

BALANÇO SOCIAL



UMA TRAJETÓRIA QUE FAZ HISTÓRIA

Conheça um pouco da vida de Fábio Amorim de Oliveira e Paulo Roldão da Silva, dois participantes cujas histórias de vida se entrelaçam com a própria trajetória de 35 anos da Petros.

Páginas.....03 e 04

- 1. Perfil da Petros
Página.....05
- 2. Governança corporativa
Página.....08
- 3. Responsabilidade social
Página.....12
- 4. Balanço Social em números
Página.....38

*"O saber a gente aprende com os mestres e os livros.
A sabedoria se aprende é com a vida e os humildes".*

Cora Coralina

Pelo segundo ano consecutivo esta Diretoria Executiva publica o Balanço Social da Petros. Compromisso para com os seus mais de 93 mil participantes, 45 patrocinadores e instituidores, bem como para com as empresas onde a Fundação tem participação acionária, o Balanço Social relativo ao exercício de 2004 é o retrato da personalidade de todo corpo funcional. Pessoal que trabalha incansavelmente para o engrandecimento da Fundação e, conseqüentemente, da previdência complementar no Brasil.

Um conjunto de ações se destacou em 2004: a adoção de critérios de Responsabilidade Social nos investimentos realizados pela Petros e a gestão de planos instituídos e a austeridade administrativa e orçamentária. É um desafio permanente para a Petros garantir o cumprimento de seu compromisso com o bem estar e o futuro de seus participantes. Esse objetivo é alcançado através da gestão segura dos planos previdenciários e dos ativos garantidores dos benefícios, cada vez mais permeada dos princípios de responsabilidade social. As ações descritas neste documento revelam o compromisso da Petros com a responsabilidade social e com o desenvolvimento econômico, social e ambiental sustentável, justo e inclusivo.

A radiografia social sobre o ano de 2004 não impede que façamos uma homenagem singela aos 35 anos da nossa instituição em 2005. Para tanto, fomos buscar dois participantes cujas datas de registro de nascimento tem similaridade com as três décadas e meia de criação da Fundação. Paulo Roldão da Silva foi registrado em 1º de julho de 1935, completando, portanto, 35 anos no dia em que a Petros começava sua caminhada de sucesso com a vocação de proporcionar um futuro tranqüilo para os seus participantes. Já Fábio Amorim de Oliveira nasceu no mesmo dia em que a Petros iniciava suas operações. A trajetória destes dois participantes se confunde com a da Petros, pois, dentro de suas faixas etárias, construíram uma biografia de sucesso como filhos, pais, maridos e irmãos.

Sempre que fazemos um balanço sobre nossas atividades, independente das reflexões diárias, procuramos retificar os equívocos e ampliar os acertos. A busca incessante por uma sociedade mais justa passa obrigatoriamente pelo nosso compromisso em colocar na prática nossos objetivos. Da mesma forma com que Paulo Roldão ao completar sete décadas de vida e Fábio Amorim ao trilhar metade deste caminho demonstram que suas atitudes são moldadas pela retidão de caráter e pela construção de uma sociedade solidária a partir de suas famílias, a Petros procura se sintonizar a este espírito para proporcionar aos seus participantes e demais públicos segurança e tranqüilidade em suas ações.

Diretoria Executiva

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Wagner Pinheiro de Oliveira

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

CONSELHO DELIBERATIVO

Presidente: Wilson Santarosa

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

Suplentes: Henyo Trindade Barretto
Armado Ramos Tripodi / Nelson Sá Gomes Ramalho
Newton Carneiro da Cunha / Ari Marques de Araújo
/ Cláudio Alberto de Souza

Ouvidoria - Vanda Maria S. Ferreira

CONSELHO FISCAL

Presidente: Paulo Teixeira Brandão

Rogério Gonçalves Mattos /
Maria Angélica Ferreira da Silva /
Guilherme Gomes de Vasconcellos

Suplentes: Antonio Luiz Vianna de Souza /
Marcos Antônio Silva Menezes /
Reginaldo Barreto Correa / Rodolfo Huhn

EQUIPE GERENCIAL

Newton Carneiro da Cunha (Secretaria-Geral) /
Alicinei Cardoso Rodrigues
(Assessoria de Planejamento) /
Edna Guimarães da Silva
(Gerência de Recursos Humanos) /
Fátima Ferreira Roque
(Gerência de Engenharia e Administração) /
Gema de Jesus Ribeiro Martins
(Gerência de Compliance) /
Humberto Pires Gault Vianna de Lima
(Assessoria de Novos Projetos) /
Jorge Luiz Gouvêa (Gerência de Controle) /
Latifi Said Amazonas Chinelli /
(Gerência de Produtos de Seguridade) /
Leonardo Vital Brazil Teixeira
(Gerência de Administração Financeira) /
Maria de Fátima Simões Costa
(Gerência de Clientes Institucionais) /
Moacyr Arnaldo Farah
(Gerência Operações de Mercado) /
Reinaldo José Serpa Souza (Auditoria Interna) /
Roberto Henrique Gremler
(Assessoria de Planejamento de Investimentos) /
Rosália Maria Tereza Sergi Agati Camello
(Gerência Jurídica) /
Sérgio Villela (Gerência de Operações) /
Suéli dos Pilares (Gerência de Informática) /
Susana Hanna Stíphan Jabra
(Gerência de Participações)
Washington Luiz de Araújo
(Gerência de Comunicação e Relações Institucionais)

ASSISTENTES DA DIRETORIA

Antonio Carlos Conquista /
Enrique Gonzalez Márquez
Gabriel dos Anjos Santos / Geraldo Lucio Góes Cruz
Luiza Maria Gomes Botelho /
Maria José Fernandes Cerqueira de Almeida /
Mario Sergio Castanheira /
Roberto Henrique Gremler

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Alicinei Cardoso Rodrigues
(Assessoria de Planejamento)

COORDENAÇÃO EDITORIAL

Washington Luiz de Araújo
(Gerência de Comunicação e Relações Institucionais)

REPORTAGEM

Charles Gomes / Hélio Pereira /
Washington Luiz de Araújo

APOIO TÉCNICO DE CRIAÇÃO

Luiz Cesar Cabral

ORGANIZAÇÃO EDITORIAL

(Gerência de Comunicação e Relações Institucionais)

TEXTO BASE

Alicinei Cardoso Rodrigues /
Paulo Camillo Pinto de Gusmão /
Mariana Santa Barbara Vissirini

APOIO TÉCNICO

Ana Cláudia Loureiro Faria / Ana Cristina Giorgio
André Mendonça / Antonio Carlos Rodrigues

Carlos Eduardo da Fonseca Leitão /
Fernanda Carisio / Frances Guedes Holanda /
Gabriela Almeida de Las Casas /
Gustavo Lanes Freitas / Joaquim Alves de Souza /
Jorge Gonçalves de Figueiredo /
Jorge José Vieira Guedes / Jussara Machado Serra
Karlo Emmanuel Campos Alonso /
Klítia Valeska Bicalho de Sá /
Leonardo Ferreira Wienen /
Luiza Helena Fernandes Pinto /
Manoel de Araújo Gonçalves / Marcelo Terrazas
Maria Alice Araújo Burlamaqui Soares /
Maria do Carmo Petit Mathias do Amaral /
Maria Lemgruber Boechat Monteiro /
Marília Moreira de Oliveira / Marli da Costa Afonso /
Nancy Alves Paiva / Patrícia Reis Ribeiro
Paulo Fernandes Nunes / Pedro Américo Herbst /

COLABORAÇÃO

Gladys - Centro de Estudos da Sustentabilidade FGV
William Sodré - Consultor externo

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Núcleo da Idéia Publicidade

FOTOS

Arthur Moura / Renato Pinto Flor /
Américo Vermelho / Lídio Parente /
Christina Rufatto / Eni Miranda

PETROS - Fundação Petrobrás de Seguridade Social
Rua do Ouvidor, 98 - Centro. 20.040-030. Rio de Janeiro - RJ
Telefone: (21) 2506-0335
Internet: www.petros.com.br
E-mail: petros@petros.com.br

Sumário

Especial: uma trajetória que faz história	3
Perfil da Petros	5
Histórico	6
Sistema Fechado de Previdência Complementar	6
Petros em síntese	7
Estrutura e funcionamento	7
Governança corporativa	8
Princípios gerais	9
Governança corporativa na Petros	9
Governança nas participações	11
Responsabilidade social na Petros	12
Gestão de ativos	13
Política de investimentos	13
Composição da carteira	13
Rentabilidade da carteira	13
Diversificação dos investimentos de longo prazo	14
Ações permanentes	17
Gestão previdencial	20
Participantes	21
Relação com o participante	24
Patrocinadoras e instituidores	26
Relações com patrocinadoras e instituidores	28
Responsabilidade social nas patrocinadoras	29
Gestão administrativa	31
Despesas administrativas	31
Empregados	31
Relação com empregados	33
Prestadores de serviços	36
Relações com prestadores de serviços	36
Relações institucionais	37
Aprovação dos princípios básicos de responsabilidade social	37
Balanço Social em números	38

Fábio Amorim: primeiros passos junto com a Petros



O carioca Fábio Amorim de Oliveira mostrou-se surpreso ao saber que nasceu no dia em que a Petros iniciava suas atividades, em 1º de julho de 1970. Ao contrário da Fundação, que surgiu sob o signo da prosperidade, propiciada pela força da Petrobras e de seus empregados, Fábio nasceu, num terreno de posse da Ilha do Governador (Rio de Janeiro), vítima das agruras impostas pela ditadura militar. Sua família sentiu na pele o autoritarismo. O pai de Fábio era militar da marinha, mas com o golpe de 1964 foi cassado e a vida passou por um revés. Para garantir o sustento da família, experimentou outras profissões até encontrar abrigo numa colônia de pescadores, na Ilha do Governador, Rio de Janeiro.

Fábio, que se orgulha da origem humilde, quando jovem, por influência da mãe, seguiu o ensino militar, onde teve que negar a situação do pai, pois não podia afirmar que seu pai era cassado pela ditadura. "Minha mãe recebia uma pensão como se ele fosse falecido." Lá, estudou três anos e chegou a ingressar na academia, em 1990, mas logo percebeu que não era a sua vocação. "Naquele momento, eu não sabia o que fazer, mas sabia o que não queria".

O caminho da vocação abriu-se em 1996, ano que Fábio ingressou na BR Distribuidora, onde foi admitido

como operador – aprovado em 1994, depois de um período de quatro anos sem concursos ainda no governo Collor. Devido a uma fratura, teve que passar por uma readaptação profissional e atualmente está lotado no administrativo da Gerência de Direito do Trabalho Previdenciário. Direito, aliás, é a área do seu curso atual de bacharelado. Em um passado recente, havia estudado Engenharia (sete períodos) e Arquitetura, mas não concluiu, porque considerou as escolhas equivocadas.

Como antes da admissão vivia da fotografia, aproveitou o empréstimo da Petros para alavancar um pequeno empreendimento familiar. "Entre na empresa e obviamente optei pelo plano de previdência", disse. "Não tinha nem um ano de emprego e fiz um investimento, aproveitando uma taxa de juros atrativa, para aquisição de alguns equipamentos." A estratégia deu tão certo que atualmente a esposa, arquiteta formada pela UFRJ, seguiu os caminhos da fotografia e hoje administra o negócio.

Ao se referir à esposa, salienta que o casamento foi o responsável pela grande virada da sua vida. "No momento em que optei por constituir família, precisava garantir determinados objetivos", revela. "E foi o que aconteceu: formei patrimônio, coisa que eu não tinha; sou pai de um menino maravilhoso, de 3 anos. En-

fim, fiz algumas opções e acho que não foram erradas."

Sobre os planos para aposentadoria, aos 35 anos de idade, ele faz uma declaração surpreendente. "Não tenho essa pretensão. É uma percepção da minha geração, que teme pelo futuro". Por outro lado, diz está satisfeito com o fato de existir essa preocupação social no entorno dos investimentos da Petros. "É uma linha de conduta que leva obrigatoriamente a instituição para o lado da transparência."

Bastante politizado, Fábio diz que sempre teve suas convicções, mas nunca uma postura partidária. "Sou muito crítico, acho que tenho uma atitude muito mais filosófica do que propriamente partidária". No dia-a-dia, se auto-intitula uma pessoa chata e consciente dos seus direitos. "Se você me entregar o estatuto da Petros eu leio. Quando compro um celular, leio o manual; ligo para o 0800 para tirar dúvidas".

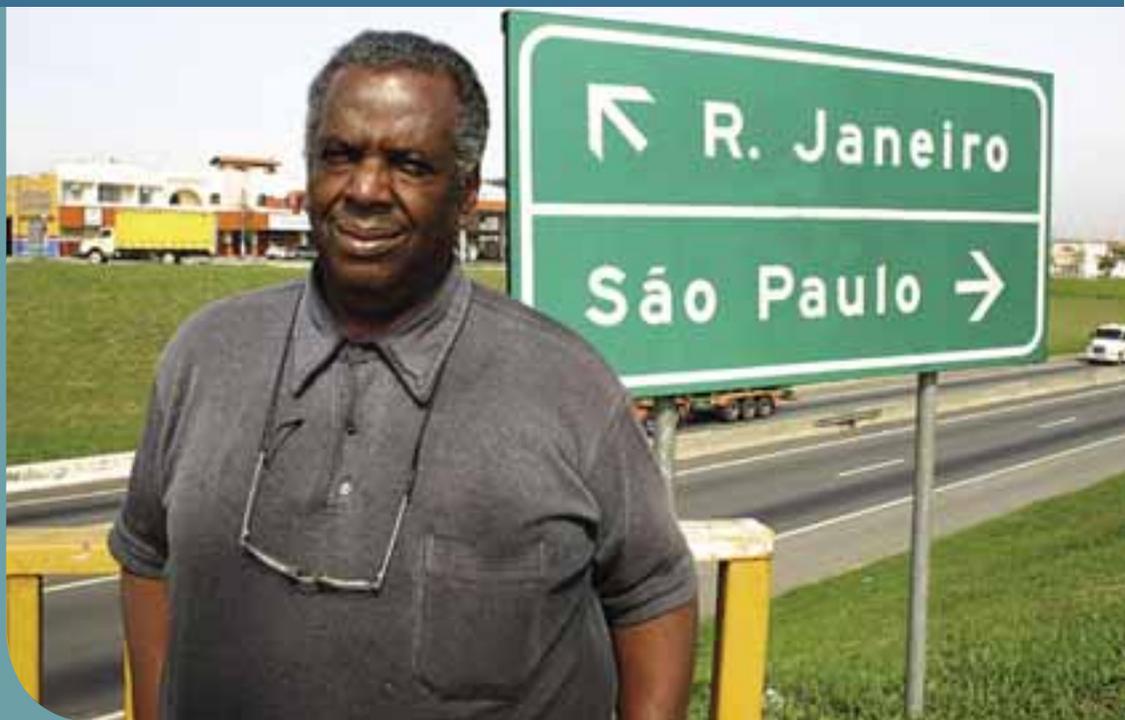
Nesse sentido, ele cobra, principalmente dos mais jovens, um sentimento maior de brasilidade. "Acho que a gente deveria se reconhecer como nação". Mas concorda que 500 anos de história é pouco. Apesar de não nutrir, segundo ele, nenhum sentimento anti-americano, critica

a parcela da sociedade que pressupõe que o Brasil irá se transformar em colônia dos Estados Unidos. "A gente viraria no máximo um Porto Rico muito grande: não soberano, dependendo dos outros."

Para ele, falta ao brasileiro "um pouco mais de respeito próprio" e às vezes isso implica em desagradar os outros. "Se eu não me der o respeito, ninguém vai me respeitar", diz. "Quem agrada todo mundo, pode ter certeza que não agrada ninguém! Nem a si próprio. Até porque é superficial. A gente não tem que ter vergonha do que é."

No dizer de Fábio, características como a miscigenação do brasileiro – para muitos uma das principais causas do nosso subdesenvolvimento – não é defeito, mas virtude. "O problema é a capacidade de você se reconhecer no outro", opina. "A pessoa que prestar atenção vai ver que o indivíduo que trabalha ao lado quer as mesmas coisas que ela."

Paulo Roldão: duas vezes Petros, sempre Petrobras



Com o registro de nascimento datado de 1º de julho de 1935, Paulo Roldão da Silva estava com a idade de hoje do outro homenageado desta publicação, o também participante Fábio Amorim, quando a Petros iniciou suas atividades. Passadas sete décadas de vida bem vivida, Paulo está aposentado desde 1990 pela Fundação, mas não quer nem ouvir falar em parar com o trabalho. "Ficar sem fazer nada? Deus me livre." Ao se aposentar com 55 anos de idade, resolveu cursar a Faculdade de Direito. Mas até chegar às letras jurídicas muito petróleo rolou na vida de Paulo Roldão. Este foi o segundo curso superior completado, pois, por outra coincidência de datas entre ele e a Petros, em 1970 dava início à Faculdade de Química.

Quem se assusta com os 20 anos entre um curso e outro é lembrado que ele terminou o Técnico em Química oito anos antes de fazer a faculdade. Neste intervalo, quando tinha 30 anos e era um dos esteios da família, sua mãe faleceu. "Quase que saí do ar. Somos quatro irmãos. Perdi meu pai quando tinha três anos de idade. Minha mãe teve que

criar sozinha os quatro filhos. Foi uma fase muito difícil. Só fizemos cursos profissionalizantes quando já estávamos trabalhando." Na infância e adolescência, em São Bernardo (onde foi morar depois do nascimento em Santo André), fazia de tudo: carregava marmita, trabalhou como marceneiro e depois como auxiliar de apoio num laboratório. "Quebrei muito vidro", conta.

Já com a vocação para a Química, Paulo viu a Petrobras entrar em sua vida em 1959, quando ingressou na Refinaria de Capuava, em Mauá, na Grande São Paulo, levado pelas mãos do irmão mais velho que já trabalhava no local, onde ficou até que a unidade fosse incorporada pela Petrobras. Lá permaneceu por 17 anos, no controle de qualidade do setor químico, e depois foi transferido para a Repar, em Curitiba, de onde saiu em 1980 para a Revap, em São José dos Campos (São Paulo).

Um ano antes de ingressar na Petros, em 1971, casou-se com Maria Odete de Jesus da Silva. A demora em casar ele atribui ao fato de não ter encontrado a cara metade antes e, principalmente, pela responsabi-

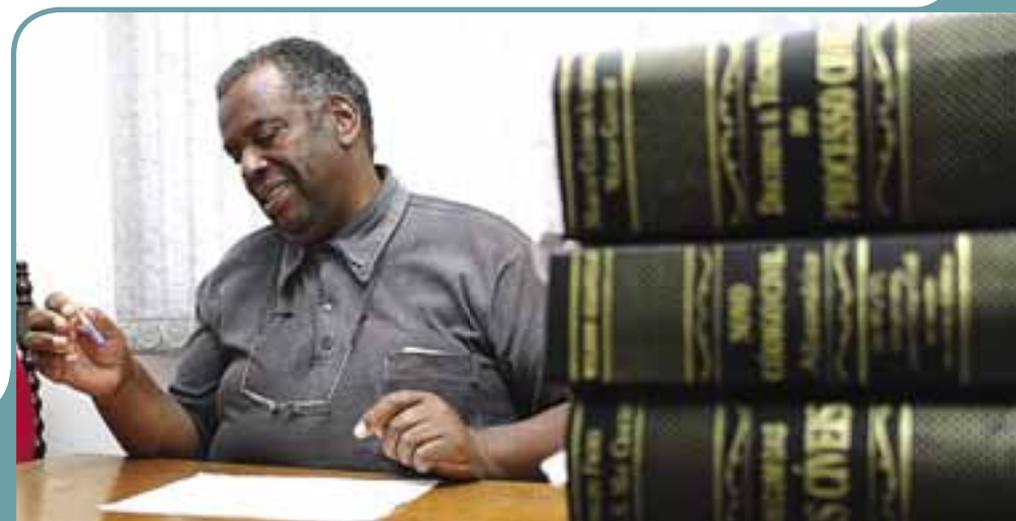
lidade com os irmãos. Mas casado, trabalhando de dia e fazendo faculdade à noite, continuava a enfrentar desafios.

E foi vencendo a todos eles que, ao lado da esposa, criou os quatro filhos. A preocupação atual é com o futuro das duas filhas, formadas em Direito e em Engenharia Química, e com os dois rapazes, um que está se formando neste ano em Engenharia Cartográfica e outro que completou o Colegial. "Acho que vou ter que ir para São Paulo com eles, onde há maior oportunidade de trabalho."

Advogando na área trabalhista, abre um sorriso quando se lembra da época que fazia o curso: "Foi bom à beça. Tive que me adaptar, pois cheguei numa sala de aula, 16 anos depois, com Química na cabeça, onde dois mais dois são quatro, para fazer

Direito, que é uma formação lógica, onde dois mais dois pode ser uma série de coisas." Com escritório na própria casa, trabalha na assistência judiciária do Estado para clientes sem recursos financeiros.

Do presente, Paulo volta para o passado e lembra com emoção quando a Petrobras descobriu lençóis de petróleo, em 1974. Logo depois, em plena crise do petróleo, em razão da guerra no Golfo Pérsico, viu a sua unidade, a Revap, transformar-se em modelo. No entanto, o petroleiro afirma que os horizontes abriram-se mesmo para a companhia só com o fim da ditadura. "Aí, sim, a Petrobras se expandiu, desenvolveu-se e se transformou numa das principais empresas petrolíferas do mundo. Tenho muito orgulho, pois sei que participei deste crescimento."



