

# BALANÇO SOCIAL



**Artes, saúde e administração são os instituidores de um futuro melhor**

# SUMÁRIO

*Afonsinho: um craque participante*  
**Página 4**

*Simepe: cidadania em pleno sertão*  
**Página 6**

*CulturaPREV: a arte pensa no futuro*  
**Página 8**

*Ibaprev: atestado de qualidade para Petros*  
**Página 10**

*CRA/ Espírito Santo: projeto excepcional*  
**Página 12**

*Entidades instituidoras*  
**Página 13**

*Perfil da Petros: Apresentação*  
**Página 14**

*Governança corporativa e controles internos*  
**Página 16**

*Gestão administrativa*  
**Página 21**

*Gestão de ativos*  
**Página 29**

*Gestão de seguridade*  
**Página 41**

*Relações institucionais*  
**Página 53**

*Metodologia*  
**Página 54**

*Modelo Ibase*  
**Página 58**

## DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Wagner Pinheiro de Oliveira.

### Diretores:

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

## EQUIPE GERENCIAL

Newton Carneiro da Cunha (Secretaria-Geral) | Alcinei 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) | Sueli dos Pilares (Gerência de Informática) | Susana Hanna Stiphan Jabra (Gerência de Participações) | Washington Luiz de Araújo (Gerência de Comunicação)

## ASSISTENTES DA DIRETORIA

Antonio Carlos Conquista (Assistente Chefe da Presidência) | Edgar Castro | Enrique Gonzalez Márquez | Geraldo Lucio Góes Cruz | Luiza Maria Gomes Botelho | Maria José Fernandes Cerqueira de Almeida | Mario Sergio Castanheira | Roberto Henrique Gremler | Sérgio de Vasconcelos Rodrigues

## COORDENAÇÃO TÉCNICA

Alcinei Cardoso Rodrigues - Assessoria de Planejamento

## COORDENAÇÃO EDITORIAL

Washington Luiz de Araújo - Gerência de Comunicação e Relações Institucionais

## TEXTO BASE

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

- Assessoria de Planejamento) | Mariana Santa Barbara Vissirini (Economista - Assessoria de Planejamento)

## COLABORAÇÃO

Alédia Alchorne Pinto (Gerência de Operações) | Ana Cristina Giorgio (Gerência de Operações) | Carla Regina de Oliveira (Gerência de Recursos Humanos) | Carlos Eduardo da Fonseca Leitão (Gerência de Operações) | Cristina Garcia da Cruz (Gerência de Operações) | Edilma dos Reis Santana (Gerência de Comunicação e Relações Institucionais) | Érika Bittencourt Mendonça (Gerência de Recursos Humanos) | Elizabeth Brito Barros (Gerência de Operações) | Fernanda Carisio (Ouvidoria) | Joaquim Alves de Souza (Gerência de Engenharia e Administração) | Jorge José Vieira Guedes (Gerência de Recursos Humanos) | Jussara Machado Serra (Gerência de Participações) | Karlo Emmanuel Campos Alonso (Gerência de Operações) | Leonardo Ferreira Wiene (Gerência Recursos Humanos) | Luiz Felipe Leal da Fonseca Jr. (Gerência de Operações) | Luiza Helena Fernandes Pinto (Gerência de Controle) | Manoel de Araújo Gonçalves (Gerência de Administração Financeira) | Marcia Fernandes Marcondes Godoy (Gerência de Participações) | Marcos Antônio da Costa Baptista (Gerência de Clientes Institucionais) | Marcos Felipe Gonçalves (Gerência de Operações) | Maria do Carmo Petitet Mathias do Amaral (Gerência de Controle) | Marília Moreira de Oliveira (Gerência de Clientes Institucionais) | Mikael Virkki (Assessoria de Planejamento) | Patrícia Reis Ribeiro (Gerência Recursos Humanos) | Pedro Américo Herbst (Ass. Planejamento de Investimentos) | Ronaldo Lemos (Gerência de Engenharia e Administração) | Sérgio dos Santos Fonseca (Gerência de Operações) | Taciana Medeiros Fonseca (Gerência de Administração Financeira) | Tereza Cristina O. Carvalho (Gerência de Recursos Humanos) | Vanessa Souza Baldi (Gerência de Participações)

## REPORTAGEM

Angélica Cordova, Francisco Macedo e Ricardo Rego Monteiro

## EDIÇÃO

Francisco Almeida e Ronaldo de Moura

## REVISÃO

Jaira Furquim e Suely Touguinha

## PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Wagner Ulisses

## CAPA

Luiz Cesar Cabral

## PRODUÇÃO EDITORIAL



Liberdade de Expressão - Agência e Assessoria de Comunicação



## Fundação Petrobras 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

*"Os sete pecados capitais responsáveis pelas injustiças sociais são:  
riqueza sem trabalho; prazeres sem escrúpulos;  
conhecimento sem sabedoria; comércio sem moral;  
política sem idealismo; religião sem sacrifício e  
ciência sem humanismo."*

*(Mahatma Gandhi)*

# Carta Social

**P**elo terceiro ano consecutivo publicamos esse Balanço Social de prestação de contas da Fundação para toda a nossa comunidade. O objetivo é apresentar as realizações e compromissos sociais das empresas em que participamos, bem como da própria Petros e de nossas patrocinadoras e instituidores.

O Balanço Social da Petros conquistou não só admiração interna como reconhecimento externo. A publicação do ano passado foi escolhida como uma das três melhores do Rio de Janeiro pelo Prêmio Aberje – Associação Brasileira de Comunicação Empresarial –, na categoria "Relacionamento com investidores e cooperados". A fundação aguarda o resultado da final estadual, pois a vencedora disputará o prêmio nacional.

