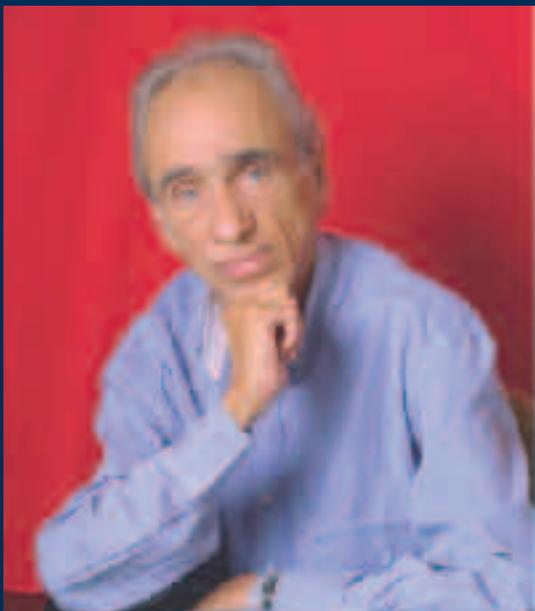


# BALANÇO SOCIAL



## **BETINHO, 70 ANOS: UMA HISTÓRIA DE LUTAS**

**PERFIL DA PETROS**

**DIRETRIZES E POLÍTICAS DE  
RESPONSABILIDADE SOCIAL**

**RESPONSABILIDADE SOCIAL**

**BALANÇO SOCIAL  
EM NÚMEROS**

# Sumário



Arte sobre desenho apresentado a Betinho pelo artista Alcyr (Acervo Ibase)

Carta Social	3
Especial: Betinho, 70 anos. Uma História de Lutas	4
Perfil da Petros	9
Origem e Objetivos	10
Estrutura e Composição	10
Patrimônio e Investimentos	12
Recursos Humanos	13
Diretrizes e Políticas de Responsabilidade Social da Petros	15
Princípio Geral	16
Diretrizes	16
Políticas	17
Responsabilidade Social na Petros	19
Gestão Previdencial	20
Gestão de Ativos	28
Gestão de Pessoas	32
Relação com Fornecedores	35
Gestão Participativa	35
Balanço Social em Números	37

## DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Wagner Pinheiro de Oliveira

Diretores:  
Maurício França Rubem (Diretoria de Seguridade)  
Ricardo Malavazi (Diretoria Financeira e Investimentos)  
Sérgio Queiroz Lyra (Diretoria Administrativa)

## CONSELHO DELIBERATIVO

Presidente: Wilson Santarosa

Diego Hernandes  
José Lima de Andrade Neto  
Fernando Leite Siqueira  
Yvan Barreto de Carvalho  
Paulo César Chamadoiro Martin

Suplentes: Henyo Trindade Barreto  
Armado Ramos Tripodi,  
Nelson Sá Gomes Ramalho  
Newton Carneiro da Cunha  
Ari Marques de Araújo  
Hugo Antonio Fagundes

## CONSELHO FISCAL

Presidente: Paulo Teixeira Brandão

Alexandre Aparecido de Barros  
Carlos Augusto Lopes Espinheira  
Rogério Gonçalves Mattos

## EQUIPE GERENCIAL

Newton Carneiro da Cunha (Secretaria-Geral)  
Alcinei Cardoso Rodrigues (Assessoria de Planejamento)  
Cláudio R. Bastos (Gerência de Engenharia e Administração)  
Edna Guimarães (Gerência de Recursos Humanos)  
Humberto Lima (Assessoria de Novos Projetos)  
Jorge Gouvêa (Gerência de Controle)  
José Antunes (Gerência de Compliance)  
Latifi Chinelli (Gerência de Produtos de Seguridade)  
Leonardo Vital Brazil  
(Gerência de Administração Financeira)  
Lício da Costa (Assessoria de Planejamento Investimentos)  
Mária de Fátima Simões  
(Gerência de Clientes Institucionais)  
Moacyr Arnaldo Farah (Gerência Operações de Mercado)  
Paulo Nelson (Gerência de Informática)  
Renato Pacini (Gerência de Operações)  
Reinaldo José Serpa Souza (Auditoria Interna)  
Rosália Maria (Gerência Jurídica)  
Susana Hanna (Gerência de Participações)  
Washington Luiz de Araújo (Gerência de Comunicação)

## ASSISTENTES DA DIRETORIA

Antonio Carlos Conquista (Assistente-Chefe da Presidência)  
Enrique Gonzalez Márquez  
Gema Martins  
Geraldo Lucio Cruz  
Luiza Maria Botelho  
Mária José F. Cerqueira de Almeida  
Mario Sergio Castanheira  
Rita Maria de Jesus Pinheiro  
Roberto Henrique Gremler

## COORDENAÇÃO TÉCNICA

Alcinei Cardoso Rodrigues  
(Chefe da Assessoria de Planejamento)

## COORDENAÇÃO GRÁFICA E EDITORIAL

Washington Luiz de Araújo - MTb 15388  
(Gerência de Comunicação Institucional da Petros)

## TEXTO-BASE

Alcinei Cardoso Rodrigues  
(Chefe da Assessoria de Planejamento)  
Paulo Camillo Pinto de Gusmão  
(Economista - Assessoria de Planejamento)

Balanço Social baseado no modelo Ibase com adaptações para as especificidades dos fundos de pensão.

## COLABORAÇÃO

Alédia Alchome Pinto  
(Setor Social e de Saúde Ocupacional)  
Alexandre Franco Garioli  
(Setor de Desenvolvimento de Recursos Humanos)  
Carlos Eduardo da Fonseca Leitão  
(Setor de Programação e Análise Operacional)  
Gabriela de Almeida Las Casas  
(Assessoria de Planejamento de Investimentos)  
Jorge José Vieira Guedes (Setor de Relações no Trabalho)  
Pedro Henrique da Silva Oliveira  
(Assessoria de Planejamento - Estagiário)  
Thereza Christina O. Lima Carvalho  
(Setor Social e de Saúde Ocupacional)

## PRODUÇÃO E EDIÇÃO

Mary Anne Neves Sá - Millennium Comunicação Integrada

## DESIGN

Enigma Comunicação e Design

## REPORTAGEM SOBRE BETINHO

Jorge Antonio Barros

## FOTOS CAPA

Fachada: Américo Vermelho  
Betinho: Marizilda Cruppe/ Agência O Globo

## REVISÃO

Oswaldo Soares

PETROS - Fundação Petrobras de Seguridade Social  
Rua do Ouvidor, 98 - Centro  
20040-030 Rio de Janeiro - RJ  
Telefone: (21) 2506-0335  
Internet: www.petros.com.br  
E-mail: petros@petros.com.br

# Carta Social

Depois de sete anos, a Petros volta a publicar um Balanço Social. Em seu segundo ano à frente da administração da Fundação, esta Diretoria Executiva trabalhou em 2003 organizando o caminho para investimentos em empresas socialmente responsáveis. Neste 2004 já temos alguma história para contar. E, para contarmos esta história, que nada mais é do que uma prestação de contas aos seus mais de 90 mil participantes, 23 patrocinadoras e nove fundos instituidores, não havia homenagem mais adequada do que a voltada para aquele que escreveu sua biografia como maior liderança na luta incessante pela responsabilidade social.

O nome de Herbert José de Souza, o Betinho, é mencionado sempre que se fala na busca da cidadania plena. Cidadania plena esta também almejada pela política social empreendida pelo presidente da República, companheiro de Betinho em sua luta contra a miséria e pelo resgate social.

Inspirada nos princípios do sociólogo, a Petros tem trilhado o caminho da responsabilidade social, direcionando sua administração no sentido de agir com seriedade e transparência no trato dos recursos daqueles que nela confiam. A nossa Fundação tem se norteado pelos investimentos socialmente responsáveis, orientando-se pelos princípios chancelados em convênio entre o Instituto Ethos e a Abrapp, entidade que congrega os fundos de pensão.

Este balanço social tem o DNA de Betinho. Para elaborá-lo fomos buscar o apoio inestimável do Ibase (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas), criado pelo irmão do Henfil em 1993 com o objetivo de assessorar o movimento social e acompanhar políticas públicas.

O instrumento Balanço Social já era difundido fora do país quando Betinho começou a lutar pela sua confecção nas empresas e fundações brasileiras. Muitos lançaram olhares céticos para o que consideravam uma nova utopia do nosso Dom Quixote. Hoje, esta radiografia das atitudes e das ações sociais é uma realidade.

Elaborar um Balanço Social o mais fiel possível é, antes de tudo, exercer uma reflexão sobre onde estamos e para onde queremos seguir no campo social. Se pelo caminho pavimentado por Betinho ou pelo beco sem saída do capital pelo capital.

Responsabilidade social é toda e qualquer ação que contribui para uma melhor qualidade de vida da sociedade. Já a responsabilidade social empresarial é um compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico. Dessa forma, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e à sua prestação de contas para com ela.

Colocamos, portanto, à disposição de todos os nossos participantes, patrocinadores, fundos instituidores e demais parceiros esta publicação que comprova termos feito nossa lição de casa no tocante a este conceito. Sabemos que temos muito a trilhar, mas, ao seguirmos a orientação do mestre Betinho, acreditamos estar no caminho certo.

# A colheita do semeador de utopias

*A viúva de Betinho relembra a história do homem que lutou contra a miséria e plantou a semente do Balanço Social no Brasil.*

Jorge Antonio Barros

*Herbert de Souza, o Betinho, tinha tanta sede de justiça que trabalhou por seus sonhos por um país mais justo praticamente até um mês antes de morrer em 9 agosto de 1997, aos 61 anos, portador do vírus da Aids, vítima de uma hepatite C contraída por transfusão de sangue. Betinho era hemofílico como os irmãos Henfil e Francisco Mário, que morreram na década anterior. O homem que juntou gente para matar a fome de milhares de brasileiros morreu pele e osso, com menos de 40 quilos.*

*Como o grão de trigo, que precisa morrer para germinar, Betinho semeou a esperança da colheita em tempos de desesperança. Alguém já disse que Betinho semeou utopias. Uma de suas características era recrutar gente voluntária para botar as boas idéias em prática. Talvez porque soubesse que ia morrer logo, Betinho tinha pressa. Mais de uma década depois, seu sonho vingou como a boa semente.*



Américo Vermelho

*Diante do quadro de Siron Franco, feito com grãos, Maria Nakano, a viúva de Betinho, que acompanhou a revolução social liderada por ele*



No dia 23 de novembro de 1935 tem início em Natal (RN) o movimento que ficaria conhecido como Intentona Comunista, no qual um grupo de dirigentes e militantes do Partido Comunista Brasileiro atacou quartéis na tentativa de derrubar o governo Vargas para implantar no país a revolução socialista. A agitação se estende a Recife e ao Rio de Janeiro. Vinte dias antes, em Bocaiúva, norte de Minas Gerais, nasceu Herbert José de Souza, o Betinho, irmão do cartunista Henfil. Mais tarde transformaria o mesmo sonho em atitudes práticas para fazer uma revolução que enfrentasse a miséria e liquidasse as injustiças sociais. Para isso ele participou da fundação de uma organização política que se aliou a comunistas para lutar contra a ditadura militar implantada em 1964. Essa luta lhe custou, entre outras perdas, a suspensão do direito à sua própria cidadania brasileira num total de 15 anos em que viveu entre a clandestinidade e o exílio em terras distantes e frias.

De volta ao seu país, com a anistia política em 1979, o sociólogo continuou a sonhar com um Brasil mais solidário e acabou tornando-se, praticamente sozinho, em 1993, um símbolo da luta de uma nação contra a fome. Era a Ação da Cidadania contra a Miséria e pela Vida, um nome pomposo que ficou mais conhecido como a Campanha do Betinho contra a Fome. No início eram apenas os amigos do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), que ele fundou pouco mais de um ano após regressar ao Brasil. Depois o movimento cresceu como um rio caudaloso arrastando todo mundo que passava na margem esquerda ou direita.

"A luta contra a fome vai continuar. O Betinho não falava que ia acabar com a fome. Ele levantou uma bandeira que a sociedade é que tem que segurar", afirma Maria Nakano, a viúva do sociólogo, com quem viveu por 28 anos. Maria não foi apenas a segunda mulher



Betinho, que completaria 70 anos em 2005, tem seu arquivo preparado para ser aberto ao público pela FGV

*"Betinho levantou uma bandeira que a sociedade é que tem que segurar"*  
(Maria Nakano)



Américo Vermelho

da vida de Betinho. Maria é a metade de Betinho. Foi a mulher que compartilhou com ele daqueles momentos mais difíceis da vida, a clandestinidade, o exílio forçado a centenas de milhas daqui, a notícia da Aids em 85. Foi quem o ajudou a montar o quebra-cabeças da própria existência, depois de uma luta clandestina e desigual contra uma ditadura política. Mais tarde Maria foi quem abriu o arquivo de Betinho, que agora está sendo preparado para ser aberto ao público pelo Centro de Pesquisa e Documentação (CPDoc) da Fundação Getúlio Vargas em 2005, ano do 70º aniversário de Betinho e do início da festa pelos 25 anos do Ibase, a maior de suas sementes.

Uma parte dessa história Maria conta aqui. Eles se conheceram no ano de chumbo de 1969, como "Wilson" e

"Marly", alguns dos codinomes que usavam na clandestinidade, participando da Ação Popular (AP), uma das organizações de esquerda que ousaram lutar contra a ditadura de 64.

"Wilson" (Betinho) tomou uma decisão inusitada: virar operário para seguir a cartilha chinesa da revolução, que dizia que estudantes e intelectuais tinham que viver a experiência da rotina massacrante da linha de montagem. Mais do que isso, Betinho foi operário padrão.

"Durante três meses ele trabalhou lixando xícaras na fábrica Porcelana Real, no ABC paulista, um trabalho duro e arriscado para um hemofílico", lembra Maria. Ele era tão dedicado que logo descobriu um jeito de lixar mais xícaras do que exigia o patrão, seu virtual

inimigo na luta de classes. Criativo e inquieto, Betinho estava fazendo, como sempre, mais do que se esperava dele. A Ação Popular surgiu em maio de 1962 como fruto da união de setores da Ação Católica, como a Juventude Universitária Católica, que atuavam desde meados da década de 50. Seus quadros vinham da área estudantil. O golpe de 64 lançou o movimento ainda mais em direção à esquerda, quando passou a usar o marxismo como seu método de análise. Daí para a luta armada foi exatamente como um disparo. A partir de 1967, a AP já era praticamente um partido maoísta, com fé numa guerra popular prolongada, com cerco das cidades a partir do campo.



Na charge de Aroeira, o coração Betinho



# A volta do irmão do Henfil

Com a intensificação da repressão política, a luta armada computava baixas, entre mortos em confronto e trucidados pela tortura. Se Betinho fosse pego havia pouca chance de escapar com vida da violência dos porões simplesmente por ser hemofílico. Após uma crise aguda, é decidido que era hora de abandonar o front em direção ao Chile de Allende. Betinho partiu na frente, enquanto noventa milhões comemoravam a vitória do Brasil na Copa de 70. Maria foi depois. Com o golpe do general Pinochet, em 73, a porta de saída foi buscar asilo na última embaixada com vaga, a do Panamá. Em seguida, o Panamá, o Canadá e, por fim, o México.