1. Perfil da Petros



1.1 Histórico

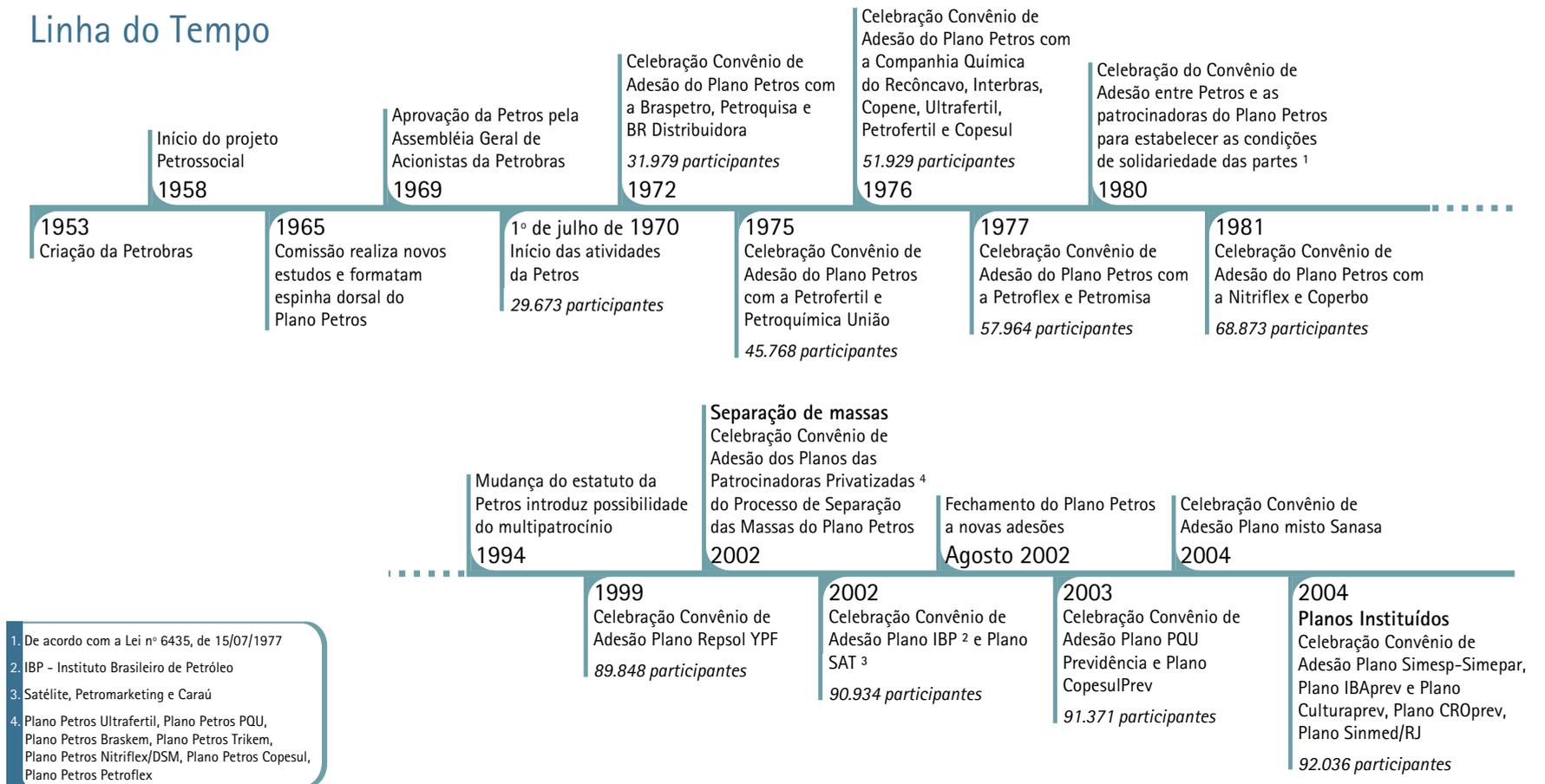
1.2 Sistema Fechado de Previdência Complementar

1.3 Petros em síntese

1.4 Estrutura e funcionamento

1.1 Histórico

Linha do Tempo



1. De acordo com a Lei nº 6435, de 15/07/1977
2. IBP - Instituto Brasileiro de Petróleo
3. Satélite, Petromarketing e Carau
4. Plano Petros Ultrafertil, Plano Petros PQU, Plano Petros Braskem, Plano Petros Trikem, Plano Petros Nitriflex/DSM, Plano Petros Copesul, Plano Petros Petroflex

1.2 Sistema fechado de previdência complementar

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), conhecidas por "fundos de pensão", são sociedades civis de direito privado, sem finalidades lucrativas, que têm por objetivo instituir e gerenciar planos de benefícios complementares aos benefícios da Previdência Social. São constituídas por empresas e/ou entidades associativas, denominados respectivamente patrocinadores e instituidores. Os planos de benefícios que administram são direcionados aos empregados das patrocinadoras ou membros associados dos instituidores.

Os órgãos reguladores e fiscalizadores do Sistema Fechado de Previdência Complementar são o CGPC - Conselho de Gestão da Previdência Complementar e a SPC - Secretaria da Previdência Complementar, vinculados ao Ministério da Previdência Social.

O sistema fechado de previdência complementar possuía ativos totais de R\$ 280,7 bilhões ao final de 2004, equivalentes a 15,9% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro.

Os dez maiores fundos detêm, em conjunto, 61% das reservas garantidoras e 32% da população. A Petros é a segunda maior entidade em ativos totais e a terceira maior em número de participantes.

Os ativos dos fundos de pensão têm aumentado continuamente sua participação em relação ao PIB brasileiro: em um período de 15 anos passou de 3,3 % em 1990 para 15,9% em 2004.

Tabela 1:
Dimensões do sistema fechado de previdência complementar

	2003	2004
Nº Entidades	358	366
Nº Patrocinadoras	2.087	2.114
Nº Participantes	Ativos	1.781 mil
	Assistidos	569 mil
	Total	2.350 mil
Ativo total	R\$ 240 bilhões	R\$ 281 bilhões
Carteira de investimentos	R\$ 216 bilhões	R\$ 256 bilhões

Fonte: SPC - Secretaria de Previdência Complementar.
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.
Nota: Nº Participantes Assistidos inclui beneficiários de pensão.

Não obstante sua expressiva evolução, a previdência fechada complementar ainda tem importante potencial de expansão, ancorado nos seguintes fatores:

- modesta quantidade de patrocinadoras e participantes comparada ao universo de empresas e trabalhadores com registro em carteira;
- criação dos planos instituídos pela Lei Complementar 109/01;
- redução do teto dos benefícios previdenciários do INSS;

- criação da previdência complementar do setor público pela reforma da previdência;
- estímulo a acumulação de poupança previdenciária de longo prazo com a Lei 11.053/04.

Essa evolução positiva poderá trazer maior sustentabilidade ao sistema implicando na formação de um volume significativo de *funding* para economia em consequência do aumento dos ativos dos fundos de pensão, contribuindo para o desenvolvimento do país e democratizando o acesso dos trabalhadores aos planos de benefícios previdenciais complementares.

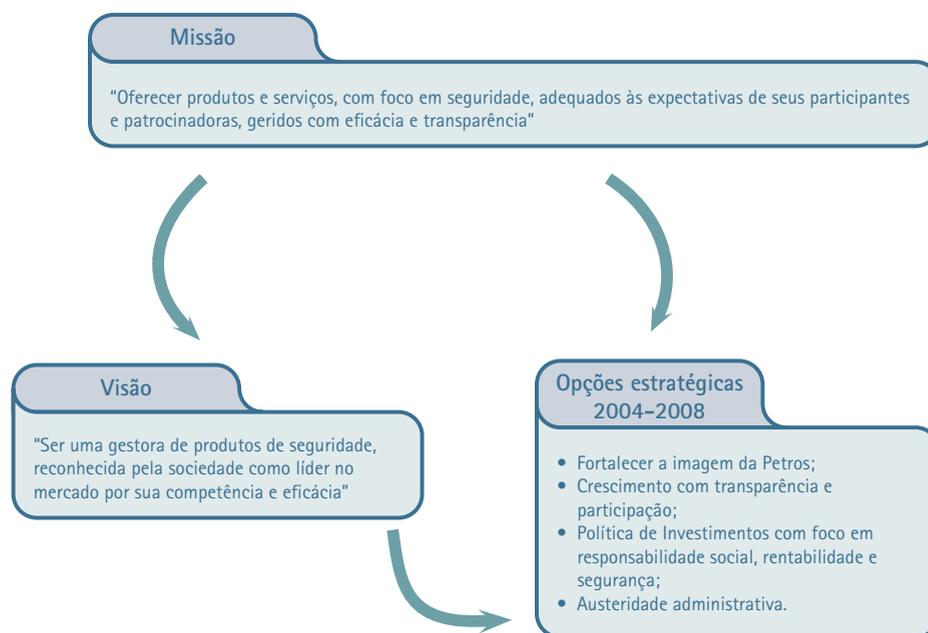
1.3 Petros em síntese

A Petros é uma fundação sem fins lucrativos e, portanto, uma pessoa jurídica de direito privado, com autonomia patrimonial, administrativa e financeira. É multipatrocinada e gerencia planos de benefícios de segmentos e grupos econômicos distintos. Sua missão está focada no atendimento das expectativas dos participantes e patrocinadoras.

A Fundação considera que a responsabilidade social deve ser desenvolvida como elemento integrante da gestão e estratégia institucional, ser inserida na sua cultura organizacional e permear seu relacionamento com seus parceiros externos. Um dos objetivos do Plano Estratégico 2004 - 2008 é: "Implementar a gestão administrativa com foco na integração das áreas da Petros, contemplando os princípios de responsabilidade social e governança."

Ao final de 2004, a Petros administrava 19 planos patrocinados e 5 planos instituídos com um total de 92.036 participantes, sendo 88.599 do Plano Petros e 3.572 dos outros planos. O quadro funcional da entidade era composto por 396 empregados, 150 prestadores de serviços e 12 estagiários.

Figura 02: Missão, visão e opções estratégicas da Petros



Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

1.4 Estrutura e funcionamento

A estrutura da Petros é composta por quatro Diretorias: Presidência, Diretoria de Seguridade, Diretoria Financeira e de Investimentos e Diretoria Administrativa. O Conselho Deliberativo e a Diretoria Executiva são responsáveis pela coordenação e administração. O Conselho Fiscal cumpre o papel de fiscalização das atividades da Fundação.

Comitês como mecanismo de coordenação

Os comitês dão suporte à Diretoria Executiva na condução de suas atividades e são mecanismos de coordenação

e fóruns de discussão que permitem maior amadurecimento e alinhamento das proposições, fluidez dos processos decisórios e qualidade das decisões.

COMIN - Comitê de Investimentos

O objetivo do COMIN é assessorar o Diretor Financeiro e de Investimentos no processo decisório de gestão dos recursos. O diretor é o coordenador do comitê, em que participam o chefe da Assessoria de Planejamento de Investimentos, dois gerentes da área de investimento, um representante e suplente dos participantes do Plano Petros indicados pelo Conselho Deliberativo, dois representantes das duas maiores patrocinado-

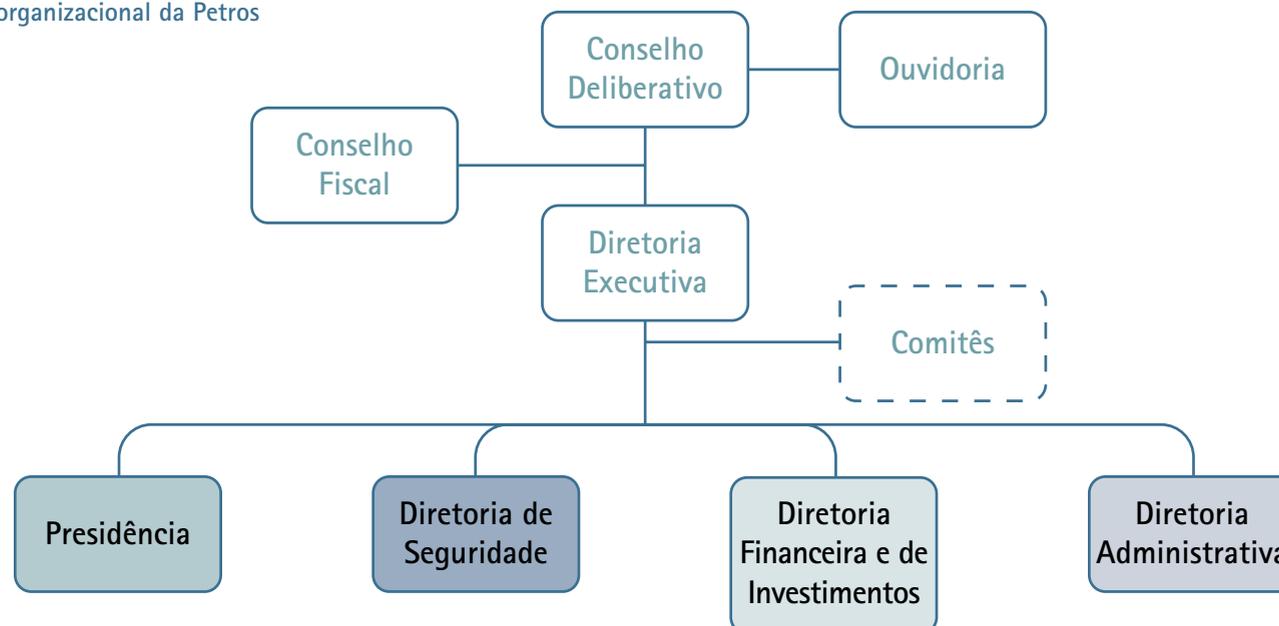
ras do Plano Petros e respectivos suplentes por elas indicados.

COMRESP - Comitê de Responsabilidade Social

No 2º semestre de 2004 foi constituído o COMRESP, com o objetivo de dar consistência e organizar as ações de responsabilidade social da Fundação e trabalhar para que ela seja absorvida por sua cultura organizacional.

O COMRESP é composto por membros de todas as Diretorias, que dão suporte técnico para o desenvolvimento das ações de responsabilidade social.

Figura 04: Estrutura organizacional da Petros



Fonte: PETROS - Assessoria de Planejamento.

2. Governança corporativa



- 2.1 Princípios gerais
- 2.2 Governança corporativa na Petros
- 2.3 Governança corporativa nas participações

2.1 Princípios gerais

Os princípios de *transparência*, *ética* e *gestão participativa* orientam a governança corporativa na Petros.

Transparência

É prática a ampla prestação de contas das informações relevantes para os participantes, patrocinadoras, instituidores e empregados.

Gestão participativa

No Conselho Deliberativo há representação paritária de participantes e patrocinadoras, sendo seis o número de conselheiros: três indicados pelas patrocinadoras de acordo com sua representatividade (número de participantes e patrimônio dos planos de benefícios) e os outros três escolhidos pelos participantes por meio de voto direto. O presidente é indicado pela patrocinadora de maior representatividade e tem voto de desempate no Conselho.

O Conselho Fiscal é composto por quatro pessoas, a lógica de seleção é a mesma do Conselho Deliberativo. A diferença reside no fato de que o seu presidente é o candidato mais votado eleito dos participantes, também detendo o voto de desempate.

Conduta e ética

A Petros possui Código de Conduta e Ética desde julho de 2001. No ano de 2004, o código, embora existente, não pôde ser aplicado, porque o Comitê de Ética não estava instalado. O Código de Conduta e Ética deve ser revisto no ano de 2005, assim como deve ser elaborado do Manual de Governança Corporativa, que deve abranger todas as esferas de atuação da Fundação.

A existência de um código de ética não é suficiente se não estiver disseminado e enraizado na cultura organizacional da empresa. Todos os empregados ao serem admitidos recebem um exemplar do Código de Conduta e Ética, além de estar disponível por via eletrônica a todos os que trabalham na entidade.

Os empregados e prestadores de serviços da área de investimentos, devido às particularidades da área, possuem um código de conduta e ética complementar ao anterior (trata sobre regras de conflitos de interesses). O mesmo ocorre com os membros dos Conselhos e da Diretoria Executiva.

A prática da governança pela Fundação é interna e externa. A primeira é uma gestão participativa e transparente no relacionamento com participantes, patrocinadoras e instituidores.

A segunda é um instrumento de gestão nas empresas em que a Petros possui participação, e de instrumento na orientação da escolha dos investimentos.

A Petros é associada do IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, e em 2004 participou de diversos fóruns, palestras e oficinas sobre o tema.

2.2 Governança corporativa na Petros

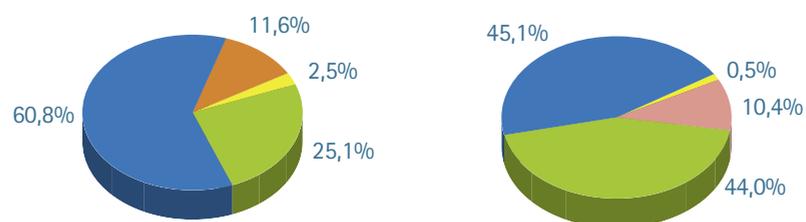
O Conselho Deliberativo, o Conselho Fiscal, a Diretoria Executiva, a Ouvidoria, as auditorias internas, externas e *compliance* são os principais agentes da governança na Petros. Os controles internos, que se encontram em aperfeiçoamento, o COMIN, os Comitês Gestores dos Planos de Benefícios e a Política de Divulgação são instrumentos de governança interna.

Figura 05: Agentes envolvidos na governança corporativa interna da Petros



Ouvidoria

Gráfico 01: Distribuição das solicitações enviadas à Ouvidoria



■ Aposentadorias e Pensões ■ Demandas internas ■ Caráter social
■ Outras ■ Empréstimos

Fonte: PETROS - Ouvidoria.

Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

A Ouvidoria foi criada na perspectiva de maior democracia e transparência. Ela oferece maior qualidade no atendimento à rede que envolve a Fundação. É um canal facilitador entre a Petros, seus participantes, seus empregados e a sociedade.

A Ouvidoria é diretamente vinculada ao Conselho Deliberativo da Petros, o que lhe garante independência na condução das solicitações recebidas. A Diretoria e o Conselho Deliberativo são informados sobre as principais demandas, suas características e sobre eventuais sugestões para aprimorar o atendimento.

Múltiplos canais são utilizados, de modo a garantir amplo acesso aos interessados de forma autônoma, imparcial e sigilosa. O recebimento das solicitações é atento e neutro.

A constante divulgação dos serviços da Ouvidoria na revista, no portal da Petros e através do atendimento telefônico 0800, tem garantido o acesso dos participantes a todos os canais disponíveis.

Em 2004, a Ouvidoria recebeu 1.278 solicitações, sendo 45,1% relativas a aposentadorias e pensões e 10,4% a empréstimos. Cerca de 70% dos casos foram solucionados no próprio mês.

Busca de maior transparência + demanda dos participantes = Ouvidoria Petros

Em abril de 2002, um canal de comunicação direto com o seu fundo de pensão era uma demanda reprimida dos participantes, identificada desde o início das atividades da Ouvidoria da Petrobras.

Em abril de 2003, foram iniciados os trabalhos da Ouvidoria da Petros, consolidando o objetivo de conferir maior transparência e atendimento das expectativas dos participantes.

Auditorias

É exigência legal para os fundos de pensão a realização periódica de auditoria das demonstrações contábeis, atuarial e de benefícios, de acordo com normas, instruções e resoluções dos órgãos competentes. Elas fornecem aos dirigentes, conselheiros, patrocinadoras e participantes um conhecimento claro sobre a gestão e situação atuarial dos planos.

A auditoria das demonstrações contábeis e de gestão avalia a pertinência dos procedimentos técnicos, operacionais e de controle, utilizados na gestão de investimentos da entidade e deve ser realizada anualmente.

A avaliação atuarial é divulgada anualmente em conjunto com os relatórios anuais. Esta é uma forma de controle interno que envolve projeções futuras acerca de hipóteses atuariais e financeiras. Tendo por base as hipóteses utilizadas na última avaliação atuarial, a cada cinco anos são realizadas as auditorias atuarial e de benefícios em cada plano.

A auditoria atuarial compreende a análise das hipóteses, parâmetros, regimes, nível de cobertura das reservas e crítica do cadastro dos participantes. Já a auditoria de benefícios compreende a análise do cadastro de participantes do plano, de acordo com as normas da Secretaria de Previdência Complementar.

Controles internos

A Resolução CGPC nº 13/04 estabelece princípios, regras e práticas de governança, gestão e controles internos para os fundos de pensão. Ela possui teor similar à Lei Sarbanes-Oxley, que disciplina as sociedades anônimas com ações nas bolsas de valores americanas. A resolução objetiva aumentar a transparência e o controle de riscos nos fundos de pensão.

Além dos controles praticados em cada área operacional, a Petros conta com órgãos específicos de controle interno, tais como Auditoria Interna, Gerência de Compliance, Setor de Risco e Controle e Gerência de Controle.

Em 2004, foi implementado um projeto de engenharia de processos na Fundação, que consiste na identificação e desenho dos fluxos dos processos de trabalho em suas diversas áreas. Como resultado, deve haver maior eficiência e eficácia, além de propiciar maior transparência em sua ação, e subsidiar os instrumentos de controles internos. O projeto deverá ser concluído até o fim de 2005, com a normatização e atualização dos procedimentos.

Comitê gestor

O comitê gestor é uma instância de governança criada pela Petros para todos os planos de benefícios. Até 2002, por decisão das patrocinadoras, existiam alguns comitês de investimento dos planos. A partir desta data, o estatuto da Petros passou a exigir um comitê gestor por plano de benefício.

O comitê gestor possui atribuições de caráter mais amplo que os comitês de investimentos. Ele avalia alternativas de investimentos, de acordo com os ativos e passivos, sugere reformas e alterações no plano, acompanha os resultados das avaliações atuariais e sua solvência do plano, propõe a revisão das premissas atuarias e analisa os impactos dos planos estratégicos das patrocinadoras.