Mas o maior prêmio que almejamos é a satisfação de nossos participantes. Essa é a razão de enviarmos o relatório para todos, pois a finalidade principal é demonstrar, com transparência, nossas atividades voltadas para a melhoria da qualidade de vida.

A cada ano procuramos aperfeiçoar esse balanço, pois entendemos que nossas ações e nossos parceiros também se aperfeiçoam. Nunca é demais lembrar que, há apenas nove anos, o sociólogo Betinho pregava a necessidade de as empresas publicarem balanços sociais. Muitos dos que ouviam sua argumentação entendiam que isso era uma utopia, mas hoje inúmeras empresas e fundações, a exemplo da Petros, estão sintonizadas com a proposta do Betinho.

Nessa publicação, a Petros homenageia seus instituidores (sindicatos e associações de classe), que procuram melhorar não só a vida de seus filiados como também de toda a sociedade. Vale destacar o trabalho do Sindicato dos Médicos de Pernambuco (Simepe) que, ao lado do Conselho Regional de Medicina (Cremepe), arregaçou as mangas para combater a prostituição infantil e lutar por um serviço de saúde digno para a população carente daquele estado.

Além da linha editorial, esse Balanço Social segue os princípios definidos pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), pelo Guia de Elaboração do Balanço Social do Instituto Ethos e de seus indicadores e pelas Diretrizes para Relatórios da Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI). Com esses parâmetros, detalhamos aspectos de nossa governança corporativa, controles internos, responsabilidade social, gestão administrativa, gestão de ativos e gestão de seguridade.

Segundo Betinho, o "desenvolvimento humano só existirá se a sociedade civil afirmar cinco pontos fundamentais: igualdade, diversidade, participação, solidariedade e liberdade". Produzir o Balanço Social da Petros é uma forma de nos colocarmos em frente ao espelho e cobrarmos de nós mesmos ações que possam tornar realidade os anseios do ex-presidente do Ibase.

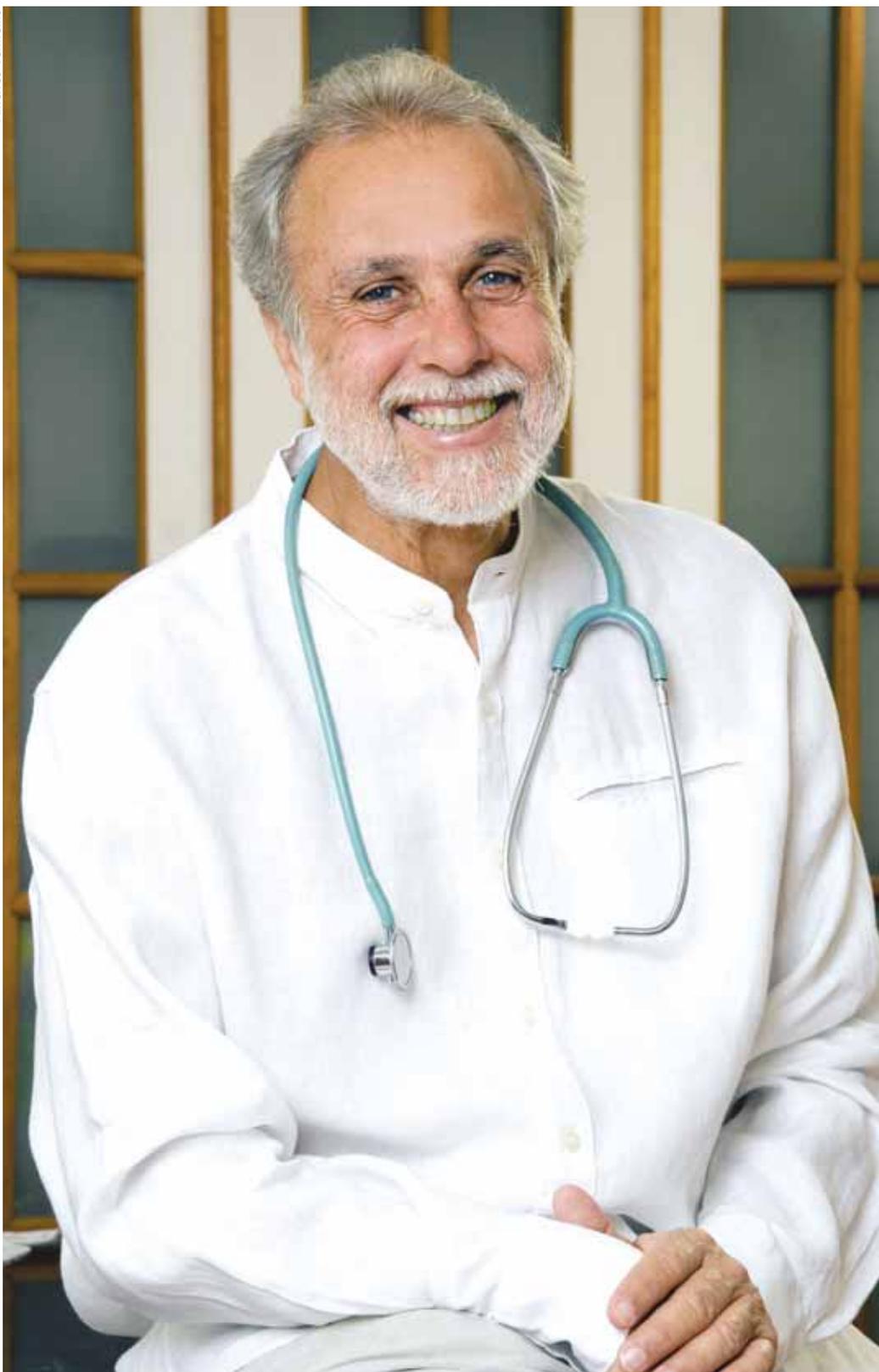
*Diretoria Executiva*

Fundos Instituídos (SinMed/RJ)