Para quem sonhava com a volta do irmão do Henfil e com as utopias da década de 60, 1979 foi o ano do reencontro de velhos e novos companheiros com o Brasil. Apesar de ter um passaporte apenas para ingressar no país, sem saber se poderia sair, Betinho viveu a grande emoção do reencontro com a pátria-mãe gentil. Ouvia Elis Regina cantar ao vivo o "Bêbado e o equilibrista" (o samba de Aldir Blanc e João Bosco), em que Betinho é citado como o irmão do Henfil, entre tanta gente que partiu num rabo de foguete. Mais ou menos como foi a volta.

"Lá fora a gente já tinha uma vida estruturada; foi difícil o choque entre o país que imaginávamos e o real", conta Maria, paulista de Guará e oitava de um grupo de nove filhos de um carteiro japonês que veio parar no Brasil. Maria e Betinho foram morar num apartamento alugado em Laranjeiras, cuja fiadora era dona Leticia Cotrim, a mesma de tantos ex-exilados políticos. Desempregado, conseguiu trabalho temporário como consultor da FAO, a Organização das Nações Unidas para

Agricultura e Alimentação. Mas Betinho já demonstrava estar muito mais preocupado com o pão de cada dia dos outros.

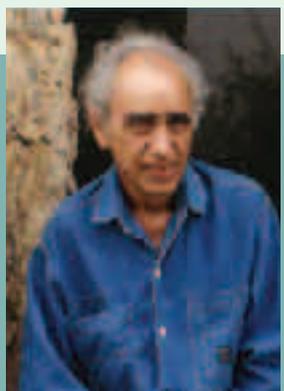
"Eu não queria voltar com a ambição estrita de trabalhar para sobreviver. Voltei com a idéia nascida da correspondência com meu amigo, Carlos Alberto Afonso, de fundar no Brasil um instituto que acompanhasse as políticas públicas, segundo o modelo dos *think tanks* americanos, capaz de analisar, acompanhar e dirigir as políticas governamentais. Isso não existia no Brasil" (Betinho, no livro "Revoluções de minha geração", Moderna).



Evandro Teixeira-1993

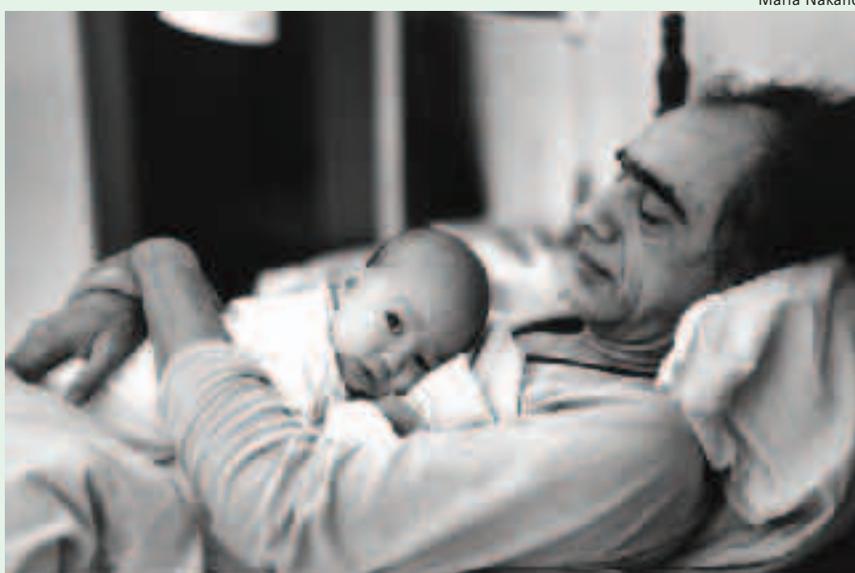
Betinho é homenageado durante seu aniversário pelos colegas de trabalho, no Ibase

*"Não queria voltar com a ambição de trabalhar para sobreviver" (Betinho).  
Nascia o Ibase*



Álbum de família

Nascia em 1981 o Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), uma ONG a serviço da cidadania e da democracia, sem fins lucrativos e qualquer vinculação religiosa ou partidária. Seu objetivo principal era assessorar os movimentos populares conhecidos à época pelo jargão de sociedade civil organizada – ONGs, sindicatos, associações de classe, de gente preocupada com gente. Um ano depois nascia o filho de Maria e de Betinho, pai pela segunda vez aos 47 anos: Henrique, que hoje estuda oceanografia.



Maria Nakano

Herbert de Souza com o segundo filho, Henrique, que teve aos 47 anos com Maria Nakano



# Emoções num ônibus na clandestinidade

Álbum de família-1974



Betinho namora com Maria no Canadá, um dos países do roteiro do exílio, que durou nove anos

O namoro de Betinho e Maria começou num ônibus, quando viviam na luta clandestina, como lembra o próprio sociólogo no livro "Estreitos nós, lembranças de um semeador de utopias" (Garamond), organizado por Maria e Ari Roitman:

"Foi no ônibus da Vila das Belezas em São Paulo. Saímos em direção ao fim da linha, como quem busca um começo. Ficamos timidamente perto e de pé no ônibus cheio, alguma coisa como o início de uma intimidade, de alguma sensualidade discreta. E aí veio o primeiro beijo, sem jeito, espremido, mas gostoso, um beijo público", relatou Betinho na carta escrita a Maria em janeiro de 1997, só conhecida por ela depois que ele morreu, meses depois. Era a certeza de que ia partir antes de sua metade.

"A idéia de criação do Ibase era de que é impossível se construir uma democracia sólida sem democratizar a informação e o conhecimento", resume a socióloga Fernanda Carvalho, uma das primeiras voluntárias do "SNI dos pobres", como era apelidado o instituto, por sua vocação de pesquisa, análise e difusão de informações em benefício dos menos favorecidos. O Ibase conseguiu, como poucas instituições neste país, construir uma ponte de fina engenharia entre a universidade e os movimentos sociais.

Já na década de 80, a entidade lançou o primeiro provedor de internet do país, o Alternex, que se notabilizou por ter permitido que a notícia do assassinato de Chico Mendes varresse o mundo em poucos segundos. Enquanto trabalhava com informações de primeira mão, que logo atraíram a imprensa, o Ibase estava antenadíssimo com a voz que vinha das ruas e esquinas do país.

Desde 1983 o Ibase já se envolvia na Campanha nacional pela Reforma Agrária. Em 91, Betinho ganhava o Prêmio Global 500, do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente,

por sua luta em defesa da reforma agrária e dos indígenas. Em 92, o sociólogo mergulhava no Movimento pela Ética na política, que entrou para a história por dar o empurrão final para o impeachment do presidente Collor. Em março de 93 lançou a luta contra a fome. Três anos depois ele anunciava a campanha pelo voto ético.

Em 11 anos, a ação contra a fome distribuiu 22 mil toneladas de alimentos, beneficiando mais de dois milhões de famílias e cerca de 11 milhões de pessoas, sem qualquer ajuda governamental. A campanha também aguçou a consciência nacional para a necessidade de políticas públicas de combate à fome que provocou uma mobilização da sociedade jamais vista em 500 anos de História do Brasil.

Betinho conseguiu unir todo o país em torno do combate à exclusão social e à pobreza. "Ninguém pode ser a favor da fome", dizia. Do presidiário ao presidente da República, todo mundo despertou para a falta que faz um prato de comida.

Estimulado por Betinho, o presidente Itamar Franco criou em 93 o Conselho Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional, o Consea, cujo objetivo era tratar a fome, isso sim, como um problema de segurança nacional.

Em 1986, Betinho fundou a Associação Brasileira Interdisciplinar de Aids (Abia) e mais tarde escreveu o livro "A cura da Aids", no qual afirma que a cura da doença é uma questão de tempo. De onde o franzino tirava tanta força? "Ele tinha uma incrível capacidade de se indignar com tudo", observa Fernanda Carvalho.



A charge de Ique mostra Herbert com um fecho de luz e um prato vazio nas mãos: peregrinação



Betinho fica ainda menor apenas fisicamente diante da quantidade de doações para a campanha contra a fome: em 11 anos, o total é de 22 mil toneladas de alimentos recolhidos em todo o país

# Balanço Social, a última campanha

Com grande vocação de articulador político, Betinho nunca estigmatizou qualquer setor, mesmo o do empresariado, que durante os anos de chumbo estava em grande parte aliado à ditadura. Dada a largada da corrida contra a fome, Betinho recebeu bem a adesão de empresários mais conscientes, mas explicava com paciência que a campanha não queria doações em dinheiro, mas participação. Vinte anos depois da Europa, começavam então a ganhar força no Brasil as idéias sobre a responsabilidade social das empresas.

Do contato com os empresários acordados pela luta contra a fome, surgiu em meados de 1997 o último grande desafio lançado por Betinho: a campanha em favor do balanço social – a busca de transparência na divulgação de indicadores de empresas motivadas a reduzir as desigualdades

sócio-econômicas dentro de seu quadro funcional e na própria sociedade brasileira.

"A função principal do balanço social da empresa é tornar pública a responsabilidade social da empresa. Isto faz parte do processo de pôr as cartas na mesa e mostrar com transparência para o público em geral, para os atentos consumidores e para os acionistas e investidores o que a empresa está fazendo na área social", explica o sociólogo Ciro Torres no site do Projeto Balanço Social do Ibase. A ONG criou um modelo de balanço que fez escola.

O movimento, que já reúne hoje cerca de 280 empresas brasileiras responsáveis por 10% do PIB, foi lançado meses antes de Betinho partir novamente, agora para valer. Em sua carta de despedida a Maria Nakano,

*O movimento já reúne hoje 280 empresas responsáveis por 10% do PIB*



Gabriel De Paiva / Agência O Globo

Betinho falava da morte sem temor ("segundo meus cálculos não deve demorar muito", escreveu o sociólogo). E sua naturalidade diante dela sempre produzia dúvidas atroztes como a de uma senhora que certo dia o abordou, numa das campanhas pela vida:  
– Como é que o senhor se dedica tanto a essa luta sabendo que vai morrer?  
– E a senhora, não vai morrer não? – indagou Betinho, de bate-pronto, sempre com pressa de lutar.



Betinho, em charge de Negreiros: um líder que soube cativar os empresários

## PARA PARTICIPAR DA CAMPANHA CONTRA A FOME:

Doações em dinheiro pelos telefones  
0500-2002010 (para doar R\$ 10),  
0500-2002020 (para doar R\$ 20)  
e 0500-2002-030 (para doar R\$ 30).

Mais informações no site [www.acaodacidadania.com.br](http://www.acaodacidadania.com.br)

**iBetinho**  
**Base**  
Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas

## Uma ONG com "B" maiúsculo

Um ano após a morte de Betinho, o logotipo do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase) mudou em 1998 após uma discussão com a participação dos cerca de 50 funcionários. O "B" de Ibase cresceu para abrigar a palavra Betinho, um dos fundadores da ONG. Foi uma bela homenagem ao pai da "criança", idealizada e executada pelo primeiro filho do sociólogo, o designer Daniel de Souza.



# PERFIL DA PETROS

# PERFIL DA PETROS

## Origem e Objetivos

A PETROS - Fundação Petrobras de Seguridade Social foi instituída em 25/04/1969 pela Petróleo Brasileiro S.A. - PETROBRAS, tendo iniciado suas operações em 31/03/1970 com a posse de sua primeira Diretoria Executiva.

Por sua própria natureza de entidade fechada de previdência complementar, a PETROS não tem finalidade lucrativa e sua função é eminentemente social. Sua finalidade principal é conceder benefícios complementares de caráter previdenciário aos trabalhadores das empresas patrocinadoras da Fundação, que são financiados pela capitalização das contribuições de ambos. Os resultados positivos da gestão dos investimentos são integralmente incorporados ao patrimônio dos planos do Fundo, sendo acrescidos aos recursos garantidores da reserva de benefícios.

Ou seja, a valorização dos ativos da PETROS é convertida integralmente em benefício de seus participantes. Os diversos estatutos da Fundação evidenciam a sua função intrinsecamente social. De acordo com o artigo 1º do estatuto vigente desde 2002, são seus objetivos:

- I. instituir, administrar e executar planos de benefícios das empresas ou entidades com as quais tiver firmado convênio de adesão;
- II. prestar serviços de administração e execução de planos de benefícios de natureza previdenciária;
- III. promover o bem-estar social dos seus participantes, especialmente no que concerne à previdência.

### Missão:

*"Oferecer produtos e serviços, com foco em seguridade, adequados às expectativas de seus participantes e patrocinadoras, geridos com eficácia e transparência."*

### Visão de Futuro:

*"Ser uma gestora de produtos de seguridade, reconhecida pela sociedade como líder no mercado por sua competência e eficácia".*

## Estrutura e Composição

A PETROS é um fundo de pensão multipatrocinado, que gerencia planos de benefícios de diversas empresas patrocinadoras, de segmentos e grupos econômicos distintos. A possibilidade do multipatrocinio foi introduzida no estatuto de 1994. Essa mudança visava, principalmente, preservar as subsidiárias e coligadas da Petrobras privatizadas como patrocinadoras.

A partir dessa inovação abriu-se a possibilidade de firmar convênios com outras empresas para gerenciar planos de benefícios previdenciais para os seus funcionários, o que ocorreu a partir de 1999. Os planos desses novos convênios são do tipo contribuição definida (CD) ou misto — parte benefício definido (BD), parte CD —. O Planejamento Estratégico

2004-2008 da PETROS, aprovado pelo Conselho Deliberativo da Fundação em 2003, contempla, como um dos seus eixos de ação prioritários, o crescente estabelecimento de novos convênios de adesão e gerenciamento de novos planos de benefícios, principalmente os instituídos, de entidades associativas ou representativas de classes profissionais. Essa estratégia concretiza um dos objetivos centrais da Fundação: disseminação da cultura previdenciária, estendendo o acesso aos benefícios previdenciários complementares a quem se encontra deles excluído.

Com a definição das "Diretrizes e Políticas de Responsabilidade Social da PETROS", outro objetivo da PETROS expresso em seu Planejamento Estratégico 2004-2008, as ações com características de responsabilidade

social já realizadas pela Fundação, hoje fragmentadas em áreas distintas, devem ser articuladas e potencializadas no interior do Programa de Responsabilidade Social da PETROS. Esse Programa deve conferir organicidade a todas as ações da Fundação na área, reforçando seu caráter estratégico e ampliando suas condições de penetrar na cultura organizacional.



## Participantes e patrocinadoras

*A grande maioria dos participantes da PETROS (cerca de 95%) está protegida pelo Plano PETROS.*

Constituído com a criação da entidade, esse plano é patrocinado pelas empresas do Sistema Petrobrás. Os demais planos possuem importância relativa e absoluta ainda reduzida, mas sua tendência é aumentar significativamente.

Recentemente foi efetuada a separação das massas das patrocinadoras do Plano PETROS. Foram atribuídos a cada uma seus respectivos participantes, seus correspondentes ativos garantidores das reservas de benefícios, seus compromissos financeiros e seu passivo atuarial. Em decorrência, o Plano PETROS foi compartimentado em sete planos distintos: um para as empresas estatais que integram o Sistema Petrobras e a própria Fundação e seis para cada uma das empresas privatizadas. Cada plano de benefícios possui seu próprio regulamento, com definição de suas patrocinadoras e seus participantes. Entretanto, a estrutura contributiva e de benefícios (valor, elegibilidade, limites) é idêntica em todos os planos. No presente documento todos esses planos são denominados e tratados de forma agrupada sob o nome de Plano PETROS.

As quantidades totais de participantes e patrocinadoras dos diversos planos administrados pela PETROS são apresentadas nas Tabelas 1 e 2.

**Tabela 1 - Número de Participantes - PETROS**

Participantes	Plano	Dez /2002	Dez /2003
ATIVOS	PETROS	37.096	36.302
	Outros	1.722	2.620
ASSISTIDOS	PETROS	52.114	52.447
	Outros	2	2
TOTAL	PETROS	89.110	88.749
	Outros	1.724	2.622

Fonte: PETROS - Gerência de Operações.

