.7						Mercados atendidos	8, 12	NAR
2.8						Porte da organização	11, 12, 13, 14, 15	R
2.9						Lista dos públicos de interesse da empresa e suas principais características	117, 118, 119	R
2.10						Pessoa(s) a ser(em) contatada(s) para esclarecimentos	156	R
2.11						Período a que se referem as informações	18	R
2.12						Data do relatório anterior mais recente	19	R
2.13						Abrangência do relatório	17, 18, 19	R
2.14						Alterações significativas ocorridas desde relatório anterior	18, 19	R
2.15						Método de elaboração do relatório	18, 19	R
2.16						Explicação da natureza e das consequências de qualquer reformulação de informações contidas em relatórios anteriores e o motivo da reformulação	18, 19, 23	R
2.17						Decisões sobre aplicação do GRI	18, 19	R
2.18						Crítérios e definições usados na contabilização dos custos e benefícios, etc.	18, 19	R
2.19						Mudanças significativas em relação aos anos anteriores nos métodos de cálculo das informações	18, 19, 23	R

PERFIL DA ORGANIZAÇÃO E DO RELATÓRIO (continuação)								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
2.20						Políticas e medidas de garantia da confiabilidade das informações	18, 19	R
2.21		6				Políticas e procedimentos atuais para prover verificações imparciais do relatório	18, 19	R
2.22						Meios para os leitores buscarem mais informações	156	R

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
3.1		27.1				Estrutura de governança corporativa, os conselhos, comitês e outras instâncias responsáveis pelas definições de estratégias e supervisão da empresa.	20, 21, 109, 114, 115, 116	R
3.2						Percentual de membros não executivos do Conselho de Administração com autonomia de ação.	55	R
3.3		3.3				Critério para definir a especialização que os membros do Conselho devem ter para orientar as estratégias da empresa em temas como as oportunidades e os riscos sociais e ambientais.	110	AR
3.4						Competência do Conselho de Administração para a supervisão da gestão dos riscos e das oportunidades econômicas, ambientais e sociais e características do Comitê de Gestão de Risco vinculando ao Comitê de Negócios.	110, 112, 113, 115	R
3.5						Vínculo entre a remuneração dos executivos e o alcance das metas financeiras e não financeiras	115	R
3.8						Mecanismos que permitem aos acionistas comunicar suas recomendações à empresa	115, 116	R
		3				Estrutura organizacional e práticas de governança que seguem estritamente a legislação vigente	109, 110, 111	R
		3				Compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais da alta direção que garantam a integridade dos relatórios financeiros.	112 a 114	R
		3				Políticas explícitas da alta direção para promover tratamento adequado ao direito de voto e tratamento justo e equitativo aos acionistas.	115	R
		3.1				Mecanismos ou sistemas formais para avaliação periódica dos seus integrantes da alta direção.	N.P.	
		3.2				Estrutura da alta administração que visa assegurar o controle da propriedade sobre a gestão prevenir/coibir abusos de poder e fraudes desencorajar o suborno e outras práticas de corrupção.	109, 114, 120, 121	R
		3.4				Utilização de estudos, pesquisas e o apoio de especialistas para melhor fundamentar a resolução de dilemas éticos, socioambientais e relativos a direitos humanos.	20, 21, 22, 23	R
		32.4				Existência de conselho ou comitê misto com membros de diferentes áreas da empresa, incluindo membros da sociedade credenciados para tratar da governança da ação social.	17, 19, 20, 21	R
					1	Número de membros do Conselho de Administração.	55	R
					2	Número de representantes dos Empregados/Sindicato em Conselho de Administração/Órgão Supervisor da empresa.	55	R

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (continuação)								
ENGAJAMENTO DOS PÚBLICOS DE INTERESSE								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
					3	Número de membros do Conselho de Administração que possuem funções executivas na empresa.	55	R
					4	Autonomia do presidente do Conselho de Administração.	N.P.	
					5	Funções dos comitês pelos quais o Conselho de Administração assume explicitamente responsabilidade formal.	112, 113, 114	R
					6	Disponibilidade pública da política de governança corporativa.	116	R
					7	Número de mulheres no Conselho de Administração.	76	R
					8	Taxas pagas às empresas de auditoria por serviços de auditoria e consultoria, no último ano fiscal.	13	AR
					9	Comunicação externa da remuneração/benefícios de seus membros do Conselho de Administração e executivos de alto escalão de remuneração elevada.	13	AR
					11	Realização de estudos de percepção do investidor.	116	R
					12	Contabilização do valor corrente dos programas de opções de ações da empresa como despesas.	N.P.	
					14	Indicação do nome, posição e nível hierárquico da pessoa responsável pela gerenciamento da reputação.	125, 156	R

ENGAJAMENTO DOS PÚBLICOS DE INTERESSE								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
3.9	1.1	4.5				Bases para identificação e seleção dos principais públicos de interesse.	117, 118	R
2.9 3.10		4.1				Formas e frequência de comunicação e consulta com público de interesse.	23	R
3.11		4.3				Tipo de informação gerada pelas consultas aos públicos de interesse.	23	R
3.12		4.2 29.1				Inclusão das expectativas ou demandas dos públicos de interesse em seus processos decisórios.	116, 117, 118	R
		4				Impactos sobre grupos da sociedade.	116, 117, 118	R
		4.4				Utilização de metodologias de diálogo estruturado com os públicos de interesse.	116, 117, 118	R
		37.1				Desenvolvimento de parceria com organismos públicos para promoção de direitos humanos.	28, 29, 30, 31, 32, 35, 38, 40, 44	R
					88	Princípios que orientam o engajamento dos públicos de interesse da empresa em suas operações.	116, 117, 118	R

VALORES E TRANSPARÊNCIA								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
	1.3					Referência ao relacionamento entre trabalhadores próprios e terceirizados no código de ética.	75, 114, 115, 121	R
		1 14.3				Código de ética e programa de orientação e treinamento para os empregados de todos os níveis hierárquicos.	75, 114, 115, 121	R
		1				Participação de empregados, de parceiros e da comunidade na revisão do Código de Ética e seu controle e auditoria periódicos.	75	R
		1.1				Exposição pública dos compromissos éticos da empresa.	116	R
		1.2				Públicos contemplados no código de ética da empresa.	75	R
		1.4				Existência de código de ética adequado aos diversos públicos da empresa.	75	R

VALORES E TRANSPARÊNCIA (continuação)								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
		1.5				Existência no código de ética de compromisso de transparência e veracidade das informações prestadas a todos os públicos de interesse.	75	R
		1.7				Coerência entre os valores e princípios éticos da organização e a atitude individual de seus empregados.	75	R
		2				Difusão dos valores da empresa com foco no público interno.	75	R
		2.1				Existência de comitês, conselhos ou responsável(eis) formal(ais) por questões éticas.	17, 19, 20	R
		2.2				Pesquisas que abordem questões éticas.	19, 23, 77, 116, 117, 120, 121	R
		2.4				Familiaridade dos empregados com os temas e pressupostos contemplados no código de ética.	75	R
					17	Definição de códigos de conduta societária.	114	R
					19	Políticas anticorrupção e anti-suborno em nível de grupo.	120, 121	R
					20	Porcentagem de cobertura de sua política anticorrupção e anti-suborno.	120, 121	R
					38	Apoio público da empresa a "Iniciativa de Transparência nas Indústrias Extrativas" (EITI)?	22, 123	R

BALANÇO SOCIAL								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
		6				Elaboração de relatório sobre aspectos econômicos, sociais e ambientais das atividades da empresa.	17, 18, 19, 20, 21	R
		6.1				Auditoria das informações sobre a situação econômico-financeira das atividades da empresa.	19	R
		6.2				Auditoria das informações sobre aspectos sociais e ambientais das atividades da empresa.	19	R
		6.3				Envolvimento de vários públicos no processo de elaboração do Balanço Social.	19	R
		6.4				Incorporação no balanço social de críticas, sugestões e depoimentos dos públicos de interesse.	23	R
		6.5 6.15				Públicos de interesse envolvidos na elaboração do Balanço Social.	19	R
		6.7				Dados e indicadores de monitoramento da distribuição de riqueza no Balanço Social.	13	AR
		6.8				Emprego dos dados coletados e utilizados para o Balanço Social no planejamento estratégico da empresa.	17, 19	R
		6.9 6.10 6.11 6.12 6.13 6.14				Princípios considerados na elaboração do Balanço Social	17, 18, 19	R

POLÍTICAS E SISTEMAS DE GESTÃO								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
3.14						Cartas de princípios internacionais, compromissos ou outras iniciativas sobre questões econômicas, sociais e ambientais que a empresa subscreve e/ ou apóia.	17, 18, 22, 71, 122	R
3.15						Participação da empresa em associações empresariais e/ou organizações nacionais ou internacionais de defesa dos direitos individuais.	17, 18, 22, 71, 122	R
3.16						Políticas de gestão dos impactos na cadeia produtiva, incluindo gestão de fornecedores, gestão de produtos e serviços etc.	49, 50	R
3.17						Enfoque da organização sobre a gestão de impactos/desempenho econômico, sociais e ambientais indiretos, decorrentes de sua atividade.	85	R
3.18						Principais decisões de locação, expansão e mudanças na operação durante o último ano.	8	R
3.19						Programas e procedimentos relativos ao desempenho econômico, social e ambiental.	26, 27, 42, 47, 95	R
3.20						Certificações relativas a sistemas de gestão econômica, social e ambiental.	57, 78, 85, 115, 126 a 128	R**
			28.2			A empresa possui sistemas internos ágeis e capacita sua área de comunicação externa para responder com rapidez e transparência a situações de crise?	83, 84	R
			36			Exercício da cidadania por meio de associações e fóruns empresariais.	122	R