Prezado amigo participante

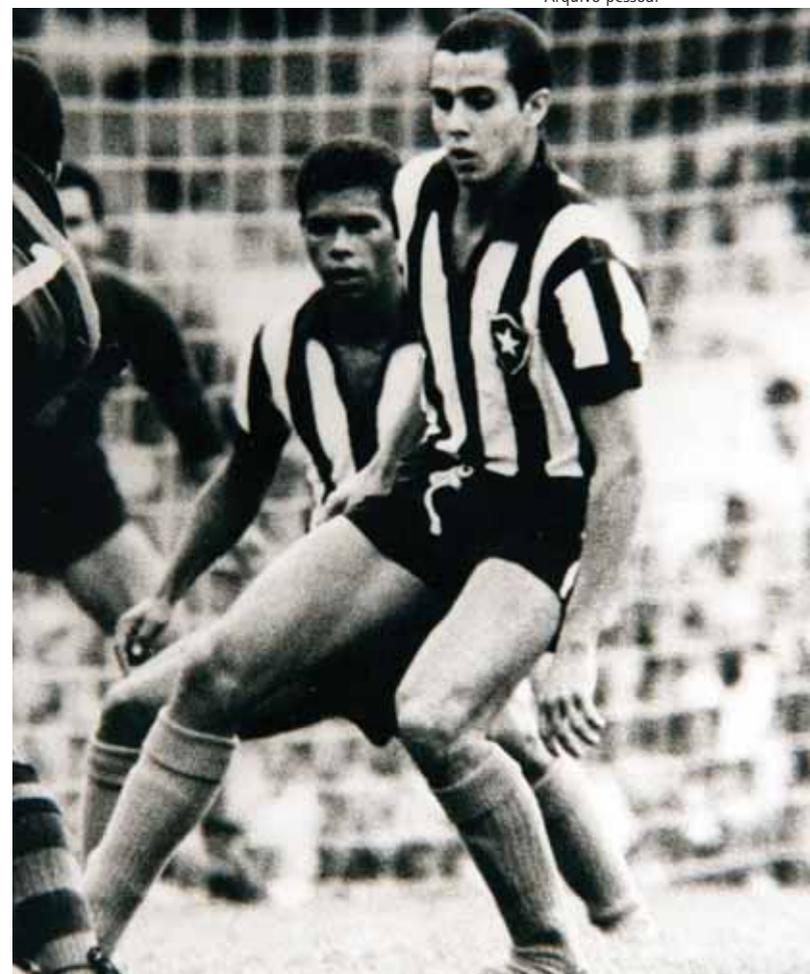
# Afonsinho

Américo Vermelho



*Craque no futebol e no estetoscópio, Afonsinho faz um lançamento de profundidade e põe o seu futuro na "cara" do gol ao se filiar ao plano de previdência instituído SinMed, administrado pela Petros.*

Arquivo pessoal



Arquivo pessoal



A vida do médico Afonso Celso Garcia começou a mudar neste ano, mais precisamente no mês de agosto de 2006. Longe dos gramados profissionais desde 1981, este craque da bola percebeu a importância que a experiência do Afonsinho, como é conhecido no futebol, poderia ter para a vida de centenas de meninos que hoje também tentam ingressar no mundo da fama, por meio de dribles desconcertantes e passes precisos.

De volta do que ele mesmo reconhece como um exílio do futebol profissional, Afonsinho sabe que tem muito a ensinar tanto sobre os atalhos do campo quanto das artimanhas da cartolagem. Por isso, decidiu emprestar sua experiência para ajudar a implantar, junto com a organização não-governamental (ONG) francesa Terr'ativa, um programa social nas divisões de base do Botafogo de Futebol e Regatas, clu-

be pelo qual brilhou na virada das décadas de 60 e 70. Aos 56 anos, médico e amante das boas coisas da vida, o objetivo de Afonsinho é mostrar para meninos dos 10 aos 18 anos que a vida, mesmo no mundo da bola, não se resume ao presente. "É preciso pensar no futuro e, para isso, buscar aperfeiçoar o imperfeito. Precisamos viver a vida em toda sua plenitude, de modo a potencializarmos todas as nossas vocações e possibilidades", resume Afonsinho, com a experiência de quem soube viver todas essas possibilidades. "É isso que eu pretendo passar para esses garotos nesse trabalho. Por isso é muito gratificante, e muito me orgulha".

Não por coincidência, essa nova fase também marca o momento de adesão do médico Afonso Celso

Garcia a um plano fechado de previdência complementar, o SinMed/RJ. Presidido por Jorge Darz, o Sindicato dos Médicos do Rio de Janeiro tem Afonsinho como filiado, que tornou-se junto com dois de seus seis filhos e mais um neto, um dos mais novos participantes da Petros.

**PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR** – Os planos instituídos garantem o padrão de qualidade da Petros a profissionais de diferentes níveis e carreiras. Essa alternativa é uma realidade vivida no mercado brasileiro desde 2003, quando foram criadas as condições para a expansão do regime de previdência complementar, com a oficialização dos planos instituídos, voltados para associações de funcionários, sindicatos e empresas.

Segundo especialistas do setor, o crescimento e a adesão aos novos planos de previdência complementar decorre do fato de que cada vez mais e mais pessoas – famosas ou não – atentaram, nos últimos anos, para a lição aprendida por Afonsinho, uma personalidade homenageada, não à toa, pelo compositor Gilberto Gil. A canção Meio de Campo, eternizada na voz de Elis Regina, dá o recado: "Prezado amigo Afonsinho, eu continuo aqui mesmo, aperfeiçoando o imperfeito (...) A perfeição é uma meta, defendida pelo goleiro...".