O declínio no número de participantes ativos do Plano PETROS é consequência do seu fechamento, ocorrido em agosto de 2002, solicitado pela Petrobras, e que foi adotado por suas patrocinadoras. Em consequência, não foram realizadas novas adesões de participantes nos últimos dois anos. Um grupo de trabalho composto de forma paritária por representantes dos participantes, da Petrobras e da PETROS elabora um novo plano que atenda aos anseios e possibilidades de participantes e patrocinadoras. Esse novo plano está em fase de negociação pelas partes envolvidas e deve ser implementado em futuro próximo, de forma voluntária.

**Tabela 2 - Número de Patrocinadoras - PETROS**

Patrocinadoras	Dez/2002	Dez/2003
Plano PETROS	15	13
Outros planos	12	12
TOTAL	27	25

Fonte: PETROS - Gerência de Operações e Gerência de Clientes Institucionais.

Nos Quadros 1 e 2 são apresentadas as patrocinadoras do Plano PETROS e dos novos planos patrocinados.

**Quadro 1 - Patrocinadoras Planos PETROS**

ESTATAIS	PRIVATIZADAS
PETROBRAS	PQU
BR DISTRIBUIDORA	BRASKEM
PETROQUISA	ULTRAFÉRTIL
REFAP	COPEL
	PETROFLEX
	NITRIFLEX
	DSM ELASTÔMEROS
	TRIKEM

Fonte: PETROS - Gerência de Operações e Gerência de Clientes Institucionais.

Nota (1): Posição em dezembro de 2003.

Nota (2): A PETROS, além de gestora, é também patrocinadora do Plano PETROS.

**Quadro 2 - Outros Planos e suas Patrocinadoras**

PLANOS	PATROCINADORAS
TRANSPETRO	Petrobras Transporte S.A.
CACHOEIRA DOURADA	Cachoeira Dourada S.A.
DBA	DBA Engenharia de Sistemas
CONCEPA	Concessionária da Rodovia Osório - Porto Alegre
TRIUNFO VIDA	Petroquímica Triunfo
SAT	Satélite S.A., Petromarketing S.C., Caraú
IBP	Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás
PQU Previdência	PQU - Petroquímica União
Repsol YPF	Repsol YPF Brasil/ Repsol YPF Distribuidora

Fonte: PETROS - Gerência de Operações e Gerência de Clientes Institucionais.

Nota: posição em dezembro de 2003.

## Receita de contribuições e despesas previdenciais

Os planos administrados pela PETROS possuem uma estrutura de contribuições paritária, tanto no Plano PETROS, de benefício definido, como nos novos planos, de contribuição definida ou mistos, cabendo a participantes e patrocinadoras uma contribuição similar. No Plano PETROS essas contribuições financiam parte das despesas previdenciais com aposentadorias e pensões. Considerados todos os planos, as receitas de contribuição foram correspondentes a 49,9% das despesas previdenciais em 2003. O restante das despesas previdenciais é coberto com receitas dos resultados dos investimentos dos recursos garantidores das reservas de benefícios, constituídas ao longo do período contributivo.

Essa situação é típica de planos maduros, em que a quantidade de participantes assistidos (inclusive os beneficiários de pensão) supera a de participantes ativos. A relação entre participantes ativos e assistidos do Plano PETROS vem declinando continuamente nos últimos anos, em decorrência do envelhecimento da massa, do processo de ajuste empresarial nos anos 90, que restringiu fortemente o emprego, e do fechamento do plano em 2002. A relação ativos/assistidos do Plano PETROS era de 74% em dezembro de 2003.

Tabela 3 – Receita de Contribuições – PETROS (R\$ mil)

Contribuições	2002	2003
Participantes	290.822,2	336.779,2
Patrocinadoras	273.215,1	342.435,1
<b>Total</b>	<b>564.037,4</b>	<b>679.214,3</b>

Fonte: PETROS - Gerência de Controle.  
Obs.: Valores em moeda corrente

Tabela 4 – Despesas Previdenciais – PETROS (R\$ mil)

Despesas	2002	2003
Aposentadorias	1.133.088,9	1.237.892,4
Pensões	82.946,2	92.612,3
<b>Total de Despesas</b>	<b>1.248.152,0</b>	<b>1.362.100,6</b>

Fonte: PETROS - Gerência de Controle.  
Nota (1): Valores em moeda corrente.  
Nota (2): Total de Despesas inclui outros benefícios.

## Patrimônio e Investimentos

### A carteira de aplicações

A PETROS administrava, ao final de 2003, um patrimônio de R\$ 21,6 bilhões e uma carteira de investimentos de R\$ 20,7 bilhões, que são os recursos garantidores das reservas de benefícios concedidos e a conceder aos cerca de 90 mil participantes assistidos e ativos da Fundação. Esses recursos são aplicados de acordo com as determinações da Política de Investimentos aprovada pelo Conselho Deliberativo da PETROS, que segue a regulamentação para as entidades fechadas de previdência complementar definida pelo Conselho Monetário Nacional (CMN).

Tabela 5 – Carteira de Investimentos da PETROS – valores e distribuição

Especificação	Dez/2002		Dez/2003	
	R\$ milhões	%	R\$ milhões	%
Renda Fixa	13.269,8	75,4	14.745,8	71,1
Renda Variável	2.278,7	12,9	3.762,0	18,1
Investimentos				
Imobiliários	993,2	5,6	950,6	4,6
Projetos de Infra-estrutura	561,5	3,2	532,7	2,6
Operações com Participantes	487,8	2,8	754,2	3,6
<b>Total</b>	<b>17.591,1</b>	<b>100,0</b>	<b>20.745,3</b>	<b>100,0</b>

Fonte: PETROS - Gerência de Controle.  
Obs.: Valores em moeda corrente

### Rentabilidade

A gestão dos ativos de um fundo de pensão tem por objetivo central garantir o cumprimento de seus compromissos previdenciais com os participantes. Para tanto, a estratégia de investimento sempre deve garantir uma rentabilidade mínima compatível com as exigências atuariais dos planos de benefícios previdenciais. Nesse sentido, a estratégia de investimentos adotada pela PETROS contempla a otimização da gestão dos ativos com foco na transparência, na segurança, na rentabilidade e na liquidez. As decisões de investimento da Fundação são balizadas pelos parâmetros de ALM<sup>1</sup>, meta atuarial, referenciais de mercado, relação risco x retorno e responsabilidade social.

Nos últimos anos a rentabilidade da carteira de investimentos da PETROS superou a meta atuarial, que indica a valorização mínima necessária para garantir a solvabilidade dos planos de benefícios. Esse comportamento pode ser observado na Tabela 6.

<sup>1</sup> ALM: Assets Liabilities Management – Administração dos ativos programada ante o comportamento dos passivos.

Tabela 6 – Rentabilidades da carteira de investimentos da PETROS (%)

Especificação	2002	2003
Renda Fixa	20,9	19,4
Renda Variável	10,1	55,9
Investimentos Imobiliários	15,5	2,7
Projetos de Infra-estrutura	38,2	23,6
Operações com Participantes	54,4	39,0
TOTAL	20,4	24,2
Meta Atuarial (IPCA+6% a.a.)	17,6	17,7

Fonte: PETROS - Gerência de Controle.

### Participações em empresas

Dentro de seu portfólio de investimentos, a PETROS mantém uma carteira permanente de participações em empresas, diretamente como acionista ou indiretamente via fundos mútuos de ações, nos montantes de R\$ 426,1 milhões e R\$ 814,0 milhões, respectivamente, representando 6% da carteira total de investimentos, ao final de 2003.

Como acionista, e em função do seu porte como investidor, a PETROS indica

membros titulares e suplentes dos Conselhos das empresas em que detém participação direta ou indireta. Para o conjunto dessas empresas, são 25 conselheiros nos Conselhos Deliberativos e quatro nos Conselhos Fiscais. Esses conselheiros acompanham os processos de governança corporativa e as práticas de responsabilidade social nas empresas em que atuam por indicação da PETROS.

### Investimentos imobiliários

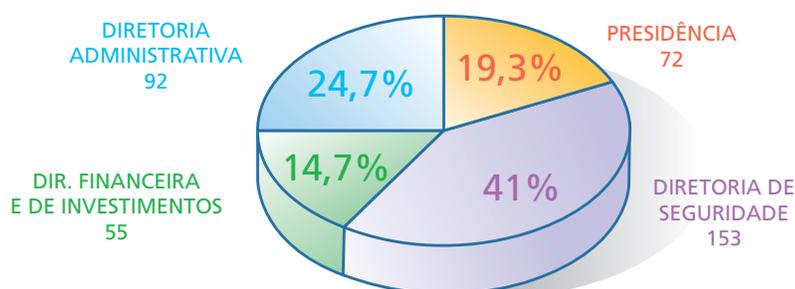
A PETROS mantém uma carteira de investimentos imobiliários de R\$ 950,6 milhões, correspondentes a 4,6% dos investimentos totais da Fundação. A maior parte dessa carteira, no montante de R\$ 569,4 milhões, é composta por edificações que a PETROS detém 100% (R\$ 335,6 milhões) e participações em empreendimentos imobiliários (R\$ 233,8 milhões). O restante é aplicado através de fundos imobiliários.

A atuação da PETROS no mercado imobiliário é um importante incentivo para a construção civil e, conseqüentemente, para a geração de postos de trabalho em diferentes Estados do país.

## Recursos Humanos

Ao final de 2003 a PETROS possuía um quadro funcional de 373 empregados. A maior parte dos empregados da Fundação está lotada na área de Seguridade (cerca de 41,0%), exercendo as funções relativas à gestão do plano de benefícios e ao relacionamento com participantes e patrocinadoras. Os demais empregados estavam distribuídos entre a Presidência e as áreas Administrativa e Financeira e de Investimentos, exercendo as funções de planejamento, controle, gestão de recursos humanos, administração financeira e gestão de ativos, entre outras. No gráfico 1 é apresentada a distribuição dos empregados da Fundação entre suas diferentes áreas de atuação.

Gráfico 1 – Número de Empregados por Diretoria (dez/2003)



Fonte: PETROS - Gerência de Recursos Humanos.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

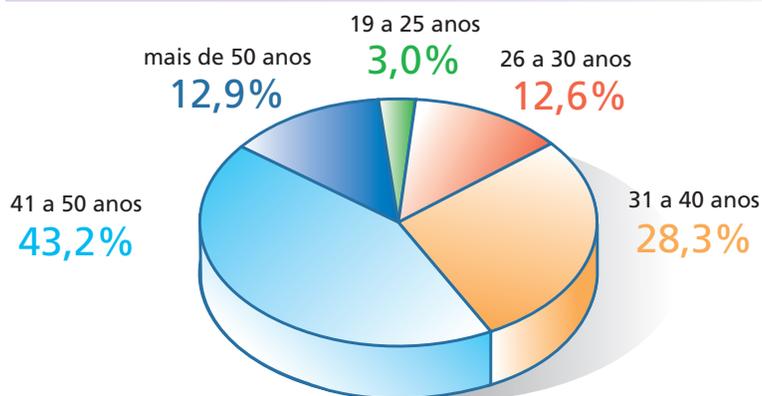
### Perfil dos empregados da PETROS

Há uma forte presença do sexo feminino no corpo funcional da PETROS, correspondendo a cerca de 53% do total dos trabalhadores da Fundação. A elevada participação das mulheres se reflete no expressivo percentual de cargos de chefia ocupados por elas: 43%. Outra característica relevante do perfil dos recursos humanos da PETROS é a participação de pessoas de maior idade entre os funcionários da entidade: 32% tinham acima de 45 anos no final de 2003. A distribuição dos empregados por faixa etária, total e por sexo é apresentada nos Gráficos 2 e 3.



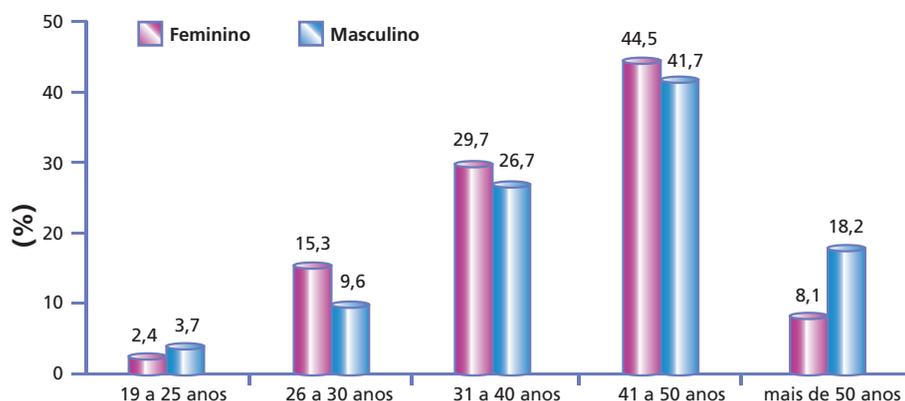
Américo Vermelho

**Gráfico 2 - Distribuição por Faixa Etária dos Empregados da PETROS (dez/2003)**



Fonte: PETROS - Gerência de Recursos Humanos.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

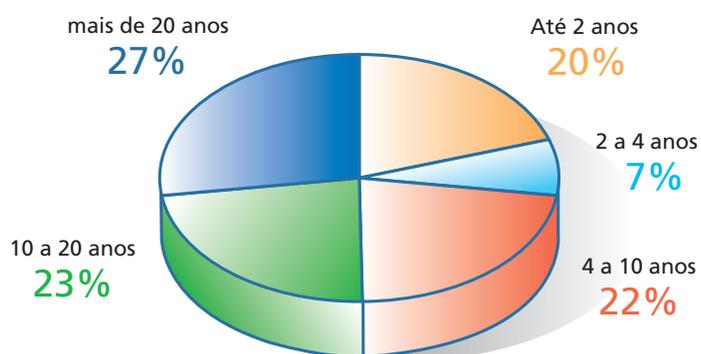
**Gráfico 3 - Distribuição % dos Empregados por Faixa Etária e Sexo (dez/2003)**



Fonte: PETROS - Gerência de Recursos Humanos.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

Além do perfil etário "maduro", os empregados da PETROS permanecem por bastante tempo na Fundação: metade deles possui mais de 10 anos de casa e 27% mais de 20 anos. Essa situação revela que a PETROS possui um amplo quadro de empregados com larga experiência e profundo conhecimento do seu negócio, a gestão de planos de benefícios previdenciários.