DESTAQUES, PLANOS, COMPROMISSOS E DESAFIOS FUTUROS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
SO4			3.3.4			Prêmios, certificações e reconhecimentos recebidos relativos à atuação social, ambiental e ética/transparente.	126 a 128	R
						Propostas da empresa que visem o desenvolvimento sustentável referentes ao ano de 2006.	112, 123	R

INDICADORES ECONÔMICOS								
CONSUMIDORES								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EC1			1.1			Vendas líquidas	10, 11	AR
EC2			1.2			Participação percentual de cada produto ou linha de produto no mercado	12, 124	NAR
		35.2		1		Receita líquida (RL) e receita operacional (RO)	10, 124	A
		35.2		1		Faturamento bruto	13	A
			1.3			Vendas líquidas percentuais por mercado geográfico	N.P.	
			1.12		24	Monitoramento da satisfação do cliente	112, 113, 117, 120	R
					23	Integração do feedback com o cliente	112, 113, 117, 120	R
FORNECEDORES								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EC3			1.4			Custo total de matérias-primas, materiais e serviços comprados ou contratados	13	AR
EC4			1.6			Percentual de contratos pagos dentro dos prazos acordados	11	NAR

FORNECEDORES (continuação)								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EC11			1.5			Principais fornecedores por país e percentual de dispêndios com compras a cada um	15	NAR
EMPREGADOS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EC5			1.7			Total da folha de pagamento e benefícios	14	AR
		35.2		1		Folha de pagamento bruta (FPB)	14, 124	AR
INVESTIDORES								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EC6			1.8			Distribuição de valores para investidores	13	AR
EC7						Varição dos lucros no período 2005 em relação ao 2004	9	AR
EC7			1.9			Retorno do Capital Empregado (ROCE)	11	AR
				6		Distribuição do valor adicionado	13, 125	AR
SETOR PÚBLICO								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EC8			1.10			Total dos impostos pagos	13	AR
EC9						Recebimento de subsídios, incluindo benefícios fiscais ou outros tipos de benefícios financeiros	11	AR
EC10		32.6 32.8	1.11		91	Doação à comunidade, poder público, organizações civis etc	27	R
EC12			29.3	1.15		Investimento em infra-estrutura social, como escolas, hospitais, estradas etc	27, 124	R
	1.2					Divulgação dos valores pagos a título de impostos, royalties etc.	13	AR
				3		Total dos tributos pagos, excluídos os encargos sociais	13, 124	AR
UPSTREAM AND DOWNSTREAM								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
					26	Reserve Life Index (índice de vida de reservas) em óleo equivalente	7, 10, 11	R
					27	Taxa de reposição de reserva orgânica	7	R
					28	Média dos custos de descoberta e desenvolvimento nos três últimos anos (2003-2005)	N.P.	
					30	Percentual de reservas de gás natural comprovadas (desenvolvidas e não-desenvolvidas) com relação às reservas totais comprovadas	N.P.	
					31	Reserve Life Index (índice de vida de reservas) de gás natural	N.P.	
					32	Percentual da produção de gás natural em relação à produção total de petróleo e gás	N.P.	
					33	Volume de produção de gás natural	11	R
					34	Percentual da receita relativa a GNL com relação ao total de receitas	N.P.	
					49	Percentual de ativos de refino e comercialização com relação a ativos totais	12	NAR
					50	Percentual da capacidade total de refino que atende às exigências de combustíveis mais limpos	N.P.	
					51	Volume de vendas de biocombustíveis e volume total de vendas de combustíveis (Mtoe)	N.P.	

GESTÃO DA MARCA								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
					35	Gestão estratégica da marca	23, 42, 48, 112, 113, 118	R
					36	Métrica de desempenho para demonstrar o vínculo entre desempenho da marca e impactos sobre as atividades negociais	23, 42, 48, 112, 113, 118	R
					37	Métrica de percepção para demonstrar o vínculo entre desempenho da marca e impactos sobre as atividades negociais	23, 42, 48, 112, 113, 118	R

INDICADORES AMBIENTAIS								
GERAL								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN35		21.7 21.8	2.9.1	4		Equipamentos e sistemas de controle de poluição e monitoramento	85, 86, 91, 124	R
EN35		21.7 21.8	2.9.1	4		Avaliação de risco	85, 86, 124	R
EN35		21.7 21.8	2.9.1	4		Programas de combate ao desperdício de matérias-primas e insumos, reutilização e reciclagem	86, 92, 100, 101, 102, 104, 124	R
EN35		21.7 21.8	2.9.1	4		Projetos de recuperação de áreas degradadas, de reflorestamento etc	92, 97 a 99, 101, 104, 124	R
EN35		21.7 21.8	2.9.1	4		Gastos ambientais relacionados com a produção/operação da empresa	93, 95, 97, 124	R
3.13		19				Princípio da Precaução (Precautionary Approach)	83	R
		17				Tratamento dos impactos ambientais resultantes de suas atividades	82, 83, 84, 85, 86	R
		17.2				Participação em comitês/conselhos locais ou regionais para a discussão da questão ambiental com governo e comunidade	102	R
		18				Contribuição para a consciência popular sobre os desafios ambientais decorrentes da atividade humana	102, 103, 104	R
		18				Cultivo dos valores de responsabilidade ambiental	82, 92, 95, 96, 98	R
		19			67	Desenvolvimento de exigências ou diretrizes ambientais	82, 83, 84, 85, 93	R
	III.1 III.8	19			42	Verificação/auditação/certificação do sistema de manejo ambiental	85, 86	R
	III.10				40	Adoção de política ambiental corporativa	82, 83, 84, 85, 87, 91, 92, 95	R
	III.12					Plano de Auxílio Mútuo (PAM)	83, 89, 93, 94, 98, 100, 101, 107	R
	III.18					Tratamento do tema "mudanças climáticas"	102	R
	III.20					Ciclo de vida de suas instalações (projeto, construção, operação, manutenção, desativação) de maneira segura, com prevenção de incidentes e danos ambientais	83	R
		21				Objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos	83, 84, 85, 86	R
					41	Metas ambientais quantificadas para toda a empresa	105	R
					57	Relatórios de impacto ambiental (RIMA's) e/ou relatórios de impacto social (RIS's) para novas operações ou extensões de operações existentes quando tais estudos não são exigidos pela legislação	93	R
					58	Divulgação dos resultados de RIMAs e/ou RISs	93	R
					59	Sistema formal estabelecido assegurando que as recomendações do RIMA e/ou RIS sejam implementadas e acompanhadas durante a construção, comissionamento e operação de projetos	93	R

USO DE RECURSOS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN1			2.1.1			Consumo total de matéria-prima (exceto água)	87, 88, 89, 90	R
EN2			2.1.2			Percentual de matérias primas utilizadas que eram resíduos (processados ou não) de fontes externas	92	R
		III.21				Procedimentos específicos para a utilização de explosivos	N.P.	
					17.5	Política de não-utilização de materiais e insumos provenientes de exploração ilegal de recursos naturais (como madeira, produtos florestais não-madeireiros, animais etc)	85	R
					18.2	Desenvolvimento de iniciativas para diminuir o consumo de matérias-primas	87, 103	R
					18.2	Desenvolvimento de campanhas internas de educação para o consumo consciente e a reciclagem de materiais	102	R
					20	Contribuição para a conservação e o combate à exploração ilegal e predatória de florestas	85	R
					21.10 21.11 21.12	Consumo anual de combustíveis fósseis:	87, 88, 89, 90	R
					68	Substâncias banidas das operações de trabalho	N.D.	

ENERGIA								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN3 EN4			2.2.1 2.2.2		45	Consumo de energia por fonte primária	87, 88, 89, 90	R
EN17	III.17	21.1	2.2.3			Desenvolvimento de iniciativas para empregar fontes de energia renováveis e para aumentar o rendimento da energia utilizada	106	R
		21.9				Consumo anual de energia	87, 88, 89, 90	R
					52	Capacidade combinada de produção da carteira de renováveis	N.D.	
					53	Percentual de instalações para a produção de energia renovável ultrapassando certos níveis de capacidade de geração instalada com relação às instalações totais para a produção de energia renovável	N.P.	
					54	Receitas geradas a partir de fontes de energia renovável	N.P.	
					55	Gastos de capital futuros comprometidos para fontes de energia renováveis	105	R

ÁGUA								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN5		21.13	2.3.1		45	Uso anual de água	88, 89	R
EN20 EN32			2.3.3			Existência de fontes de água e ecossistemas/habitats aquáticos que são afetados de maneira significativa pelo uso de água da empresa	89	R
EN20 EN32			2.3.3			Existência de fontes de água e ecossistemas/ habitats aquáticos que são afetados de maneira significativa pela descarga e escoamento de água	89	R
EN22			2.3.2			Volume total de águas recicladas ou reutilizadas (incluindo efluentes ou outros tipos de utilização de água)	N.D.	
	III.2	18.1				Desenvolvimento de campanhas internas de redução/otimização do consumo de água e de energia	89, 103	R
	III.2	18.1				Desenvolvimento de programas de reúso de água	89, 103	R