Além de inovador, é um instrumento de gestão transparente e participativo. As patrocinadoras participam dos comitês gestores de seus planos, e em alguns casos os participantes também tem representação - Copesulprev, IBAprev e Sanasa.

Política de divulgação de informações

A Petros tem política regular de divulgação de informações relevantes para participantes, patrocinadoras e empregados. É uma prática importante de governança interna, e de prestação de contas.

De acordo com a Resolução CGPC nº 13/04, é preciso incluir na divulgação informações a respeito das premissas e hipóteses atuariais e custos (de gestão de carteiras, de corretagens pagas, de consultorias, de honorários advocatícios, de auditorias, de avaliações atuariais etc.)

Periodicamente, são enviados à SPC - Secretaria de Previdência Complementar demonstrativos analíticos que verificam a aderência da Política de Investimentos à Resolução CMN nº 3.121/03.

No último ano foram realizadas reuniões públicas de prestação de contas dos investimentos. A Diretoria visitou sindicatos, associações e patrocinadoras. Também foram realizadas reuniões esclarecendo aspectos relativos à questão previdenciária, como o debate sobre a separação de massas em Santos em 30 de junho de 2004.

O Relatório Anual de Atividades, o Balanço Social e a revista PETROS são veículos de divulgação institucional distribuídos a todos os participantes, patrocinadoras e instituidores.

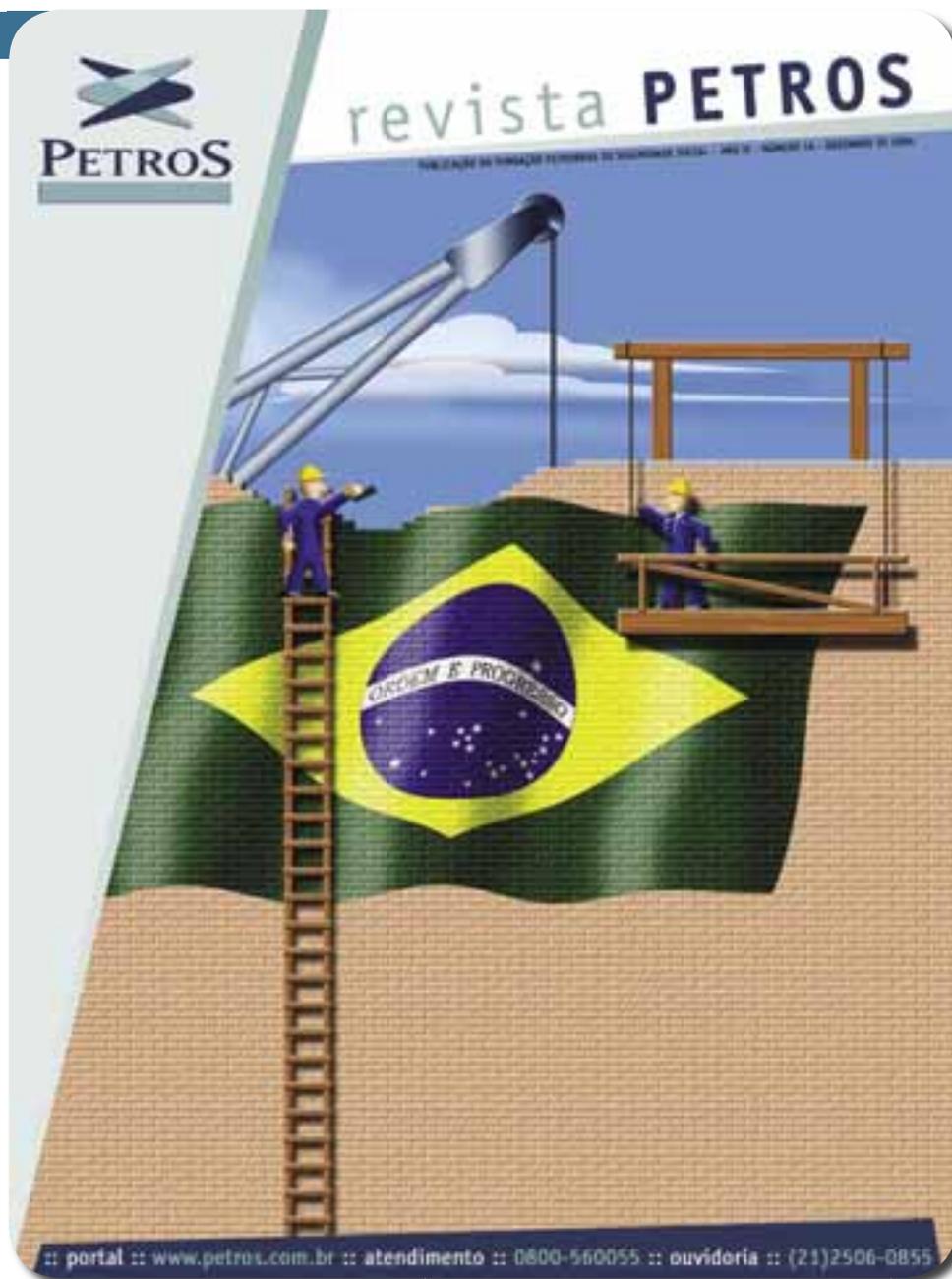
2.3 Governança corporativa nas participações

A governança corporativa é particularmente importante para a Petros em seu papel de investidor institucional. É interesse estratégico o respeito às melhores práticas de governança corporativa, em especial a transparência e o respeito ao acionista minoritário.

Além disso, a Fundação considera o efeito multiplicador da adoção e exigência de cláusulas socialmente responsáveis para a disseminação das melhores práticas de governança no país.

Carteira de participações permanentes

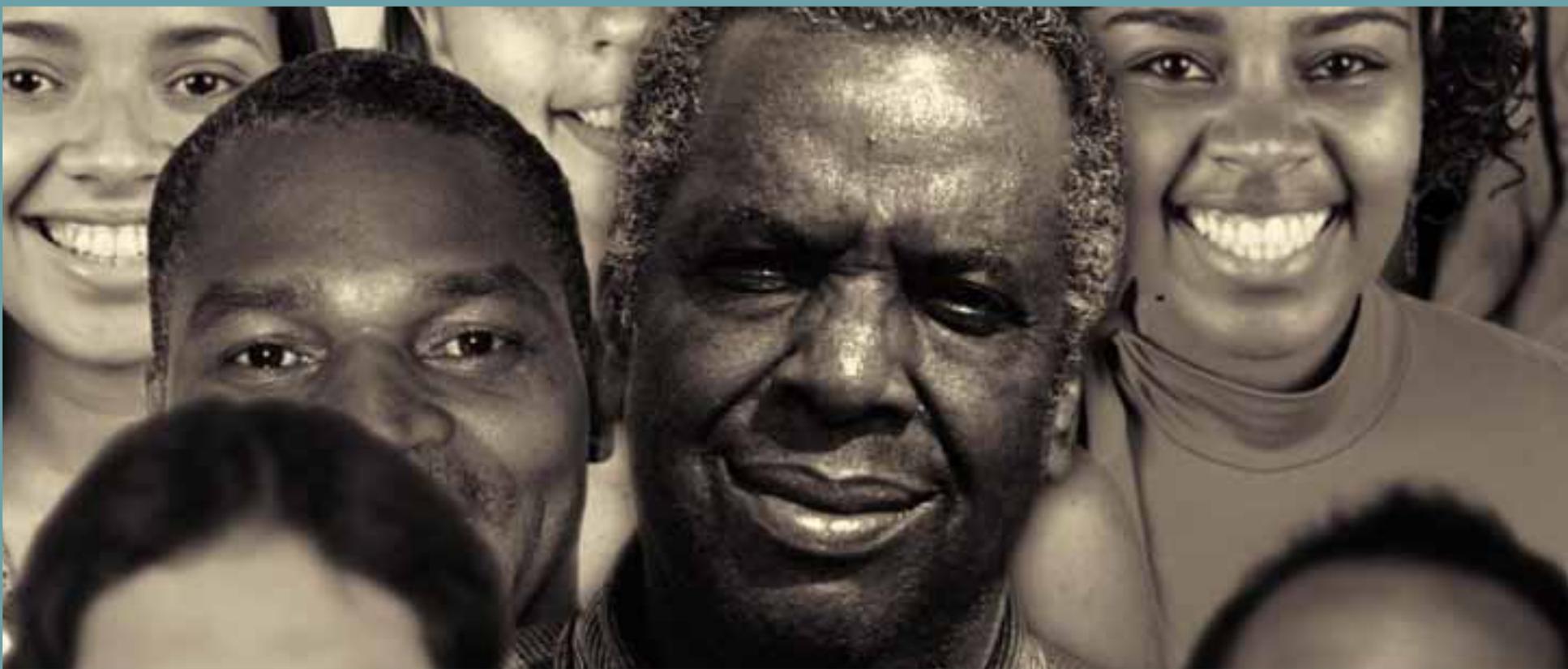
A Petros administra uma carteira permanente de participações mobiliárias, que em 2004 obteve um valor de mercado de R\$ 1.850 milhões e representa 33,8% da carteira de renda variável. A governança corporativa é um instrumento fundamental no gerenciamento desta carteira, e um incentivo para que a gestão das empresas seja direcionada para a maximização do retorno, com segurança. O estímulo à boa governança propicia maior transparência, disciplina e responsabilidade dos administradores. Essa prática é uma garantia a mais para o cumprimento dos compromissos da Petros com os participantes.



Empresas socialmente responsáveis possuem as melhores práticas de governança corporativa...

Empresas com melhores práticas de governança corporativa tendem a superar a rentabilidade das demais empresas e representam menores riscos para o capital.

3. Responsabilidade social na Petros



3.1 Gestão de ativos

Reorientação da política de investimentos

3.2 Gestão previdencial

Trabalho para aprovação de novo plano e conquista de planos instituídos

3.3 Gestão administrativa

Austeridade administrativa e orçamentária

3.4 Relações institucionais

Transparência e investimentos socialmente responsáveis nos fundos de pensão

3.1 Gestão de ativos

3.1.1 Política de Investimentos

Em relação aos novos investimentos a Política de Investimentos para o período 2005-2009 está estruturada em dois pilares básicos:

- empreendimentos que cumpram plenamente os requisitos mais amplos de responsabilidade social, e
- diminuição do risco global da carteira de investimentos mediante uma correta diversificação.

A Política de Investimentos orienta a alocação dos ativos de modo a diminuir a participação em títulos públicos e ampliar o montante de recursos destinados a investimentos produtivos com risco privado e estatal.

A motivação básica para realocação de recursos é a expectativa de contínua redução da taxa real de juros

básica da economia brasileira ao longo dos próximos anos. A remuneração oferecida pelos títulos públicos não será suficiente, no longo prazo, para gerar uma rentabilidade idêntica ou superior às necessidades atuariais dos fundos de pensão brasileiros.

A Petros busca viabilizar seus investimentos em projetos de empresas alinhados ao conceito de responsabilidade ambiental e social corporativa. Ela adota o conceito de que não há sociedade desenvolvida com empresas fracas nem empresas vencedoras em sociedades derrotadas. Por outro lado, a sustentabilidade da atividade empresarial se baseia na disponibilidade e desenvolvimento dos recursos naturais e do capital humano.

A responsabilidade social integra os princípios que norteiam a decisão de alocação de recursos em investi-

mentos de longo prazo. De acordo com a Política de Investimentos 2005/2009, essa orientação significa: "Investir em projetos que primem pelo respeito e observância das práticas universalmente aceitas como desejáveis do ponto de vista da responsabilidade social, ou seja, que minimizem os efeitos nocivos sobre o meio ambiente e a sociedade de sua implantação e/ou operação e maximizem o bem estar social".

Os princípios básicos de Investimentos Socialmente Responsáveis recomendados pela ABRAPP - Associação Brasileira de Entidades Fechadas de Previdência Complementar - a todos os seus associados estão incorporados à Política de Investimentos da Petros desde 2003, e vêm sendo adotados em todas as suas decisões de investimento de longo prazo, contribuindo para maximizar os retornos financeiros, do bem estar social e mitigar riscos.

3.1.2 Composição da carteira

Os parâmetros básicos da estratégia de alocação de recursos são: exigência de rentabilidade superior à meta atuarial, Investimento Socialmente Responsável, solvência e liquidez. Com uma gestão transparente, procura-se otimizar rentabilidade pela relação risco e retorno e gerenciamento dos fluxos de compromissos.

A realocação de recursos alterou a composição da carteira de investimentos ao longo dos últimos três anos, principalmente nos segmentos de renda fixa e de renda variável. Esse processo deve se aprofundar nos próximos anos, face à orientação da Política de

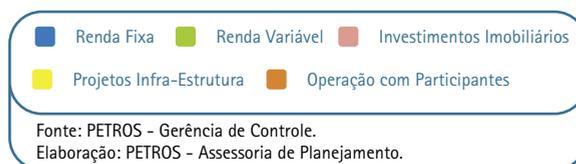
Investimentos 2004/2005, que foca em investimentos produtivos, que atendam, preferencialmente, os critérios de responsabilidade ambiental e social corporativa.

Houve uma diminuição da participação dos investimentos imobiliários, motivado pela aprovação do Plano de Enquadramento da Petros. A Política de Investimentos prevê a continuidade do processo de reavaliação de toda a carteira de empreendimentos imobiliários. Dessa forma, a Petros transforma qualitativamente a forma de investir no setor imobiliário, sem inibir novas inversões no setor.

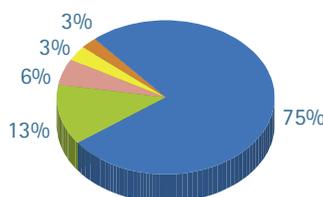
Essa política privilegia os investimentos em imóveis através de instrumentos do mercado de capitais, como Certificados de Recebíveis Imobiliários (Eles oferecem como garantia um imóvel, o aluguel, ou a prestação de um financiamento imobiliário, e a rentabilidade recebida tem características de renda fixa, sendo independente dos resultados correntes do empreendimento).

A Petros está adequada às regras e diretrizes estabelecidas pela Resolução CMN 3.121/03 e monitora regularmente seus investimentos de forma que sempre estejam adequados as exigências da legislação.

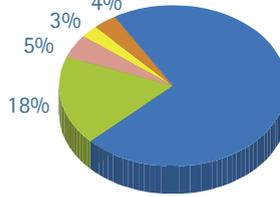
Gráfico 02: Evolução dos Ativos de Investimentos e sua composição



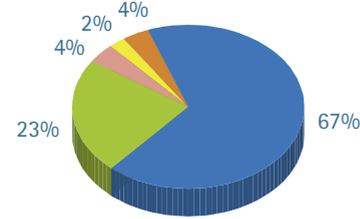
2002 - R\$ 17,6 bilhões



2003 - R\$ 20,7 bilhões



2004 - R\$ 23,8 bilhões



3.1.3 Rentabilidade da carteira

Em 2004, a Petros superou sua meta atuarial mas apenas 47,6% dos fundos de pensão conseguiram batê-las (estudo realizado pela consultoria Risk Office). Cada fundo de pensão escolhe o índice de preços a utilizar, sendo que a Petros usa o IPCA - Índice de Preços ao Consumidor do IBGE. Portanto, a meta atuarial da Fundação corresponde à taxa de variação média do IPCA nos últimos 12 meses mais 6% a.a.

O referencial de mercado da carteira de renda fixa é o CDI - Certificado de Depósitos Interbancários. Em 2004, a performance da carteira de renda fixa da Petros não superou esse referencial, ao registrar uma rentabilidade de 15,4% ante 16,2% do CDI.

A carteira de renda variável, por outro lado, apresentou rentabilidade 38,1%, superior aos três referenciais de

mercado mais utilizados para renda variável (17,8% do Ibovespa, 29,9% do IBX e 26,3% do IBX-50).

A rentabilidade global da carteira da Petros foi de 20,4% em 2004 e a meta atuarial foi de 13,7%. O desempenho garante o cumprimento dos compromissos futuros com seus participantes, tendo por base as metas estipuladas em 2004.

Tabela 2: Evolução da rentabilidade da carteira da Petros

Rentabilidade	%		
	2002	2003	2004
Renda Fixa	20,9	19,4	15,4
Renda Variável	10,1	55,9	38,1
Investimentos Imobiliários	15,5	2,7	15,8
Projetos de Infra-estrutura	38,2	23,6	26,0
Operações com Participantes	54,4	39,0	18,2
Total	20,4	24,2	20,4

Fonte: PETROS - Gerência de Controle.

Tabela 3: Referenciais de mercado

Referencial de Mercado Ponderado	%	
	2003	2004
Referencial de Mercado Ponderado	25,4	16,2
CDI	23,3	16,2
Ibovespa	97,1	17,7
IBX	79,7	29,9
IBX-50	76,2	26,3
Meta Atuarial	17,7	13,7

Fonte: PETROS - Gerência de Controle.

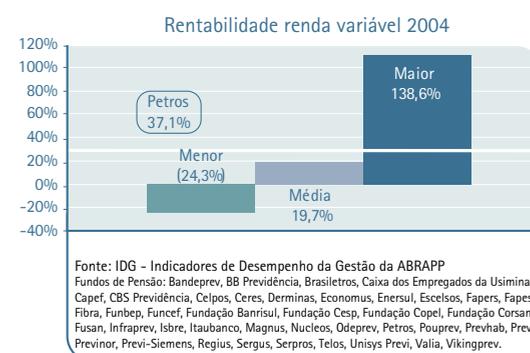
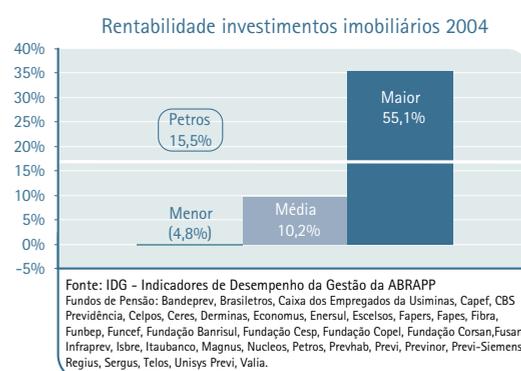
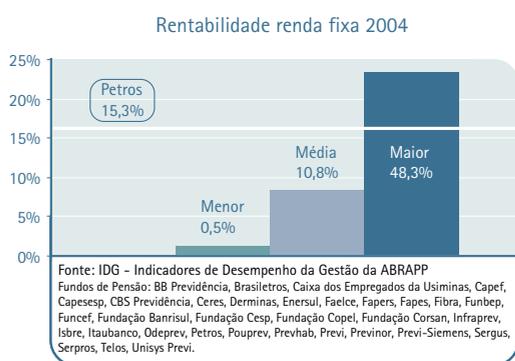
Rentabilidade dos fundos de pensão

O IDG - Indicadores de Desempenho de Gestão, criado pela Comissão Nacional de Gestão Corporativa da ABRAPP, da qual a Petros faz parte, é composto por um conjunto de indicadores que permitem aferir a gestão de um fundo de pensão. Ele é uma ferramenta importante para uma gestão cada vez mais próxima da excelência empresarial.

De acordo com o IDG, a rentabilidade das carteiras da Petros foi superior a média dos fundos de pensão que enviaram informações para esse indicador. A rentabilidade média das carteiras de renda fixa apuradas pelo IDG em 2004 foi inferior à rentabilidade do CDI, referencial amplamente utilizado pelo setor (IDG -10,9% e CDI -16,17%).

No segmento de renda variável, a rentabilidade média dos fundos de pensão, computados pelo IDG, foi de 19,7%, maior que o da Ibovespa, mas sem superar os demais referenciais utilizados pelo mercado (Ibovespa: 17,8%; IBX: 29,9% ; IBX-50: 26,7%).

Gráfico 03: Rentabilidade dos fundos de pensão em 2004



3.1.4 Diversificação dos investimentos de longo prazo

Todas as decisões de investimentos da Petros em ativos de longo prazo passam pelo COMIN. O comitê avalia e recomenda investimentos em atividades produtivas, como oportunidades de investimentos em infra-estrutura, entre outros.

As análises e decisões são sempre fundamentadas nas diretrizes estabelecidas pela Política de Investimentos e observam as determinações da Resolução CMN nº 3.121/03. Também são considerados o comportamento corporativo e as cláusulas dos empre-

mentos frente às práticas socialmente responsáveis na estimativa de valor justo dos ativos.

Projetos de infra-estrutura

A destinação de recursos para projetos de infra-estrutura pode significar diversificação dos riscos. A maior parte desses projetos tem retorno no longo prazo e são necessários para o processo de crescimento econômico e desenvolvimento sustentável, na medida em que aumentam a qualidade de vida das comunidades, gerando benefícios para o investidor e para a sociedade como um todo ao combater os gargalos para o crescimento.

Os grandes projetos de infra-estrutura podem apresentar impactos negativos como riscos ambientais e sociais, que devem ser minimizados através de princípios básicos de responsabilidade social, tais como não discriminação, inclusão social e estudos adequados de impacto ambiental.

Em dezembro de 2004, todos os projetos de infra-estrutura em que a Petros participava eram do setor de

energia. A regulamentação do marco regulatório geral do setor energético sinaliza ótimas oportunidades para os investidores, sendo que a maior incerteza diz respeito às cláusulas ambientais, cujo risco se localiza no início do projeto, com baixo impacto na rentabilidade para os investidores no longo prazo.

Tabela 4:
Projetos de
infra-estrutura
da Petros em dezembro
de 2004

Projetos de infra-estrutura	Valor [R\$ mil]	Rentabilidade (%)		Investimentos (%)
		Ano		
Albacora	345.971	25,9		1,5
Marlimpar	15.992	24,2		0,1
NovaMarlim	22.056	21,8		0,1
NovaMarlim	40.610	26,3		0,2
Termobahia	64.727	29,6		0,3
Termobahia	1.186	-		0
Clep	31.386	4,6		0,1
Total	521.928	26,0		2,2

Fonte: PETROS - Gerência de Administração Financeira.
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento de Investimentos.