**Gráfico 4 - Distribuição dos Empregados por Tempo de Casa (dez/2003)**

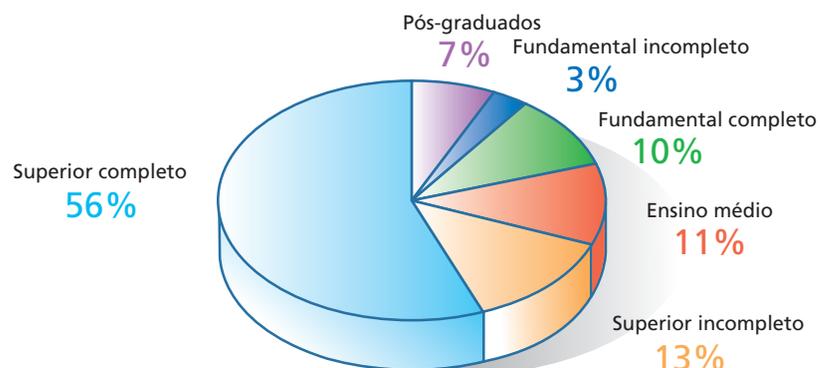


Fonte: PETROS - Gerência de Recursos Humanos.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

Os empregados da PETROS possuem elevado nível de escolaridade: 61% têm formação superior completa, dos quais 14% são especialistas, mestres ou doutores. Esse fato, aliado ao longo tempo de casa e no trabalho com a previdência complementar fechada, indica que o quadro funcional da PETROS possui um alto

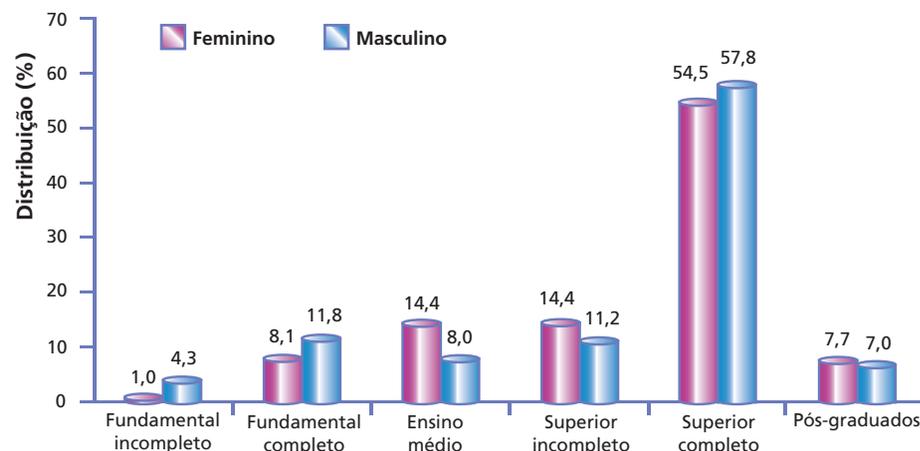
grau de qualificação, o que é um fator decisivo para a consecução dos objetivos da instituição e o cumprimento em elevado nível de sua função social. A distribuição por escolaridade e sexo dos empregados é apresentada nos Gráficos 5 e 6.

**Gráfico 5 - Distribuição do Total dos Empregados por Escolaridade (dez/2003)**



Fonte: PETROS - Gerência de Recursos Humanos.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

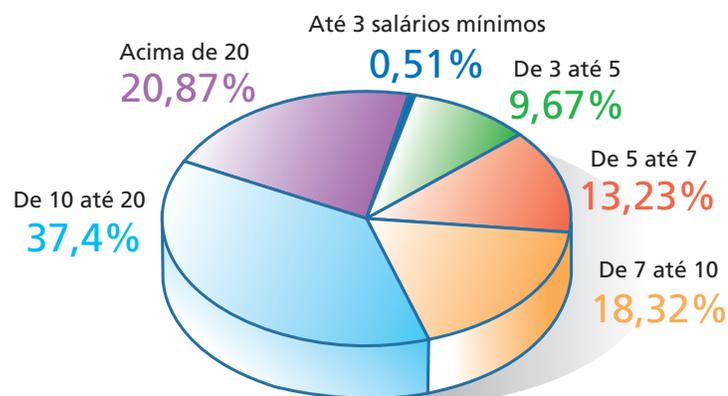
**Gráfico 6 - Distribuição (%) dos Empregados por Escolaridade e Sexo (dez/2003)**



Fonte: PETROS - Gerência de Recursos Humanos.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

A elevada qualificação do corpo funcional da PETROS, associada ao longo tempo médio de casa, se reflete no nível salarial dos empregados da Fundação: a maior parte (58,3%) recebe uma remuneração mensal superior a 10 salários mínimos (R\$ 2.400,00 em dezembro de 2004), e uma parte reduzida (10,2%) recebe até 5 salários mínimos (R\$ 1.200,00 na ocasião). A distribuição dos empregados da PETROS por faixas de rendimento pode ser visualizada no Gráfico 7.

**Gráfico 7 - Distribuição dos Empregados por Faixas de Rendimento (dez/2003)**



Fonte: PETROS - Gerência de Recursos Humanos.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.  
Nota: Em salários mínimos.



# DIRETRIZES E POLÍTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DA PETROS

# DIRETRIZES E POLÍTICAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DA PETROS

A PETROS desenvolveu, ao longo do primeiro semestre de 2004, um rico processo de discussão para definir as Diretrizes e Políticas de Responsabilidade Social da Fundação, a partir de um grupo de trabalho composto por representantes de gerências de suas principais áreas de atuação, que contou com a colaboração de técnicos interessados com a temática, em ambiente participativo e livre exposição de idéias.

O objetivo central desse trabalho foi estabelecer princípios gerais de responsabilidade social norteadores da ação da entidade em suas distintas esferas de atuação e de seu relacionamento com os participantes e seus representantes, patrocinadoras e diversos parceiros, colaboradores, interlocutores e fornecedores.

Como resultado de suas discussões, o grupo de trabalho elaborou um

documento propositivo estabelecendo as "Diretrizes e Políticas de Responsabilidade Social da PETROS". Esse documento, aprovado pela Diretoria Executiva e pelo Conselho Deliberativo da Fundação, constitui hoje parâmetro a ser seguido pela entidade, em todas as suas áreas de atuação e relacionamentos, interna e externamente, bem como no âmbito institucional e por todo o seu corpo funcional.

As diretrizes de responsabilidade social têm caráter geral e são aplicáveis a todos os níveis de atuação e relacionamento da Fundação. As políticas, por sua vez, são específicas para as diferentes esferas de atuação da entidade: previdencial, investimentos, gestão administrativa, relações com a sociedade e relações institucionais.

## Princípio Geral

A responsabilidade social da PETROS, em seus diferentes níveis e ações, deve ser balizada pelo binômio democracia e desenvolvimento.

Por uma **democracia** participativa e cidadã.

Os dois processos devem constituir uma relação estreita: a consolidação e evolução de cada um dependem diretamente do ambiente propiciado pelo outro.

Por um **desenvolvimento** inclusivo, distributivo e com justiça social.

## Diretrizes

Respeito pleno à Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Organização das Nações Unidas (ONU).

Eqüidade, justiça e respeito à legislação vigente nas relações de trabalho.

Transparência no cumprimento pela entidade de suas atribuições e finalidades e nas relações pessoais e institucionais.

Rejeição às formas de trabalho escravo e infantil.

Ética: conforme os princípios estabelecidos no Código de Conduta e Ética da PETROS (art. 4º e incisos).

Rejeição à discriminação e à exclusão social.

Respeito e incentivo à convivência democrática nas diversas instâncias de atuação da PETROS.

Sustentabilidade ambiental.

## Políticas

As políticas de responsabilidade social da PETROS são apresentadas de acordo com o nível de abrangência de suas diretrizes gerais.

Crerios e mecanismos de obrigatoriedade, preferência ou incentivo devem ser claramente especificados nos programas e planos de ação derivados das políticas.

### 1. PREVIDENCIAL

#### a) Política de relacionamento com participantes ativos e assistidos

- garantir agilidade, equidade e transparência na concessão de benefícios, no atendimento e na comunicação com os participantes e assistidos, na própria PETROS e diretamente nas patrocinadoras e nos instituidores;
- promover e incentivar atividades culturais e de lazer direcionadas para os participantes ativos e assistidos, diretamente e em parceria com as patrocinadoras e os instituidores;
- divulgar periodicamente nos veículos de comunicação da Fundação o desempenho da PETROS na gestão dos planos de benefícios e do seu patrimônio, de maneira resumida e didática, sem prejuízo da compreensão e transparência das informações;
- manter permanente diálogo com as entidades representativas dos participantes ativos e assistidos;
- promover, incentivar e divulgar programas de saúde para os participantes, diretamente e em parceria com as patrocinadoras e os instituidores;
- incentivar programas filantrópicos e assistenciais, visando promover a participação ocupacional dos participantes através de trabalho voluntário e em parceria com as patrocinadoras e os instituidores.

#### b) Política de relacionamento com patrocinadoras e instituidores

- estabelecer uma rede de parcerias para conhecimento de diretrizes, políticas e ações de responsabilidade social comuns e individuais de cada organização;
- realizar, através das parcerias, projetos e ações conjuntas de responsabilidade social, e apoiar as iniciativas uns dos outros, via divulgação para participantes, corpo funcional, fornecedores, clientes, entre outros;
- inserir critérios de responsabilidade social adotados pela PETROS na formalização de novos convênios de gestão de planos de benefícios;
- conveniar com patrocinadoras e instituidores compromisso de cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária para todos os empregados, e respeito aos demais critérios de responsabilidade social relativos às relações de trabalho;
- manter conduta ética na preservação de dados confidenciais e nas relações com o segmento previdenciário.

### 2. INVESTIMENTOS E PARTICIPAÇÕES PATRIMONIAIS

- considerar o comportamento corporativo e as cláusulas dos empreendimentos frente às práticas socialmente responsáveis no cálculo da estimativa de valor justo de todos os tipos de ativos;
- exigir a inclusão de cláusulas garantidoras de respeito aos princípios de responsabilidade social em todos os regulamentos de fundo de investimento;
- os acordos de acionistas firmados pela PETROS devem incluir cláusulas garantidoras de respeito aos princípios de responsabilidade social;
- utilizar sua capacidade de influenciar o mercado, em especial nas empresas em que detêm participação direta, para que a adoção dos princípios de responsabilidade social se torne prática de mercado.

Américo Vermelho



### 3. GESTÃO ADMINISTRATIVA

#### a) Relações de trabalho

- praticar processos de avaliação e promoção dos empregados da PETROS fundamentados em critérios técnicos de eficiência, sem qualquer caráter discriminatório;
- praticar uma política salarial de valorização real dos rendimentos do trabalho, fundamentada em critérios de desempenho individual e coletivo;
- manter permanente diálogo com as representações dos empregados da PETROS;
- desenvolver programas de qualificação e treinamento que abram perspectivas de evolução e valorização profissional para o corpo funcional da entidade;
- incentivar a formação educacional e profissional dos empregados;
- adotar nos processos de seleção de pessoal critérios que possibilitem melhores oportunidades de aproveitamento de portadores de deficiência, garantida a capacidade técnica requerida para o desempenho da função;
- promover e incentivar atividades culturais e de lazer direcionadas para os empregados;
- promover e incentivar programas de saúde ocupacional e ambiental para os empregados;
- desenvolver programas filantrópicos e assistenciais promovendo coletividade e minimizando competitividade interna, através de trabalho voluntário dos funcionários, diretamente e em parceria com as patrocinadoras e os instituidores.

#### b) Relações com fornecedores

- estabelecer nos contratos com fornecedores de serviços compromisso com o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e de saúde, para todos os empregados, comprovado periodicamente;
- exigir nos processos de licitação dos fornecedores de serviços declaração de não utilização de trabalho infantil, de trabalho escravo e de relações de trabalho precárias, a ser incluída nos contratos com os vencedores;
- conferir preferência na aquisição de bens e na contratação de serviços a empresas que adotem padrões de sustentabilidade ambiental no seu processo produtivo, em suas relações de trabalho e na qualidade dos seus produtos;
- incentivar a prática pelos fornecedores de ações de responsabilidade social e a elaboração e divulgação periódica de Balanço Social.

### 4. RELAÇÕES COM A SOCIEDADE

- desenvolver, em parceria, projetos de promoção de inclusão social, nas áreas de educação, inclusão digital, saúde, alimentação e geração de emprego e renda;
- privilegiar ações sociais direcionadas para melhoria das condições de vida das crianças, dos adolescentes, das pessoas da terceira idade, além daquelas excluídas da cidadania;
- divulgar entre participantes e empregados da PETROS ações sociais desenvolvidas por organismos de governo, organizações não-governamentais, instituições da sociedade civil de caráter filantrópico e sem finalidades lucrativas e promovidas por entidades empresariais, incentivando a participação nessas atividades;
- abrir espaço nos veículos de comunicação para divulgação institucional de entidades de importante atuação na difusão da responsabilidade social;
- integrar e dar publicidade a políticas públicas sociais que demandem participação da sociedade.

### 5. RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

#### a) Poderes públicos

- estabelecer com o órgão regulador do sistema das entidades fechadas de previdência complementar, e com os Ministérios do Trabalho, da Previdência Social e da Fazenda um relacionamento profícuo e propositivo, tendo em vista a permanente melhoria dos direitos previdenciários dos trabalhadores brasileiros;
- pleitear a participação e atuar nos fóruns governamentais de elaboração de políticas públicas, tendo em vista o desenvolvimento nacional, a construção e consolidação da democracia participativa e a sustentabilidade ambiental e humana do progresso da nação;
- estabelecer com o Poder Legislativo uma relação transparente de acompanhamento e contribuição visando a melhoria de projetos de lei relacionados com o desenvolvimento da previdência social, em geral, e a previdência complementar, em particular.

#### b) Entidades representativas da sociedade civil

- estabelecer programas conjuntos de consecução e difusão de princípios, políticas, projetos e ações de responsabilidade social com o segmento fechado de previdência complementar e setores a ele relacionados;
- realizar convênios e parcerias com entidades sindicais de trabalhadores e patronais, associações representativas profissionais, de segmentos empresariais e do terceiro setor para difusão e realização conjunta de princípios, políticas e ações de responsabilidade social.

#### c) Mídia

- divulgar nos veículos de comunicação, em geral, os programas e ações de responsabilidade social desenvolvidos pela Petros.

# RESPONSABILIDADE SOCIAL NA PETROS

# RESPONSABILIDADE SOCIAL NA PETROS

A natureza social intrínseca da PETROS se manifesta em suas diversas áreas de atuação enquanto Fundação de Seguridade Social: gestão previdencial, gestão de ativos, gestão administrativa, relações com fornecedores e relações com a sociedade. Embora sua ação nessas áreas seja própria de suas atribuições institucionais, a Fundação considera que a gestão dos planos de benefícios e dos recursos garantidores dos mesmos deve sempre seguir os princípios e práticas da ética, da transparência e da responsabilidade social, em todas as suas esferas de atuação.

A PETROS, além de suas funções precípua, também realiza diversas ações que possuem o caráter de responsabilidade social, que são complementares às atividades que caracterizam a natureza das suas operações, a seguridade social, e que lhes conferem maior conteúdo social, maior abrangência e solidificam o seu caráter estratégico. Essa concepção vem sendo trabalhada e implementada desde o início de 2003.

A PETROS está construindo sua noção e sua prática de responsabilidade social como um corpo orgânico e integrado de

ações realizadas nas suas diversas frentes de atuação. Com a compreensão, o compromisso e a prática da responsabilidade social, propiciados por esse movimento, ela está sendo incorporada pela cultura organizacional da entidade, constituindo-se em uma de suas ações estratégicas.

Nos tópicos a seguir deste relatório são descritas as principais ações da PETROS com conteúdo de responsabilidade social, de acordo com suas distintas esferas de atuação.

## Gestão Previdencial

A gestão de planos de benefícios previdenciários pela PETROS visa, sobretudo, garantir condições de vida dignas para os trabalhadores das empresas patrocinadoras a partir do término de sua vida laboral.

É objetivo central da Fundação propiciar a seus participantes não só condições de vida compatíveis com a desfrutada à época de sua aposentadoria, como lhes tornar acessíveis serviços, outros benefícios e atividades que contribuam para a melhoria de sua qualidade de vida. Com essa atuação a Fundação deve superar sua missão institucional e social.