BIODIVERSIDADE								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN23	III.13		2.4.1			Área total do terreno próprio, arrendado ou ocupado para atividades produtivas ou extrativas	N.D.	
EN6			2.4.2			Localização e extensão de solo, arrendado ou administrado, em habitats ricos em biodiversidade	N.D.	
EN7	III.13		2.4.3			Principais impactos na biodiversidade do entorno, decorrentes das atividades ou produtos e serviços da empresa em ambientes de água doce, terrestres ou marítimos	86, 90, 91, 92	R
EN25 EN29	III.13		2.4.5 2.4.9			Unidades em operação ou planejando operações em áreas protegidas ou sensíveis, ou ao seu redor	90 a 95, 97, 98, 100, 101	R
EN27			2.4.7			Principais objetivos, programas e metas para proteger ecossistemas e espécies em áreas degradadas	86, 90 a 95, 97, 98, 100, 101	R
	III.14 III.14.1 III.14.2					Gerenciamento do passivo ambiental identificado	86	R
	III.14 III.14.1 III.14.2					Existência de estudos e de providências para minimizar e/ou eliminar a geração de novos passivos ambientais	86, 89, 93, 94, 96, 107	R
	III.16	17.4				Disposição de política, programa e processos específicos de conservação ambiental para atuar em áreas protegidas ou ambientalmente sensíveis	82, 83, 86, 89, 93, 94, 95, 97, 98, 99, 101, 103, 105, 106	R
		17.3				Contribuição para a preservação da biodiversidade por meio de projeto(s) de conservação de áreas protegidas e/ou programa de proteção a animais ameaçados	82, 83, 86, 89, 93, 94, 95, 97, 98, 99, 101, 103, 105, 106	R
		17.6				Disposição de processos de mapeamento, análise e ação sistêmica para a melhoria da qualidade ambiental	86, 99	R
					56	Atividades desenvolvidas na área de biodiversidade	92 a 95, 97, 98, 100, 101	R

EMISSIONES, EFLUENTES E RESÍDUOS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN8		21.14	2.5.1		45	Emissões de gases causadores do efeito estufa: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, os HFCs, PFCs, SF ₆	90	R
EN9			2.5.2			Utilização e emissões de substâncias redutoras da camada de ozônio	90	R
EN9			2.5.2			Processos e resultados alcançados em direção à redução dos volumes emitidos na atmosfera	90, 107	R
EN10			2.5.3			Emissões de NOx, SOx e outras emissões de importância, considerando a legislação local, o Convênio de Estocolmo, o Convênio de Roterdã, os Protocolos de Helsínki, Sofia e Genebra (contaminação atmosférica transfronteiriça e de grande distância)	90	R
EN11	III.3	21.15	2.5.4	4	45	Quantidade total de resíduos separados por tipo e destino	86, 91, 92, 93, 103, 104, 105, 124	R
EN11	III.3	21.15	2.5.4	4	45	Política de gerenciamento de resíduos	86, 91, 92, 93, 103, 104, 105, 124	R
EN12	III.4 III.5		2.5.5			Quantidade de descargas significativas na água e de efluentes líquidos por tipo	89, 91	R
EN13	III.6		2.5.6		47	Quantidade total de derramamentos, vazamentos, acidentes e despejos significativos de substâncias químicas, óleos e combustíveis	91	R

EMISSIONES, EFLUENTES E RESÍDUOS (continuação)								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN31			2.5.8			Produção, transporte, importação ou exportação de resíduos considerados perigosos de acordo com os Anexos I, II, III e VIII do Convênio da Basileia	92	R
	III.6				48	Quantidade total de vazamentos, venting ou flaring, acidentes, sabotagens ou outros	91	R
	III.19 III.23 III.23.1					Desenvolvimento de ações preventivas e de mecanismos de detecção de vazamentos	91	R
		19.3				Programa de gerenciamento de resíduos com a participação do cliente, como para a coleta de materiais tóxicos ou a reciclagem pós-consumo	107	R
		21.3 21.4 21.5 21.6		4		Sistemas de monitoramento com metas específicas	91, 93, 96, 97, 101, 124	R
					29	Emissões de CO ₂ em quilogramas por tonelada de produção de óleo e gás equivalente	90	R
					61	Cobertura do inventário de gases causadores do efeito estufa	90	R
					62	Verificação externa do inventário de gases causadores de efeito estufa	90	R
					63	Escopo do inventário de gases causadores de efeito estufa (de acordo com protocolo WBCSD/WRI ou outro)	90	R
					64	Estratégia para redução/gerenciamento de risco de carbono	107	R
					65	Meta para redução das emissões de gases causadores de efeito estufa	90	R
					66	Volume estimado das emissões de CO ₂ coberto pelo Esquema de Comércio de Emissões da União Européia	N.A.	
					66	Permissões alocadas no Plano Nacional de Alocação da União Européia	N.A.	

FORNECEDORES								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN33	IV.2	19	2.6.1			Estudos de impacto ambiental em toda a cadeia produtiva	85, 86	R
EN33	IV.2	19	2.6.1			Políticas específicas e requisitos mínimos para o desempenho dos fornecedores com relação aos aspectos ambientais	49, 50	R
EN33	IV.2	19	2.6.1			Desenvolvimento de parcerias com fornecedores visando a melhoria de seus processos de gestão ambiental e participação da destinação final do produto e processos pós-consumo	49, 50	R
		19.6				Priorização de contratações de fornecedores que comprovadamente tenham boa conduta ambiental	49, 50	R

PRODUTOS E SERVIÇOS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN14	III.13		2.7.1			Impactos ambientais significativos dos principais produtos e serviços	86	R
EN15			2.7.2			Percentual do peso dos produtos vendidos passível de recuperação (reciclagem ou reutilização) ao final da vida útil e Percentual efetivamente recuperado (reciclado, reutilizado)	92, 103	R
	III.15					Acompanhamento do ciclo de vida dos seus produtos	N.A.	
		19.4 19.5				Informação e discussão com seus consumidores, clientes, empregados e comunidade sobre os danos ambientais resultantes do uso e da destinação final de seus produtos	86, 103, 104	R

LEGISLAÇÃO								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN16	III.7	19.7 19.8 19.9	2.8.1 2.8.2			Incidentes e multas associados ao descumprimento de convênios/tratados/declarações internacionais e legislações locais associadas ao tema ambiental	86	R
EN16 EN27			2.8.1 2.4.7			Termos de Ajuste de Conduta	86	R
EN16 EN27			2.8.1 2.4.7			Ações compensatórias acordadas (conservação de áreas protegidas, reflorestamento etc)	86	R
TRANSPORTE								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EN34						Estudos sobre os impactos ambientais significativos vinculados ao transporte com fins logísticos	85, 86	R
	III.22					Desenvolvimento de ações preventivas quanto à segurança de transporte de produtos perigosos, considerando a saúde dos motoristas e as condições da frota	85, 86	R
		19.2 21.2				Política e sistema de monitoramento visando o aumento da qualidade ambiental da logística e gestão de frota	85, 86	R
		19.2 21.2				Ações de controle da poluição causada por veículos próprios e de terceiros a seu serviço	85, 86	R
GERENCIAMENTO DE CRISES E RISCOS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
	III.11 III.11.1 III.11.2	19.1				Plano de Gerenciamento de crises, responsabilidade de gerenciamento, gestão de riscos	81, 82, 83, 84	R
	III.11 III.11.1 III.11.2	19.1				Plano de Emergência para resposta a incidentes que possam ter desdobramentos e consequências ambientais	81, 82, 83	R
	III.11 III.11.1 III.11.2	19.1				Realização de análises de risco, previsão de cenários etc para o Plano de Emergência	81, 82, 83	R
	III.11 III.11.1 III.11.2	19.1				Treinamento de seus empregados e integrantes das comunidades locais em intervalos frequentes para enfrentar situações de risco	84, 85	R
		17.1			39	Responsável por questões ambientais (coordenação e comunicação de assuntos com grande potencial de risco para a reputação da empresa)	82, 84, 110, 112	R
					13	Responsável pela gestão de riscos e crises em nível corporativo	110	R
					15	Elementos incluídos nos Planos de Emergência e Gerenciamento de Crises	81, 82, 83	R
INDICADORES SOCIAIS								
EMPREGO								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
LA1			3.1.1			Distribuição geográfica dos trabalhadores da empresa.	14	R
LA1			3.1.1			Tamanho da jornada de trabalho e os tipos de contratação.	14	R
LA2		15.9 15.10 15.11	3.1.2	5	69	Dados referentes à criação de empregos, contratações, demissões e turn over médio por região.	64, 124	AR

EMPREGO (continuação)								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
		14.4				Programas de aconselhamento sobre o planejamento de carreiras para auxiliar os empregados na reflexão sobre suas funções e identificação de objetivos em longo prazo.	63	R
		15				Atitude em relação à necessidade de redução de pessoal.	64, 76	R
		15.1 15.12				Reclamações trabalhistas relacionadas a demissões nos últimos três anos.	N.P.	
		15.2				Programa de demissão voluntária incentivada.	N.A.	
		15.4				Diálogo estruturado com instâncias do governo local, especialistas, ONGs e sindicatos para conhecer, entender, prever e reduzir o impacto de um possível fechamento de unidades de negócios ou plantas, ou da eventual necessidade de corte de pessoal.	N.P.	
REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
LA12		12.5 12.6 12.7 12.8	3.1.12		86	Benefícios são oferecidos aos funcionários.	60, 61, 62, 63, 74	R
		12				Política de remuneração, benefícios e carreira.	60, 61, 62, 63, 74	R
		12.1				Existência de remuneração variável e se ela representa menos de 20% da massa salarial.	62	R
		12.2				Políticas com metas para reduzir a distância entre a maior e a menor remuneração paga.	N.P.	
		12.3				Existência, nos últimos dois anos, de aumento da proporção entre o menor salário da empresa e o salário mínimo vigente.	62	R*
		12.9				Mesmos benefícios aos seus empregados registrados e colaboradores apenas comissionados.	79	R
		12.10				Forma de estabelecimento do programa de participação nos lucros da empresa.	60, 62	R
		12.11 12.16 12.17 12.18				Programa de bonificação.	N.A.	
		12.12				Existência de bônus adicionais aos empregados orientados por elementos de sustentabilidade, como êxitos a médio e longo prazo ou o alcance de metas relacionadas ao desempenho social e ambiental.	N.A.	
		12.13		6		Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela empresa.	62, 125	AR
		12.13		6		Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente.	62, 125	AR
		12.14 12.15		6		Processos de participação nos lucros e resultados, categorias que têm participação e forma de cálculo de valores.	62, 125	AR
		14.8		2		Indicadores Sociais Internos.	60, 124	AR
SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
		12.4	1.14			Pesquisas que demonstrem o nível de satisfação interna na empresa.	60, 61	AR
		15.3				Acompanhamento e avaliação da rotatividade de empregados e política para minimização e melhoria desse indicador.	64	R
					76	Cobertura por processo de avaliação padronizado.	60, 61	R

SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES (continuação)									
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO	
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ				
						77	Percentual de compensação relacionada à performance, por categoria de trabalho, com relação à compensação total.	54	R
						78	Percentual de compensação variável baseada em performance corporativa ou individual.	54	R
						79	Indicadores corporativos pré-definidos relevantes para a compensação variável de todos os trabalhadores.	54	R
						80	Frequência com que os empregados são informados por seus superiores dos resultados corporativos relevantes para a compensação variável.	67	R
						81	Tipo e cobertura da avaliação de performance individual dos empregados utilizada para definir a compensação relacionada à performance.	67	R
						82	Comunicação regular para os membros da equipe pelo superior da performance individual de cada empregado.	67	R
						83	Comunicação regular para o nível hierárquico imediatamente superior da performance individual de cada empregado.	67	R
						84	Percentual de compensação relacionada à performance pagos no último ano.	54	R
						85	Nível de satisfação dos empregados baseado na pesquisa de satisfação.	60, 61	R

RELAÇÕES DE TRABALHO								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
HR5			3.2.5			Política de liberdade de associação na empresa.	69	R
LA3		7.2	3.1.3	6	69	Percentual de empregados representados por organizações sindicais independentes e de empregados amparados por negociação coletiva por país/região.	N.P.	
LA4			3.1.4			Políticas e procedimentos de informação, consulta e negociação com os empregados sobre mudanças nas operações da empresa.	70, 118	R
LA13		8	3.1.13			Participação de representantes dos empregados em comitês de gestão ou nas decisões estratégicas e fornecimento de treinamento necessário para que participem da formulação desses processos. Representação e participação dos trabalhadores da tomada de decisões e gestão da empresa.	55	R
	II.7					Movimentos grevistas.	69	R
		7				Participação de empregados com sindicatos e relacionamento com seus representantes.	69, 70	R
		7.1				Fornecimento de informações que afetem os trabalhadores a tempo hábil para que o sindicato e os trabalhadores se posicionem.	55, 118	R
		7.3				Existência de comissão de fábrica ou de abrangência empresarial garantida por acordo coletivo.	55, 69, 70	R
		7.4				Existência de negociação de um patamar mínimo de benefícios comuns com o conjunto de sindicatos das regiões de atuação da empresa.	69, 70	R
		7.5 8				Existência de disponibilização de informações sobre a empresa e treinamento para que os empregados possam compreendê-las e analisá-las. Disponibilização de informações básicas sobre direitos e deveres da categoria. E processo estruturado de discussão e análise das informações econômico-financeiras com seus empregados.	69, 70, 118	R
		8.1				Eleição, pelos trabalhadores, sem interferência da empresa, dos integrantes de comissões de trabalhadores - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Comissão de Conciliação Prévia (CCP), de participação nos lucros e resultados etc.	55, 69, 70	R

SAÚDE E SEGURANÇA								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
LA5	II.4		3.1.5			Métodos de registro e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (OIT). Existência de processos para reportar, registrar e investigar os quase-acidentes, subsidiando ações para corrigir as deficiências identificadas.	57, 59	R
LA6			3.1.6			Acordos formais com sindicatos ou outros representantes sobre segurança e saúde e percentual % da força de trabalho coberta por eles.	70	R
LA6			3.1.6 3.1.15		69	Comitês de saúde e segurança.	57	R
LA7	II.1	13.13 13.14 13.15 13.16	3.1.7	6	100	Lesões típicas, dias perdidos, índice de absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho.	57, 59, 60, 125	R
LA8		13.4	3.1.8			Políticas ou programas a respeito de HIV/Aids.	78, 79	R
LA14		3.6	3.1.14		87	Adesão às recomendações da OIT, Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU ou outras iniciativas relacionadas com questões de trabalho / direitos básicos.	17, 50, 122	R
	I.4 II.3	19				Aspectos que previnam acidentes e/ou ocorrência de doenças ocupacionais em seus empregados ao projetar, modificar, construir e operar suas instalações. Existência de procedimentos formais que garantam que os aspectos de segurança prevaleçam sobre a continuidade da operação das atividades econômicas da empresa.	56 a 60	R
	II.5					Programa ou estudo sobre ergonomia no ambiente de trabalho.	58	R
		12				Planos e metas para alcançar ou ultrapassar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.	56 a 60	R
		12				Pesquisa de nível de satisfação dos empregados em relação a saúde e segurança, evidenciando áreas críticas.	60, 61	R
		13				Medidas para assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança.	56 a 60	R
		13.2 13.3 13.7 13.8 13.9				Programas oferecidos pela empresa, visando assegurar boas condições de trabalho, segurança e saúde.	56 a 60	R
		13.5				Política expressa de respeito à privacidade de seus empregados no que se refere a informações sensíveis obtidas e mantidas sob responsabilidade da área de recursos humanos.	78, 79	R
		13.6				Normas e processos para combater situações de assédio moral.	55, 71, 75, 110, 121	R
		13.10				Política de equilíbrio trabalho-família que aborde questões relativas a horário de trabalho e horas extras.	63	R
		13.11				Política de compensação de horas extras para empregados.	63	R
		13.12				Média de horas extras por empregado/ano.	N.P.	
				6		Elaboração dos padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho.	56, 125	R
					99	Taxa de frequência de acidentados com afastamento.	57	R
					101	Taxa de frequência de doenças ocupacionais para os empregados.	59	R
					102	Tratamento para trabalhadores com HIV/Aids.	58, 62, 78, 79	R
					103	Tipos de programas de auditoria de Saúde & Segurança.	56, 57, 59, 79	R

FORNECEDORES								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
HR2		2.3 22 22.2 25.6	3.2.2	6		Mecanismos formais que assegurem a transferência de seus valores e princípios para a cadeia de fornecedores.	49, 50, 125	AR
HR2		22 22.6 22.9	3.2.2			Programas de monitoramento e verificação do cumprimento dos direitos humanos e dos critérios socioambientais acordados com os fornecedores e percentual de fornecedores que recebeu visita de inspeção de práticas de responsabilidade social.	49, 50	R***
	IV.1					Garantia que fornecedores e terceirizados observem a legislação trabalhista e os acordos coletivos firmados.	49, 50	R
	IV.3	25.1 29.5				Programa de desenvolvimento junto a fornecedores locais comunitários tais como cooperativas, associações de bairro e organizações com projetos de geração de renda para grupos usualmente excluídos.	32	R
		22				Reprodução, pelos fornecedores, das exigências quanto à responsabilidade social para seus respectivos fornecedores e monitoramento desses critérios.	49, 50	R
		22.1				Na seleção de fornecedores, uso de critério como a prática efetiva de processos éticos de gestão das informações de caráter privado.	49, 50	R
		22.3				Relatório com evidências de que questões relacionadas à responsabilidade social empresarial estão sendo cumpridas e implementadas em sua cadeia produtiva.	49, 50	R
		22.4 22.10				Discussão de questões relacionadas à responsabilidade social com fornecedores, visando o treinamento e adequação deles a seus critérios. Treinamentos, cursos, palestras ou reuniões com os fornecedores sobre responsabilidade social.	50	R
		22.5				Estabelecimento de prazo formal para a conformidade de seus fornecedores com seus critérios de responsabilidade social e ambiental.	49, 50	R
		22.7				Conhecimento da origem das matérias-primas, insumos e produtos utilizados em sua produção ou nas operações diárias e garantia de respeito aos direitos humanos e o meio ambiente nessas origens.	N.A.	
		22.8				Adoção de critérios de compra que consideram a garantia de origem para evitar aquisição de produtos "piratas", falsificados ou frutos de roubo de carga.	N.A.	
		25				Relação com fornecedores de igual ou menor porte.	49, 50	R
		25.2				Apoio a organizações que praticam e promovem o Comércio Justo.	32	R
		25.3				Tratamento justo aos fornecedores.	49, 50	R
		25.4				Estímulo à formação de redes ou cooperativas de fornecedores.	32	R
		25.5				A empresa tem política de compras que privilegiem fornecedores com certificação socioambiental.	49, 50, 85	R
		25.7				Existência de ouvidor de fornecedores ou função similar para assegurar uma relação de parceria com esse público.	120	R
TRABALHADORES TERCEIRIZADOS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
		11				Relações com trabalhadores terceirizados e/ou com fornecedores desses serviços.	79	R
		11.1 11.3				Integração dos trabalhadores terceirizados com a cultura, valores e princípios da empresa. Integração de trabalhadores terceirizados junto aos funcionários, incluindo programas de treinamento e desenvolvimento profissional.	79	R