Américo Vermelho



Arquivo pessoal

# Médicos de Pernambuco dão exemplo de cidadania

Não é só de consultório e cirurgia que vive um médico. E quem pensa que os sindicatos da categoria estão preocupados somente com salários e benefícios está muito enganado. O Sindicato dos Médicos de Pernambuco (Simepe), um dos 19 instituidores da Petros, promove, há dois anos, a Caravana da Saúde. O objetivo é demonstrar que é possível mudar a realidade com ações concretas.

A Caravana é um trabalho voluntário e reúne profissionais do Simepe, Conselho Regional de Medicina de Pernambuco (Cremepe), Secretaria Estadual de Saúde e Ministério Público. A equipe, geralmente composta por 20 pessoas, percorre municípios do interior pernambucano para diagnosticar o estado da saúde e a qualidade dos serviços prestados. Esse comboio da cidadania já percorreu 104 municípios e, segundo o Dr. Mário Lins, presidente do Simepe, a meta é atingir outros 80 municípios no próximo ano.

“O objetivo do projeto é fazer um mapeamento das condições socioeconômicas e das questões de saúde da população dos municípios que visitamos”, comenta Lins. De acordo com ele, os médicos do Simepe não fazem nada mais do que a obrigação, pois estão apenas colocando o Código de Ética de Medicina em prática. O artigo 14 é claro: os médicos de-

vem se empenhar para melhorar as condições de saúde e assumir responsabilidades em relação à saúde pública e à educação sanitária.

Desse modo, a missão da Caravana é diagnosticar os serviços prestados à população pelos municípios por meio de encontros com prefeitos, secretários municipais, conselheiros de saúde e tutelares, juizes e promotores. A população também participa da iniciativa: responde a questionários sobre temas como educação, projetos sociais, saneamento básico e violência. O grupo de voluntários também faz esclarecimentos sobre o Sistema Único de Saúde (SUS) e distribui cartilhas sobre os direitos dos pacientes.

**PASSANDO RECEITA** – Com base nas informações coletadas nas visitas, os médicos fazem um diagnóstico da situação local e encaminham relatórios às autoridades competentes para resolver os problemas. “Evidentemente não solucionamos tudo, mas já encaminhamos pareceres ao governador do Estado, à Presidência da República e a ministros”, relata Lins. Ele aposta que o trabalho da Caravana possa dar frutos a médio e longo prazo.

Problemas como falta de saneamento básico e de equipamentos hospitalares, má gestão do programa Saúde na Família, exercício ilegal da medicina, focos de doenças infecciosas, alcoolismo e desempre-



Arquivo Roda Mundo

go são os mais comuns. No município de Parnamirim, por exemplo, a construção da estação de tratamento de água estava paralisada devido a uma dívida com o FGTS. “Contatamos autoridades responsáveis e procuramos contornar o problema: o município pôde parcelar a dívida e, hoje, a situação já está solucionada”, comemora Lins.

Em Petrolândia e Itacuruba, o Simepe encontrou índices alarmantes de suicídios. “Em quase todas as casas, há pelo menos um caso de suicídio ou de tentativa”, lamenta Lins. Dados do Cremepe revelam que, enquanto Pernambuco contabiliza 4,19

suicídios para cada 100 mil habitantes – no Brasil, a média é de 4,34 –, em Petrolândia foram registrados 25 suicídios para cada 100 mil. O número chegou a 50 em Itacuruba.

A pesquisa feita pelo médico Mário Lins indica que a construção de uma barragem, que inundou as cidades, é a causa para os altos índices de suicídio: “Essas pessoas perderam seu referencial. Além disso, ficaram ociosas, pois passaram a receber subsídios da empresa de energia elétrica”, pondera. A Caravana denunciou a situação às autoridades sanitárias e pediu a instalação de unidades de atendimento psiquiátrico nos municípios.

# Em cena, o combate à prostituição infantil



Arquivo Roda Mundo

Um levantamento conjunto da Universidade de Brasília (UnB), da Secretaria Nacional de Direitos Humanos e do Unicef, elaborado entre 2002 e 2004, apontou casos de exploração sexual comercial de crianças e adolescentes em 927 dos 5.561 municípios brasileiros. O Nordeste lidera o ranking: 289 municípios apresentaram o problema, 72 são de Pernambuco.

A exploração sexual infantil foi a cena que mais chocou a Caravana. "Como a questão era muito forte: crianças de até cinco anos sendo prostituídas, isso fez com que o nosso olhar se estendesse para outras questões. O trabalho foi adquirindo

um contexto social mais amplo", comenta Ricardo Paiva, médico e coordenador da Caravana, ex-presidente do Simepe e do Cremepe.

Com base nessas informações, os médicos decidiram que deveriam ampliar o trabalho e criaram uma peça teatral que trata da exploração sexual infantil e divulga o Disque-Denúncia 100. "*Menina Abusada*" é um espetáculo popular apresentado pelo grupo teatral Roda Mundo, que não conta com nenhum ator profissional no seu elenco. A maioria é formada por médicos e profissionais da saúde, mas reúne também voluntários de diversas áreas.

**TEMPO RECORDE** – A peça dirigida por Pedro Salu e Arnaldo Siqueira estreou em agosto de 2005. O trabalho foi lançado, no metrô de Recife, pelo Roda Mundo dois meses e meio após o nascimento da idéia. Acácia Araújo, assessora do Simepe e atriz do espetáculo, lembra o esforço concentrado para que a peça ficasse pronta nesse curto espaço de tempo: "Reuniamos-nos à noite e nos finais de semana. A equipe coordenadora muitas vezes permanecia no trabalho". Ricardo Paiva, idealizador do "*Menina Abusada*", conta que a pressa também tinha a ver com o risco da desmobilização do grupo.

A atriz Letícia Sabatella, militante da ONG Humanos Direitos, ajudou na montagem do espetáculo. Além de indicar os diretores, ela contribuiu com a elaboração do roteiro. "É a nossa madrinha", comenta o dr. Paiva, que também atua na peça.