As ações relacionadas à gestão previdencial ocorrem em duas direções distintas, mas complementares: relações com participantes e relações com patrocinadoras. Embora a natureza de suas operações seja diversa, ambas concorrem, na sua essência, para a difusão e o enraizamento da cultura previdenciária e para o cumprimento pela PETROS de suas finalidades institucionais, no que se refere à gestão dos planos de benefícios previdenciários.

### Características dos planos de benefícios

A finalidade das entidades fechadas de previdência complementar é propiciar aos empregados participantes das empresas patrocinadoras de benefícios de caráter previdenciário uma aposentadoria (INSS + PETROS) que lhes garanta um nível de vida compatível com o que conquistaram com seu esforço laborativo.

O motivo central para esse tipo de ação das empresas é a vantagem, e também a necessidade, de oferecerem melhores perspectivas de estabilidade de rendimentos futuros para seus

empregados. Com a estruturação e manutenção dos planos de benefícios previdenciários complementares, as empresas desenvolvem importante instrumento de preservação da qualidade de seu quadro de pessoal, protegendo-se da concorrência das outras firmas para absorver sua mão-de-obra mais qualificada. Ao mesmo tempo, garantem a preservação da qualidade de vida dos trabalhadores participantes do sistema de previdência complementar.

Existem três diferentes modalidades de planos de benefícios gerenciados pelas entidades fechadas de previdência complementar:

**Quadro 3 - PETROS - Características dos Planos de Benefícios**

	<b>Benefício Definido (BD)</b>	<b>Contribuição Definida (CD)</b>
<b>Descrição</b>	O salário de benefício (que inclui o benefício da previdência social pública) é definido pela média dos salários dos últimos anos de trabalho do participante. As contribuições são variáveis e correspondem a um percentual dos salários dos empregados. São estabelecidas com base em critérios atuariais de forma a garantir os benefícios.	A contribuição é predeterminada, na relação de um para um entre participantes e patrocinadoras. O benefício depende do montante das contribuições e de sua valorização durante o período de capitalização, até seu usufruto.
<b>Visão do Participante</b>	Sabe, de antemão, que seu benefício futuro vai depender das suas remunerações nos últimos anos de sua vida produtiva.	Define previamente sua contribuição, em função de sua remuneração mensal, sua disponibilidade financeira líquida e sua expectativa de benefício futuro, respeitando limites colocados para as patrocinadoras para sua contribuição máxima por participante.
<b>Visão da Patrocinadora</b>	Preservação da qualidade de seu quadro de pessoal, protegendo-se da concorrência das outras firmas, preservando sua mão-de-obra qualificada.	Preservação da qualidade de seu quadro de pessoal, protegendo-se da concorrência das outras firmas, preservando sua mão-de-obra qualificada. Eliminação dos riscos com dispêndios futuros para garantir equilíbrio dos planos de benefícios.

Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

**Mistos (parte BD, parte CD):** Planos que combinam benefícios de contribuição definida para os casos de aposentadoria programada e de benefício definido para situações de invalidez ou morte.

**Os planos BD e CD** têm características próprias que requerem um tipo específico de organização e gestão e também possuem relevância social. Os planos mistos contêm características que são uma composição das outras duas modalidades. A gestão previdencial da PETROS e a relação com seus participantes e patrocinadoras têm estreita ligação com os tipos de benefícios e planos geridos pela Fundação, que são das três distintas modalidades.

**O Plano PETROS**, do tipo BD, é patrocinado pela Petrobras e subsidiárias e pelas empresas privatizadas que pertenciam ao Sistema Petrobras, congregando a quase totalidade dos participantes da Fundação.

**Planos patrocinados por empresas administrados pela PETROS** são do tipo CD ou misto. São da modalidade CD os planos instituídos por entidades associativas de categorias profissionais, com os quais é objetivo estratégico da PETROS firmar convênios de adesão.

## Relacionamento com participantes

O participante, ativo ou assistido, é o foco central das ações da PETROS, no cumprimento de sua missão institucional. Propiciar ao trabalhador condições dignas de vida e o usufruto do que plantou e construiu durante o longo período que contribuiu para o progresso da sociedade com o esforço do seu trabalho é a missão fundamental de uma entidade fechada de previdência complementar. Uma missão com inequívoco e expressivo conteúdo social, principalmente se consideradas as limitações da Previdência Social Pública.

O relacionamento com os participantes em suas diversas dimensões, em especial as relacionadas à gestão dos planos de benefícios, é parte fundamental das funções institucionais da Fundação. Entretanto, o enraizamento e a consolidação de seu caráter social só são efetivos se marcados pela constância, pela agilidade, pela disponibilidade, pelo respeito à individualidade e aos direitos do participante, pela transparência e pela ética.

A PETROS concede e administra um volume substancial de benefícios previdenciários adquiridos por seus participantes, o que corresponde a um elevado dispêndio no cumprimento de suas atribuições institucionais. As expressivas dimensões das quantidades e dos valores desses benefícios são um indicador relevante da importância social da PETROS, como pode ser visualizado na Tabela 7, a seguir.

**Tabela 7 - PETROS - Benefícios em manutenção (quantidades e valores)**

Tipo de Benefício	2002		2003	
	quantidade	R\$ milhões	quantidade	R\$ milhões
<b>Aposentadorias</b>	<b>41.228</b>	<b>1.133,1</b>	<b>41.159</b>	<b>1.237,9</b>
- <i>Tempo de serviço</i>	28.573	843,0	28.613	921,3
- <i>Idade</i>	595	6,1	283	6,3
- <i>Invalidez</i>	3.770	51,4	3.791	56,5
- <i>Especial</i>	8.527	232,5	8.409	253,7
<b>Pensões</b>	<b>9.517</b>	<b>82,9</b>	<b>9.895</b>	<b>92,6</b>
<b>Auxílios</b>	<b>157</b>	<b>3,2</b>	<b>191</b>	<b>4,3</b>
<b>Pecúlios (morte)</b>	<b>659</b>	<b>14,6</b>	<b>592</b>	<b>15,1</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>52.023</b>	<b>1.240,9</b>	<b>52.218</b>	<b>1.354,8</b>

Fonte: PETROS - Gerência de Controle: Demonstrações contábeis padronizadas - 2002 e 2003.

Nota (1): Valores em moeda corrente.

Nota (2): Total das aposentadorias inclui preexistentes; Total Geral inclui resgate de contribuições.

O atendimento é considerado pela PETROS uma das atividades centrais no relacionamento da Fundação com os participantes.

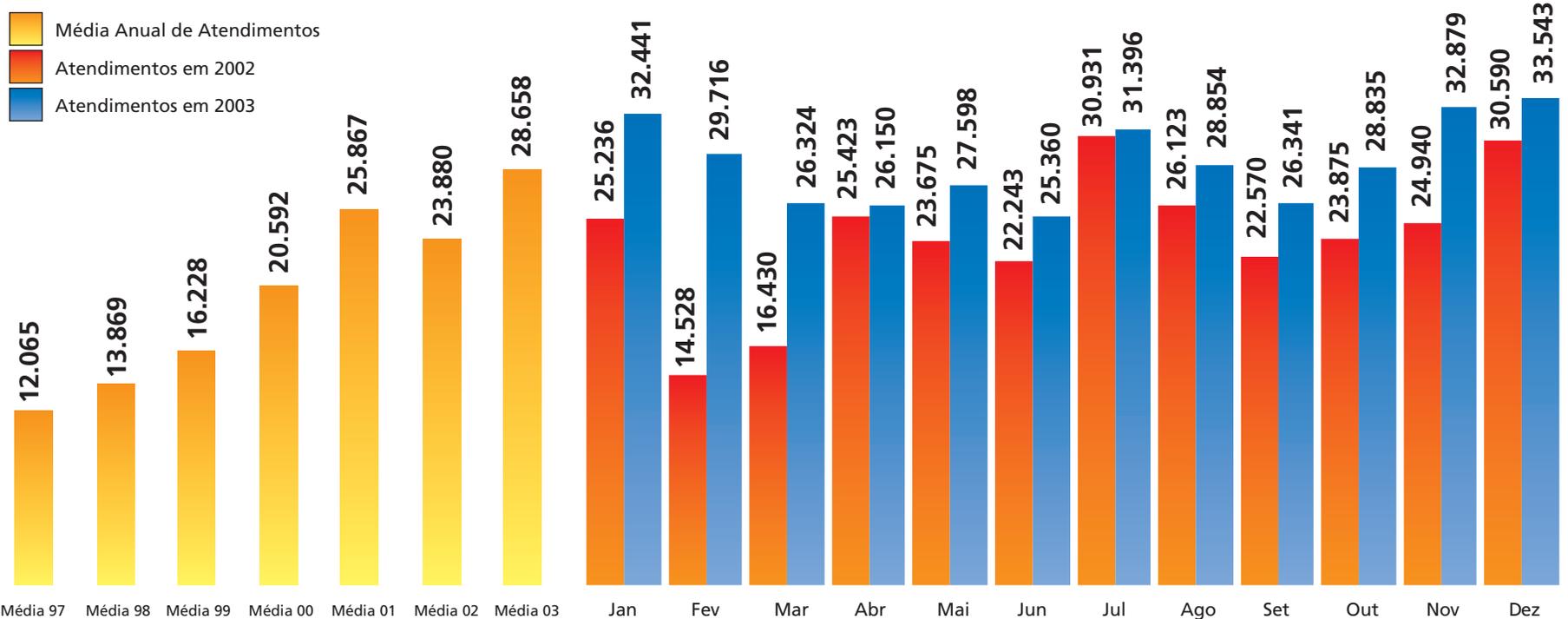
Esse trabalho é realizado diretamente na sede da PETROS ou nos postos de atendimento localizados em Santos e Salvador, com funcionários da própria PETROS, que prestam atendimento aos aposentados e assistidos daquelas regiões.

Os canais de atendimento disponíveis são: telefônico; Central de Atendimento; auto-atendimento (serviços automatizados da Unidade de Resposta Audivel - URA); pessoal; e-mail; correspondência; on-line, além dos serviços disponíveis no Portal PETROS.

Alguns serviços adicionais também são prestados, tais como atendimento social, atendimento a representantes e atendimento a entidades de classe (sindicatos, clubes e associações).

Aos participantes ativos é ainda disponibilizado atendimento junto à área de Recursos Humanos das patrocinadoras, por empregados dessas unidades, devidamente treinados pela Fundação.

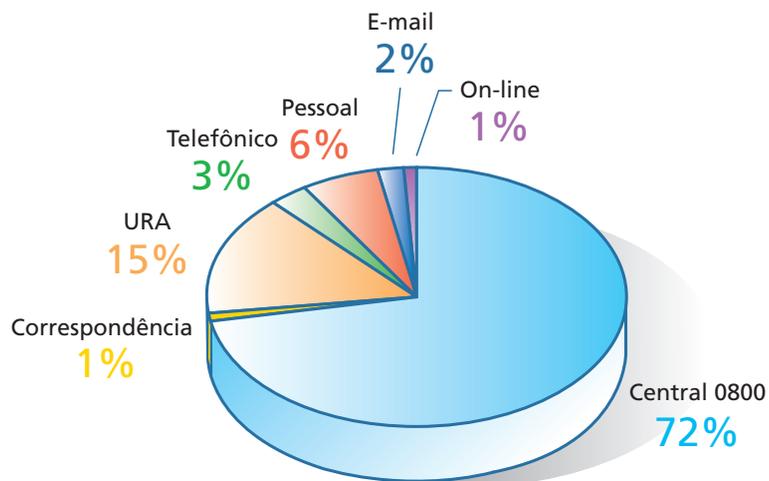
Gráfico 8 - Evolução dos Atendimentos (2002-2003)



Fonte: PETROS - Gerência de Operações.



**Gráfico 9 – Distribuição do Atendimento nos Diversos Canais Rio de Janeiro – 2003**



Fonte: PETROS - Gerência de Operações.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

Tendo ciência da importância do atendimento para um relacionamento com seus participantes, a PETROS tem por objetivo agilizá-lo ainda mais, intensificando o esforço já realizado, com a utilização dos modernos recursos tecnológicos da informática e das comunicações. Contribui para isso também a maior qualificação do pessoal que lida mais diretamente com o participante e com a gestão dos seus interesses previdenciários individuais.

## Clube e Cartão PETROS

Trata-se de uma estratégia de relacionamento da PETROS para com seus participantes, a qual integra a estratégia de comunicação em vigor. Além disso, propõe avanços na conceituação desse relacionamento, em benefício das duas partes.

Essa estratégia é composta pelos seguintes tópicos principais

1. **Clube PETROS:** para estimular o acesso ao portal PETROS e ajudar na fidelização de participantes que integrem a desejada comunidade.
2. **Cartão PETROS:** um cartão de afinidade para oferecer descontos e promoções nas compras de produtos e aquisições de serviços aos participantes da PETROS, além de servir-lhes de identificação pessoal. Através desse conjunto de benefícios, mantém os participantes próximos e vinculados à PETROS.



## Divulgação

Um aspecto central do relacionamento com os participantes é a divulgação permanente das atividades da Fundação e do Sistema Fechado de Previdência Complementar. Esse trabalho é realizado através de dois mecanismos principais, disponibilizados a todos os participantes: o site (<http://www.petros.com.br>) e a Revista PETROS, de periodicidade mensal, que a partir de 2003 substituiu o Jornal da PETROS.

O Portal é também uma importante ferramenta de comunicação e de prestação de serviços ao participante. Além de informações sobre plano de benefícios (regulamento, documentação, condições para elegibilidade etc.), patrimônio e política de investimentos da Fundação, entre outros itens, o site oferece também diversos serviços: consulta, simulação e concessão de empréstimos pessoais, solicitação de financiamentos habitacionais, atualização cadastral, cálculo da reserva de poupança, entre outros dados de interesse direto do participante.

Os dois veículos de comunicação são permanentemente atualizados em seu conteúdo e em sua forma, sendo de fácil acesso e compreensão. São veículos informativos abrangentes que abordam temas de interesse direto dos participantes e assuntos diversos relativos à previdência complementar. Ambos têm sido utilizados para a divulgação a todos das campanhas de responsabilidade social realizadas pela PETROS, visando o envolvimento do maior número de pessoas possível nessas atividades.

Além dessas ações mais constantes, associadas à sua missão institucional, a PETROS vem desenvolvendo nos últimos anos ações que objetivam promover uma maior aproximação da Fundação com seus participantes e uma maior integração entre estes. A compreensão de que são necessárias ações diversas, além da gestão dos planos de benefícios, para propiciar melhores condições de vida aos participantes ativos e assistidos e a seus beneficiários é que tem movido a Fundação nessa direção. A seguir são relatadas ações recreativas e culturais realizadas desde 2001.





## AÇÕES RECREATIVAS E CULTURAIS

A corrida rústica consiste em um evento esportivo e recreativo que visa congrega os participantes da PETROS, funcionários e membros da direção da entidade. Podem se inscrever na corrida todos os participantes da Fundação, ativos e assistidos. Para seus familiares e beneficiários são realizadas diversas atividades recreativas, voltadas em especial para as crianças. Esse evento constitui uma grande confraternização

entre os participantes, propiciando a muitos antigos companheiros de trabalho um saudoso e feliz reencontro e também aos que não se conhecem a oportunidade de estabelecer novas relações, o que favorece uma maior integração e cooperação entre os próprios participantes.