TREINAMENTO E EDUCAÇÃO								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
LA9		14.7	3.1.9			Média de horas de treinamento por ano, por empregado.	66	R*
LA17		14	3.1.17			Políticas específicas focadas na gestão de conhecimentos ou formação continuada. Existem programas sistemáticos de desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo de todos os trabalhadores, considerando a aplicabilidade em sua função atual.	56, 66	R
	II.6					Procedimento formal para treinamento dos funcionários em relação à segurança no trânsito.	N.P.	
		14				Bolsas de estudo ou similares em todos os níveis hierárquicos para a aquisição de conhecimentos com impacto positivo na empregabilidade de seus trabalhadores, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.	66	R
		14.1				Programa de erradicação do analfabetismo educação básica ou ensino supletivo entre trabalhadores.	60	R
		14.2				Programa de mapeamento para identificação de competências potenciais a serem desenvolvidas.	67	R
		14.5		5		Número de estagiários na organização. Condições de trabalho, aprendizado e desenvolvimento profissional e pessoal em suas respectivas áreas de estudo e com o devido acompanhamento.	124	AR
		15.5				Parcerias com organizações especializadas para desenvolver programas de capacitação e estímulo ao empreendedorismo.	N.P.	
					73	Mapeamento e desenvolvimento de habilidades da empresa.	67	R
					74	Indicadores de performance empregados para avaliar a execução da estratégia de mapeamento e desenvolvimento de habilidades na empresa.	67	R
					75	Ferramentas e processos adotadas pela empresa para gerenciar o aprendizado organizacional e a gestão do conhecimento.	66	R
PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
LA16		16 16.5 16.6	3.1.16			Programas e iniciativas de apoio à empregabilidade e aposentadoria. Número de empregados que participam de tais iniciativas. Número de lideranças e chefias treinadas quanto à questão do impacto emocional da aposentadoria e importância da preparação do empregado.	64, 65	R*
		16.1		6		Programa de previdência complementar para empregados.	125	AR
		16.2				Envolvimento de familiares dos empregados no processo de preparação para a aposentadoria.	65	R
		16.3				Participação da elaboração de políticas públicas com foco em idosos.	37, 38	R
		16.4				Participação ou apoio a programas e campanhas públicas ou privadas de valorização dos idosos.	37, 38	R
DIVERSIDADE E OPORTUNIDADES								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
HR4		10	3.2.4			Políticas e os procedimentos adotados para evitar qualquer tipo de discriminação nas operações.	75, 76, 78	R
LA10			3.1.10			Políticas e programas de igualdade de oportunidades, incluindo acessibilidade ao local de trabalho, discriminação positiva etc.	75, 76, 78	R
LA11		10.14 10.15 10.17	3.1.11	5	69	Composição dos quadros de chefia e governo corporativo com relação ao percentual de mulheres e negros	124	AR

DIVERSIDADE E OPORTUNIDADES								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
		10.1				Políticas explícitas de não-discriminação na política salarial, admissão, promoção, treinamento e demissão de empregados.	76	R
		10.2				Políticas de capacitação profissional que visam melhorar a qualificação de grupos usualmente discriminados como negros (pretos e pardos), mulheres ou pessoas com idade superior a 45 anos.	27, 29, 30, 36, 37, 38, 39, 40, 41	R
		10.3				Equidade na participação de homens e mulheres em cargos gerenciais.	76, 77	R
		10.4				Salários e benefícios idênticos a homens e mulheres que exerçam a mesma função em qualquer nível hierárquico.	76, 77	R*
		10.5				Salários e benefícios idênticos a negros (pretos e pardos) e brancos que exerçam a mesma função em qualquer nível hierárquico.	76	R
		10.6				Flexibilidade de horário para homens e mulheres com filhos menores de 6 anos	59	R
		10.7				Normas e processos para combater situações de assédio sexual que sejam divulgados e devidamente amparados por estrutura formal e neutra de denúncia e apuração de fatos	55, 71, 75	R
		10.8 10.9 10.10				Programas de contratação especial com critérios que contemplem indivíduos com idade superior a 45 anos, desempregados há mais de dois anos, portadores de deficiência física ou mental e ex-detentos	75, 76	R
		10.11				Participação ou apoio em projetos para melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho	27, 29, 30, 36, 37, 38, 39, 40, 41	R
		10.12				Censo ou processo interno para monitorar possíveis desigualdades raciais, identificando seus candidatos a vagas ou empregados, de acordo com o IBGE.	76	R
		10.13 10.16 10.18 10.19 10.20 10.21		5	69	Perfil dos trabalhadores	14, 77, 78, 124	R*

DIREITOS HUMANOS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
HR1			3.2.1	6		Políticas, diretrizes, estrutura corporativa e procedimentos relativos aos direitos humanos, incluindo mecanismos de monitoramento e resultados e relacionados aos padrões internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e convenções da OIT	49, 50, 125	R
HR3		2	3.2.3			Políticas e procedimentos para avaliar e abordar o desempenho em direitos humanos dentro da cadeia produtiva e contratados, incluindo sistemas e resultados de monitoramento	49, 50	R
HR3		2	3.2.3			Programas e políticas para o cumprimento de valores de responsabilidade social em toda a cadeia produtiva	49, 50	R
HR8			3.2.8			Principais atividades de treinamento de empregados em políticas e práticas concernente a todos os aspectos dos direitos humanos	51	R
HR11			3.2.11			Principais tipos de treinamento/formação do pessoal de segurança patrimonial em direitos humanos	51	R
HR12			3.2.12			Políticas, diretrizes e procedimento para atender às necessidades das comunidades indígenas	29, 39	R****

DIREITOS HUMANOS (continuação)								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
		3.5				Inclusão do respeito aos direitos humanos como critério formal em decisões de investimentos e/ou aquisições pela alta direção	49	R
					96	Informação pública sobre a implementação e o cumprimento de normas trabalhistas, práticas de emprego e de respeito aos direitos humanos	54, 55	R

TRABALHO INFANTIL								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
HR6			3.2.6			Política de combate ao trabalho infantil	27, 32, 49, 50, 53	R
		9				Tratamento da questão dos direitos da criança e do adolescente	27, 29	R
		9.1				Discussão com outras empresas ou apresentação de propostas práticas para o combate ao trabalho infantil	50	R
		9.2				Programas de aprendizagem para jovens de 14 a 16 anos, na condição de aprendizes	51	R
		9.3 9.4 9.5				Destino de verbas para fundos para criança e adolescente	27	R
		9.6				Número de atuações recebidas do Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão de obra infantil	49	R
		23				Políticas específicas sobre trabalho infantil com relação a fornecedores e parceiros	50	R
		23.1				Práticas periódicas de pesquisa, verificação e relatórios sobre a cadeia produtiva, realizando inspeções in loco e exigindo documentação comprobatória de não existência de mão-de-obra infantil	50	R

TRABALHO FORÇADO E COMPULSÓRIO								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
HR7			3.2.7			Política de combate ao trabalho forçado e compulsório	50	R
		24				Políticas específicas sobre trabalho forçado e compulsório com relação a fornecedores e parceiros	50	R
		24.1				Práticas periódicas de pesquisa, verificação e relatórios de avaliação e acompanhamento de seus fornecedores, exigindo documentação comprobatória de não existência de mão-de-obra forçada	50	R
		24.2				Número de atuações recebidas do Ministério do Trabalho com relação ao uso de trabalho forçado	49	R

PRÁTICAS DE DISCIPLINA								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
HR9			3.2.9			Relação de processos judiciais, incluindo questões relativas aos direitos humanos	49	R
HR10		II.3	3.2.10			Políticas de não-retaliação e sistema efetivo e confidencial de recebimento das queixas dos funcionários	71, 75	R
		II.3			70	Sistemas instalados para coletar e receber reclamações e queixas dos empregados para assegurar que os trabalhadores possam levantar suas preocupações sob sigilo	71, 75	R

CIDADANIA CORPORATIVA								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
		29.2				Participação em conjunto com outras empresas na discussão de problemas comunitários e no encaminhamento de soluções	21, 22	R
		29.2				Participação em associações e fóruns empresariais com a finalidade de contribuir na elaboração de propostas de interesse público e caráter social	17, 18, 22, 122	R
		30				Relacionamento com organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, posto de saúde, etc.) presentes no entorno	34, 39, 51, 79, 93, 94, 101, 119	R
		31				Base do financiamento de ação social	26, 27	R
		31.1 31.3 31.4				Mecanismos de inclusão das ações sociais no planejamento estratégico	6, 20, 55, 109, 119, 120	R
		31.2 32.1				Utilização de incentivos fiscais para atividades ligadas à cultura e à área social	25, 27, 42	R
		31.2 32.1				Mecanismos de estímulo a funcionários, fornecedores, acionistas e outros públicos de interesse na realização de doações	N.A.	
		31.5				Otimização do impacto de sua ação social alavancando recursos de outras empresas ou organizações privadas e/ou a participação de órgãos públicos	26	R
		31.6				Procedimentos de consulta periódica aos beneficiários de sua ação social, monitorando-a por meio de indicadores de desempenho	28	R
		31.6				Mecanismos de avaliação do impacto social de seus investimentos e projetos sociais, com feedback ou participação dos beneficiários	28, 51	R
		32				Forma de concretização da ação social	27 a 41	R
		32.2 32.10		6		Programa estruturado de voluntariado	35, 125	R
		32.3 32.11			91	Autorização do uso controlado de horas pagas para o trabalho voluntário	35	R
		32.7				Percentual correspondente a gastos em publicidade total destinado a ação social	N.P.	
		36.2				Interação ativa com instituições de ensino de todos os níveis para a elaboração de propostas para melhoria da qualificação da mão-de-obra	26, 27, 29, 30, 35, 39	R
		36.3				Estimulação e patrocínio de projetos de desenvolvimento de pesquisa e tecnologia, interagindo ativamente com a comunidade acadêmica e científica	36, 41, 48, 92, 101, 105, 107	R
		37				Envolvimento com as atividades sociais realizadas por entidades governamentais	26, 28 a 32, 35, 38, 40, 44	R
		37.2				Patrocínio de programa público ou privado de bolsa escolar	27, 29	R
		37.3 32.9		6		Gerenciamento de programas sociais, como parcerias e/ou programas próprios, apoio ao fortalecimento institucional e organizacional dos parceiros, definição de verbas/orçamento e sustentabilidade dos programas sociais	27, 28, 29, 125	AR