A madrinha do grupo considera que a experiência do voluntariado ajuda os atores a serem melhores profissionais em suas áreas. "O teatro traz uma reflexão sobre a condi-

ção humana, quebra preconceitos, tabus e conscientiza. E isso esse grupo tem de sobra. Eles são excelentes", avalia Sabatella.

**TURNÊ NACIONAL** – O grupo já fez mais de 100 apresentações em Pernambuco. Em julho deste ano, o "*Menina Abusada*" foi apresentada em São Paulo, Rio de Janeiro e Curitiba, com apoio dos sindicatos de médicos Simesp, SinMed e Simepar. Segundo Ricardo Paiva, é possível levar o espetáculo para todo o País. O palco das apresentações são praças, ruas, escolas, estações de metrô, enfim locais públicos. "Nosso objetivo é divulgar a peça entre as possíveis vítimas e familiares", esclarece.

A Caravana da Saúde inspirou a Rede Globo a desenvolver uma série de reportagens sobre a exploração sexual infantil, que resultou numa ação conjunta da Polícia Federal e da Polícia Rodoviária Federal. "Agora estamos batalhando para que a temática seja abordada pelo programa Carga Pesada, tendo em vista que caminhoneiros são um dos maiores responsáveis por abusos", afirma Mário Lins.

## Foco na inclusão

Com base no trabalho da Caravana, os médicos de Pernambuco elaboraram o Pacto + 5. O documento foi entregue para os candidatos ao governo de Pernambuco e traz 25 proposições para as áreas de saúde, educação, renda, direitos humanos e bem-estar social. "Esperamos o compromisso deles com a saúde e

com os aspectos sociais do nosso povo. Depois das eleições vamos cobrar isso", promete Mário Lins.

As ações do Simepe não param por aí. Neste ano, eles começaram a ajudar a Ilha de Deus, uma comunidade com 2,1 mil famílias que fica na Região Metropolitana do Recife. Muito pobre, a comunidade sobre-

vive apenas da pesca artesanal e apresenta um alto índice de analfabetismo entre os adultos.

Uma parceria com a prefeitura está levando luz e água tratada para a comunidade. O Simepe doou os equipamentos para a rádio comunitária da Ilha, além de máquinas de costuras. Uma arti-

culação com a Universidade Estadual de Pernambuco garantiu pré-vestibular para 25 jovens do local. "Estamos sensibilizando autoridades para investir na área. É uma excelente oportunidade para conseguirmos avaliar o preço da inclusão social", conclui o presidente do Simepe, Mário Lins.

# Rosemary: trabalho e muita paixão pelo CulturaPREV

Quem só conhece a cantora Rosemary pelos sucessos que encantaram até mesmo o ex-presidente americano Jimmy Carter, nos idos dos anos 70, nem desconfia que essa cigarra tem alma de formiga. Com a mesma paixão que demonstrou ao cantar seus grandes sucessos em plena Casa Branca, essa carioca do subúrbio trabalha duro para realizar o sonho de melhorar a vida da sua gente. Ao mesmo tempo em que prepara a divulgação de seu mais novo trabalho profissional – uma homenagem às mulheres da sua querida Mangueira

–, não se desliga um minuto sequer do CulturaPREV, o primeiro plano de previdência complementar destinado aos mais de 1 milhão de trabalhadores da Cultura do Brasil.

O que já seria digno de registro por si só, a criação do plano torna-se, nas palavras de Rosemary, o relato de uma odisséia que envolve amizade, trabalho duro, militância e muita, muita paixão. Idealizado em 2002 por ela própria e um seleto grupo de artistas – e amigos – reunidos no Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado do Rio de Janeiro (Sated-RJ), presidido pelo ator Stepan Nercessian, o CulturaPREV foi lançado em São Paulo no final de 2004, mas os seus organizadores estão devendo uma grande festa de apresentação do plano no Rio de Janeiro. Festa que Rosemary e o Ministério da Cultura, via Funarte, idealizam com as presenças do presidente Luiz Inácio Lula da Silva e do ministro da Cultura, Gilberto Gil.

A classe escolheu a Petros como gestora do fundo por meio de uma votação, que levou em consideração as condições apresentadas por

cada um dos candidatos; tudo ocorreu da forma mais democrática possível – conta a cigarra, que não se faz de rogada ao relatar as horas de trabalho mobilizadas para garantir o apoio da categoria ao projeto. “Sou eu que ligo para todo mundo, que cobro mesmo, porque tem de ter alguém para fazer esse trabalho de formiguinha”.

**POTENCIAL DE CRESCIMENTO** – Até chegar a Petros, no entanto, todo um processo de escolha foi iniciado pelos artistas. Primeiro, uma instituição financeira foi procurada. Mas as suas taxas revelaram-se impraticáveis, conforme conta Rosemary: “Um banco nos cobrou R\$ 1 milhão para constituir um fundo”, revela. Só depois de muita conversa, optou-se por um plano de previdência fechada, que têm encontrado um amplo potencial de crescimento no vácuo das altas taxas cobradas por bancos e seguradoras. A partir daí, buscou-se o apoio – com o perdão do trocadilho – de uma ampla gama de atores sociais.

“Primeiro procuramos a Marluce Dias (superintendente-geral da Rede Globo); depois o Luiz Erlanger (diretor da Central Globo de Comunicações), que nos deu total apoio”, relata a cantora. Com o tempo, chegou-se ao ministro Gilberto Gil e, finalmente, os artistas conseguiram

o apoio do próprio presidente Lula. “Nos reunimos com o presidente e com Dona Marisa Leticia (primeira-dama), em Brasília. Ele achou a idéia ótima”.