Já foram realizadas quatro versões da corrida rústica, sendo a primeira em

2001. Na ocasião, o evento serviu apenas à congregação e confraternização dos participantes entre si e destes com a PETROS. A partir de 2002, foi introduzida uma "taxa" de inscrição: um quilo de alimentos não perecíveis por participante da corrida. Nessa edição da corrida foram recolhidos 400 quilos de alimentos e em 2003, 150 quilos. Para os próximos dois anos a meta é elevar substancialmente

essa arrecadação, atingindo uma tonelada de alimentos não perecíveis. A idéia foi bem acolhida e não apenas os que se inscrevem contribuem. Muitas vezes a contribuição supera o quilo solicitado. Os alimentos coletados são doados a instituições que atendem segmentos excluídos e mais carentes da sociedade, reconhecidas pelos poderes públicos e por organizações de renome.

Fotos: Américo Vermelho





Outra atividade que possui o mesmo espírito de estreitar o relacionamento entre os participantes e a Fundação é o Brasileirão, competição de prognósticos do campeonato brasileiro de futebol, realizada através do site da PETROS, acessível a todos os participantes. Essa iniciativa começou em 2002, relacionada à Copa do Mundo de Futebol daquele ano. Em 2003 foi repetida para o Campeonato Brasileiro e deve ser retomada em 2005.

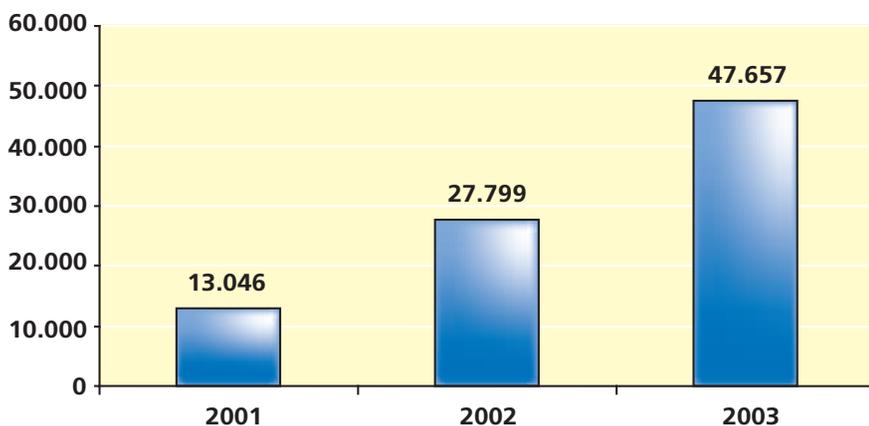
O objetivo principal dessa atividade recreativa é aumentar o conhecimento e o nível de utilização desse importante instrumento de comunicação. Com isso são minimizados os problemas que o uso do correio normal traz consigo, como desvio e perda de correspondência, não comunicação de alterações de endereço, informações desatualizadas, custos, entre outros.

O Brasileirão contribui para que o site seja utilizado com maior assiduidade, permitindo aos participantes terem uma

fonte mais ágil e sempre atualizada e abrangente das informações atinentes à PETROS, em particular, e à previdência complementar, em geral. Além disso, mais participantes tomam ciência e passam a utilizar com maior frequência os serviços oferecidos pelo o site, o que é útil para eles e para a PETROS na gestão dos planos de benefícios.

Uma outra característica importante, bastante atrativa e que proporciona maior diversão é a possibilidade de interação através de um tipo de "noticiário" feito por comentários dos próprios participantes da competição, sobre seu desempenho, o dos demais, o desenrolar do próprio campeonato e o comportamento das equipes. Ou seja, essa atividade, embora via Internet, possibilita maior proximidade e efetividade na relação entre os participantes e a Fundação e alguma interação entre eles mesmos, através de uma disputa saudável e troca de comentários sobre a mesma, ainda que indiretamente.

Gráfico 10 - Média Diária de Page-Views



Fonte: PETROS - Gerência de Comunicação e Relações Institucionais

## Relacionamento com patrocinadoras

A relação da PETROS com suas patrocinadoras tem como objetivo central o cumprimento de sua função institucional e social: gerenciar os planos de benefícios previdenciários de que é gestora, de modo a garantir sua solvência e os direitos de seus participantes à preservação e à melhoria de sua qualidade de vida. Essa relação é caracterizada pelos bons princípios da governança corporativa: ética e transparência na prestação de contas e de desempenho, constância no intercâmbio de informações necessárias para a gestão dos planos de benefícios e permanente diálogo construtivo para estruturação e adequação dos mesmos às potencialidades e disponibilidades das empresas patrocinadoras e dos empregados participantes.

A PETROS é gestora de tipos distintos de planos: Plano PETROS – BD e outros planos – CD e misto. Embora seguindo os mesmos princípios gerais que norteiam o relacionamento entre a PETROS e as empresas patrocinadoras, cada plano apresenta características e situações particulares, o que determina relacionamentos também diferenciados.

### PLANO PETROS

O Plano PETROS é um plano do tipo BD, constituído pela Petrobras e originalmente co-patrocinado por suas subsidiárias e coligadas. Após a privatização ele passou a ser um plano multipatrocinado pelo mesmo conjunto de empresas que compunham o Sistema Petrobras, tanto as que permaneceram estatais, como as que foram privatizadas: 12 empresas – quatro estatais (Petrobras e três subsidiárias e coligadas) – e oito privatizadas (que integravam o sistema da estatal do petróleo). A PETROS, na qualidade de gestora do plano, também é sua patrocinadora. (vide Quadro 1)

O Plano PETROS encontra-se fechado desde agosto de 2002. Desde então não são mais admitidas novas adesões de participantes. As movimentações que ocorrem no plano são decorrentes de aposentadoria ou morte de participantes, seu desligamento funcional e alterações salariais.

Um fluxo permanente de intercâmbio de informações entre as patrocinadoras e a Fundação possibilita o acompanhamento atualizado daquelas movimentações e a avaliação de seus impactos operacionais, financeiros e atuariais.

Deve ser estruturado um plano alternativo ao Plano PETROS, que permita a adesão dos empregados admitidos pelas patrocinadoras após agosto de 2002 e equacione sua situação atuarial. Esse processo está sendo conduzido com participação de representações das patrocinadoras e dos participantes, com suporte técnico da PETROS, sempre tendo em vista a preservação de seus objetivos fundamentais, enquanto entidade fechada de previdência complementar: garantir a preservação e a melhoria das condições de vida do trabalhador conquistadas ao longo de sua vida laborativa.

## OUTROS PLANOS

Com sua transformação em entidade multipatrocinada em 1994, a PETROS abriu a perspectiva de estabelecer convênios para gestão de planos de benefícios diferenciados com outras empresas patrocinadoras. A concretização dessa ampliação do foco de atuação da entidade demandou a construção de condições internas, com alterações em sua estrutura organizacional e adequação de seus

processos de trabalho. A Fundação iniciou a consolidação desse processo ao firmar em 1999 o primeiro convênio para gestão de um plano de benefícios com outra empresa patrocinadora (Plano Repsol YPF - Repsol YPF Brasil). Ao final de 2003 a PETROS administrava nove planos de benefícios patrocinados por doze empresas distintas, sendo cinco da modalidade CD e quatro mistos (vide Quadro 2).

## PLANOS INSTITUÍDOS

Em 2003 a PETROS definiu como uma de seus eixos estratégicos o estabelecimento de convênios para a gestão de planos de benefícios instituídos por entidades associativas de representação profissional, classista ou setorial, denominadas instituidoras, conforme definido pela Lei Complementar 109/2001. Esses planos são todos da modalidade CD e de contribuição exclusiva do participante, por definição legal.

A PETROS enxerga nessa nova modalidade de plano de benefícios um forte potencial para a difusão e a inclusão de expressivos contingentes de trabalhadores sem acesso à previdência complementar fechada. Ao exercer essa ação, a Fundação incentiva as entidades associativas a oferecerem a seus associados esse benefício diferenciado, com o suporte de um fundo de pensão com larga experiência e do porte da PETROS (o segundo maior em patrimônio e o terceiro maior em participantes).

Com esse espírito inclusivo e de difusão da cultura previdenciária, a PETROS tem como um de seus objetivos prioritários estabelecer convênios para a gestão de planos instituídos. A meta para 2004 é o estabelecimento de uma quantidade expressiva de novos convênios de gestão deste tipo de planos.

Com sua atuação para estabelecer novos convênios de gestão de planos de benefícios previdenciários diferenciados tanto com empresas patrocinadoras como com entidades instituidoras, a Fundação passou a concretizar um importante objetivo social: promover e difundir a cultura previdenciária, aproveitando novas potencialidades para reduzir a exclusão da previdência complementar. Esse objetivo está intimamente relacionado com a missão e a visão de futuro da PETROS, expressas em seu planejamento estratégico.

## OUTRAS AÇÕES DESENVOLVIDAS JUNTO ÀS PATROCINADORAS

### PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA (PPA)

Em parceria com as patrocinadoras, a PETROS promove a PPA com os participantes ativos prestes a se aposentar, com esclarecimento sobre seus direitos, os serviços e as atividades desenvolvidas pela Fundação.

### PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

Algumas patrocinadoras, principalmente as dos planos da modalidade CD, solicitam o apoio da PETROS na realização da SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) que elas promovem de acordo com exigência legal. O apoio da Fundação se dá, em geral, pela distribuição de material institucional e de divulgação e, eventualmente, através de palestras. O objetivo da SIPAT é integrar e conscientizar os trabalhadores sobre a importância de conservar e proteger a sua saúde e sua integridade física.

A PETROS tem representação na Subcomissão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, promovida pelo Instituto Brasileiro do Petróleo (IBP). O objetivo dessa subcomissão é compatibilizar as operações das empresas de petróleo e gás com a promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, das populações vizinhas às instalações industriais e dos consumidores dos produtos e serviços. Indicadores das causas dos acidentes, em discussão na subcomissão, devem permitir avaliar e acompanhar as condições de trabalho e orientar as ações preventivas e corretivas para preservar e manter qualidade de vida do trabalhador, em sua vida ativa e em sua aposentadoria.

Ao apoiar essas atividades a PETROS contribui, junto às suas patrocinadoras, para a melhoria das condições de trabalho e vida dos seus participantes, o que vai além do pagamento de benefícios e reforça sua função social. Essas ações também têm a capacidade de minimizar os dispêndios com auxílio-doença, aposentadorias por invalidez e pecúlios por morte provocados por acidentes de trabalho, o que favorece a preservação do equilíbrio do plano e amplia a garantia do pagamento dos compromissos futuros da Fundação com seus participantes.

### RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS PATROCINADORAS

As patrocinadoras são incentivadas a informar à PETROS suas ações sociais para que sejam divulgadas nos meios de comunicação da Fundação. Esses veículos são direcionados aos participantes e patrocinadoras, mas também estão acessíveis à sociedade (principalmente o site). Com isso, potencializa-se a difusão dessas ações sociais e contribui-se para sua melhor performance.

A PETROS tem por objetivo incrementar o relacionamento com suas patrocinadoras no campo da responsabilidade social. É uma das políticas de responsabilidade social da Fundação realizar e incrementar ações sociais comuns ou compartilhadas, via convênio e difusão mútua em seus respectivos canais de comunicação, buscando envolver seus participantes e todos os agentes com que se relacionam a Fundação e suas patrocinadoras.

Na tabela a seguir são apresentados, a título de exemplo, alguns indicadores de responsabilidade social de quatro patrocinadoras do Plano PETROS, relativos aos anos de 2003: Petrobras, Copesul, Petroflex e Braskem.

**Tabela 8 – Indicadores de Responsabilidade Social – Patrocinadoras**

	PETROBRAS	PETROFLEX	COPESUL	BRASKEM
<b>INDICADORES ECONÔMICOS (valor em mil)</b>				
Receita Líquida (RL)	95.743.000	1.091.828	4.102.794	9.190.966
Resultado Operacional (RO)	27.874.000	51.428	138.751	1.310.820
Folha de pagamento bruta (FPB)	3.362.000	37.969	54.851	276.533
Tributos (excluídos encargos sociais)	52.712.000	ND	981.307	1.893.679
<b>INDICADORES LABORAIS</b>				
Alimentação	245.000	1.090	4.424	10.000
Previdência privada	331.000	2.885	4.624	7.934
Saúde	429.000	3.795	3.687	12.900
Educação	18.000	1.587	2.497	ND
Capacitação e desenvolvimento profissional	275.000	ND	2.581	4.100
<b>INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL</b>				
Empregados ao final do período (quantidade)	48.799	565	920	2.868
Empregados (as) terceirizados (as)	123.266	498	1.448	3.500
Mulheres que trabalham na empresa	5.904	70	84	441

Fonte: PETROS - Empresas patrocinadoras  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento

## Gestão de Ativos

A incorporação dos conceitos de Investimentos Socialmente Responsáveis (ISR) nas decisões de alocação de recursos parte da concepção de que este é o melhor meio para a PETROS conseguir, no longo prazo, as melhores performances dos ativos em termos de rentabilidade e segurança. O princípio da responsabilidade social norteia a decisão de alocação de recursos em investimentos de longo prazo, em projetos que primem pelo respeito e observância das práticas universalmente aceitas, ou seja, que minimizem os efeitos nocivos sobre o meio ambiente e a sociedade de sua implantação/operação e maximizem o bem-estar social. A PETROS utiliza os princípios de ISR definidos pelo International Finance Corporation (IFC).

Com a utilização destes dois parâmetros básicos – exigência de rentabilidade que supere a meta atuarial e ISR –, a estratégia de alocação de recursos garantidores procura otimizar a rentabilidade com uma gestão transparente, sempre ponderada pela relação risco/retorno e pelo gerenciamento dos fluxos de compromissos vis-à-vis à liquidez requerida dos ativos.

### Participações

A PETROS possui participação em Conselho de algumas empresas, listadas na tabela 9, com suas respectivas participações.

Tabela 9 - Carteira de Participações Permanentes

Participações Diretas			Participações Indiretas	
	% Capital Votante - ON	% Capital Total		% Capital Votante - ON
Acesita	5,73	2,75	Brasil Telecom	0,96
Braskem	2,89	1,69	CVRD	1,78
Coteminas	5,97	3,88	CPFL Energia	3,75
Estacion. Cinelândia	20,00	20,00	Escelsa	1,52
Fras-le	12,81	8,28	Telemig Celular	1,48
Inepar	3,59	1,24	Tele Norte Celular	1,47
Inepar Energia	4,24	6,09	Tele N.Leste TELEMAR	2,27
Marlimpar	11,84	11,84		
Paranapanema	3,59	2,05		
Perdigão	14,58	9,32		
Hopi Hari	6,52	9,88		
Termobahia	20,00	20,00		

Fonte: PETROS - Gerência de Participações.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento de Investimentos

Fonte: PETROS - Gerência de Participações.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento de Investimentos

Tabela 10 - Participações: Indicadores Econômicos - 2003

(R\$ mil)

INDICADORES ECONÔMICOS				
Empresas	Receita Líquida (RL)	Resultado Operacional (RO)	Folha de pagamento bruta (FPB)	Tributos (excluídos encargos sociais)
Acesita	2.280.721	236.814	105.558	109.872
Braskem	9.190.966	1.310.820	276.533	1.893.679
Fras-le	268.640	30.273	50.769	23.950
Perdigão	3.825.194	287.300	469.100	420.700
CVRD	10.013.000	3.480.000	471.000	1.183.000
CPFL	6.057.069	(198.365)	123.412	1.984.472
TMBTelemig	1.097.292	260.000	80.356	348.377
TCNTelemig	521.325	8.228	32.142	156.821
Tele Norte-Leste	11.873.953	1.471.537	535.242	118.389
<b>Total</b>	<b>45.128.160</b>	<b>6.886.607</b>	<b>2.144.112</b>	<b>6.239.260</b>

Fonte: Empresas.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento

As empresas acima possuem forte atuação na responsabilidade social para com seus funcionários, como pode ser demonstrado na tabela 11:

**Tabela 11 - Participações: Indicadores Laborais**

INDICADORES LABORAIS										
Empresas	Alimentação		Previdência privada		Saúde		Educação		Capacitação e desenvolvimento profissional	
	Valor em R\$ mil	% Sobre FPB	Valor em R\$ mil	% Sobre FPB	Valor em R\$ mil	% Sobre FPB	Valor em R\$ mil	% Sobre FPB	Valor em R\$ mil	% Sobre FPB
Acesita	5.017	4,8%	4.539	4,3%	10.256	9,7%	145	0,1%	3.123	3,0%
Braskem	10.000	3,6%	7.934	2,9%	12.900	4,7%	-	0,0%	4.100	1,5%
Fras-le	1.406	2,8%	721	1,4%	2.235	4,4%	282	0,6%	877	1,7%
Perdigão*	-	0,0%	4.400	0,9%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
CVRD	44.000	9,3%	52.000	11,0%	34.000	7,2%	29.000	6,2%	-	0,0%
CPFL	13.088	10,6%	10.479	8,5%	10.372	8,4%	802	0,6%	2.364	1,9%
TMBTelemig	5.130	6,4%	1.777	2,2%	3.014	3,8%	-	0,0%	1.578	2,0%
TCNTelemig	2.809	8,7%	715	2,2%	1.403	4,4%	-	0,0%	1.083	3,4%
Tele Norte-Leste	46.769	8,7%	721	0,1%	35.177	6,6%	-	0,0%	16.409	3,1%
<b>Total</b>	<b>128.219</b>		<b>83.286</b>		<b>109.357</b>		<b>30.229</b>		<b>29.534</b>	

Fonte: Empresas

Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento

\*Os dados de Alimentação, Saúde, Educação e Capacitação estão consolidados e totalizam R\$ 47,1 milhões.