IMPACTOS NAS COMUNIDADES								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
SO1	VI.1	29.7	3.3.1			Políticas de gestão dos impactos causados relacionados às comunidades das regiões afetadas pelas atividades e aos procedimentos/programas	28	R
	VI.2					Identificação, valorização e preservação de locais de importância cultural, religiosa, ecológica ou econômica para as comunidades locais	28	R
		29 29.1				Posicionamento com relação aos impactos na vida da comunidade	28	R
		29.4				Programas para empregar o maior número de pessoas do local, dando-lhes formação, com o objetivo de aumentar os níveis de qualificação da comunidade em que está inserida, em cooperação com sindicatos, ONGs, representantes da comunidade ou autoridades públicas competentes	30, 31, 34, 35	R
		29.6				Conscientização e treinamento dos empregados para respeitarem os valores e as tradições das comunidades onde atua	51	R
		29.8 29.9 29.10 29.11				Recebimento de reclamações ou manifestações da comunidade (petições, abaixo-assinados, protestos)	N.P.	
		30.1				Levantamento das necessidades locais antes de desenhar os projetos na comunidade	28	R
		30.2 36.2				Realização de campanhas educacionais e/ou de interesse público na comunidade, em conjunto com organizações locais	28, 32, 38, 43, 102, 103	R*****
		30.2 36.2				Patrocínio ou realização de campanhas de mídia exclusivamente relacionadas a questões de interesse público	28, 32, 38, 43, 102, 103	R
					93	Tipos de projeto com engajamento junto a comunidades locais afetadas para ganhar consentimento informado	116 a 118	R
					93	Asseguramento da participação efetiva de todas as pessoas afetadas no processo de conquista de consentimento informado	116 a 118	R
					94	Projetos de implementação mecanismos de queixa administrados conjuntamente (permitindo aos representantes da comunidade submeter queixas a um órgão externo e independente compreendendo empresa e representantes externos)	109, 110, 115, 120, 121	R
					95	Percentual de unidades de negócio nas quais há traduções das políticas corporativas em idioma local	119	R
					97	Realocações e reassentamentos necessários por causa das atividades nas comunidades	N.P.	R
SUBORNO E CORRUPÇÃO								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
SO2			3.3.2			Descrição de políticas, sistemas de gestão/ procedimentos e mecanismos de conformidade em torno da corrupção e do suborno, dirigidos tanto às organizações como aos empregados.	120, 121	R
		1.3				Proibição expressa a utilização de práticas ilegais (como corrupção, extorsão, propina e "caixa dois") para obtenção de vantagens comerciais.	120, 121	R
		1.6				Diálogo no sentido de promover o combate à corrupção e à extorsão e estrutura sistêmica para estimular e assegurar a cooperação de todos os seus públicos nesse sentido.	120, 121	R

SUBORNO E CORRUPÇÃO (continuação)								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
		27.7				Política explícita de não-suborno para obtenção de decisão de compra de produtos ou contratação de serviços.	120, 121	R
		34				Papel da empresa na construção da cidadania.	122	R
		34.1				Estímulo para que os empregados exerçam a avaliação e o controle dos candidatos eleitos.	N.A.	
		35				Relação com as autoridades, agentes e fiscais, em todos os níveis.	112, 117	R
		35.1				Menção do nome na imprensa sob suspeita de ter participado de incidente envolvendo o oferecimento de propina ou a prática de corrupção de agentes públicos.	N.P.	
		35.2				Medidas punitivas aos colaboradores e empregados envolvidos no favorecimento a agentes do poder público.	120, 121	R
		35.3				Política explícita de não apoio e participação em processos que objetivam a manipulação de editais de concorrência (públicos ou privados).	120, 121	R

COMPETIÇÃO E PREÇOS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
SO6			3.3.7			Decisões legais com respeito a casos referentes à legislação antitruste e de regulamentação de monopólio.	114	R
		5	3.3.8			Práticas de relacionamento com a concorrência ou com organizações de mesmo propósito.	114	R
		5.1	3.3.8			Existência de denúncia pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) por prática de concorrência desleal.	N.A.	
		5.2	3.3.8			Exposição pública freqüente de seus princípios em relação à concorrência.	N.P.	
		5.3	3.3.8			Não utilização da demonstração dos defeitos ou deficiências dos produtos ou serviços de seus concorrentes na promoção de seus produtos e serviços.	N.D.	
SO7		5.4	3.3.8			Prevenção à prática de concorrência desleal.	114	R

SAÚDE E SEGURANÇA DO CONSUMIDOR								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
PR1			3.4.1			Políticas sobre saúde e segurança durante utilização de produtos e serviços, grau de informação, procedimentos e sistemas de acompanhamento e seus resultados.	23, 82	R
PR4			3.4.4			Infração à legislação: penalidades, sanções, multas e impostas a essas violações.	86	R
PR5			3.4.5			Reclamações recebidas por organismos reguladores oficiais ou similares para a inspeção ou regulação da garantia de saúde e segurança.	N.D.	
		28				Conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços.	85	R
		28.1				Manutenção de programa especial com foco em saúde e segurança do consumidor.	82 a 84	R
		28.3				Processos por não-cumprimento de regulamentos	N.D.	
		28.4				Retirada de produtos do mercado por pressão de clientes/ consumidores ou órgãos de defesa (últimos 5 anos)	N.P.	
		28.5				Produtos proibidos em alguns países mas comercializados no mercado brasileiro ou exportados para outros.	N.P.	
PR6						Conformidade voluntária a código de conduta, selo nos rótulos dos produtos que a organização está qualificada para utilizar, ou prêmios referentes à responsabilidade social e/ou ambiental que receber.	37, 126, 127, 128	R

RESPEITO À PRIVACIDADE DO CONSUMIDOR								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
PR3		28.6	3.4.3			Políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de respeito à privacidade do consumidor.	110	R
		28.7				Informação prévia ao cliente sobre o propósito da coleta de informações pessoais	N.P.	
		28.8				Solicitação somente das informações pessoais relevantes aos objetivos para os quais declaramos necessárias.	N.P.	
		28.9				Fornecimento de informações cadastrais do cliente a terceiros somente mediante a autorização dele.	N.P.	
		28.10				Política de inclusão, alteração ou exclusão de dados do cliente no banco de informações.	N.P.	
		28.11				Registros de reclamação do cliente e respectiva avaliação periódica.	119, 120	R

PRODUTOS E SERVIÇOS								
INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
EC13			1.16			Externalidades (econômicas) associadas aos produtos e serviços da empresa.	9	R
PR2			3.4.2			Rotulagem e informação sobre o produto: políticas sistemas de gestão/procedimentos, mecanismos de cumprimento de normas.	86	R
PR8			3.4.8 3.4.9			Políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade relacionados à satisfação do consumidor.	120	R
					26.1	Atualização periódica do material de comunicação (rótulos, embalagens, bula, manuais) dirigida à segurança do uso dos produtos e a transparência no relacionamento com o cliente.	86	R
					26.2	Destaque para as alterações nas características (composição, qualidade, prazos, peso, preço etc.) dos produtos, dirigidas à atenção e advertência do consumidor/cliente.	N.D.	
					26.6	Multa de produtos por não-cumprimento referente à informação e rotulagem que viole o Código de Defesa do Consumidor.	N.D.	
					26.7	Denúncia ou punição por violação ao Código de Defesa do Consumidor: Procon, Vigilância Sanitária, Instituto de Pesos e Medidas (Ipem) - últimos 3 anos.	125	AR
					27	Compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente.	112, 113, 119, 120	R
					27.2 27.9 27.10 27.11 27.12 27.13	Reclamações e críticas dos clientes e consumidores	125	AR
					27.3	Treinamento periódico de seus profissionais de atendimento orientados para uma relação ética e de respeito aos direitos do consumidor.	51, 75	R
					27.4	Treinamento e incentivo junto aos profissionais de atendimento no reconhecimento de falhas, ação rápida e autonomia na resolução de problemas.	N.P.	
					27.5	Treinamento contínuo do profissional de atendimento e áreas correlatas sobre procedimentos éticos das informações de caráter privado resultantes da interação com seus consumidores, clientes ou usuários?	N.P.	

PRODUTOS E SERVIÇOS (continuação)

INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
		27.6				Utilização de argumentos ,exclusivamente, verdadeiros para o convencimento do cliente/consumidor no ato da venda de produtos e serviços.	118	R
		27.8				Acompanhamento do serviço de atendimento a consumidores/clientes por indicadores e representação nos processos de tomada de decisão da empresa.	117	R
PR7						Número e tipo de instância de não-conformidade com a legislação referente a informações e rotulagem do produto, incluindo qualquer penalidade ou multa impostas por essas violações	NA.	