FIP Brasil Energia

O regulamento do FIP Brasil Energia - Fundo em Investimento em Participações foi lançado no dia 20 de dezembro de 2004 e contém critérios de responsabilidade social a serem observados nas empresas-alvo. O fundo realizará investimentos em companhias brasileiras, que atuem nos setores de geração e transmissão de energia no Brasil, inclusive em fontes alternativas de energia.

O FIP Brasil Energia é fruto de um esforço conjunto da Petros, Banesprev, Funcef, Fapes, Real Grandeza, Infraprev, BNDES, BB Investimentos e Banco Pactual. Toda a concepção e o regulamento foram criados por esses parceiros. A motivação para a parceria evoluiu a partir da constatação de que os investimentos no setor elétrico são atraentes, porque atendem às exi-

gências de rentabilidade e de segurança dos fundos de pensão.

Os principais alvos são os projetos enquadrados no PROINFRA¹, que possuem ótima relação risco e retorno para os investidores, além da garantia de compra da energia produzida no longo prazo para os produtores.

A Petros foi líder na aprovação do FIP Brasil Energia, detendo 25% das cotas do fundo. O compromisso inicial para sua constituição foi de R\$ 740 milhões dos quais 63% assumidos pelos fundos de pensão.

Critérios de responsabilidade social serão absorvidos nas empresas-alvo do FIP Brasil Energia

Nas companhias-alvo devem ser identificados sólidos fundamentos de responsabilidade social, excelência de gestão e perspectiva de rentabilidade, com a adoção de políticas de divulgação de informações e práticas de governança corporativa de alta qualidade.

Essas empresas devem estar adequadas às normas de controle ambiental observando requisitos de responsabilidade social corporativa (ver quadro à seguir).

Quadro 01: Cláusulas de responsabilidade social observadas nos investimentos do FIP Brasil Energia

As companhias com potencial de investimentos deverão observar os seguintes requisitos:

- atender aos padrões de governança societária definidos na Resolução CMN 3.121/03, para companhias admitidas à negociação em segmento especial nos moldes do Novo Mercado ou classificadas nos moldes de Nível 2 da Bovespa;
- não utilizar trabalho infantil ou escravo;
- minimizar os efeitos nocivos ao meio ambiente decorrentes de suas atividades;
- sugerir ações que melhorem o relacionamento com as comunidades onde suas unidades estejam instaladas; e
- procurar atuar com boas práticas de gestão de recursos humanos.

Fonte: Artigo 21 do regulamento do FIP Brasil Energia.
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

Fundos de *venture capital*

Esse investimento é realizado em geral na forma de fundos, contando em sua carteira com empresas de alto potencial de rentabilidade, mas, que por serem pequenas, ainda não possuem mecanismos que estimulem a transparência na governança para investidores.

A experiência internacional e nacional indica que essa estratégia tende a ser extremamente compensadora em termos de rentabilidade, desde que seja cumprido um rigoroso processo de análise dos gestores a serem contratados.

O investimento em fundos de *venture capital* comprometidos com responsabilidade social é uma forma sólida de formação de gestores e empresas que, no longo pra-

zo, serão a base de um mercado de capitais robusto e saudável. Esses investimentos também favorecem a inovação e a geração de emprego e renda, que contribuem para um melhor ambiente econômico e social do país.

Em 2004 a Petros iniciou o processo para aprovação de fundos de *Venture Capital*, identificando os principais fundos e gestores de "empresas emergentes" do país. Em seguida foram analisadas a política de investimentos e desinvestimentos e a capacidade de administração do gestor, incluindo metodologia de escolha dos ativos alvo. Em setembro foi promovido um evento público, com a participação de diversos gestores de fundos de *venture capital*, dirigentes de fundos de pensão e empresas de gestão de recursos.

Na Política de Investimentos Petros 2005/2009 foi proposta a alocação de até 0,5% dos recursos em fundos de *venture capital*, no contexto de promoção do desenvolvimento sustentável, em linha com as análises e negociações dos regulamentos desse tipo de fundo que vem sendo realizadas pela Petros desde 2004.

¹ O PROINFRA é um programa de estímulo à produção de energias alternativas aprovado pelo Governo Federal em abril de 2004.

Governança e gestão

Em 2004 foi aprovado o regulamento do FIP - Governança e Gestão. Segundo o regulamento, o montante mínimo a ser investido no fundo será de R\$ 100 milhões e o máximo de R\$ 260 milhões.

O objetivo é realizar investimentos na aquisição de participação societária que permita controlar ou participar do controle de empresas brasileiras que apresentem boas perspectivas de rentabilidade e potencial para melhorias de gestão e governança. A Petros detém 20% das cotas do fundo.

Crítérios de responsabilidade social deverão ser atendidos nas empresas-alvo do FIP Governança e Gestão.

Os Investimentos do fundo serão realizados somente em empresas que assumam expressamente compromissos de responsabilidade social corporativa. No quadro 2, estão os critérios que as empresas investidas do FIP Governança e Gestão deverão seguir.

Quadro 02: Cláusulas de responsabilidade social observadas no FIP Governança e Gestão

O fundo investirá em empresas que:

- Preferencialmente estejam inclinadas a adotar padrões de governança corporativa equivalentes, pelo menos, ao "Nível 2" ou "Novo Mercado" da Bolsa de Valores de São Paulo.
- É vedado investimentos em empresas que se dediquem a industrialização e/ou comercialização de armas e cigarros.
- Assumam expressamente os seguintes compromissos:
 - não utilizar trabalho infantil;
 - adotar planos que reduzam os eventuais efeitos nocivos ao meio ambiente decorrentes de suas atividades;
 - adotar planos que melhorem o relacionamento com as comunidades onde suas unidades estejam instaladas;
 - adotar boas práticas de gestão de recursos humanos; e
 - desenvolver práticas de responsabilidade social que garantam resultados médios superiores a 70% dos indicadores de referência¹ apurados pelo Instituto Ethos para cada um dos sete temas de responsabilidade social.

Fonte: Artigo 2º do Regulamento do FIP Governança e Gestão.
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.
¹Detalhados no documento: "Ferramentas de Gestão" do Instituto Ethos.

FIDC - Fundo de Investimento em Direitos Creditórios

O FIDC é regulamentado pela Instrução CVM 356/01, com nova redação dada pela Instrução CVM 393/03. A regulamentação define direitos creditórios como sendo títulos representativos de crédito, originários de operações realizadas no segmento financeiro, comercial, industrial, imobiliário, de hipotecas, de arrendamento mercantil e de prestação de serviços.

Com base nos primeiros FIDCs em operação, a percepção é que a relação entre risco e retorno é bem favorável quando comparada com a de um fundo comum.

Os FIDCs da carteira de investimentos da Petros em dezembro de 2004 apresentam as seguintes características:

- FIDC BMG II, FIDC BMG III e FIDC Rural Premium: os direitos creditórios são decorrentes da concessão de empréstimos pessoais a servidores públicos. O desconto do empréstimo é feito diretamente na folha de pagamento e as taxas de juros são inferiores às do mercado;

- FIDC Bancoop: os direitos creditórios são decorrentes da construção de empreendimentos imobiliários pela Bancoop - Cooperativa Habitacional dos Bancários de São Paulo;

- FIDC RB Fidúcia: os direitos creditórios são decorrentes da aquisição de créditos imobiliários oriundos da venda e compra a prazo de imóveis construídos sob a forma de incorporação imobiliária.

Tabela 05 : Carteira de investimentos de Fundos em Direito Creditório da Petros em dezembro 2004

Carteira	R\$ Mil	Investimentos (%)	Rentabilidade (%) Ano
Rural Premium	23.808	0,1	13,1
Bancoop	10.654	0,0	6,5
BMG Servidores Públicos II	33.365	0,1	9,2
BMG Servidores Públicos III	37.846	0,2	2,3
RB Fidúcia	3.807	0,0	2,9
Total	109.480	0,5	13,2

Fonte: PETROS - Gerência de Administração Financeira.

CRI - Certificado de Recebíveis Imobiliários

O CRI é um título de renda fixa, que tem como lastro créditos oriundos da aquisição de bens imóveis ou aluguéis. Esse título é um instrumento do mercado de capitais para financiamento do setor imobiliário e ajuda a combater o déficit habitacional brasileiro.

A carteira de CRI da Petros foi iniciada em novembro de 2002, e obteve nos anos de 2002 e 2003 retornos de 9,5% e 24,7%, respectivamente. Em 2004, dentre as carteiras da Petros, a de CRI foi a que apresentou melhor desempenho, acumulando ganho de 26,6%, seguida das debêntures simples - 22,6%.

PPP - Parcerias Público-Privadas

As oportunidades de investimento que se utilizarem das regras das Parcerias Público-Privadas aprovadas em dezembro de 2004 pelo Congresso Nacional deverão ser consideradas conforme seu potencial de lucratividade e de baixo risco para investidores de longo prazo.

Porém, como em todos os investimentos, deverão ser aprovados por todos os critérios de avaliação técnica antes de sua efetivação, tendo como referência os princípios de responsabilidade social.

3.1.5 Ações permanentes

Na carteira de ações permanentes as perspectivas são de resultados no longo prazo. Deve ser reforçada a atuação naqueles ativos que têm baixo custo de governança corporativa, ou seja, em empresas ou projetos onde a transparência e o comprometimento com a responsabilidade social são princípios básicos, possibilitando menores custos de alocação de recursos indiretos para gerenciar os resultados dos empreendimentos.

Tabela 06 : Participações permanentes indiretas da Petros

Empresa	Capital Votante - ON (%)	
	2003	2004
Brasil Telecom	1,0	0,5
CVRD	1,8	2,0
CPFL Energia	3,8	3,4
Escelsa	1,5	1,5
Telemig Celular	1,5	1,5
Tele Norte Celular	1,5	1,5
Tele Norte-Leste Telemar	0,9	0,9

Fonte: PETROS - Gerência de Participações.

Tabela 07 : Participações permanentes diretas da Petros

Empresa	Capital Votante - ON (%)		Capital Total	
	2003	2004	2003	2004
Acesita	5,7	5,7	2,8	1,9
Braskem	2,9	2,5	1,7	1,5
Coteminas	6,0	6,0	3,9	3,3
Estacionamento Cinelândia	20,0	20,0	20,0	20,0
Fras-le	12,8	12,8	8,3	8,3
Gazeta Mercantil	0,0	0,0	2,2	2,2
Inepar	3,6	3,6	1,2	1,2
Inepar Energia	4,2	4,2	6,1	6,1
Marlimpar	11,8	11,8	11,8	11,8
Parapanema	3,6	3,5	2,1	2,0
Perdigão	14,6	14,6	9,3	11,1
Hopi Hari	6,5	6,5	9,9	9,9
Termobahia	20,0	20,0	20,0	20,0
Clep	-	16,7	-	16,7

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

Responsabilidade social corporativa nas empresas participadas

Assim como ocorreu com o Balanço Social de 2003, a Petros enviou um questionário para cada empresa em que tem participação. As questões eram relativas a responsabilidade social e foram baseadas em uma série de guias e indicadores utilizados no Brasil e no exterior para o tema². Essa iniciativa, é uma das ações de disseminação da cultura de responsabilidade social ao longo da cadeia produtiva.

A incorporação de critérios de ISR - Investimentos Socialmente Responsáveis é a melhor forma de alcançar as melhores performances do ativo em termos de rentabilidade e segurança no longo prazo.

Na tabela a seguir são apresentados os indicadores econômicos das empresas que participaram

da pesquisa. Os dados da Braskem foram divulgados na gestão previdencial.

Os indicadores econômicos têm o intuito de dar um panorama do porte das empresas, a partir de informações financeiras.

Tabela 08 : Indicadores econômicos

	[R\$ milhões]													
	Acesita		CPFL		Cia. Vale do Rio Doce		Fras-le		Hopi-Hari		Perdigão		Telemig Celular	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Ativo Total	3.815	3.851	12.050	12.618	37.739	43.427	219	247	259	231	2.779	2.525	1.701	2.126
Receita Líquido	2.281	3.163	6.057	6.736	20.116	27.544	274	375	56	56	3.825	4.883	1.097	1.154
Resultado Operacional	237	920	(198)	584	6.665	10.306	36	56	8	12	287	498	260	283
Folha de pagamento bruta	106	128	147	160	990	1.195	52	63	13	11	469	644	80	88
Faturamento Bruto	2.634	3.828	8.082	9.549	20.895	29.020	312	442	60	60	4.371	5.567	1.419	1.544
Tributos pagos	110	374	2.340	3.063	1.750	1.708	24	34	4	3	421	617	348	432

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

² Utilizado na íntegra ou parte dos seguintes guias e indicadores: Modelo iBase 2004 para empresas, Princípios Básicos de Investimentos Socialmente Responsáveis da ABRAPP, Guia GRI de Sustentabilidade - 2002, Índice de Sustentabilidade Dow Jones, Guia de Elaboração do Balanço Social 2004 do Instituto Ethos, Indicadores Ethos 2004 e Relatório Anual de Sustentabilidade Empresarial do CEBDS 2004.

Na tabela 09 estão os indicadores sociais internos, que permitem analisar os investimentos no bem-estar dos empregados das empresas participadas e analisar quantitativamente o desempenho da responsabilidade social da organização perante seu público interno.

Tabela 09 : Indicadores sociais internos

[R\$ mil]

	Acesita		CPFL		Cia. Vale do Rio Doce		Fras-le		Hopi-Hari		Perdigão		Telemig Celular	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2001	2004
Alimentação	5.017	6.390	15.966	19.436	78.000	106.000	1.389	1.691	981	922	47.097	64.616	5.130	7.517
Previdência privada	4.539	5.791	15.591	17.237	82.000	91.000	827	789	0	0	4.368	4.097	1.777	2.114
Saúde	10.256	11.375	10.997	13.883	64.000	77.000	2.267	2.521	962	840	-	-	3.014	3.561
Segurança do trabalho	2.825	4.050	846	779	-	-	1.435	1.127	37	33	-	-	398	516
Educação	145	114	837	1.049	44.000	66.000	352	359	0	0	-	-	-	-
Capacitação profissional	3.123	3.706	2.735	4.387	-	-	807	701	23	93	-	-	1.578	2.325
Participação nos lucros	7.071	14.787	17.253	19.016	148.000	252.000	5.871	5.054	299	259	7.504	19.060	17.483	22.400
Auxílio-creche	180	228	240	330	-	-	21	31	33	24	-	-	250	356
Outros benefícios	42.511	49.596	97.954	107.438	457.000	533.000	17.779	22.788	4.680	4.158	105.574	133.896	29.366	37.898

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

Os indicadores sociais externos dizem respeito à prática de responsabilidade social perante a comunidade na qual a empresa está inserida ou à sociedade em geral. As empresas representadas na Tabela 10 dependem parte de seus recursos no exercício da cidadania. Os projetos de forma geral estão divididos nas áreas de educação, cultura, saúde e saneamento.

Tabela 10: Indicadores sociais externos

[R\$ mil]

	2003	2004
Acesita	1.691	5.492
CPFL	4.684	6.308
Fras-le	149	440
Hopi-Hari	15	25
Perdigão	700	1.100
Telemig Celular	11.614	10.272

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



◀ Primeiro Relatório Anual e materiais informativos sobre a criação da Petros

Na tabela 11 são apresentados indicadores do corpo funcional.

Tabela 11 : Indicadores do corpo funcional

	Acesita		CPFL		Cia. Vale do Rio Doce		Fras-le		Hopi-Hari		Perdigão		Telemig Celular	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Empregados ao final do período	3.169	3.148	5.393	5.517	33.282	36.176	1.828	2.038	757	700	27.951	31.406	1.982	2.126
Admissões durante o período	259	129	237	431	6.588	5.275	264	473	611	297	3.788	3.455	547	547
Demissões durante o período	87	150	212	149	-	-	167	251	670	307	-	-	423	384
Horas de treinamento por empregado	102	58	-	153	-	-	51,7	67,7	28,9	27,6	-	-	91,3	95,5
Prestadores de serviços	1.918	2.090	3.970	4.370	-	-	255	259	116	98	6.645	6.607	531	726
Estagiários	86	62	80	136	-	-	12	12	4	13	248	313	28	58
Empregados acima de 45 anos	564	557	848	1.089	-	-	276	268	65	66	1.231	1.390	105	144
Mulheres	212	221	700	920	-	-	225	216	393	401	10.293	11.953	1.077	1.124
Negros	188	194	-	410	-	-	44	54	161	138	3.108	3.632	708	676
Salário médio das mulheres (R\$)	2.260	2.626	-	2.226	-	-	950	1.066	650	665	-	-	1.214	1.349
Salário médio dos homens (R\$)	1.804	2.095	-	2.331	-	-	1.046	1.093	1.059	1.110	-	-	2.551	2.610
Salário médio dos negros (R\$)	1.146	1.331	-	1.572	-	-	825	887	597	702	-	-	784	969
Cargos de chefia ocupados por mulheres (%)	0,1	0,2	7,1	10,8	-	-	0,3	0,3	1,2	1,3	2,5	2,3	42,5	41,1
Cargos de chefia ocupados por negros (%)	0,0	0,0	-	0,0	-	-	0,3	0,3	0,0	0,0	-	-	19,8	19,6

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

Na tabela 12 estão os gastos relativos a sustentabilidade ambiental. Em todas as empresas a maior parte dos gastos são em programas relativos a operação da organização, minimizando o uso de recursos naturais e prevenindo a poluição.

Analisando os mesmos parâmetros de responsabilidade social que a Petros utiliza como meta ou prática em seus investimentos e na responsabilidade social interna, foram analisados alguns indicadores qualitativos. As informações destacadas são:

- Uma empresa não publica o Balanço Social;
- Duas não possuem código de ética;
- Uma não utiliza critérios de responsabilidade social e governança corporativa para escolha de seus fornecedores.

Tabela 12 : Indicadores ambientais

	[R\$ mil]	
	2003	2004
Acesita	3.465	3.656
CPFL	28.174	36.671
Cia. Vale do Rio Doce	157.000	166.000
Fras-le	1.853	1.918
Hopi-Hari	2.641	1.404
Perdigão	4.058	6.891
Telemig Celular	290	538

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

Tabela 13 : Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania

	Acesita		CPFL		Cia. Vale do Rio Doce		Fras-le		Hopi-Hari		Perdigão		Telemig Celular	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Produz um Balanço Social?	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
Possui código de ética?	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
Sofreu autuações ambientais nos últimos anos?	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	-	-
Na seleção de fornecedores é utilizado padrões de Responsabilidade Social?	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM

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

3.2 Gestão previdencial

As ações relacionadas à gestão previdencial ocorrem por meio do relacionamento com participantes e patrocinadoras. A Petros administra planos de benefício definido, contribuição definida e mistos, o que tem relação com a estrutura dos planos. De acordo com a legislação os planos instituídos não podem ser de benefício definido.

Em 2002 ocorreu o processo de separação de massas do Plano Petros. Nesse processo todos os planos mantiveram as mesmas características e regulamento do Plano Petros original, mas há clara separação dos ativos passados, presentes e futuros e, portanto, dos direitos e compromissos atuariais de cada plano. Por esse motivo, neste documento o Plano Petros será tratado com denominação diferenciada com se segue:

- Plano Petros - Sistema Petrobras: as patrocinadoras são as empresas do Sistema Petrobras e a Petros;
- Plano Petros - privatizadas: a patrocinadora de cada plano é uma empresa privatizada que pertence ao Sistema Petrobras.

Receitas e despesas previdenciais

Os benefícios previdenciais, concedidos e a conceder são financiados por contribuições dos participantes, patrocinadoras e pela valorização dessas contribuições

ao longo da vida do participante. Nos Planos Petros e na maioria dos novos planos patrocinados a estrutura contributiva é paritária. Nos Planos Instituídos, a

contribuição é efetuada pelos participantes, sendo facultada contribuição patronal. As receitas e dispêndios previdenciais estão apresentados nas tabelas a seguir.

Tabela 14: Receita de contribuições

	[R\$ mil]	
Contribuições	2003	2004
Participantes	336.779,20	373.374,40
Patrocinadoras	342.435,10	376.642,40
Total	679.214,30	750.016,80

Fonte: PETROS - Gerência de Controle.

Tabela 15: Despesas previdenciais

	[R\$ mil]	
Despesas	2003	2004
Aposentadorias	1.237.892,00	1.421.359,00
Pensões	92.612,00	110.615,00
Total	1.334.757,00	1.537.509,00

Fonte: PETROS - Gerência de Controle.
Nota: Total inclui outros benefícios.

Mudança das premissas atuariais

Ocorreram alterações nas premissas atuariais do Plano Petros em 2004, de modo a possibilitar garantia de renda e manutenção da capacidade de cobertura dos benefícios. Como esses planos são de benefício definido, o valor total do benefício é calculado com base na média dos últimos salários dos participantes. A aposentadoria é vitalícia e atualizada de acordo com o reajuste salarial dos trabalhadores das respectivas patrocinadoras.

O volume de recursos para o pagamento dos benefícios deve ser compatível com as reservas de benefícios constituídas com base no regulamento do plano e em premissas atuariais que permitam estimar o valor dos compromissos futuros.

Para garantir correspondência entre os recursos e os compromissos futuros, a estrutura contributiva é construída com base nas mesmas premissas utilizadas para o cálculo das provisões atuariais. É necessário revisar periodicamente essas premissas, garantindo adequação à realidade e a identificação precisa dos compromissos com os participantes. A adoção de premissas irreais pode causar déficits futuros no plano, tão maiores quanto mais tempo forem utilizadas.