Rosemary ressalta que todo um trabalho de divulgação regional terá de ser feito, do Oiapoque ao Chuí, como forma de mobilizar os artistas. Em princípio, o plano se destina aos cerca de 1 milhão de artistas que, segundo cálculos, atuam no País, entre atores, músicos e técnicos. Com o tempo, porém, a idéia é estender o CulturaPREV aos cerca de 8 milhões de artesãos do Brasil.

O sonho de Rosemary poderá contribuir para o bem-estar não só da classe artística, mas até mesmo para o fortalecimento do mercado brasileiro de capitais. Como exemplo, ela cita o sindicato dos professores dos Estados Unidos, cujo fundo de previdência, de tão forte, assumiu a condição de uma das mais importantes fontes de investimento do mercado de capitais daquele país.

“Por meio das artes temos condições de fazer muito para melhorar a vida das pessoas. Basta fazermos como uma escola de samba, como a Mangueira, e colocar cinco mil pessoas nessa avenida em harmonia total.”



# Artistas de futuro

Desde 2004, o ministro da Cultura Gilberto Gil investe no CulturaPREV, o plano de previdência complementar para os trabalhadores da Cultura. Ele é associado ao Sindicato dos Músicos Profissionais do Rio de Janeiro, um dos oito instituidores que fazem parte do plano, que é administrado pela Petros e conta com o apoio do Ministério da Cultura, via Funarte – Fundação Nacional de Artes que é presidida por Antônio Grassi e assessorada no Rio de Janeiro por Morgana Tavares de Almeida.

Assim que foi criado o CulturaPREV, em outubro de 2004, o cantor e compositor tornou-se participante. De acordo com Gil, o plano de previdência complementar para os artistas só foi possível por que o governo Lula deu espaço para atender as reivindicações da população. “Essa idéia surgiu no Ministério da Cultura a partir de lideranças artísticas, especialmente a cantora Rosemary. Foram vários exemplos de artistas desassistidos, então a gente avaliou essa questão, de que era preciso tratar o artista de música, de teatro, como qualquer outro trabalhador com a questão da garantia de

uma aposentadoria”, comenta Gil.

Gilberto Gil avalia que o futuro da previdência está na previdência complementar. “É assim que a aposentadoria está funcionando no mundo inteiro. No Brasil, a principal causa do déficit público é a previdência social. A previdência conta só com 50% dos trabalhadores, já que muitos estão na informalidade”. Gil avalia que o CulturaPREV fortalece a classe artística, pois estimula a integração de associações de classe. “Ao longo do tempo, os trabalhadores de cultura ficaram sempre meio fora desse ‘guarda chuva’ do trabalhismo, da previdência. O CulturaPREV é um momento histórico, está exigindo que eles venham em busca dessas mesmas condições dos outros trabalhadores”, avalia o ministro.

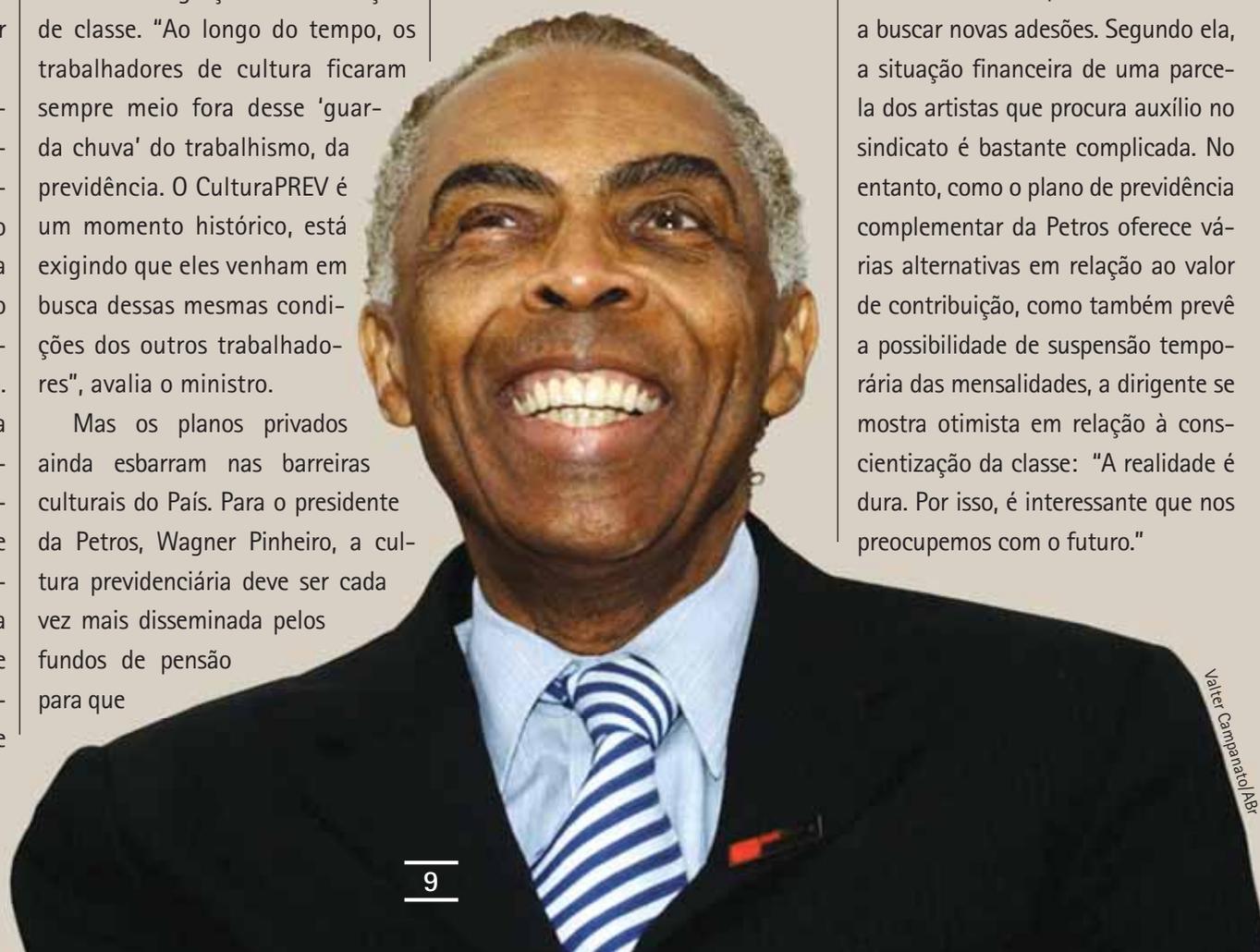
Mas os planos privados ainda esbarram nas barreiras culturais do País. Para o presidente da Petros, Wagner Pinheiro, a cultura previdenciária deve ser cada vez mais disseminada pelos fundos de pensão para que