PROPAGANDA

INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
PR9			3.4.9			Políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade para adesão a padrões e códigos voluntários relacionados a propaganda	118	R
PR10			3.4.10			Número e tipo de violações de regulamentações de propaganda, publicidade e marketing	NA.	
		26				Consideração da política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança.	112, 116, 118	R
		26.3				Política formal contra propaganda que possa expressar preconceito, constrangimento ou desrespeito a crianças, adolescentes, negros, mulheres ou qualquer indivíduo.	118	R
		26.4				Análise prévia de peças publicitárias na verificação da conformidade com seus valores éticos e com a legislação de defesa do consumidor.	N.P.	
		26.5				Existência de peça de comunicação objeto de reclamação de clientes, fornecedores ou concorrentes - últimos 3 anos.	NA.	

CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS

INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
S03			3.3.3			Descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade para administração de lobbies e contribuições políticas	120, 121	R
S05						Quantia de dinheiro paga a partidos políticos e instituições cuja principal função consiste em financiar partidos políticos ou seus candidatos	120, 121	R

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

INDICADORES RELACIONADOS						TEMA	PÁG.	AUDITORIA/ REVISÃO
GRI	ETH-IBP	IND ETH	CBD	IBS	DJ			
4.1						Tabela identificando a localização de cada elemento do Relatório GRI, por seção e indicador	130 a 152	R

ND	Não disponível	R	Informações revisadas
NA	Não se aplica	A	Informações auditadas
NP	Não publicado	AR	Informações auditadas e/ou revisadas
	Mais informações: balancosocial@petrobras.com.br	NAR	Informações não auditadas ou revisadas

* Apenas em relação à Petrobras Holding.
 ** Menos assunto referente à avaliação de gestão de SMS.
 *** Menos informação sobre o percentual de fornecedores que recebeu visita de inspeção de práticas de responsabilidade social.
 **** Menos para assuntos referentes à destinação de recursos para programas socioambientais.
 ***** Menos em relação ao Cenpes e SMS.

Relatório dos Auditores Independentes sobre o Balanço Social e Ambiental

Aos Administradores e Acionistas da
 PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. – PETROBRAS

1. Auditamos, com base nas normas de auditoria aplicáveis no Brasil, as demonstrações contábeis da PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. – PETROBRAS, relativas aos exercícios findos em 31 de dezembro de 2005 e 2004, não incluídas no presente relatório. Nossa auditoria foi efetuada com o objetivo de emitirmos uma opinião sobre as demonstrações contábeis tomadas em conjunto e, como resultado, emitimos parecer de auditoria sem ressalvas em 17 de fevereiro de 2006. As informações constantes do relatório do balanço social e ambiental estão sendo apresentadas para propiciar informações adicionais sobre a Companhia, apesar de não serem requeridas como parte das demonstrações contábeis. Essas informações, exceto as identificadas como “revisadas” conforme detalhado no parágrafo 2 abaixo, foram submetidas aos mesmos procedimentos de auditoria aplicados em nossa auditoria das demonstrações contábeis e, em nossa opinião, estão adequadamente apresentadas em todos os seus aspectos relevantes em relação às demonstrações contábeis tomadas em conjunto. Essas informações estão identificadas no relatório do balanço social e ambiental como “auditadas”.

2. As informações constantes no relatório do balanço social e ambiental e identificadas como “revisadas”, foram sujeitas aos procedimentos de revisão, detalhados a seguir, conforme requerido pela Resolução do Conselho Federal de Contabilidade nº 1003 de 19 de agosto de 2004 que aprovou a Norma Brasileira de Contabilidade - NBC T 15 - Informações de Natureza Social e Ambiental. Esta revisão consistiu em um escopo substancialmente menor do que uma auditoria efetuada de acordo com as normas de auditoria aplicáveis no Brasil, objetivo da qual seria emitir uma opinião sobre o relatório do balanço social e ambiental e, conseqüentemente, não emitimos uma opinião sobre tais informações. Os procedimentos de revisão consistiram basicamente de: i) entrevistas junto a profissionais da Companhia para entendimento dos principais critérios e premissas utilizados na preparação do relatório do balanço social e ambiental; ii) análises de informações de arquivos eletrônicos extraídos dos sistemas de dados da Companhia e confronto, em base de amostragem, dessas informações com as informações contidas no relatório do balanço social e ambiental; iii) confirmação com fontes de informações externas, em base de amostragem, sobre dados contidos no relatório do balanço social e ambiental; iv) revisão, em base de amostragem, de contratos, acordos e outros documentos comprobatórios e confronto com as informações contidas no relatório do balanço social e ambiental; e v) análise dos principais processos e fluxos de informações que geraram as informações incluídas no relatório do balanço social e ambiental.

3. Baseados na revisão acima mencionada, não temos conhecimento de qualquer modificação relevante que deva ser feito no relatório do balanço social e ambiental da PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. – PETROBRAS, relativo aos exercícios findos em 31 de dezembro de 2005 e 2004, para que o mesmo esteja de acordo com os registros e arquivos que serviram de base para a sua preparação.

4. Certas informações contidas no relatório do balanço social e ambiental não foram submetidas a procedimentos de auditoria ou revisão e estão sendo identificadas como “não auditadas/não revisadas”.

Rio de Janeiro, 02 de junho de 2006



ERNST & YOUNG Auditores Independentes S/S
 CRC – 2SP 015.199/O-6 - F - RJ

CONTADOR Paulo José Machado
 CRC – 1RJ 061.469/O - 4

SEDE

PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. – PETROBRAS

Avenida República do Chile, nº 65 – Centro
20031-912 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3224-4477

REPRESENTAÇÕES NO BRASIL

BRASÍLIA

Setor de Autarquias Norte – SAN – Quadra 1, bloco D,
Edifício Petrobras – 2º andar
70040-901 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3429-7131
Fax: (61) 3226-6341

SÃO PAULO

Avenida Paulista, 901 – 11º andar – Cerqueira César
01311-100 – São Paulo – SP
Tel.: (11) 3523-6501
Fax: (11) 3523-6488

SALVADOR

Avenida Antônio Carlos Magalhães, 1113 – sala 112 – Pituba
41825-903 – Salvador – BA
Tel.: (71) 3350-3700
Fax: (71) 3350-3080

REPRESENTAÇÕES NO EXTERIOR

NOVA YORK

570, Lexington Avenue 43rd Floor
10022-6837 – New York – NY – USA
Tel.: (1) 212 829-1517
Fax: (1) 212 832-5300

TÓQUIO

Togin Building 5th Floor, Room 508 4-2 Marunouchi 1 –
Chome Chiyoda–Ku
Tokyo 100-0005 – Japan
Tel.: (81) 3 5208-5285
Fax: (81) 3 5208-5288

CHINA

Petrobras Beijing Representative Office
China World Trade Center Tower 1, Units 1221-1225
Nº 1, Jian Guo Men Wai Avenue, Chao Yang District,
Beijing 100004 – P.R. China
Tel.: (86-10) 6505-9838
Fax: (86-10) 6505-9850

CINGAPURA

435 Orchard Road # 19-05/06 – Wisma Atra
Singapore – 238877
Tel.: (65) 6550-5080
Fax: (65) 6734-908

CONTROLADAS

BRASPETRO OIL SERVICES COMPANY - BRASOIL

4th Floor, Harbour Place, 103 south Church Street –
Georgetown Grand Cayman – Cayman Island (BWI)
P.O. Box 1034 GT
Tel.: 0.0021-1 (345) 814-1557
Fax: 0.0021-1 (345) 814-1557

BRASPETRO OIL COMPANY

Second Floor, Anderson Square Building
Georgetown Grand Cayman – Cayman Island (BWI)
P.O. Box 714
Tel.: 0.0021-1(345) 949.8888 / 8889
Fax: 0.0021-1(345) 949.8899

PETROBRAS NETHERLANDS B.V.

Rokin 55
1012 KK Amsterdam
The Netherlands
Tel.: 0021-31 20 521 4805
Fax: 0021-31 20 521 4827

DOWNSTREAM PARTICIPAÇÕES S.A.

Avenida República do Chile, 65 – 22º andar (parte) –
Centro
20031-912 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3224-4819
Fax: (21) 2262-4228

PETROBRAS INTERNATIONAL FINANCE COMPANY

4th Floor, Harbour Place, 103 south Church Street
Georgetown Grand Cayman – Cayman Island (BWI)
P.O. Box 1034 GT
Tel.: (0.0021-1) (345) 814-1557
Fax: (0.0021-1) (345) 814-1557

5283 PARTICIPAÇÕES LTDA.

Avenida República do Chile, 65 – sala 1003 – Centro
20031-912 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3224-7308

PETROBRAS INTERNATIONAL BRASPETRO B.V.

Rokin 55
1012 KK Amsterdam
P.O. Box 990
1000 AZ Amsterdam
The Netherlands
Tel.: (0021) 3120 521-4805
Fax: (0021) 3120 521-4827

PETROBRAS COMERCIALIZADORA DE ENERGIA LTDA.

Avenida República do Chile, 500 – 27º andar – Centro
20031-170 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3212-6202
Fax: (21) 3212-6205

USINA TERMELÉTRICA NOVA PIRATININGA LTDA.

Avenida Paulista, 901 – 14º andar – Centro
13111-000 – São Paulo – SP
Tel.: (11) 5613-2700
Fax: (11) 5614-9222

BAIXADA SANTISTA ENERGIA LTDA.

Praça Mal. Stenio Caio de Albuquerque Lima, 1 (parte) –
Jardim das Indústrias
11555-900 – Cubatão – SP
Tel.: (13) 3362-4004
Fax: (13) 3362-4818

SFE – SOCIEDADE FLUMINENSE DE ENERGIA LTDA.