A avaliação atuarial de 2004 indicou que as premissas vigentes não eram condizentes com as condições de vida das pessoas nem com as novas regras da previdência pública, entre outros fatores, o que implicava na subestimação das efetivas necessidades de constituição de reservas para cobertura dos benefícios futuros. Essa reavaliação atuarial resultou em um acréscimo de R\$ 3.036,9 milhões no déficit técnico do Plano

Petros - Sistema Petrobras, que atende 80,6% dos participantes da Petros.

Entre as premissas atuariais adotadas em 2004, as que estão no quadro 03 se destacam por seu maior impacto na alteração da estrutura atuarial do plano.

O aumento do déficit em 2004 é resultante da reavaliação atuarial com adoção de premissas realistas, e não da gestão de ativos da Petros, que teve

bom desempenho no ano, atingindo os referenciais de mercado nas modalidades de investimentos aplicados e cumprindo a meta atuarial com folga. Além disso, as despesas administrativas foram reduzidas nos últimos anos e apresentam valores próximos aos de 1996.

Apenas o Plano Petros - Sistema Petrobras e Plano Petros - PQU apresentaram déficit técnico em 2004. Os demais planos administrados pela Petros registraram superávits ou situação de equilíbrio técnico.

Quadro 03: Fatores que se destacam na alteração da estrutura atuarial do Plano Petros

Expectativa de Vida	Expectativa de vida nas premissas era inferior a expectativa de vida real dos participantes. Na realidade, os participantes estavam vivendo, em média, 10 anos a mais do que o assumido pelas premissas utilizadas em 2001 e 6 anos a mais do que as premissas de 2002.
Rotatividade	Por um lado, a rotatividade efetiva era inferior à utilizada nas premissas anteriores, por outro, o instituto do benefício proporcional diferido anulou o impacto positivo que a rotatividade tinha anteriormente já que no momento do desligamento havia reversão dos recursos não retirados pelo participante para a economia coletiva. Com isso, a taxa de rotatividade que era 0,82% em 2003, passou para 0,0% na avaliação de 2004.
Fator Previdenciário	O fator previdenciário, criado com a reforma constitucional de 1998, diminuiu a parcela do benefício paga pelo INSS. Como o Plano Petros garante a manutenção da renda real do participante, a suplementação paga pelo Plano Petros aumentou o que alterou a estrutura atuarial concebida anteriormente.

Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

Novo Plano Petros: construindo uma solução compartilhada

O Plano Petros, fechado em 2002, por solicitação da Petrobras, continuou operando para os participantes já existentes. No entanto, em dezembro de 2004 cerca de 8.200 empregados das patrocinadoras do Plano Petros - Sistema Petrobras estavam sem cobertura de plano de previdência complementar e garantidos provisoriamente por um seguro de vida.

O fechamento evitou o agravamento da desestruturação do plano de custeio. Até a definição de um novo plano, a relação entre custeio e plano de benefícios foi mantida. Com a adequação atuarial de 2004 essa relação tornou-se mais distante da rea-

lidade, indicando a necessidade de ações para reequilíbrio do plano.

Grupo de trabalho participativo

Um grupo de trabalho foi constituído em 2003 com objetivo de encontrar soluções corretivas e preventivas para equacionamento do desequilíbrio e fechamento do Plano Petros - Sistema Petrobras, em especial com a construção de um novo plano com capacidade de financiamento equilibrada.

O grupo de trabalho contou com a participação da Petrobras, FUP - Federação Única dos Petroleiros e

Petros. A proposta visa atender as demandas dos participantes, patrocinadoras e gestora, com uma solução de consenso, com fundamentação técnica, pretendendo incluir os trabalhadores das patrocinadoras sem cobertura, equacionar o financiamento do déficit atuarial constatado em 2004 e criar condições para o equilíbrio atuarial do atual Plano Petros - Sistema Petrobras.

O trabalho foi concluído na segunda metade de 2004, sendo submetido à avaliação e aprovação dos órgãos de direção superior da Petrobras.

3.2.1 Participantes

A previdência complementar possui relevante conteúdo social, principalmente se consideradas as limitações da Previdência Social Pública. A Petros possuía, ao final de 2004, um contingente de 92.016 participantes, distribuídos em sua ampla maioria no Plano Petros - Sistema Petrobras (88,0%). Nos anos recentes a Fundação vem promovendo um processo de ampliação e diversificação de sua atuação previdenciária, como pode ser observado na tabela 16.

Planos	2003			2004		
	Ativos	Assistidos	Total	Ativos	Assistidos	Total
Planos Petros	36.302	52.447	88.749	35.761	52.838	88.599
Novos planos patrocinados	2.620	2	2.622	3.310	2	3.312
Planos instituídos	0	0	0	125	0	125
Total	38.922	52.449	91.371	39.196	52.840	92.036

Fonte: PETROS - Relatório Anual 2004.
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

Tabela 16: Distribuição dos participantes por plano

Desde meados da década de 1990 o total de participantes se mantém estável, com um ligeiro aumento nos últimos anos, em decorrência do multipatrocínio. A partir de 1988, ocorreu, por um lado, o declínio acentuado no número de participantes ativos, e, por outro, o aumento da quantidade de assistidos. Esse movimento foi consequência do processo de ajuste e reestruturação empresarial na década de 1990. A partir de 1996 a quantidade de participantes assistidos tornou-se maior que a de ativos, característica de planos de previdência maduros.

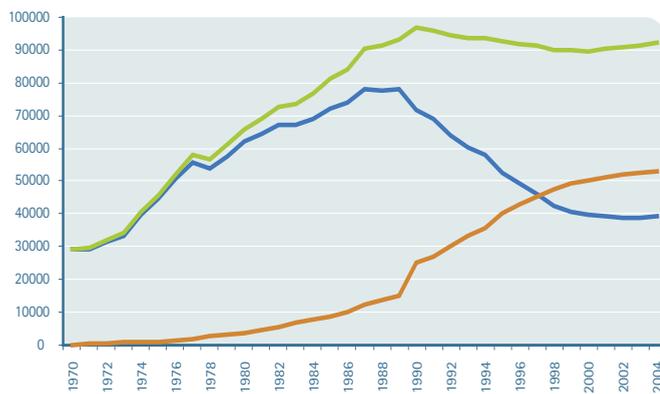


Gráfico 04: Evolução dos participantes da Petros

Fonte: PETROS - Gerência de Produtos de Seguridade.
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

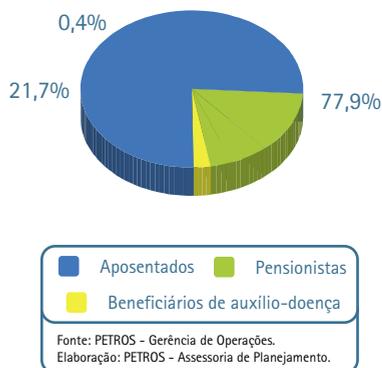
Participantes assistidos

Em 2004 o contingente de participantes assistidos da Petros era de 52.840, sendo 52.838 beneficiários dos Planos Petros - Sistema Petrobras e privatizadas. O perfil dessa população é indicativo da distribuição dos benefícios prestados pela Petros em diversos aspectos.

Distribuição por tipo de benefício

A população assistida está concentrada entre os aposentados (77,9%), com uma proporção menor de pensionistas (21,7%) e uma quantidade reduzida de beneficiários de auxílio doença (0,4%).

Gráfico 05: Distribuição dos participantes assistidos do Plano Petros por tipo de benefício



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

Distribuição por sexo

A população total de assistidos do Plano Petros apresenta predominância masculina: 70% de homens contra 30% de mulheres, similar à histórica desigualdade observada no mercado de trabalho no Brasil. Essa desigualdade, em declínio nas últimas décadas, era mais acentuada quando os assistidos eram trabalhadores ativos. Além disso, a especificidade da área de atuação da Petrobras, empresa à qual a maioria dos assistidos é vinculada, reforça a predominância masculina.

Até 5 salários mínimos De 5 a 10 salários mínimos De 10 a 20 salários mínimos Mais de 20 salários mínimos

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

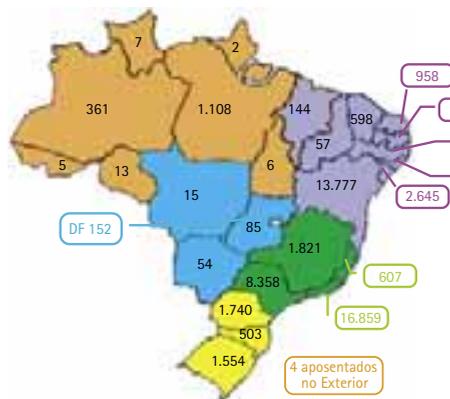
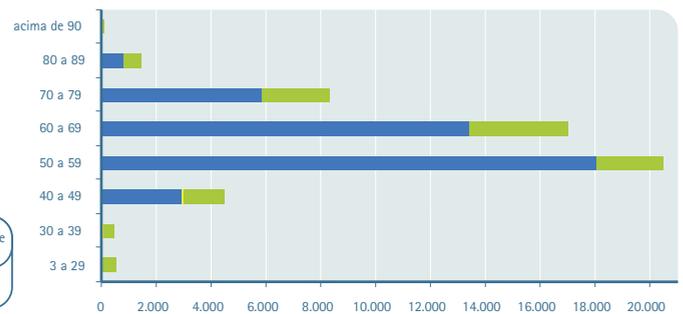
Distribuição etária

A idade média dos participantes assistidos é de 60,3 anos, sendo que 70% possuem entre 50 e 69 anos.

Gráfico 06: Distribuição dos participantes assistidos do Plano Petros por faixa etária (%)

Aposentados Pensionistas Beneficiários de auxílio-doença

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



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

Distribuição por região

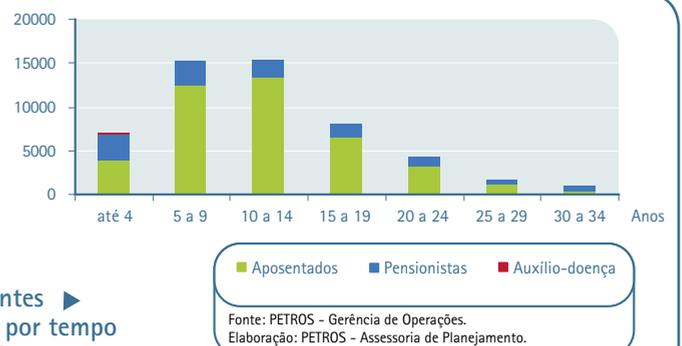
Três quartos dos participantes assistidos estão distribuídos, nos estados do Rio de Janeiro (31,9%), Bahia (26,1%) e São Paulo (15,8%). Essa distribuição, compatível com a localização dos principais centros de atividade das patrocinadoras, justifica a instalação da sede da Fundação no Rio de Janeiro, e de postos avançados em Santos (SP) e em Salvador (BA).

Gráfico 07: Distribuição dos participantes assistidos do Plano Petros por região

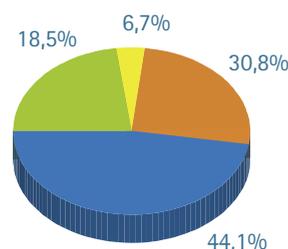
Tempo de recebimento do benefício

O tempo médio de recebimento dos benefícios após sua concessão, é de 11,8 anos. Esse tempo vem crescendo nos últimos anos, tendência que deve se acentuar face o aumento da expectativa de vida da população brasileira.

Gráfico 07: Distribuição dos participantes assistidos do Plano Petros por tempo de recebimento dos benefícios



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



Renda de aposentadoria

A maioria dos participantes assistidos (62,6%) recebe mais de 10 salários mínimos como renda total de aposentadoria (INSS + Petros), o que equivale a R\$ 3.000,00 em dezembro de 2004.

Gráfico 08: Quantidade de participantes assistidos por faixa de renda

Benefícios

A Petros concede benefícios previdenciários de aposentadoria, pensão, auxílio-doença, auxílio-reclusão e pecúlio por morte. Oferece, também, outros benefícios tais como empréstimos a seus participantes.



Benefícios em manutenção

Ao final de 2004, a Petros possuía 52.840 benefícios em manutenção, quantidade 0,7% superior à registrada no final de 2003. No ano, foram pagos R\$1,5 bilhões em benefícios, valor 15,2% superior a 2003. Essa evolução é função, principalmente, do aumento dos salários dos empregados das patrocinadoras e da correção dos benefícios do INSS abaixo do índice de ajuste praticado pelo Plano Petros.

As suplementações de aposentaria representaram 92,4% do valor dos benefícios em manutenção, sendo 68,7% em aposentadorias por tempo de serviço, o principal tipo de benefício do Plano Petros, em valor médio e em quantidade total.

Tabela 17: Quantidade e valores dos benefícios em manutenção

Tipo de Benefício	2003		2004	
	Quantidade	Valor [R\$ milhões]	Quantidade	Valor [R\$ milhões]
Aposentadorias*	41.159	1.237,90	41.125	1421,4
Pensões	11.099	92,6	11.525	110,6
Auxílios	189	4,3	188	5,5
Total	52.447	1.334,80	52.838	1.537,50

Fonte: PETROS - Relatório de Atividades 2004.
Nota *: Aposentadorias inclui pré-existentes.

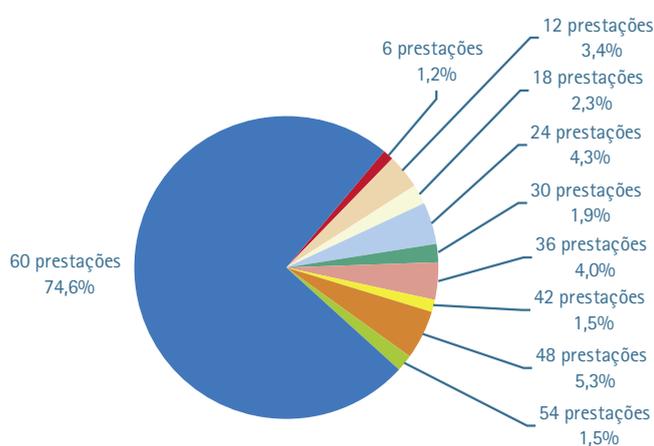


Benefícios concedidos

Em 2004 foram concedidos 2.136 benefícios, contra 1.952 em 2003. O benefício de pensão foi o mais concedido (33,6%), seguido pelo de pecúlio por morte (31,6%), e pela aposentadoria (28,4%). O valor médio desses benefícios era de R\$ 4.096,24. Cerca de 67,4% desse valor correspondia à suplementação paga pela Petros e os 32,6% restantes eram pagos pelo INSS.

A suplementação de aposentadoria paga pela Petros, por seu valor e pelo expressivo contingente de pessoas beneficiadas, contribui significativamente para o consumo das famílias. Com isso, ajuda a manter o nível da demanda agregada, e o ritmo da atividade econômica.

Gráfico 09: Distribuição dos empréstimos concedidos em 2004 por quantidade de prestações



Fonte: PETROS - Gerência de Administração Financeira.
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

Empréstimos a participantes

Além dos benefícios previdenciários, o Plano Petros concede a seus participantes empréstimos pessoais em condições favoráveis. As "operações com participantes", consideradas como um investimento de baixo risco para Fundação, são um benefício para os participantes, pois as taxas de juros e o parcelamento desses empréstimos são melhores do que as praticadas pelo mercado. Uma parcela expressiva dos participantes recorre a esse benefício.

Ao final de 2004, o valor total da carteira de empréstimos era de R\$ 905,5 milhões - 3,8% do total da carteira de investimento. No ano foram concedidos 59.080 novos empréstimos, no valor total de R\$ 339,1 milhões, a um valor médio de R\$ 5,98 mil por contrato.

Para a obter o empréstimo, é necessário apenas ser participante do Plano Petros,

com três meses de vinculação ao plano. O limite do valor do empréstimo é determinado por 20% da remuneração bruta e pelo número de prestações que deve ser de no mínimo de 6 e máximo 60 meses.

A taxa desse empréstimo era de 1,24% ao mês mais a TR (taxa referencial divulgada mensalmente pelo Banco Central), acrescida do seguro e da taxa de administração. Em 2004 o custo médio foi de 1,4% ao mês.

A concessão de microcrédito a taxas e prazos melhores comparativamente ao mercado pode ser considerada uma ação de responsabilidade social da Petros, na medida em que fomenta a construção de cadeias produtivas.

3.2.2 Relação com o participante

A consolidação e o aprofundamento do caráter social da Petros é efetivo se marcado pela agilidade, transparência, ética e respeito à individualidade e direitos do participante. A partir dessa concepção, estão sendo realizadas ações direcionadas ao aperfeiçoamento dos processos de trabalho, articulação interna, comunicação e atendimento aos participantes.

Canais de atendimento

Em 2004 foram prestados 357.629 atendimentos, nos diversos canais, o que equivale a uma média mensal de 29.802 atendimentos, e um aumento de 5% em relação a 2003.

O atendimento é realizado por diversos canais, visando à facilidade de acesso dos participantes. A Central de Atendimento - 0800 foi responsável por 57,2% do total de atendimentos em 2004. Ela trabalhou com um nível de serviço de 91,4%, com tempo médio de atendimento de 4 minutos e 45 segundos e tempo médio em fila de espera de 2 minutos. No gráfico 10 está a distribuição dos demais canais de atendimento.

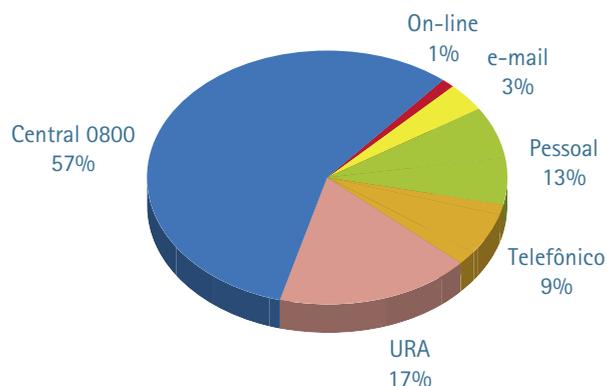
O atendimento pessoal ocorre na sede da Petros na Rua do Ouvidor ou nos postos de atendimento em Salvador e Santos. Na Central de Atendimento - 0800 a chamada é gratuita para todo o país e o atendimento é personalizado no horário comercial, já o atendimento automatizado pela URA - Unidade de Resposta Audível funciona 24 horas. O participante pode ainda entrar em contato por e-mail ou correspondência, ser atendido na Internet por um chat com atendente ou no auto-atendimento do portal Petros.

O participante ativo também pode ser atendido pelo Representante Petros. Ele é um empregado da patro-

cinadora com a função de ser um elo de ligação entre a Petros e o participante ativo. Sua função requer o encaminhamento de solicitações, informações cadastrais, esclarecimentos sobre o plano, informação sobre alterações nos regulamentos dos planos etc.

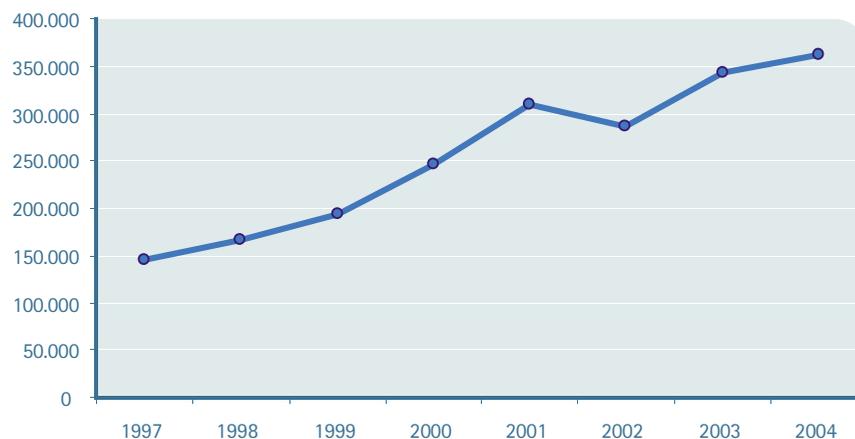
O atendimento evoluiu entre 1997 e 2004, o crescimento foi de 150,0% quando a quantidade de participantes permaneceu estável. O aumento se justifica pela disponibilização das chamadas gratuitas na Central 0800, em 2000 e pela mensuração dos atendimentos automatizados via URA e Internet, a partir do ano 2003.

Gráfico10: Distribuição por canal de atendimento



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

Gráfico11: Evolução dos atendimentos - 1997 a 2004



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

Comunicação



A divulgação permanente de suas atividades e da Previdência Complementar é realizado pelo portal da Petros (<http://www.petros.com.br>) e revista PETROS (mensalmente), Relatório Anual das Atividades e Balanço Social.

O portal é importante ferramenta de comunicação e de prestação de serviços ao participante. Além de informações sobre o plano de benefícios, patrimônio e política de investimentos, ele oferece diversos serviços de consulta, simulação e concessão de empréstimos pessoais, solicitação de financiamentos habitacionais, atualização cadastral, cálculo da reserva de poupança etc.

Os meios de comunicação estão disponíveis para divulgação de campanhas de responsabilidade social realizadas pela Petros e suas patrocinadoras, visando ao envolvimento de mais pessoas nessas atividades.



Aqui tem



Clube e Cartão Petros

Faz parte da estratégia de relacionamento da Petros com seus participantes e propõe avanços no relacionamento. A estratégia é composta por dois tópicos principais:

- Clube Petros: estimula o acesso ao portal Petros e ajuda na fidelização de participantes;
- Cartão Petros: é um cartão de afinidade que oferece descontos e promoções nas compras de produtos e aquisições de serviços aos participantes.