sindicalizados e associados de entidades de classe se preocupem com o futuro, aderindo aos planos instituídos. Em relação aos trabalhadores na Cultura, o presidente da Fundação vê com muito otimismo a consolidação do CulturaPREV.

Para incrementar o número de adesões ao CulturaPREV, foi firmada uma parceria com a seguradora Mongeral, que oferecerá aos trabalhadores na Cultura os chamados

benefícios de risco (seguros), que serão opcionais para o contribuinte. “Temos de incentivar os jovens a aderir ao plano e mostrar que o CulturaPREV deve ser valorizado e reconhecido como ferramenta estratégica”, diz o secretário de Políticas Culturais do Ministério da Cultura, Alfredo Manevy.

A presidente do Sindicato dos Músicos do Rio de Janeiro, Débora Cheyne, reconhece que a tarefa de convencimento não é fácil, mas está decidida a buscar novas adesões. Segundo ela, a situação financeira de uma parcela dos artistas que procura auxílio no sindicato é bastante complicada. No entanto, como o plano de previdência complementar da Petros oferece várias alternativas em relação ao valor de contribuição, como também prevê a possibilidade de suspensão temporária das mensalidades, a dirigente se mostra otimista em relação à conscientização da classe: “A realidade é dura. Por isso, é interessante que nos preocupemos com o futuro.”



Válter Campanhol/ABr

# Plano Ibaprev: atuários conferem selo

Arquivo Instituto Brasileiro de Atuária



Um selo de qualidade para a Petros. Este é o plano instituído dos profissionais associados ao Instituto Brasileiro dos Atuários (IBA), o Ibaprev. Acostumados a trabalhar em planos de saúde, seguro e previdência social para profissionais de diversas categorias, os atuários não dispunham, até aquela ocasião, de uma alternativa que garantisse suas demandas de futuro.

Luiz Alberto Garcia Alvernaz, presidente do IBA afirma que, a cada dia que passa, a previdência complementar torna-se a única saída para se obter um futuro tranquilo. O Ibaprev é uma opção para que isso aconteça, basta ser atuário. O plano é flexível e a contribuição varia de acordo com a disponibilidade financeira do profissional. A força da marca Petros também é muito importante porque traz segurança para o participante, sem contar a boa rentabilidade e a total transparência da Fundação.

A diretora de Previdência Complementar do IBA, Marília Castro, conta que o Ibaprev dispõe, atu-

almente, de 100 associados no universo de 700 atuários vinculados ao Instituto. Ela lembra que muitos desses profissionais eram vinculados a outros planos de previdência, por meio dos sindicatos e empresas às quais estavam ligados profissionalmente.

"Não é fácil criar um novo plano fechado que parta desse patamar de associados", comenta Marília. Além de ser exigentes do ponto de vista profissional, por conhecer o universo dos planos de previdência, os atuários "não dispõem de tempo para priorizar seus interesses pessoais", acrescenta a diretora do Ibaprev.

Luiz Alvernaz entende que, para aumentar o número de participantes do Ibaprev, é necessário trabalhar gradativamente, continuamente. A divulgação não deve parar, informando que "o atuário pode inscrever o filho pequeno, o que é muito mais rentável do que ter uma conta por aí. A previdência complementar é pensamento a longo prazo, é preciso incentivar cada vez mais esse setor".

# de qualidade à Petros

**TENDÊNCIA INEXORÁVEL** – O marco da criação da previdência complementar dos atuários foi uma concorrência promovida, em novembro de 2004, pelo IBA. A Petros apresentou as credenciais necessárias para atender às exigências e foi escolhida pelo Instituto. A partir daí começou um grande esforço para buscar a adesão desses profissionais. A categoria recebeu bem a proposta e os resultados foram positivos: "O comitê interno responsável pelo acompanhamento do plano está satisfeito não só com a gestão da Petros, mas com a atenção dada pelo Fundo ao Ibbaprev", avalia Marília.

A dirigente do IBA acredita que os sindicatos e empresas devem seguir o exemplo do Ibbaprev. "Em um país marcado por uma situação socioeconômica específica, na qual saúde e educação tornam-se bens tão valiosos quanto de difícil acesso, a preocupação com o futuro deverá tornar-se tão ou mais comum quanto com o próprio presente", afirma.

**MODELAGEM DOS PLANOS** – As próprias empresas ou entidades de classe podem tomar a iniciativa de montar suas estruturas para criar um fundo de pensão com recursos das contribuições dos funcionários e da patrocinadora. Essa modalidade não visa a lucro e os rendimentos, depois de aplicados no mercado, são revertidos para os colaboradores. Dessa forma, o plano de previdência complementar é feito sob medida para atender às expectativas de todos participantes.