Rodovia Presidente Dutra – KM 200, s/nº – Jardim Maracanã
23890-000 – Seropédica – RJ
Tel.: (21) 2665-9204
Fax: (21) 2665-9249

FAFEN ENERGIA S.A.

Rua Eteno, 2198 – Pólo Petroquímico
42810-000 – Camaçari – BA
Tel.: (71) 642-4706
Fax: (71) 642-4300

TERMOCEARÁ LTDA. (MPX)

Rodovia CE-422, Km 0 – Nihil
61600-000 – Caucaia – CE
Tel.: (85) 3372-2200
Fax: (85) 3372-2212

TERMORIO S.A.

Avenida Almirante Barroso, 63 – salas 815 a 817 (parte) –
Centro
20031-003 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 2532-6572
Fax: (21) 2532-1957

PETROBRAS QUÍMICA S.A. – PETROQUISA

Avenida República do Chile, 65 – Salas 902/903 – Centro
20031-912 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3224-6397
Fax: (21) 2262-1918 / 2262-4728

PETROBRAS NEGÓCIOS ELETRÔNICOS S.A.

Avenida República do Chile, 65 – 16º andar (parte) – Centro
20031-912 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3224-3990 / 3224-7210
Fax: (21) 3224-2703 / 3224-3558

PETROBRAS DISTRIBUIDORA S.A. – BR

Rua General Canabarro, 500 – 16º andar – Maracanã
20271-900 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3876-4001
Fax: (21) 3876-4977

PETROBRAS TRANSPORTE S.A. – TRANSPETRO

Avenida Presidente Vargas, 328 – 10º andar – Centro
20091-060 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3211-9100
Fax: (21) 3211-9121

PETROBRAS GÁS S.A. – GASPETRO

Avenida República do Chile, 500 – 28º andar – Centro
20031-170 – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3212-6053
Fax: (21) 3212-6165

RESPONSÁVEL PELAS INFORMAÇÕES

Wilson Santarosa

PARA MAIS INFORMAÇÕES

Luis Fernando Nery | balancosocial@petrobras.com.br

ELABORAÇÃO E CONTEÚDO (PETROBRAS)

Sue Wolter Vianna, Ana Paula Grether M. Carvalho, Adriano Ferreira Lima, João Leonardo Medeiros, Flavia Rodrigues Cereijo, Ingrid Gomes Louro, Luis Augusto Nobre, Flavia Fuini

COLABORADORES

Adília de Assis, Adriana Falseti, Adriana Freire Orcay Barros, Adriana Vidal França, Affonso Paulo Gilano de Mello, Afonso Celso Granato Lopes, Ailton Nascimento, Alex Guimarães Lourenço, Alexandre Alcantara Schmidt, Alexandre dos Santos, Alexandre Gonçalves Fachin, Alexandre Korowajczuk, Ana Luisa Feijó Abreu, Ana Rosa Nascimento Barros, Anderson Pinheiro Correia, André Lepesch, Angela Maria de Pádua, Angela Vega Martinez, Anneliese Schmidt da Silva, Antonia Isabel Almeida, Antônio Luiz Peres, Arthur Rocco, Carina Rodrigues Mascarenhas, Carla Young, Carlos Augusto Arentz Pereira, Carlos Cesar Silva Marins, Carlos Manuel Melo Gonçalves, Carmem Vilar Prudente, Carmen Andrea Ribeiro Vianna Santos, Cassio Tavora Cavaco, Cesar Balthazar Quadros, Cid Guilherme Valério, Cíntia Duarte Bodstein, Claudete Roseno de Castro, Claudia Maria Pereira da Silva, Claudio Campos, Claudio Paula de Carvalho, Clovis Correa da Silva Neto, Cristina de Almeida Cruz Cavalleiro, Daniela Villa Machado, Dario Dória de Araújo, Denise Rodrigues Alho, Djalma Roque de Amorim Junior, Edgard Villarinho Garcia Filho, Edson Chil Nobre, Eduardo Costa Vaz Musa, Eduardo Esposel, Eduardo Felberg, Elaine Blanco Dias, Elizete Pompa Antunes Vazquez, Elmar Eustáquio da Silva, Enio Prado de Paula, Ernani Turazzi, Fabiana Abrahão, Fabiano de Souza, Fábio da Silva Ávila Martins, Fabio José Coelho da Silva Froes, Fabio Palmeiro do Amaral, Fernando Afonso Moreira, Fernando Almeida Biato, Fernando Luiz Prado de Moura, Fernando Peña Carranza, Fernando Reis Vianna Filho, Flávia do Nascimento Reis dos Santos, Flávia Pires Chaves, Flávio Torres Lopes da Cruz, Geraldo Salles, Gisela de Santa Marinha Pastorino de Almeida, Guilherme Luis Menegassi Leoni, Gustavo André Dunzer, Helmuth Wieland Schmidt, Isaac Rafael Wegner, Jane Helena Flores Pinheiro, João Augusto Scofield Souza, Joao Goulart de Souza Gomes, João Manoel de Faria, João Suarez de Araújo, José Francisco de Oliveira, José Kleber Aragão, José Luiz Bampa Sauerbronn, José Marcos Melo Mendes, José Pedro de Sousa, Juçara Ribeiro, Katia Cristina de Santana, Leonardo de Souza Brigueit, Leonardo Iorio Moreira, Lindoneide Lima Paredio, Luciana Caldas de Souza, Luciana de Oliveira Leita, Lúcio Menna Pimentel, Luis Antônio de Carvalho Vargas, Luis Cesar Stano, Luiz Augusto Metzker, Luiz Carlos Pimenta, Luiz Claudio Camanducaia da Gama, Luiz Fernando da Silva Giesta, Luiz Fernando Toledo de Souza Leal, Luiz Otávio Dornellas, Luiz Roberto Dantas de Santana, Luiz Fernandes Bairral, Marcelo de Sousa Murta, Marcia Bartolini, Marcio Xavier dos Santos, Marcos Antônio Hungria de Moraes, Marcos Antônio Santos da Silva, Marcos de Assumpcao Terra, Marcus Vinicius Lisbõa Brandão, Maria Augusta Colnago Teles, Maria Cláudia Guimarães Grillo, Maria da Penha M. B. Barrozo, Maria Náustria de Albuquerque, Maria Rosane Tavares Lima, Mariângela Conceição da Silva, Marina Nery da Motta, Marlene Pacheco, Mauricio Cassetti, Mauro Gerson Rosas Nogueira, Michel Fabianski Campos, Milton Carneiro de Lacerda Filho, Monica Maria Souza de Oliveira, Nagib Albuquerque Said, Natalia Barbieri, Nelson Cabral de Carvalho, Otávio Luiz Selbach Vigna, Patricia Cetune, Paulo Cesar Chaves Furlanetto, Paulo Jozely de Souza Filho, Paulo Ribeiro Daltro-Santos, Paulo Roberto Carvalho de Alencar, Paulo Sergio Rodrigues Alonso, Pedro Aurelio Sampaio, Pedro Henrique Franco Steenhagen, Priscila Iglesias Rosa, Rafael Henrique Barduni Costa, Renata Alexandre Monteiro da Silva, Renato Jose Vieira, René Brandão, Ricardo Archer Pinheiro, Ricardo Brandao Daltro, Ricardo Luiz Pereira Baptista, Rita de Cassia Mouzer Landa Noronha, Rita de Cassia Pereira Fagundes Netto, Roberto Becker, Robson Roberto Amstalden, Rodolfo Licastro Sant'Anna, Rogerio de Oliveira, Rogerio Ferreira de Araújo, Ronaldo Chaves Torres, Rosane de Freitas Pinheiro Serro, Rosane de Freitas Pinheiro Serro, Rosangela Pinto Rezende Sette, Rosanges Martins da Costa, Rosária Nogueira Sales Pavão, Samuel Castañon Duarte Valle, Sandra Ines Dobrochinski Zedane, Selma Castro Barreto, Sérgio da Silva, Simone Porto Loureiro, Simone Souza Santos, Sullivan de Souza Torres, Suzi Garcia Hantke, Sylvestre de Vasconcelos Calmon, Sylvia Lopo, Tânia Maria Moraes Zonenschein, Tatiana Botelho, Therezinha de Jesus Ferreira Serpa, Thiago Gonçalves da Luz, Tiago Almeida Leote, Tiago Lima Cecilio, Valéria Tiriba Appi, Vanessa Melo de Souza, Vera Lúcia Araújo, Vicente Hermogério Schmall, Vilmar Augusto Azevedo Miranda, William Jeronimo de Oliveira.

PROJETO GRÁFICO

Traço Design

DIAGRAMAÇÃO

Soter Design

PRODUÇÃO EDITORIAL

Letra Viva Comunicação

EDIÇÃO DE TEXTO

Ofício de Letras

TEXTO

Fotolegenda

FOTOGRAFIA

Ari Gomes, Banco de Imagens Petrobras, Bruno Veiga, Casal Moss/Banco de Imagens Petrobras, Claudia Martins, Cris Isidoro, Eliana Fernandes, Estefano Lessa, Fábio Corrêa, Fabio Oliveira, Felipe Goifman, Geraldo Falcão, Geraldo Kosinski, J. Valpereiro, Jônio Machado, José Caldas, Juarez Cavalcanti, Maurício Simonetti, Patrícia Gouvêa, Patrícia Santos, Paulo Arthur, Paulo Jares, Paulo Rubens, Projeto Tamar, Publius Vergilius, Rogério Reis.

IMPRESSÃO

Ipsis Gráfica e Editora