Ações recreativas e culturais

A Petros vem desenvolvendo ações que objetivam promover uma maior aproximação e integração com seus participantes. A seguir são relatadas ações recreativas e culturais realizadas em 2004.



Corrida Rústica

Realizada há quatro anos, tem como objetivo reunir o maior número de pessoas possível. Proporciona ao mesmo tempo confraternização, atividade física, recreação e solidariedade.

Ao se inscrever, os atletas devem entregar um quilo de alimento não-perecível que será doado a uma instituição de caridade. Em 2004 foram arrecadados 700 quilos de alimentos, 300 a mais do que em 2003. Na próxima edição da corrida a meta é atingir 1 tonelada de alimentos não-perecíveis.

Concurso de Contos

Criado em 2000, o evento estimula a criatividade e o hábito literário entre os participantes. Os dez melhores contos inscritos são reunidos em uma coletânea que, depois de editada, é distribuída a todos os inscritos.

A comissão julgadora é formada pelos ganhadores das três edições anteriores e um autor renomado. Em 2004, o ator Othon Bastos interpretou o conto vencedor e trouxe momentos de lazer cultural para trabalhadores e convidados.



Concurso de Fotografia

Criado em 2004, o Concurso Petros de Fotografia marcou a abertura das comemorações dos 35 anos da Fundação.

Os participantes clicaram em busca de imagens relacionadas ao tema "Um Olhar sobre o Tempo". As doze melhores fotos ilustraram o calendário institucional da Petros em 2005.

Petros Solidária

Lançada em 2004, a campanha "Petros Solidária" teve o propósito de arrecadar recursos para a construção de cisternas no semi-árido nordestino. Todos os 90 mil participantes puderam fazer doações com um simples telefonema. O dinheiro arrecadado foi utilizado para a construção de sete cisternas - seis em Ouricuri e uma em Bodocó, ambas no sertão de Pernambuco.

Coral da Petros

Criado em 1997, o Coral já conquistou centenas de fãs e descobriu alguns novos talentos. Composto por 33 pessoas, tem presença garantida nos eventos e solenidades internas e externas. Por onde passam, os cantores emocionam platéias e contagiam quem estiver à frente. Em 2005, a meta é lançar o primeiro CD do grupo.



Voluntariado

Lançado em 2003, o Programa Petrobras Fome Zero tem investimentos programados de R\$ 303,0 milhões até 2006. Nele são realizados projetos e ações educativas e de geração de trabalho e renda.

O objetivo é transformar a realidade das comunidades mais pobres do país. Os princípios são definidos e implementados pela Ouvidoria Geral e pela direção da

Petrobras colocando a tecnologia e força de trabalho da empresa à disposição do bem-estar da população.

A Ouvidoria da Petros participa das reuniões do fórum aonde são discutidas as ações do programa, sendo responsável pela mobilização e cadastramentos voluntários entre os aposentados e pensionistas do Sistema Petrobras. É possível ingressar num projeto já existen-

te ou elaborar um projeto com mais 4 pessoas do Sistema Petrobras.

Ao final de 2004 mais de 100 aposentados estavam inscritos. A perspectiva para 2005 é incrementar as ações com realização de reuniões com os participantes assistidos visando esclarecer os objetivos e ações do programa e incentivar sua adesão ao voluntariado.

3.2.3 Patrocinadoras e instituidores

A Petros firmou, entre 1999 e o final de 2004, convênios para gestão de 8 novos planos de benefícios, patrocinados por 12 outras empresas, e, em 2004, 3 planos instituídos, constituídos por 11 entidades associativas³.

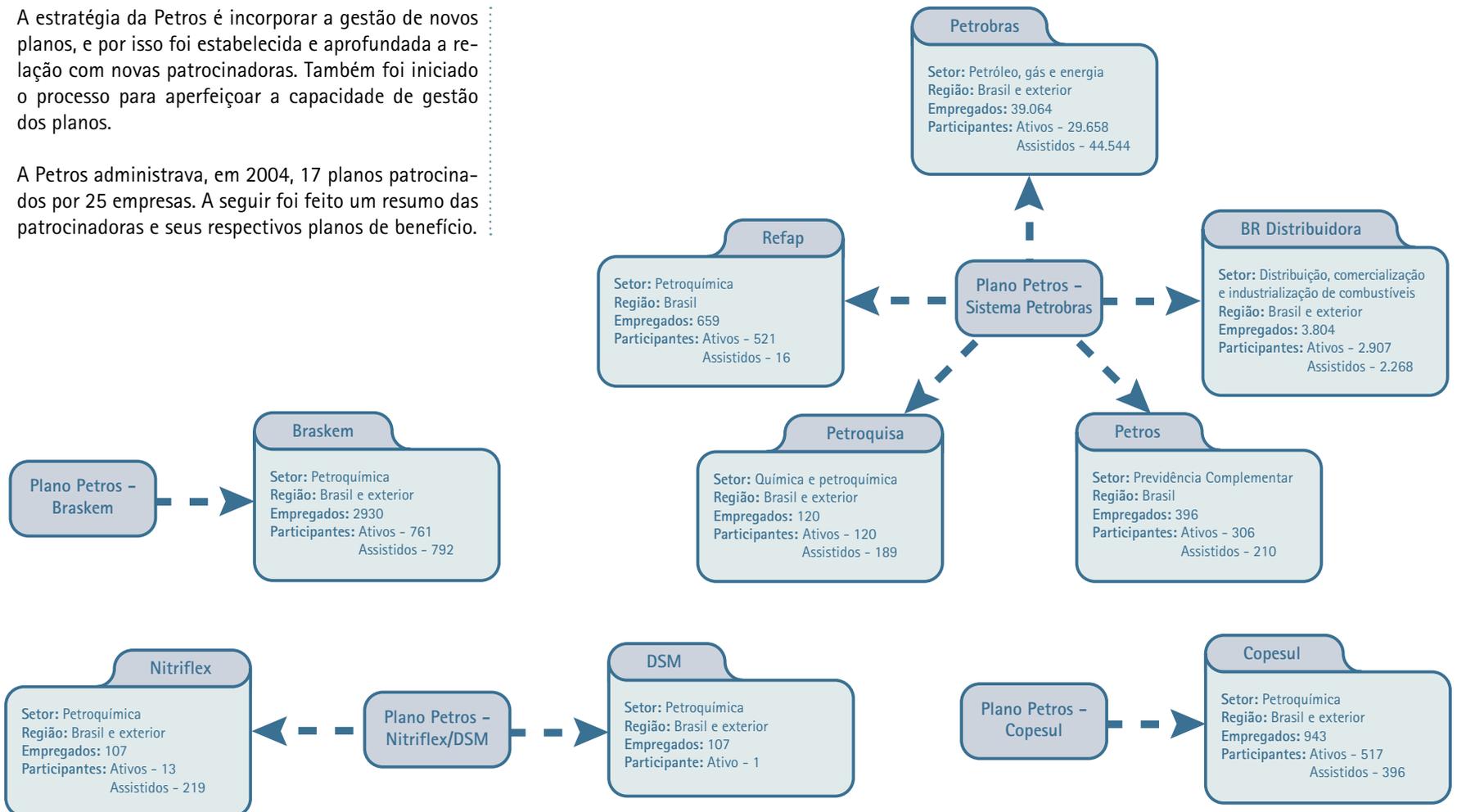
O advento dos planos instituídos é uma das principais inovações do segmento fechado de previdência complementar nos últimos anos. Criados pela Lei Complementar 109/01 os planos instituídos constituem instrumen-

to de promoção e difusão da cultura previdenciária e de inclusão na previdência complementar fechada.

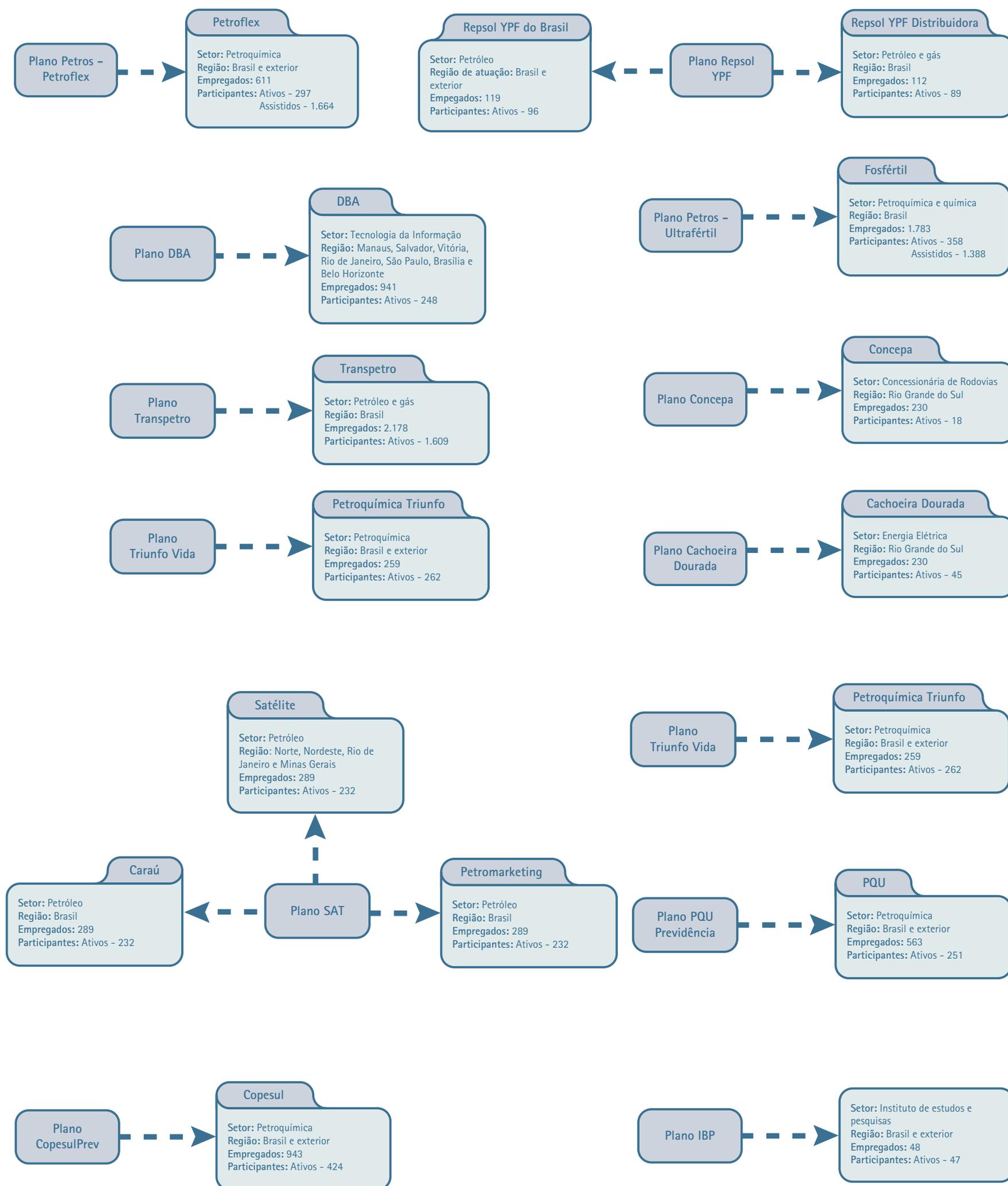
Planos patrocinados

A estratégia da Petros é incorporar a gestão de novos planos, e por isso foi estabelecida e aprofundada a relação com novas patrocinadoras. Também foi iniciado o processo para aperfeiçoar a capacidade de gestão dos planos.

A Petros administrava, em 2004, 17 planos patrocinados por 25 empresas. A seguir foi feito um resumo das patrocinadoras e seus respectivos planos de benefício.



³A figura dos planos instituídos foi criada pela Lei Complementar nº 109/01, principal marco regulatório vigente do segmento da previdência complementar.

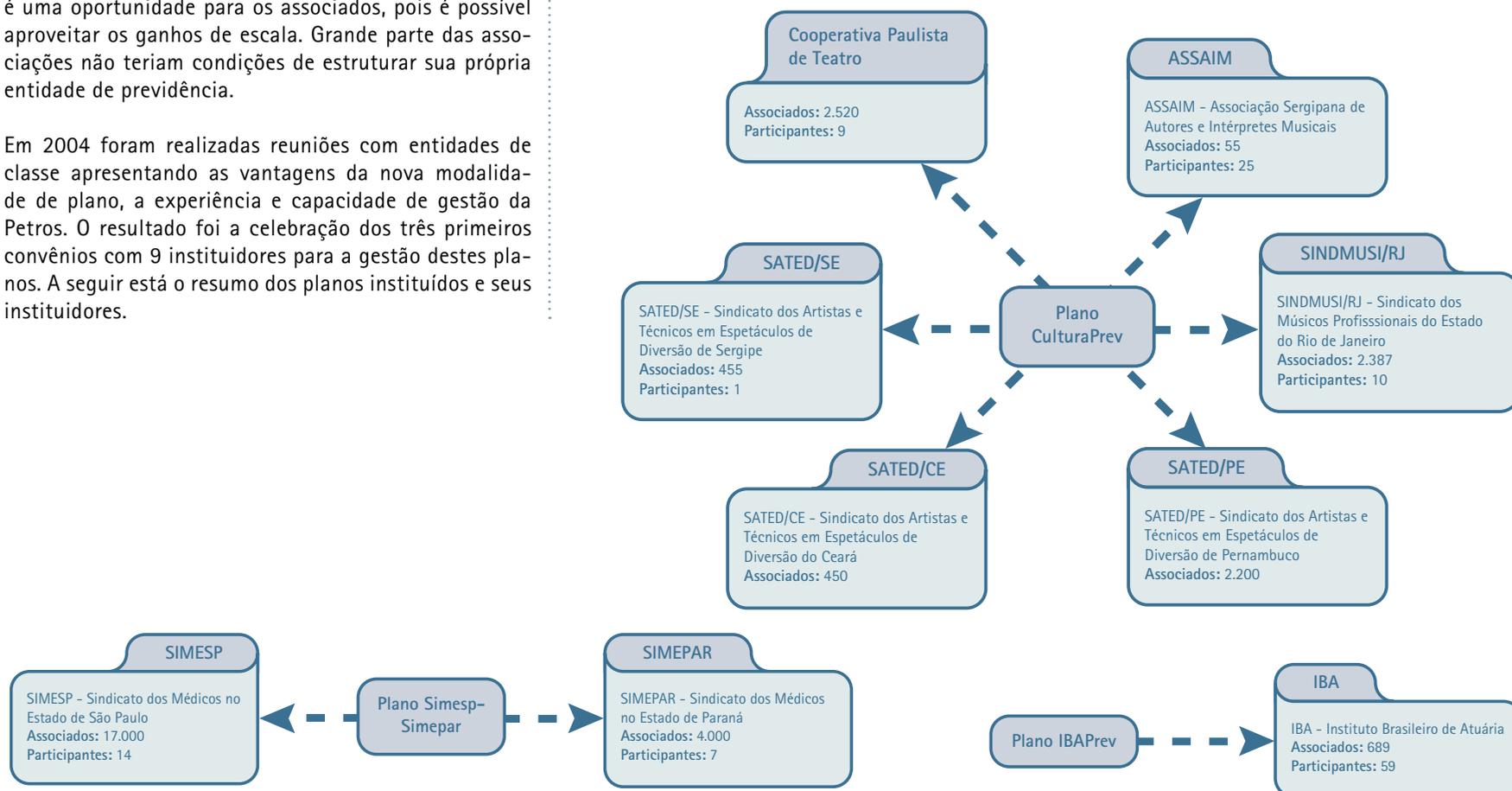
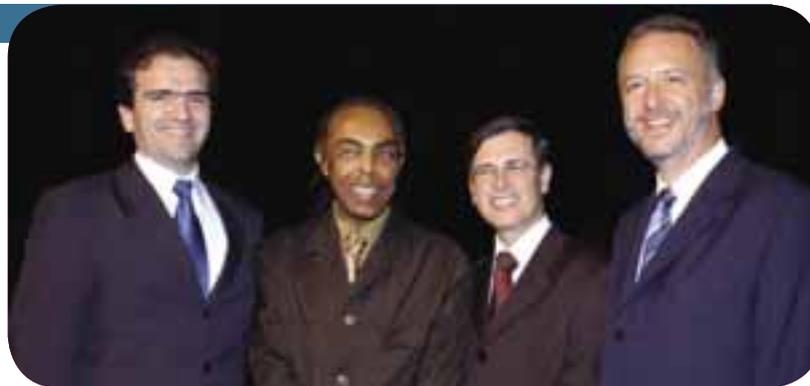


Planos instituídos

Sindicatos, associações de classe, conselhos de profissionais e cooperativas podem montar seus planos de previdência complementar para o benefício de seus associados, o que é conhecido como plano instituído. Nesses planos o patrimônio do instituidor é segregado do patrimônio do fundo de pensão e as contas são individuais por participantes.

A iniciativa é uma oportunidade de inclusão previdenciária. A adesão a um fundo de pensão já constituído é uma oportunidade para os associados, pois é possível aproveitar os ganhos de escala. Grande parte das associações não teriam condições de estruturar sua própria entidade de previdência.

Em 2004 foram realizadas reuniões com entidades de classe apresentando as vantagens da nova modalidade de plano, a experiência e capacidade de gestão da Petros. O resultado foi a celebração dos três primeiros convênios com 9 instituidores para a gestão destes planos. A seguir está o resumo dos planos instituídos e seus instituidores.



3.2.4 Relações com patrocinadoras e instituidores

A relação com as patrocinadoras e instituidores é caracterizada pelos bons princípios da governança corporativa, onde ética, transparência e permanente diálogo para atender seus anseios é primordial.

Os planos instituídos, por suas características, impõem um modo diferente de relacionamento entre a Petros

e as entidades instituidoras. Na fase inicial de implementação, o relacionamento é direcionado para a divulgação dos benefícios e vantagens para os associados da entidade instituidora incentivando a adesão ao plano. Embora não haja contribuição do instituidor, ele participa da formatação do plano e do Comitê Gestor. A Petros atua na melhoria das condições de trabalho

e vida dos seus participantes, o que vai além do pagamento de benefícios e reforça sua função social. A intenção das ações a seguir é minimizar os dispêndios com benefícios, muitas vezes provocados por acidentes de trabalho.

Prevenção de acidentes de trabalho

Algumas patrocinadoras solicitam apoio para realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho. Ele ocorre pela distribuição de material institucional e de divulgação, e, eventualmente, através de palestras. O objetivo da SIPAT é integrar e conscientizar sobre a importância de prever e proteger a integridade física.

Saúde, segurança e meio ambiente

A Petros tem representação na Subcomissão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, do IBP - Instituto Brasileiro do Petróleo. O objetivo dessa subcomissão é compatibilizar as operações das empresas de petróleo e gás com a proteção da saúde dos trabalhadores, das populações vizinhas às instalações industriais e dos consumidores.



3.2.5 Responsabilidade social nas patrocinadoras

Foi solicitado às patrocinadoras um conjunto de informações relacionadas à responsabilidade social, sendo uma forma de disseminar ao longo da cadeia produtiva a cultura de responsabilidade social.

Os Indicadores econômicos mostram a dimensão e o desempenho econômico das empresas.

Tabela 18: Indicadores econômicos

[R\$ milhões]

	Braskem		Copesul		IBP		Sistema Petrobras		Petroflex		Petroquímica Triunfo	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
	Ativo Total	14058	14548	3062	2208	35	34	136234	147035	830	881	204
Receita Líquida	9191	11044	4226	5440	9	30	95743	108201	1092	1306	409	484
Resultado Operacional	536	730	139	723	-1	12	27874	27251	99	175	45	72
Folha de pagamento bruta	277	304	55	66	2	2	3362	5151	38	43	18	21
Tributos pagos	678	925	981	13970	0	-1	42240	42254	44	81	38	38

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

Tabela 19: Indicadores sociais internos

[R\$ mil]

	Braskem		Copesul		IBP		Sistema Petrobras		Petroflex		Petroquímica Triunfo	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
	Alimentação	10.000	12.440	4.424	4.900	118	138	245.233	301.524	1.090	1.159	1.016
Previdência privada	7.934	11.210	4.624	5.632	56	189	331.099	387.175	2.885	3.029	680	763
Saúde	12.900	13.649	3.687	4.382	134	157	429.129	587.585	3.795	3.750	1.008	1.037
Segurança do trabalho	26.000	14.273	3.066	3.686	3	4	76.991	43.551	727	976	2.020	1.493
Educação	-	-	2.581	3.491	-	-	18.531	84.082	609	782	190	303
Capacitação profissional	4.100	9.911	0	0	46	39	275.105	274.659	1.019	1.732	454	606
Participação nos lucros	32.872	46.700	10.000	20.000	-	-	894.442	783.224	4.970	7.936	2.296	3.829
Auxílio-creche	33	1.831	17	9	2	2	41.868	1.570	2	10	-	-
Outros benefícios	-	93.225	-	-	18	22	55.567	57.410	2.619	2.961	1.765	1.997

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

Com os Indicadores sociais internos é possível analisar quantitativamente o desempenho da responsabilidade social perante o público interno.

Tabela 20: Indicadores sociais externos

[R\$ mil]

	2003	2004
Braskem	-	8.385
Copesul	4.349	8.553
Sistema Petrobras	250.921	245.177
Petroflex	1.444	1.414
Petroquímica Triunfo	267	439

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

Os indicadores sociais externos mostram os gastos sociais perante a comunidade na qual se está inserido ou à sociedade em geral.