Na tabela 12 podemos observar a expressiva quantidade de trabalhadores terceirizados e de mulheres nas empresas em que a PETROS detém participação no capital votante:

**Tabela 12 - Participações - Empregados - 2003**

Empresas	Empregados ao final do período	Empregados (as) terceirizados (as)	Mulheres que trabalham na empresa
	Quantidade	Quantidade	Quantidade
Acesita	3.169	1.918	12
Braskem	2.868	3.500	441
Fras-le	1.895	200	253
Perdigão	27.951	4.612	10.293
CVRD	16.338	ND	1.641
CPFL	4.075	141	534
TMBTelemig	1.982	531	1.077
TCNTelemig	806	675	474
Tele Norte-Leste	37.690	ND	23.675
<b>Total</b>	<b>96.774</b>	<b>11.577</b>	<b>38.600</b>

Fonte: Empresas

Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento

A seguir são relatados alguns exemplos relevantes de ações de responsabilidade social das empresas participadas.

**CPFL** Desenvolve programas de treinamento importantes para seus empregados, tais como o de habilidades de gestão com foco em educação continuada. Ela oferece previdência complementar a seus trabalhadores, via Fundação Cesp, e tem programa de participação nos resultados. Possui ainda diversos programas ambientais: envolvimento da comunidade na economia de energia elétrica; arborização urbana; repovoamento de rios e reservatórios.

**Companhia Vale do Rio Doce** Tem o programa Vale Comunidade, nas comunidades onde atua, que realiza ações de educação, cultura, saúde, entretenimento, atividades de lazer e promoção social e cursos em parceria com Sesi e Rede Globo. A Fundação Vale do Rio Doce, ligada à CVRD, desenvolve projetos que ampliam a atuação do ensino público, investindo em formação de professores e infra-estrutura nas escolas, trabalhos que visam erradicar o analfabetismo, educação a distância, ensino de informática, projetos culturais de arte e programas relacionados com o meio ambiente e proteção dos recursos naturais.

**Perdigão** Tem diversos projetos sociais nas comunidades em que atua, como centros de saúde, postos policiais, postos do Corpo de Bombeiros, programas voltados para a educação, de qualidade total nas escolas, de formação de jovens e adultos e de reflorestamento. Também tem programas habitacionais e de previdência privada para funcionários.

**Acesita** Instituiu a Fundação Acesita para o Desenvolvimento Social, voltada para o desenvolvimento e a melhoria da qualidade de vida da comunidade do Vale do Aço com projetos nas áreas de educação, cultura, meio ambiente, ação comunitária e geração de trabalho e renda.

**Braskem** Possui projetos de responsabilidade corporativa nas áreas em que atua com ênfase em educação ambiental, desenvolvimento sustentável, saúde, segurança, reciclagem do plástico e na inserção social e cultural.

**Grupo Paranapanema** Tem projetos de melhoria da qualidade de vida dos empregados e programas de apoio às comunidades em educação, saúde, habitação, saneamento básico e meio ambiente.

**Fras-le** Possui programa de participação nos resultados para seus funcionários e projetos de educação, qualidade e meio ambiente para a comunidade.

## Mercado

A melhora do bem-estar dos participantes com investimentos em infra-estrutura, no longo prazo, pode ser defendida no âmbito do COMIN e está ligada ao desenvolvimento econômico do país ou de uma região específica.

O COMIN avalia e recomenda oportunidades de investimentos como fundos de private equity, de empresas emergentes, Project finance, participações acionárias que envolvam acordos de acionistas, imóveis e fundos

imobiliários, certificados de recebíveis imobiliários, debêntures conversíveis, debêntures com prazos superiores a 3 anos, block trades e investimentos de baixa liquidez, tendo por diretrizes basicamente a Política de Investimentos da PETROS e a legislação dos fundos de pensão. Considera também o comportamento corporativo e as cláusulas dos empreendimentos frente às práticas socialmente responsáveis na estimativa de valor justo dos ativos.

## Projetos de Infra-estrutura

Os investimentos em infra-estrutura, na maioria das vezes, têm retorno de longo prazo e são necessários ao processo de desenvolvimento sustentável, na medida em que aumentam a qualidade de vida das comunidades.

A participação da PETROS em projetos de investimento em 2003, bem como algumas de suas características, é apresentada na Tabela 13.



Tabela 13 - Projetos de Infra-estrutura - 2003

Projetos de Infra-estrutura	Tipo de aplicação	R\$ Mil	Remuneração	Rentabilidades		% Investimentos
				Mês	Ano	
Albacora	Projeto	386.349	IGPM + 12% a.a.	1,70	22,43	1,86
Marlimpar	Ações	19.977	ANBID + 2,6% a.a.	1,97	31,61	0,10
NovaMarlim	Debêntures	26.923	ANBID + 1,5% a.a.	1,70	28,84	0,14
NovaMarlim	Debêntures	39.612	IGPM + 14,62% a.a.	1,57	23,20	0,18
Termobahia	Debêntures Simples	58.653	IGPM + 15,34% a.a.	1,90	22,04	0,28
Termobahia	Ações	1.186		-	-	0,01
<b>Total</b>		<b>532.700</b>		<b>1,72</b>	<b>23,60</b>	<b>2,57</b>

Fonte: PETROS - Gerência de Controle - Relatório de Atividades dezembro de 2003.

## Gestão de Pessoas

O cumprimento da missão social da PETROS exige que ela tenha um quadro funcional de elevado nível técnico, com conhecimento e experiência na área da previdência complementar. Mas é necessário que as pessoas que trabalham na PETROS e a constroem diariamente tenham motivação, satisfação e tranquilidade na realização de seus afazeres, que exigem competência, dedicação e criatividade.

A política de recursos humanos desenvolvida pela PETROS constitui-se na tradução prática dessa concepção. Programas e benefícios diversos que vão além do que exige a lei buscam proporcionar melhor qualidade de vida no presente, maior satisfação no convívio pessoal no ambiente de trabalho, perspectivas e possibilidades reais de estabilidade e progressão profissional, além de tranquilidade no futuro. A seguir são apresentados os programas e benefícios oferecidos pela PETROS a seus funcionários, que com seu trabalho são os maiores responsáveis pelo cumprimento em níveis elevados de sua missão institucional e sua função social.

### Programa Qualidade de Vida

O objetivo geral desse programa é propiciar melhores condições de vida e trabalho a todos os empregados da PETROS. Pensando na eficiência do trabalhador, na sua satisfação e sua tranquilidade pessoais, a Fundação atua para a preservação e melhoria de sua saúde, dentro de uma visão abrangente de qualidade de vida.

O Programa Qualidade de Vida é composto por um conjunto de ações e benefícios disponibilizados aos trabalhadores da Fundação:

### Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

Esse programa tem por objetivo a promoção e a preservação da saúde dos empregados através de prevenção, rastreamento e diagnóstico dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive os de natureza subclínica, além da existência de casos de doenças profissionais.

O protocolo de Qualidade de Vida adotado pela PETROS é composto por um extenso conjunto de exames clínicos e médicos, com amplitude maior e periodicidade menor que as exigências da legislação trabalhista relativas ao PCMSO. Além do exame clínico anual (obrigatório a cada dois anos), são realizados também os seguintes testes, entre outros: hemograma completo,

glicose, ácido úrico, triglicerídeos, colesterol, ergometria, acuidade visual, exame proctológico, exame citológico (mulheres), dosagem de PSA (homens). Alguns são extensivos a todos os empregados e outros destinados àqueles a partir de uma determinada idade (40, 45 e 50 anos).

Com base no diagnóstico obtido a partir dos exames realizados anualmente em todos os funcionários, são desenvolvidas campanhas internas de prevenção de doenças. Em anos anteriores foram realizadas campanhas sobre tabagismo e obesidade e estão sendo desenvolvidas atualmente campanhas direcionadas aos hipertensos e aos diabéticos.

### Assistência Médica

Os empregados da PETROS e seus aposentados dispõem de um plano de saúde de reconhecida qualidade, com cobertura da maioria das especialidades médicas, dos exames clínicos, laboratoriais e radiológicos, inclusive os

mais sofisticados, e dos processos que requerem internação hospitalar e intervenção cirúrgica. O custo para o empregado do convênio de assistência médica da PETROS é significativamente reduzido.

### Auxílio Odontológico

A Fundação disponibiliza a seus funcionários complementação financeira para seus tratamentos odontológicos, incluindo trabalhos de prótese e cirurgias. O valor do auxílio é definido por uma tabela de custos de

procedimentos adotada pela PETROS e pode atingir parcela importante do custo do tratamento. A exemplo da assistência médica, o auxílio odontológico é extensivo aos dependentes dos empregados.

### Incentivo à atividade física

A PETROS incentiva seus funcionários a exercerem atividades físicas, tanto interna quanto externamente às suas instalações, por julgá-las fundamentais para a melhoria da sua qualidade de vida e sua disposição para o trabalho.

**Dia do Desafio:** vinculado à ginástica laboral, prevê o desenvolvimento de atividade física diferenciada buscando envolver o maior número possível funcionários.

**Ginástica laboral:** realizadas no local de trabalho, com monitores especializados. Três vezes por semana, com duração de aproximadamente 15 minutos.

**Auxílio financeiro para academias de ginástica:** corresponde a 50% da mensalidade paga pelo funcionário, até o limite de 40 reais.

**Shiatsu:** A PETROS possui convênio com entidade especializada e cede espaço para realização da terapia corporal em seu edifício-sede, disponível a todos os seus funcionários. O custo é repartido em partes iguais entre os funcionários usuários e a Fundação.



Ginástica laboral, realizada na sede da Petros, no Rio de Janeiro, três vezes por semana

## Plano PETROS

Todos os empregados da Fundação (à exceção dos contratados após agosto de 2002) são participantes do Plano PETROS, tendo direito aos benefícios previdenciários nele previstos. O acesso ao plano de previdência complementar é um importante instrumento para dar perspectivas de um futuro mais tranquilo e preservação das condições de vida conquistadas. Esse benefício contribui para aumentar a fidelidade, a dedicação e a retenção dos empregados.

A Fundação realiza anualmente um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), informando os trabalhadores que em breve vão deixar a vida ativa sobre seus benefícios, direitos e canais de comunicação com a Fundação, decorrentes de sua vinculação ao Plano PETROS.

## Treinamento e Qualificação

O processo de treinamento e qualificação é fundamental para o desenvolvimento funcional e profissional do empregado. Para que seja eficaz, ele deve compatibilizar a missão institucional e os interesses da empresa para a otimização de suas atividades operacionais e seu planejamento com a abertura de perspectivas de progressão profissional. Essas perspectivas garantem a motivação do empregado e seu maior vínculo com os objetivos e a cultura da empresa.

Com essa visão, a PETROS incentiva a contínua e extensiva qualificação de seus profissionais. Isso é feito via treinamento direto proporcionado pela sua área de recursos humanos ou em cursos externos. Também são dados incentivos à qualificação externa em cursos de especialização e nas áreas fundamentais do ensino.

### Treinamento direto

Os treinamentos realizados internamente abrangem temas relacionados às atividades da empresa, em suas três áreas de gestão: segurança, investimentos e administrativa.

Em 2003 foram realizadas internamente 14.440 horas de treinamento para os funcionários da PETROS, correspondendo a uma média de 39 horas para cada um.

### Incentivo à qualificação

A PETROS investe na qualificação de seu quadro de pessoal, através de apoio financeiro a seus funcionários para custearem seus cursos de 3º grau - graduação e pós-graduação de nível superior, mestrado e doutorado. O valor unitário mensal do auxílio é de até R\$ 240,00 por mês. Em 2003, 32 funcionários usufruíram deste benefício, a maioria em cursos de graduação.

A PETROS custeia parcialmente cursos de MBA (Master Business Administration) sobre as áreas de negócio da empresa. Cerca de cinco empregados ao ano em média realizam esses cursos, contribuindo para elevar o padrão técnico, a eficiência e a qualidade do trabalho da PETROS direcionado a seus participantes, patrocinadoras e à sociedade em geral.

Dentro do mesmo espírito a Fundação mantém parcerias com faculdades e cursos de nível superior e de especialização, que fornecem descontos para os trabalhadores da Petros, extensivo a seus dependentes. O montante do desconto varia para cada instituição conveniada.

A Fundação contribui também com o aprendizado e aperfeiçoamento de seus funcionários no domínio de idiomas, ajudando no custeio dos respectivos cursos. Esse auxílio pode atingir até 75% do valor das mensalidades.

### Apoio educacional: ensino básico

A PETROS concede a seus empregados e a seus dependentes apoio financeiro para completarem o ciclo da educação básica, do ensino fundamental ao ensino médio, incluindo a pré-escola para as crianças. Em 2003, foram beneficiadas

236 pessoas, entre empregados e seus dependentes, a um valor mensal unitário de R\$ 194,00 (teto). Esse benefício é concedido sem prejuízo do salário-educação, previsto na legislação trabalhista.

## Projeto Crescer

### *Iniciação ao trabalho de jovens em situações de risco social*

Convênio de cooperação sócio-educativa realizado em parceria com a Fundação São Martinho, entidade da sociedade civil dedicada ao trabalho com adolescentes de segmentos carentes da sociedade. Seu objetivo é oferecer aos adolescentes alfabetizados e de baixa renda familiar a oportunidade de iniciação ao trabalho.

*Em 2003 integravam o projeto 19 adolescentes, entre 16 e 18 anos, distribuídos em diversas áreas da Fundação.*

Um supervisor em cada área orienta os menores em seu campo de trabalho, distribuindo tarefas que possibilitem seu aprendizado e seu crescimento profissional.

Durante o período em que participam do projeto, os jovens desenvolvem diferentes atividades, em esquema de rodízio semestral: arquivo, protocolo, recepção, entrega de documentos, atendimentos telefônicos, atendimento ao cliente, entre outras atribuições de semelhante grau de complexidade. Além do aprendizado que obtém no exercício de suas tarefas, eles têm oportunidade de treinamento em calculadoras, informática e impressoras.