Tabela 21: Indicadores do corpo funcional

	Braskem		Copesul		IBP		Sistema Petrobras		Petroflex		Petroquímica Triunfo	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
	Empregados ao final do período	2.868	2.996	920	946	46	48	48.799	52.037	565	609	259
Admissões durante o período	175	254	22	45	7	5	2.389	3.355	28	3	18	4
Demissões durante o período	-	126	17	19	3	2	58	38	17	29	10	6
Horas de treinamento por empregado	-	83	44	88	-	-	120	104	0	27	46	75
Prestadores de serviços	3.500	3.500	1.448	1.600	-	-	123.266	146.826	498	554	8	86
Estagiários	132	153	58	64	3	5	-	660	68	47	9	13
Empregados acima de 45 anos	865	930	373	418	16	20	13.229	15.313	200	223	72	82
Mulheres	441	470	84	98	32	32	4.406	4.857	70	80	43	47
Negros	1.105	1.156	23	23	2	2	-	2.339	273	284	8	8
Salário médio das mulheres (R\$)	3.467	3.772	3.600	3.571	1.895	2.121	3.899	4.173	2.960	2.984	4.081	4.387
Salário médio dos homens (R\$)	4.493	4.911	3.915	4.004	4.994	5.153	4.417	4.206	2.909	3.142	4.613	4.959
Salário médio dos negros (R\$)	3.425	3.725	3.707	3.768	784	874	-	-	3.014	3.238	2.123	2.282
Cargos de chefia ocupados por mulheres (%)	9,3	8,5	5	5	0,2	0,2	9,1	9,4	6	16	3	2,2
Cargos de chefia ocupados por negros (%)	16,6	19,6	2	2	0	0	-	3,1	0	1	0	0

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

Os indicadores do corpo funcional permitem identificar aspectos relevantes das relações de trabalho praticadas pelas empresas.

Tabela 22: Indicadores ambientais

	[R\$ mil]	
	2003	2004
Braskem	-	50.000
Copesul	6.949	7.996
Sistema Petrobras	2.291.751	1.532.651
Petroflex	776	2.011

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

Os indicadores ambientais mostram o gasto das empresas com programas de sustentabilidade ambiental.

Tabela 23: Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania

	Braskem		Copesul		Sistema Petrobras		Petroflex		Petroquímica Triunfo	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Produz um Balanço Social?	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Possui código de ética?	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	-	SIM
Sofreu autuações ambientais nos últimos anos?	SIM	SIM	-	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Na seleção de fornecedores são utilizados padrões de Responsabilidade Social?	SIM	SIM	-	-	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO

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

Os indicadores de exercício da cidadania revelam qualitativamente as práticas de responsabilidade social das empresas, à semelhança das utilizadas pela Petros.

3.3 Gestão administrativa

A gestão administrativa visa implementar soluções para melhorar o desempenho geral da Petros. Nessa linha, iniciou-se o projeto de engenharia de processos, com objetivo de aumentar a eficiência e eficácia na organização. Esse projeto é importante

subsídio para o trabalho de controles internos já em curso.

Em 2004 houve contenção das despesas administrativas, sendo o valor apurado no ano próximo ao registrado no

ano anterior, que é equivalente ao patamar realizado em 1996. Ainda em 2004, com o objetivo de aperfeiçoar e aplicar instrumentos de gestão de carreira e remuneração, foi iniciado o estudo para implementação de uma nova Política de Remuneração.

3.3.1 Despesas administrativas

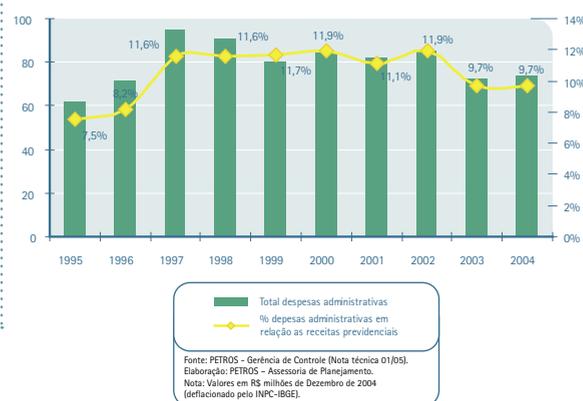
Uma das opções estratégicas da Petros é a busca de austeridade administrativa. Em dezembro de 2002 as despesas administrativas representavam 11,9% das receitas previdenciais, em 2004 o valor se reduziu para o patamar de 9,7%. Em valores reais, essas despesas alcançaram aproximadamente o patamar das despesas em 1996 (1996 – R\$ 72 milhões, 2004 – 73,4 milhões).

As despesas com pessoal e encargos, ao longo do tempo, teve peso relevante no valor das despesas administrativas (38,2% em 1995), porém sua importância

foi crescendo chegando a 50,1% em 2004. Em valores reais essas despesas que eram de R\$ 23,6 milhões em 1995 passaram para o valor de R\$ 36,8 milhões em 2004. Esse aumento é consequência de três fatores:

- redução das despesas com encargos diversos e material;
- correção da remuneração dos trabalhadores pela inflação do período;
- crescimento vegetativo da folha com aumento das aposentadorias.

Gráfico 12: Evolução das despesas administrativas



A estratégia de gestão administrativa pautou-se pela redução de gastos por meio da renegociação de contratos, internalização de serviços com reposição da inflação do período, por meio de acordo coletivo de trabalho.

3.3.2 Empregados

Ao final de 2004 a Petros possuía um quadro funcional de 396 empregados, 150 terceirizados e 12 estagiários. O número de empregados era 6,2% superior ao ano anterior. Esse crescimento se deve à diminuição do número de desligamentos e ao ligeiro aumento no número de contratações.

A distribuição dos empregados por diretoria era similar à de anos anteriores. De acordo com a tabela 28 na

Diretoria de Seguridade estavam lotados 40,9% dos empregados, exercendo as funções relativas à gestão dos planos de benefícios e relacionamento com participantes e patrocinadoras. A Diretoria com menor número de empregados era a Diretoria Financeira e de Investimentos, com 15% do total. Os demais empregados estavam distribuídos entre a Presidência (18%) e a Diretoria Administrativa (26%), em atividades de apoio, exercendo as funções de planejamento, contro-

le, gestão de recursos humanos, comunicação, informática, entre outras.

É política explícita da Petros, que consta do atual acordo coletivo aprovado em abril de 2005, não implementar rotatividade de pessoal além de assegurar nos processos seletivos igualdade de condições, priorizando sempre que possível aproveitamento de candidatos internos.

Tabela 24: Admissões, desligamentos e aposentadoria

	2003	2004
Admissões	34	51
Desligamentos e Demissões	30	19
Aposentadoria	2	7

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

Tabela 25: Distribuição dos empregados por diretoria

Diretoria	2003		2004	
	Número	%	Número	%
Presidência	72	19,3	72	18,2
Diretoria de Seguridade	153	41,0	162	40,90
Diretoria Financeira e de Investimentos	55	14,7	60	15,2
Diretoria Administrativa	93	24,9	102	25,8
Total	373	100,0	396	100,0

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

Distribuição por sexo

Na Petros, 52,5% do corpo funcional é composto por mulheres. A parcela significativa no corpo funcional se reflete na grande quantidade de mulheres ocupando cargos de chefia: 42% dos cargos. Em relação ao ano anterior, a participação de mulheres continua praticamente a mesma.

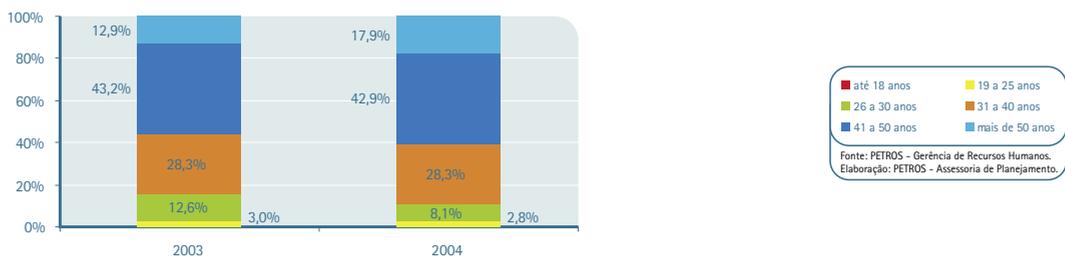
Gráfico 13: Distribuição dos empregados por sexo ▶



Distribuição por faixa etária

Em dezembro de 2004, 42% dos empregados da Petros possuíam mais de 45 anos. Esse percentual tem se elevado progressivamente. De acordo com o gráfico 18 houve crescimento de 10,5% em relação a 2003.

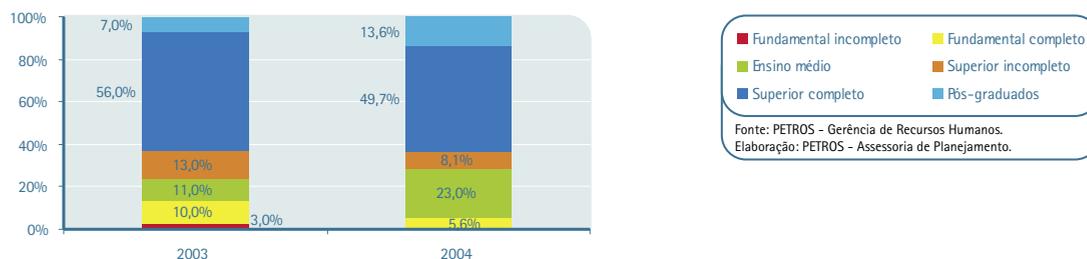
Gráfico 14: Distribuição dos empregados por faixa etária ▶



Distribuição por nível de escolaridade

O nível de escolaridade dos empregados é elevado comparado ao nível de escolaridade da população brasileira. Em 2004, não existiam analfabetos na força de trabalho e 63,3% dos empregados possuíam formação superior completa. Em relação a 2003, houve aumento percentual de empregados com pós-graduação e com ensino médio, este último devido ao estímulo à qualificação educacional e concessão de bolsas de estudos.

Gráfico 15: Distribuição dos empregados por nível de escolaridade



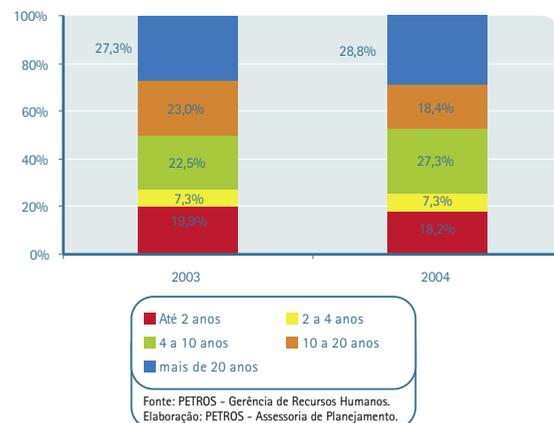
Distribuição por tempo de casa

De modo geral, os empregados permanecem por longo período na entidade: 47,2% têm mais de 10 anos de casa e 28,8% mais de 20 anos. Esse fato revela que a Fundação possui experiência acumulada na gestão de planos de benefícios, e é um bom local de trabalho, o que contribui para reter seus empregados por um longo período.

Todavia, há uma questão crítica em relação ao grande tempo de casa dos empregados e sua idade relativamente alta, que é a retenção do conhecimento. Provavelmente, nos próximos 10 anos, percentagem considerável dos empregados estará aposentada ou perto da aposentadoria. Isto requer uma política de Recursos Humanos adequada para reter o conhecimento adquirido pela entidade ao longo destes 35 anos.

Se em 2004, na Diretoria de Seguridade 6,8% dos empregados possuíam até dois anos, por outro na Diretoria Financeira e de Investimentos 41,7% possuíam o mesmo tempo de casa. Na Diretoria Financeira e de Investimentos o índice de rotatividade dos empregados é maior, provavelmente devido à dinâmica desta atividade. O estreito relacionamento com o mercado financeiro necessário às suas atividades, associado a elevada formação, público jovem com perspectivas de ascensão profissional, com experiência profissional adquirida, inclusive ao trabalhar numa Fundação que administra ativos nas dimensões da Petros, propicia o contexto de maior rotatividade nessa diretoria.

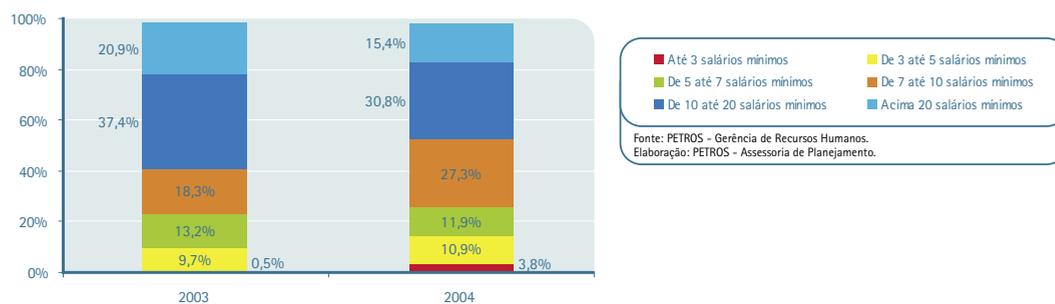
Gráfico 16: Distribuição dos empregados por tempo de casa



Distribuição por faixa de rendimento

A qualificação do corpo funcional, associado ao elevado tempo médio de casa, se reflete no nível salarial dos empregados da Fundação: 46,2% recebem uma remuneração mensal superior a 10 salários mínimos (R\$ 2.600,00 em dezembro de 2004), e apenas 15% recebem até 5 salários mínimos (R\$ 1.300,00 na mesma data).

Gráfico 17: Distribuição dos empregados por distribuição salarial

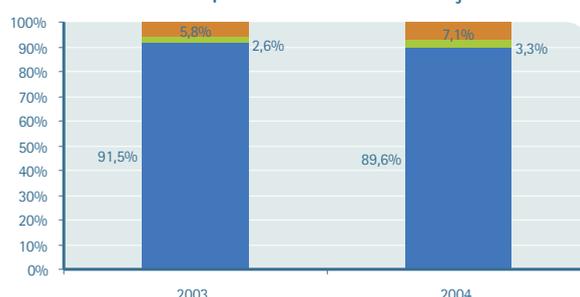


Negros e portadores de necessidades especiais

"As Diretrizes e Políticas de Responsabilidade Social", aprovadas em 2004, prevêm a não discriminação na contratação de empregados. Até 2004 a Petros não possuía política específica para contratação de negros e portadores de necessidades especiais.

No fim de 2004, 3,3% dos empregados eram portadores de necessidades especiais e 7,1% eram negros. Os negros ocupavam 10,0% dos cargos de chefia.

Tabela 18: Participação dos negros e portadores de necessidades especiais no total da força de trabalho da Petros



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

3.3.3 Relação com empregados

Para atender as expectativas dos participantes e patrocinadoras com maior eficiência e qualidade possível, é preciso manutenção de um quadro funcional com elevado nível técnico, conhecimento e experiência.

A gestão eficiente de pessoas é fundamental para atingir a missão da organização, o desafio é oferecer o melhor atendimento possível, primando principalmente pela transparência e austeridade administrativa e orçamentária.

No atual contexto do sistema fechado de previdência complementar, de maior competitividade, com o advento do multipatrocínio e dos planos instituídos e a aprova-

ção dos novos institutos em que o participante passou a ter mais liberdade e deixou de ser cativo, estruturar um quadro administrativo eficiente e manter mão-de-obra motivada e competente é primordial.

A política de Recursos Humanos desenvolvida pela Petros se traduz numa comunicação transparente, estímulo a qualidade de vida, motivação dos empregados e confiança na credibilidade da empresa. No ambiente de trabalho há estímulo a qualidade de vida, com programas de saúde ocupacional e conscientização da importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Há desincentivo ao trabalho em horas extraordinárias, exceto em casos especiais.

A Petros acredita que a competência e o comprometimento é de extrema importância para o desempenho de suas atividades, por isso há uma série de políticas e práticas organizacionais para gestão e desenvolvimento de pessoas. Essas políticas e práticas abrangem treinamento e desenvolvimento, gestão por desempenho, segurança no trabalho, comunicação transparente e disseminação de seus princípios e valores.

A política de remuneração na Petros é subdividida em remuneração fixa e remuneração indireta. Está em estudo a revisão da política de remuneração variável.

Remuneração fixa

A remuneração fixa compreende salários, gratificações de função e anuênio. No acordo coletivo de 2004, os salários e benefícios foram corrigidos pela inflação do período. O índice de preços utilizado para o reajuste foi o IPCA do IBGE.

Em 2004 foi contratada uma consultoria especializada para reestruturar o Plano de Cargos e Salários da Petros. Foram realizadas entrevistas com empregados de todos os cargos, para fazer um diagnóstico da empresa e dos cargos. O trabalho foi concluído em 2004

e em 2005 está em apreciação na Diretoria Executiva, para deliberação a respeito de sua validação e implementação.

No ano de 2004 foram iniciados os trabalhos para aprovação do Programa de Gestão de Carreiras por Competências. O programa foi criado visando propiciar um ambiente de trabalho onde o capital humano da Petros possa ser valorizado, tendo como foco a contribuição de cada empregado e das equipes de trabalho para alcance dos objetivos almejados.

A avaliação dos empregados é feita pelo método de avaliação compartilhada: auto-avaliação e avaliação do gestor imediato. O gerente justifica diretamente ao empregado a avaliação realizada, podendo ser uma forma de aperfeiçoamento e crescimento. Na avaliação dos gerentes, além da auto-avaliação e avaliação do gestor imediato há a avaliação de todos os empregados diretamente ligados ao avaliado.

Remuneração indireta

A remuneração indireta é composta pelos benefícios de previdência complementar, assistência médica e hospitalar e os auxílios diversos. O programa de benefício oferecido vai além do que exige a lei e busca

proporcionar melhor qualidade de vida, maior satisfação de convívio pessoal no ambiente de trabalho, perspectivas e possibilidades reais de estabilidade e progressão profissional e tranquilidade no futuro.

A seguir é apresentado o programa de benefícios:

Previdência Complementar

Plano Petros

Esse benefício contribui para aumentar a fidelidade, dedicação e retenção dos empregados. A participação no custeio do plano de previdência é paritária.

O Plano Petros está fechado para entrada de novos integrantes desde agosto de 2002, devido ao fechamento do plano pela sua principal patrocinadora. Em 2004, 95 empregados estavam sem Plano de Previdência Complementar, o que representava 24,0% da força de trabalho da Fundação.

Assistência médica, hospitalar e odontológica

A assistência médica e hospitalar é extensiva a todos os empregados, seus dependentes, aposentados, pensionistas e respectivos dependentes, desde que requeiram sua aposentadoria por intermédio do convênio INSS/Petros.

No fim de 2004, participavam do plano de saúde familiar: 396 empregados, 611 dependentes e 200 aposentados e pensionistas, a Petros custeia a maior parte e os empregados e aposentados pagam uma porcentagem variável de acordo com sua remuneração.

Também é concedido complementação financeira para tratamento odontológico dos empregados e dependentes, incluindo trabalhos de prótese e cirurgias. O valor do auxílio é definido por uma tabela de custos.

Auxílios: educacional, universitário, material-escolar, creche, acompanhante e excepcional

Auxílios	Quantidade	Valor
Auxílio-Educacional	195 dependentes	máximo de R\$ 193,77
Auxílio-Univesitário	32 empregados	máximo de R\$ 239,36
Auxílio-Material Escolar	3 empregados	cota única de R\$ 113,98
Auxílio-Creche	13 dependentes	máximo de R\$ 683,88 (crianças até 2 anos) máximo de R\$ 284,95 (crianças entre 2 e 3 anos)
Auxílio-Acompanhante	9 empregados	R\$ 250,76
Auxílio-Excepcional	5 dependentes	máximo de R\$ 592,70 (regime externato) máximo de R\$ 911,84 (regime semi-externato) máximo de R\$ 1.094,21 (regime internato)

Tabela 26: Quantidade de auxílios concedidos em 2004

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

O auxílio-educacional é concedido a empregado e/ou filho matriculado em instituição de ensino fundamental ou médio da rede particular. Já o auxílio-universitário é concedido a todo empregado que ocupe cargo de suporte e não tenha graduação em áreas de carreira da empresa. Os empregados com filhos matriculados em estabelecimento da rede pública de ensino têm direito ao auxílio-material escolar. A Petros concede ainda auxílio-creche ou acompanhante a empregados com filhos menores de 3 anos. O auxílio-excepcional atende empregados com filhos portadores de necessidades especiais e outras categorias de dependentes com as mesmas necessidades se estiverem inscritos no programa até 31/10/1997.

Todos esses auxílios não podem ser cumulativos, o empregado tem o direito de optar pelo benefício que lhe for conveniente.

Remuneração variável

O programa de remuneração variável abrangerá todos os empregados. A Diretoria Executiva prevê para o início de 2005 a contratação de uma consultoria especializada para elaborar o programa, a ser submetido à avaliação e aprovação do Conselho Deliberativo para posterior implementação. O principal objetivo do programa de remuneração variável é alinhar a expectativa de recompensa a resultados e produtividade dos empregados.

Programa qualidade de vida

O Programa é composto por um conjunto de ações e benefícios disponibilizados aos empregados, o objetivo principal é propiciar melhores condições de vida e trabalho.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) tem por objetivo a promoção e a preservação da saúde dos empregados, através da prevenção, rastreamento e diagnóstico dos agravos à saúde relacionados ao trabalho. O programa é composto por um extenso conjunto de exames clínicos e médicos, com amplitude maior que as exigências da legislação trabalhista relativas ao controle médico de saúde ocupacional.

Com base no diagnóstico obtido a partir dos exames realizados anualmente em todos os empre-

gados, são desenvolvidas campanhas internas de prevenção às doenças e conscientização dos empregados. Em 2004, foram realizadas campanhas sobre tabagismo, meio ambiente, e incentivo à prática de atividades físicas.

A Petros incentiva o exercício de atividades físicas tanto no ambiente laboral bem como externamente. É concedido auxílio financeiro para academias de ginástica, no qual o custeio corresponde a 50% da mensalidade paga pelo empregado, até o limite de R\$ 40,00. A ginástica laboral é realizada 3 vezes por semana com duração de aproximadamente 15 minutos, conduzida no local de trabalho por monitores especializados. O Shiatsu é oferecido a todos empregados no próprio edifício sede, por meio de um convênio com entidade especializada, o custo é repartido em partes iguais.



Relações sindicais

Os empregados participam da negociação do acordo coletivo de trabalho, por meio do sindicato da categoria e da Comissão de Empregados, escolhida diretamente por eles. Durante o processo de negociação há fornecimento permanente e transparente das informações necessárias.

No último acordo coletivo, referente a data base de nov/03, válido até out/05, foi aplicado reajuste linear de 6,9% nos salários de todos empregados, equivalente à variação do IPCA no período de nov/03 a out/04.

Treinamento e desenvolvimento

Em 2004 a Petros participou ou concedeu diversos treinamentos, tais como congressos, seminários, pós-graduação stricto e lato sensu, graduação e cursos de idiomas. Alguns empregados participaram também de

curso de extensão em previdência complementar. O investimento foi de R\$ 447,7 mil, em relação ao ano anterior em que o investimento foi de 570,0 mil, houve queda nas horas e investimentos despendidos.

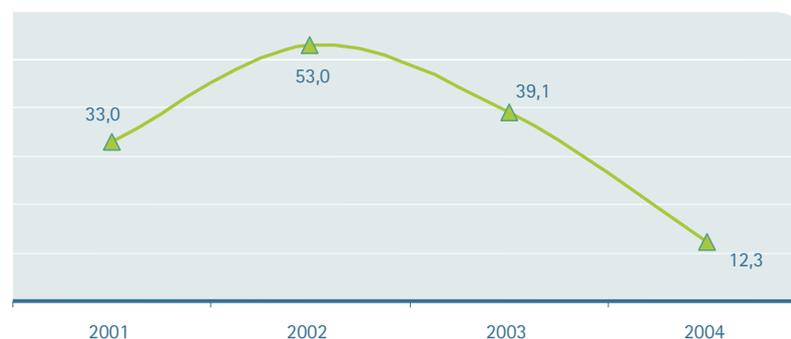
Numa série histórica iniciada em 2001, as horas de treinamento por empregado no ano de 2004 são as mais baixas, correspondendo a quase três vezes menos que a média do período.

Tabela 27: Horas de treinamento

Diretoria	2003	2004
Presidência	2.503	1.769
Diretoria de Seguridade	3.197	521
Diretoria Financeira e de Investimentos	2.346	1.472
Diretoria Administrativa	5.466	1.731
Total	13.512	5.493

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

Gráfico 19: Evolução horas de treinamento por empregado

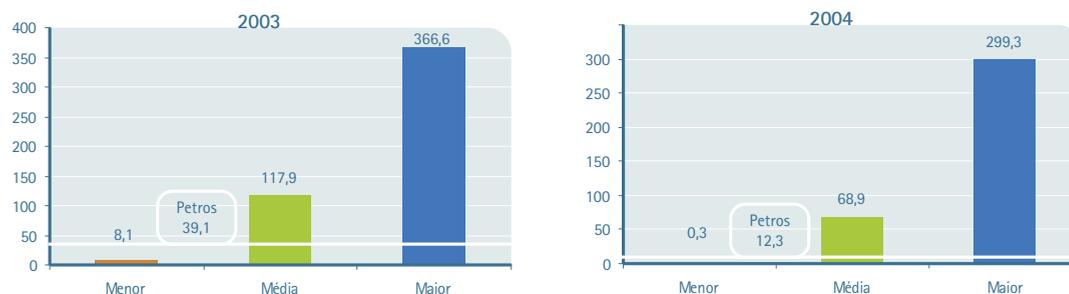


Fonte: PETROS - Gerência de Recursos Humanos.
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

Número de horas de treinamento dos fundos de pensão

Analisando o IDG - Indicadores de Desempenho de Gestão de alguns fundos de pensão, as horas de treinamento por empregado da Petros em 2004 (12,3 horas) é inferior à média das entidades (68,9 horas).

Gráfico 20: Treinamento por empregado nos Fundos de Pensão



Fontes: IDG - Indicadores de Desempenho de Gestão.

Fundos participantes em 2003: Sepros, CBS Previdência, Telos, Previ-Siemens, Fundação Ecos, Indusprevi, Ceres, Fibra, Previnor, Derminas, Infraprev, Previnorte, Escelsos, Vikingprev, Brasileiros, Fundação Copel, Fusan, Fundação Banrisul, Petros, Banesprev, Capef, Funcef.

Fundos participantes em 2004: Capesp, Serpros, CBS Previdência, Telos, Previ-Siemens, Ceres, Fibra, Previnor, Economus, Derminas, Infraprev, Previnorte, Escelsos, Vikingprev, Brasileiros, Fundação Copel, Fundação Corsan, Fusan, Unisys Previ, Fundação Banrisul, Petros, Banesprev, Capef, Funcef, BB Previdência, Faceal, Fapers.

PPA - Programa de Apoio Aposentadoria da Petrobras

Esse programa é desenvolvido à Petrobras, que o estende à Petros. É destinado a todos os empregados que estejam no máximo a três anos da aposentadoria. O objetivo é proporcionar momentos de reflexão e informação, auxiliando no amadurecimento do tempo oportuno para tomada desta decisão.

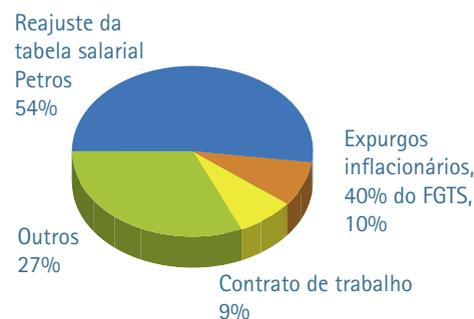
O programa é composto por uma série de palestras, a metodologia é participativa e sua duração é de cinco dias. A Petros participa das palestras prestando esclarecimento sobre o Plano Petros.



Reclamações trabalhistas

As reclamações trabalhistas são movidas por ex-empregados. No fim de 2004, as ações trabalhistas movidas contra Petros totalizavam 67, destas seis eram novas ações. Houve melhora na solução dessas reclamações, com aumento de 1,6% para 16,4% dos casos resolvidos.

Gráfico 21: Motivos das reclamações trabalhistas



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

3.3.4 Prestadores de serviços

A maioria dos prestadores de serviços de mão-de-obra que exerciam atividades contínuas, em 2004, estavam nas áreas de: informática, tele-atendimento, manutenção e serviços gerais (limpeza, conservação, portaria, copa, segurança e vigilância). O total de prestadores de serviços era de aproximadamente 150 e representavam 37,9% do total de empregados. O valor gasto com a contratação desses serviços, incluindo em alguns casos a aquisição de alguns insumos, foi de aproximadamente R\$ 6.746,6 mil.

Na tabela 28 é apresentado o número de terceirizados por tipo de serviço. Em todos os setores as quantidades são praticamente as mesmas em 2003 e 2004. As mulheres representam 47,0% destes prestadores de serviços.

Se por um lado o número de terceirizados permaneceu praticamente constante, por outro, há um movimento de queda progressiva no valor dos contratos. Houve queda de 35,1% no valor destes contratos entre

2002 e 2004, que passaram de R\$ 9.983,5 mil para R\$ 6.476,6 mil.

A área de informática foi a que apresentou maior redução. Nos demais serviços, os valores se mantiveram sem grandes oscilações no período analisado. Os serviços prestados referentes à tecnologia da informação tiveram um crescimento de 112,6% entre 2000 e 2002 e posteriormente decresceram 47,2% entre 2002 e 2004.

Tabela 28: Quantidade de prestadores de serviços por tipo de serviço

	2003	2004
Informática	65	65
Call Center	34	33
Serviços gerais	40	43
Manutenção	6	7
Total	145	148

Fonte: PETROS - Gerência de Informática, Gerência de Operações e Gerência de Engenharia e Administração.
Elaboração: PETROS - Assessoria de Planejamento.

Gráfico 22: Evolução do valor dos contratos de prestação de serviços por tipo



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

3.3.5 Relação com prestadores de serviços

Na Petros há integração dos prestadores de serviços com os empregados, com a cultura e com os valores e princípios da instituição. Exemplos da integração são,

ginástica laboral, comemoração de datas significativas, festa de confraternização de fim de ano e kit de Natal a todos empregados, prestadores de serviços e estagiários.

Política de contratação

A política de contratação estabelece as diretrizes para as atividades de contratação de serviços e aquisição de materiais e equipamentos. A política vigente em 2004 objetivava melhoria de qualidade e redução de custos, levando sempre em conta a relação custo - benefício.

Em 2004 existiam diversas práticas não formalizadas para contratação de prestadores de serviços, em que critérios de responsabilidade social eram relevantes. Foi neste contexto que foram iniciados os trabalhos, visando incluir critérios específicos de responsabilidade social na revisão da política de contratação. Estes critérios são baseados na governança corporativa, código de ética, proibição da mão-de-obra infantil, publicação do balanço social, exigência de relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais sustentáveis, quando aplicável.

Essas ações visam transferir critérios de responsabilidade social ao longo da cadeia produtiva, disseminando e promovendo a cultura de responsabilidade social também para os fornecedores.

Responsabilidade social na seleção de fornecedores

No processo de seleção e avaliação do novo custodiante o comprometimento com uma gestão socialmente responsável foi um dos quatro critérios avaliados.

Em 2004, mesmo sem existir documento formal exigindo tal procedimento, em algumas contratações já foram observados critérios de responsabilidade social. Um bom exemplo foi a utilização desses critérios na contratação da custódia - serviço de guarda, liquidação e precificação dos ativos que compõem a carteira da Petros. A custódia é um controle que permite minimizar riscos operacionais e aumenta a transparência.

O novo serviço de custódia foi contratado por valor quase dez vezes inferior ao previsto no contrato anterior. Essa contratação foi aberta e transparente, e envolveu critérios técnicos, de segurança e de responsabilidade social.

Projeto Crescer

O Projeto Crescer nasceu em 1991. É um 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.

O trabalho é de promoção social de jovens que vivem em situações de risco social. Seu objetivo é ampliar a oportunidade para inserção deles no mercado de

trabalho, abrindo-lhes a perspectiva do exercício da cidadania.

Em 2004 integravam o projeto 18 adolescentes entre 14 e 18 anos, distribuídos em diversas áreas. O investimento da Petros no programa foi de R\$ 131,6 mil. Um supervisor em cada área orienta os menores em seu campo de trabalho, distribuindo tarefas que possibilitam seu aprendizado e seu crescimento profissional.

Além do aprendizado que obtém no exercício de suas tarefas, a partir de setembro de 2004 os jovens passaram a ter aulas de diversas disciplinas como linguagem, universo tecnológico, relações humanas, cidadania, ética, comportamento empreendedor, arquivo, rotinas administrativas, cálculos comerciais e educação digital. O curso é promovido pela São Martinho e acontece às quintas-feiras à tarde e nas sextas pela manhã.



3.4 Relações institucionais

- A Petros mantém relação profícua com o Ministério da Previdência Social, com o objetivo principal de fomentar a cultura previdenciária no Brasil. O pioneirismo da Petros na aprovação de 3 planos instituídos afirma seu compromisso com a ampliação do acesso de maior parcela da população aos benefícios previdenciários.
- O relacionamento com a SPC – Secretaria de Previdência Complementar é pautado pela contribuição no aperfeiçoamento das regras que regulamentam o setor e de apoio à sua atuação de órgão fiscalizador.
- A Petros mantém um intenso relacionamento de intercâmbio com o iBase, entidade pioneira na disseminação da Responsabilidade Social no Brasil, e adota integralmente seu modelo de Balanço Social.
- A Petros é associada ao Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e adota recomendações do Instituto nas suas ações e na elaboração do Balanço Social.
- Integrantes do corpo técnico da Petros participam das comissões técnicas nacionais da ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. Seu objetivo é analisar questões pertinentes da previdência complementar fechada, esclarecendo dúvidas e propondo soluções para o aperfeiçoamento do segmento.
- Em 2004, o presidente da Petros, Wagner Pinheiro, recebeu o prêmio de dirigente do ano no 8º Prêmio Nacional da Seguridade Social. Na solenidade foram homenageadas personalidades de reconhecida contribuição à sociedade brasileira.
- No mesmo ano, Wagner Pinheiro foi eleito presidente do ICSS – Instituto Cultural de Seguridade Social. O ICSS, braço cultural da ABRAPP, através de ações culturais e educacionais promove o desenvolvimento da cultura da seguridade e a disseminação de sua importância como fator do desenvolvimento nacional.
- A Petros incentiva a participação de empregados na ANAPAR – Associação Nacional dos Participantes dos Fundos de Pensão.
- A Fundação participou, em 2004 da elaboração de políticas públicas com foco em idosos. Um exemplo dessa ação foi a articulação com parceiros públicos e privados para elaboração da cartilha do idoso.
- Em 2004 a Petros apoiou a campanha “O melhor do Brasil é o Brasileiro” que motivou a sociedade civil, empresarial, os veículos de comunicação e as instâncias públicas a desenvolverem esforços pró auto-estima do brasileiro;
- Em 2004 a Petros apoiou o “Projeto Cisternas”, cujo o objetivo é a construção de cisternas na região do semi-árido brasileiro e a capacitação de famílias para conservação e construção de novas unidades. O projeto faz parte do Fome Zero, é pautado na sustentabilidade, cria condições para atividades geradoras de emprego e renda, contribui para a melhoria das condições de saúde e higiene da população, é educativo, estimula o comércio local e incentiva a fixação da população do semi-árido brasileiro;
- A Petros e os fundos de pensão participaram do processo que culminou na aprovação em 30 de dezembro de 2004 na Lei nº 11.079, que institui normas gerais para licitação e contratação de Parceria Público-Privada no Brasil. Ela defende o estabelecimento de marcos legais adequados para o financiamento de investimentos de longo-prazo, que permitissem a minimização dos riscos e retorno adequado às necessidades de valorização das reservas garantidoras.

4. Balanço Social em números



Modelo iBASE para instituições de ensino, fundações e organizações sociais.

1 - Origem dos recursos				
	2004 Valor (mil reais)		2003 Valor (mil reais)	
Receitas Totais	4.885.283	100,00%	4.709.223	100,00%
a. Recursos governamentais (subvenções)	0	0,00%	0	0,00%
b. Doações de pessoas jurídicas	0	0,00%	0	0,00%
c. Doações de pessoas físicas	0	0,00%	0	0,00%
d. Contribuições previdenciais	739.155	15,13%	679.241	14,42%
- Patrocinadoras	370.195	50,08%	345.029	50,80%
- Participantes	368.955	49,92%	334.185	49,20%
- Outros	5	0,00%	27	0,00%
e. Contribuições extraordinárias	10.867	1,47%	0	0,00%
f. Patrocínios	0	0,00%	NA	NA
g. Cooperação internacional	0	0,00%	0	0,00%
h. Prestação de serviços e/ou venda de produtos	0	0,00%	0	0,00%
i. Outras receitas	0	0,00%	NA	NA
j. Receitas líquidas de Investimentos	4.135.261	84,65%	4.029.982	85,58%
2 - Aplicação dos recursos				
	2004 Valor (mil reais)		2003 Valor (mil reais)	
Despesas Totais	1.800.763	100,00%	1.605.835	100,00%
a. Projetos, programas e ações sociais (excluindo pessoal) ¹	164	0,01%	212	0,01%
b. Pessoal (salários + benefícios + encargos)	35.841	1,99%	32.675	2,03%
c. Despesas diversas (somatório das despesas abaixo)	39.276	2,18%	33.332	2,08%
Operacionais	33.296	84,77%	27.880	83,64%
Impostos e taxas	2.335	5,95	2.079	6,24
Financeiras	0	0,00%	0	0,00%
Capital (máquinas + instalações + equipamentos)	3.645	9,28%	3.372	10,12%
d. Despesas Previdenciais	1.725.482	95,82%	1.539.616	95,88%
3 - Indicadores sociais internos (Ações e benefícios para os(as) funcionários(as))				
	2004 Valor (mil reais)		2003 Valor (mil reais)	
a. Alimentação	1.427	0,03%	1.189	0,03%
b. Educação	501	0,01%	431	0,01%
c. Capacitação e desenvolvimento profissional	448	0,01%	570	0,01%
d. Creche ou auxílio-creche	100	0,00%	80	0,00%
e. Saúde	2.754	0,06%	2.378	0,05%
f. Segurança e medicina no trabalho	118	0,00%	1.255	0,03%
g. Transporte	206	0,00%	178	0,00%
h. Bolsas/estágios	66	0,00%	37	0,00%
i. Outros		0,00%	689	0,01%
Total - Indicadores sociais internos	5.618	0,11%	6.807	0,14%
4 - Indicadores sobre o corpo funcional				
	2004		2003	
Nº total de empregados(as) ao final do período	396		378	
Nº de admissões durante o período	51		34	
Nº de prestadores(as) de serviço	150		264	
% de empregados(as) acima de 45 anos	42,42%		43,00%	
Nº de mulheres que trabalham na instituição	208		193	
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	42,00%		43,00%	
Idade média das mulheres em cargos de chefia	45		42	
Salário médio das mulheres em cargos de chefia	R\$ 7.107		R\$ 6.999	
Salário médio das mulheres	R\$ 2.828		R\$ 2.818	
Idade média dos homens em cargos de chefia	45		43	
Salário médio dos homens	R\$ 3.599		R\$ 3.412	
Nº de negros(as) que trabalham na instituição	25		28	
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	10,00%		8,00%	
Idade média dos(as) negros(as) em cargos de chefia	45		49	
Salário médio dos(as) negros(as)	R\$ 2.731		R\$ 3.156	
Nº de brancos(as) que trabalham na instituição	368		356	
Salário médio dos(as) brancos(as)	R\$ 3.365		R\$ 3.123	
Nº de estagiários(as)	12		8	
Nº de voluntários(as)	0		0	
Nº portadores(as) necessidades especiais	13		10	
Salário médio portadores(as) necessidades especiais	R\$ 3.700		R\$ 2.874	
5 - Qualificação do corpo funcional				
	2004		2003	
Nº total de funcionários(as) no corpo técnico e administrativo	396		370	
Nº de pós-graduados (especialistas, mestres e doutores)	54		52	
Nº de graduados(as)	197		178	
Nº de graduandos(as)	32		32	
Nº de pessoas com ensino médio	91		86	
Nº de pessoas com ensino fundamental	22		22	
Nº de pessoas com ensino fundamental incompleto	0		0	
Nº de pessoas não-alfabetizadas	0		0	
6 - Informações relevantes quanto à ética, transparência e responsabilidade social				
	2004		metas 2005	
Relação entre a maior e a menor remuneração	16,5			
O processo de admissão de empregados(as) é:	___% por indicação 100% por seleção/concurso		___% por indicação ___% por seleção/concurso	
A instituição desenvolve alguma política ou ação de valorização da diversidade em seu quadro funcional?	<input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input checked="" type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input checked="" type="checkbox"/> não	
Se "sim" na questão anterior, qual?	<input type="checkbox"/> negros <input type="checkbox"/> gênero <input type="checkbox"/> opção sexual <input type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____		<input type="checkbox"/> negros <input type="checkbox"/> gênero <input type="checkbox"/> opção sexual <input type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____	
A organização desenvolve alguma política ou ação de valorização da diversidade entre alunos(as) e/ou beneficiários(as)?	<input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> não		<input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> não	
Se "sim" na questão anterior, qual?	<input type="checkbox"/> negros <input type="checkbox"/> gênero <input type="checkbox"/> opção sexual <input type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____		<input type="checkbox"/> negros <input type="checkbox"/> gênero <input type="checkbox"/> opção sexual <input type="checkbox"/> portadores(as) de necessidades especiais <input type="checkbox"/> _____	
Na seleção de parceiros e prestadores de serviço, critérios éticos e de responsabilidade social e ambiental:	<input type="checkbox"/> não são considerados <input checked="" type="checkbox"/> são sugeridos <input type="checkbox"/> são exigidos		<input checked="" type="checkbox"/> não são considerados <input type="checkbox"/> são sugeridos <input type="checkbox"/> são exigidos	
A participação de empregados(as) no planejamento da instituição:	<input type="checkbox"/> não ocorre <input checked="" type="checkbox"/> ocorre em nível de chefia <input type="checkbox"/> ocorre em todos os níveis		<input type="checkbox"/> não ocorre <input checked="" type="checkbox"/> ocorre em nível de chefia <input type="checkbox"/> ocorre em todos os níveis	
Os processos eleitorais democráticos para escolha dos coordenadores(as), diretores(as) e conselheiros da organização:	<input type="checkbox"/> não ocorrem <input checked="" type="checkbox"/> ocorrem regularmente <input type="checkbox"/> ocorrem somente p/cargos intermediários		<input type="checkbox"/> não ocorrem <input checked="" type="checkbox"/> ocorrem regularmente <input type="checkbox"/> ocorrem somente p/cargos intermediários	
A instituição possui Comissão/Conselho de Ética para o acompanhamento de:	<input checked="" type="checkbox"/> todas ações/atividades <input type="checkbox"/> ensino e pesquisa <input type="checkbox"/> experimentação animal/viviseção <input type="checkbox"/> não tem		<input checked="" type="checkbox"/> todas ações/atividades <input type="checkbox"/> ensino e pesquisa <input type="checkbox"/> experimentação animal/viviseção <input type="checkbox"/> não tem	

(1) Inclui Programa Qualidade de Vida e Fundação São Martinho



Sua tranquilidade é a nossa marca

www.petros.com.br