É um trabalho de promoção social de jovens que vivem em situações de risco social, que visa ampliar a oportunidade para sua inserção no mercado de trabalho, abrindo-lhes a perspectiva do exercício de sua cidadania.



**PETROS**  
responsabilidade social



## Relação com Fornecedores

A PETROS vem crescentemente estabelecendo critérios de responsabilidade social para a seleção de fornecedores, inclusive incluindo-os como cláusulas contratuais, nos casos aplicáveis. Essa ação, que ganhou maior importância a partir de 2003, integra as "Diretrizes e Políticas de Responsabilidade Social da PETROS", relacionadas no item II deste Balanço Social, que devem dar maior organicidade e efetividade à atuação da PETROS.

Os fornecedores de mão-de-obra devem, por força contratual, assumir compromisso de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, inerentes ao seu setor de atividade. Essas obrigações devem ser passíveis de auditoria trabalhista e a PETROS deve ser periodicamente cientificada da sua situação. Esse é o caso dos serviços de limpeza, copa, recepção e segurança, que são terceirizados.

## Gestão Participativa

A composição dos organismos superiores de gestão e fiscalização da PETROS é paritária, em conformidade com o que dispõe a Lei Complementar nº 108/2001, que trata das relações entre o Poder Público Executivo, suas autarquias, fundações e sociedades de economia mista e as entidades fechadas de previdência complementar por eles patrocinadas. A gestão participativa na Fundação, entretanto, se estende para além do que exige a lei, alcançando a Diretoria Executiva, o Comitê de Investimento e os Comitês Gestores de Planos de Previdência.

### Conselho Deliberativo e Conselho Fiscal

As duas instâncias são compostas por conselheiros representantes das patrocinadoras e dos participantes, ativos e assistidos. Ou seja, participantes

e patrocinadoras atuam igualmente na definição da política geral da administração e da fixação de diretrizes, bem como da fiscalização da Fundação.

Quadro 4 - Composição dos Conselhos Deliberativo e Fiscal

Conselho Deliberativo	Conselho Fiscal
6 membros titulares e respectivos suplentes; 4 anos de mandato.	4 membros titulares e respectivos suplentes;
3 conselheiros indicados pelas patrocinadoras, em função da importância relativa do patrimônio e número de participantes de seus planos.	2 conselheiros indicados pelas patrocinadoras, em função da importância relativa do patrimônio e número de participantes de seus planos.
3 conselheiros representantes dos participantes eleitos entre seus pares, garantida a representação de ativos e assistidos.	2 conselheiros representantes dos participantes ativos e assistidos eleitos entre seus pares, garantida a representação de ativos e assistidos.
Presidente do Conselho indicado pela patrocinadora principal; detém voto de desempate.	Presidente do Conselho: mais votado entre os conselheiros representantes dos participantes; detém voto de desempate.

Fonte: Estatuto da PETROS.  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

## Diretoria Executiva

Dois diretores devem, obrigatoriamente, ser escolhidos entre participantes ativos e assistidos de algum dos planos de benefícios administrados pela Fundação, conforme dispõe o estatuto.

A Diretoria Executiva é nomeada pelo Conselho Deliberativo, com mandato renovável a cada ano. Ela é o órgão de administração geral da PETROS, cabendo-lhe executar as diretrizes fundamentais e cumprir a política de administração estabelecida pelo Conselho Deliberativo.

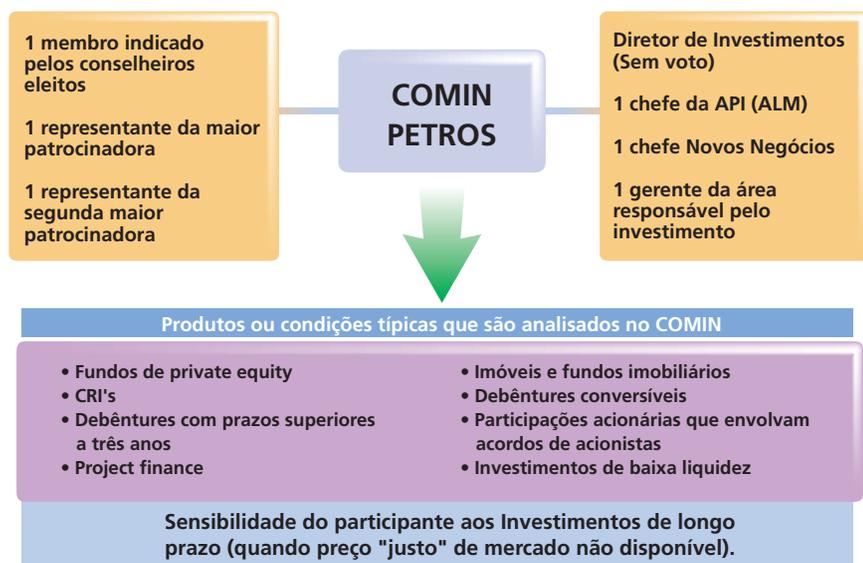
Em 2003, a Diretoria Executiva participou de 1.032 audiências com autoridades do Executivo, Legislativo e Judiciário, além de palestras, seminários e reuniões com entidades representativas dos trabalhadores.

## Comitê de Investimentos (COMIN)

Essa instância tem a atribuição de assessorar a diretoria no processo decisório de gestão dos recursos, sendo composta por três representantes dos participantes e das patrocinadoras e por três membros do corpo gerencial da área de investimentos da Fundação, com mediação de seu Diretor de Investimentos.

Há comitês de investimento para cada plano de seguridade específico, com atribuição de assessorar na gestão dos recursos os outros planos de benefícios geridos pela PETROS.

O diagrama abaixo mostra esquematicamente como é o COMIN:



## Comitê Gestor

Instância de gestão não obrigatória, criada pela PETROS, vinculada a cada plano de previdência, visando:

- sugerir reformas e alterações do próprio plano;
- acompanhar os resultados das avaliações atuariais de cada plano;
- avaliar os resultados dos investimentos;
- sugerir alternativas de investimentos do respectivo plano.

Os comitês gestores, de caráter consultivo, são compostos por integrantes do corpo gerencial e técnico da PETROS e representantes das patrocinadoras dos respectivos planos de previdência. Em alguns casos, também por representantes dos participantes.

O diagrama abaixo apresenta que instâncias e órgãos participam do processo de elaboração, implementação e fiscalização da Política de Investimento da PETROS.



## Ouvidoria

### Criação

A Ouvidoria foi criada por ato do Conselho Deliberativo da PETROS. É diretamente ligada ao gabinete do Presidente do Conselho Deliberativo, conta com a Ouvidora, quatro assessores e um assistente administrativo para o atendimento a um universo de 92 mil participantes.

Segundo o presidente da PETROS, Wagner Pinheiro, "a Ouvidoria é mais um passo que estamos dando no sentido de procurar um atendimento de qualidade e transparência na gestão de um fundo de pensão, o que sempre faltou na vida dos trabalhadores. É o início de uma mudança." É com esse olhar que a Ouvidoria desenvolve seus trabalhos.

### Atendimento ao Participante

De abril a dezembro de 2003 foram registrados cerca de mil casos que, na sua maioria, exigem inúmeros contatos com participantes e com diferentes setores da PETROS, da Petrobras, da

Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS) e outros, consolidando parcerias. Cerca de 70% dos casos são solucionados no próprio mês

### Principais Demandas

Principalmente nas atividades da Ouvidoria itinerantes ficaram visíveis as conseqüências de anos de falta de transparência no acúmulo de dúvidas e pendências relativas ao plano

previdenciário. Assim, consideramos fundamental aperfeiçoar cada vez as formas de comunicação com o participante.

### Fome Zero

A Ouvidoria da PETROS continua engajada no Projeto PETROBRAS FOME ZERO, através do Projeto Voluntariado Petrobras, e no aperfeiçoamento do

Projeto Primeiro Emprego. Sempre de acordo com os princípios que vêm sendo implementados pela Ouvidoria Geral e pela direção da Petrobras.



# BALANÇO SOCIAL PETROS 2003 EM NÚMEROS

# BALANÇO SOCIAL PETROS 2003 EM NÚMEROS

## 1. Identificação

Fundação Petrobras de Seguridade Social - PETROS

Natureza jurídica: fundação - sem fins lucrativos - isenta da cota patronal do INSS

2. Origem dos Recursos	2003		2002		Varição 2002/2003
	R\$ mil	%	R\$ mil	%	%
Receitas Totais	4.709.223	100,0%	5.619.036	100,0%	-16,2%
a. Recursos Governamentais (subvenções)	-	-	-	-	-
b. Doações de pessoas jurídicas	-	-	-	-	-
c. Doações de pessoas físicas	-	-	-	-	-
d. Contribuições previdenciais	679.241	14,4%	567.160	10,1%	19,8%
- Patrocinadoras	345.029	7,3%	273.215	4,9%	26,3%
- Participantes	334.185	7,1%	290.821	5,2%	14,9%
- Outros	27	0,0%	3.124	0,1%	-99,1%
e. Contribuições extraordinárias	-	-	2.003.170	35,6%	-
f. Cooperação internacional	-	-	-	-	-
g. Prestação de serviços/ou venda de produtos	-	-	-	-	-
h. Receitas Líquidas de Investimentos	4.029.982	85,6%	3.048.706	54,3%	32,2%

3. Aplicação de recursos	2003		2002		Varição 2002/2003
	R\$ mil	%	R\$ mil	%	
Despesas Totais	1.605.835	100,0%	1.777.784	100,0%	-9,7%
a. Projetos, programas e ações sociais <sup>(1)</sup>	212	0,0%	132	0,0%	60,6%
b. Pessoal (salários+benefício+encargos)	32.675	2,0%	30.251	1,7%	8,0%
c. Despesas diversas	33.332	2,1%	36.802	2,1%	-9,4%
- Operacionais <sup>(2)</sup>	27.880	1,7%	31.281	1,8%	-10,9%
- Impostos e taxas <sup>(3)</sup>	2.079	0,1%	2.083	0,1%	-0,2%
- Financeiras	-	-	-	-	-
- Capital <sup>(4)</sup>	3.372	0,2%	3.438	0,2%	-1,9%
d. Despesas Previdenciais	1.539.616	95,9%	1.710.599	96,2%	-10,0%

4. Indicadores Sociais Internos (Ações e benefícios para os empregados)	2003		2002	
	R\$ mil	%	R\$ mil	%
Total - indicadores sociais internos	6.807	1,0%	5.565	1,0%
a .Alimentação	1.189	0,2%	1.118	0,2%
b .Educação	431	0,1%	468	0,1%
c .Capacitação e desenvolvimento profissional	570	0,1%	843	0,1%
d .Creche ou auxílio-creche	80	0,0%	57	0,0%
e .Saúde (Amil)	2.378	0,4%	2.350	0,4%
f .Segurança e medicina no trabalho	1.255	0,2%	95	0,0%
g.Transportes	178	0,0%	193	0,0%
h .Bolsas/Estágios	37	0,0%	-	-
i. Outros	689	0,1%	442	0,1%

5. Projetos, ações e contribuições para a sociedade	2003		2002	
	R\$ mil	% s/receita <sup>(5)</sup>	R\$ mil	% s/receita <sup>(5)</sup>
Educação popular/alfabetização de jovens e adultos(as)	9.032	1,3%	11.011	1,9%
	nº pessoas beneficiadas	4	nº pessoas beneficiadas	5
	nº entidades beneficiadas	1	nº entidades beneficiadas	1
Empreendedorismo/apoio e capacitação				
	nº pessoas beneficiadas		nº pessoas beneficiadas	
	nº entidades beneficiadas		nº entidades beneficiadas	

6. Indicadores sobre o corpo funcional	2003	2002
Nº total de empregados(as) ao final do período	378	389
Nº de admissões durante o período	34	50
Nº de prestadores(as) de serviço	264	327
% de empregados(as) acima de 45 anos	32%	28%
Nº de mulheres que trabalham na instituição	193	201
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	43%	33%
Idade média das mulheres em cargos de chefia	42	34
Salário médio das mulheres em cargos de chefia (R\$)	6.999	5.562
Salário médio das mulheres (R\$)	2.818	2.472
Idade média dos homens em cargos de chefia	43	46
Salário médio dos homens (R\$)	3.412	2.993
Nº de negros(as) que trabalham na instituição	22	21
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	8%	5%
Idade médias dos(as) negros(as) em cargos de chefia	49	46
Salário médio dos(as) negros(as) (R\$)	3.156	2.769
Nº de brancos que trabalham na instituição	356	368
Salário médio dos(as) brancos(as) (R\$)	3.123	2.740
Nº de estagiários	8	8
Nº de voluntários	0	0
Nº de portadores de necessidades especiais	10	11
Salário médio portadores(as) necessidades especiais (R\$)	2.874	2.736

7. Qualificação do corpo funcional	2003	2002
Total de funcionários(as) no corpo técnico e administrativo	370	389
- Pós-graduados (especialistas, mestres e doutores)	52	48
- Graduados(as)	178	201
- Graduandos(as)	32	30
- Pessoas com ensino médio	86	86
- Pessoas com ensino fundamental	22	24
- Pessoas com ensino fundamental incompleto	0	0
- Pessoas não alfabetizadas	0	0

8. Informações relevantes quanto à ética, transparência e responsabilidade social	2003
Relação entre a maior e a menor remuneração	24,76
O processo de admissão de empregados(as) é:	25,75% por indicação - 74,25% por seleção
A instituição desenvolve alguma política ou ação de valorização da diversidade no seu quadro profissional?	( ) sim, institucionalizada ( ) sim, não institucionalizada; (x) não
Se sim na questão anterior, qual?	( ) raça; ( ) gênero; ( ) opção sexual ( ) portadores(as) de necessidades especiais
A organização desenvolve alguma política ou ação de valorização da diversidade entre beneficiários (as)?	( ) sim, institucionalizada ( ) sim, não institucionalizada; (x) não
Se sim na questão anterior, qual?	( ) raça; ( ) gênero; ( ) opção sexual ( ) portadores(as) de necessidades especiais
Na seleção de parceiros e prestadores de serviço, critérios éticos e de responsabilidade social e ambiental:	( ) não são considerados; ( ) são sugeridos; (x) são exigidos;
A participação de empregados(as) no planejamento da instituição:	( ) não ocorre; (x) ocorre em nível de chefia; ( ) ocorre em todos os níveis
Os processos eleitorais democráticos para escolha dos coordenadores (as) e diretores(as) da organização:	(x) não ocorrem; ( ) ocorrem regularmente; ( ) ocorrem somente p/ cargos intermediários
A instituição possui Comissão/Conselho de Ética para acompanhamento de:	( ) todas as ações/atividades; ( ) ensino e pesquisa; (x) não tem

Fonte: PETROS - Gerência de Controle e Gerência de Recursos Humanos  
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento; baseado no modelo Ibase para instituições de ensino, fundações e organizações sociais.

Nota: (1) Inclui: Programa Qualidade de Vida, Fundação São Martinho;  
(2) Foi considerado em Operacionais: Material, Serviços de Terceiros (exceto a projetos, programas e ações sociais) e Encargos Diversos (exceto impostos e taxas); (3) Inclui: CPMF; (4) Valores referentes a Depreciações (Instalações, móveis, máquinas e equipamentos e processamento de dados) e Amortizações (software e rede telecom); (5) em relação à receita de contribuições previdenciais correntes.



[www.petros.com.br](http://www.petros.com.br)