A modelagem do plano deve levar em consideração a idade dos funcionários e a previsão das aposentadorias, para que haja coincidência com os prazos da Previdência Social e com o valor do benefício, as carências envolvidas e os benefícios por invalidez e por morte. A partir dessa análise, é feita uma avaliação dos custos do plano, que geralmente giram em torno de 5% da folha de pagamento, para uma faixa etária de 20 a 30 anos, e 15% para um perfil de 30 a 40 anos. As empresas,



na maioria dos casos, pagam a metade desse valor.

Ao contrário do que foi observado nos anos 90, a procura pela previdência complementar fechada vem crescendo nos últimos três anos. Como a previdência aberta – gerida por bancos e instituições financeiras, que cobram taxas mais altas dos associados – não conta mais com estímulos oficiais, os especialistas acreditam que ocorra uma

adesão crescente de trabalhadores e categorias profissionais aos fundos de pensão.

Otimista em relação ao futuro do Ibbaprev, o presidente do IBA reitera a solidez da Petros como ferramenta principal. "Fora as ações citadas, quero reiterar a importância da Petros porque a parceria tem nos ajudado bastante, e volto a dizer, principalmente pela transparência, veracidade e credibilidade da Fundação".

# Vizinhos unidos em defesa de **JOVENS EXCEPCIONAIS**

Cerca de 100 metros separam a sede do Conselho Regional de Administração do Espírito Santo (CRA/ES) da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae) de Vitória. A proximidade não é só física. Desde o início de 2005, as duas instituições são parceiras em um projeto que busca familiarizar o aluno especial com o uso do computador.

A Apae/Vitória promove programas profissionalizantes e ocupacionais na comunidade. O objetivo é proporcionar aos jovens carentes e suas famílias alternativas de renda e oportunidades no mercado de trabalho. Atualmente, 690 alunos são beneficiados pelos cursos promovidos pela associação na capital capixaba.

O presidente da Apae/Vitória, Hércules da Silva Falcão, também é diretor de Fiscalização do CRA/ES. Segundo ele, além da doação de móveis e de computadores para o centro de informática da associação, o conselho também tem ajudado no desenvolvimento de atividades com os pais dos jovens. "O espaço que o CRA/ES reserva à Apae é fundamental para o avanço da qualidade de vida dessas famílias".

O Conselho Regional de Administração do Espírito Santo criou em 2006 um dos 19 fundos instituídos da Petros. Segundo seu superintendente, Pedro Prêmoli, o compromisso da Apae com a capacitação dos jovens excepcionais pesou na decisão de montar essa parceria. "As ações de cunho social promovidas pela Apae nos ajudam a colocar em prática uma das principais missões do administrador: melhorar a condição de vida das pessoas".

Como os problemas relacionados ao espaço físico e meios materiais já foram resolvidos, o objetivo do CRA/ES é investir, em 2007, no aspecto técnico. "A partir de agora, a idéia é ampliar o nosso envolvimento na realização dos cursos para esse público", promete Prêmoli.

## **ABRANGÊNCIA ESTADUAL**

O trabalho da Apae/Vitória não se limita à capital. "A associação é responsável por 92% dos testes do pezinho feitos no Espírito Santo. São cerca de 900 recém-nascidos assistidos por mês", afirma. O exame é simples e serve para impedir ou amenizar o avanço da fenilcetonúria e do hipotireoidismo congênito, doenças que prejudicam o desenvolvimento mental das crianças.

## ENTIDADES INSTITUIDORAS (NÚMEROS DE DEZEMBRO/2005)

		PRESIDENTE	NÚMERO APROXIMADO DE ASSOCIADOS	TEMPO DE FUNDAÇÃO
1	ASSAIM – Associação de Autores e Intérpretes Musicais de Sergipe	Adelson Alves de Almeida	55	4 anos
2	Cooperativa Paulista de Teatro	Ney Luiz Piacentini	1.804	27 anos
3	SATED/RJ – Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos e Diversões do Estado do Rio de Janeiro	Stepan Nercessian	5.490	42 anos
4	SATED/SE – Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos e Diversões do Estado de Sergipe	Isaac Galvão	455	26 anos
5	SATED/CE – Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos e Diversões do Estado do Ceará	Oscar Roney	450	9 anos
6	SATED/PE – Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos e Diversões do Estado de Pernambuco	Ivonete Melo	2.200	20 anos
7	SINDMUSI/RJ – Sindicato dos Músicos Profissionais do Estado do Rio de Janeiro	Débora Cheyne Prates	744	99 anos
8	SINAPESP – Sindicato dos Artistas Plásticos do Estado de São Paulo	Antonietta Tordino	1.763	17 anos
9	SIMESP – Sindicato dos Médicos de São Paulo	Cid Célio Jayme Carvalhaes	17.000	77 anos
10	SIMEPE – Sindicato dos Médicos do Estado de Pernambuco	Mário Fernando Lins	4.701	75 anos
11	SIMEPAR – Sindicato dos Médicos do Estado do Paraná	Mário Antônio Ferrari	4.000	33 anos
12	SINDMEPA – Sindicato dos Médicos do Pará	João Fonseca Gouveia	2.213	25 anos
13	SINMED/RN –Sindicato dos Médicos do Rio Grande do Norte	Edson Gutemberg Souza	1.713	39 anos
14	SINMED/RJ –Sindicato dos Médicos do Rio de Janeiro	Jorge Darze	15.000	79 anos
15	CRO/RJ – Conselho Regional de Odontologia do Rio de Janeiro	Outair Bastazini	28.000	31 anos
16	CRO/RN – Conselho Regional de Odontologia do Rio Grande do Norte	Eimar Lopes de Oliveira	3.207	39 anos
17	IBA – Instituto Brasileiro de Atuária	Luiz Alberto Alvernaz	855	65 anos

# 1 APRESENTAÇÃO

## 1.1 Missão e Visão

A razão de ser da Petros se traduz na sua missão: ser reconhecida pela sociedade como uma gestora de produtos de seguridade com competência e eficácia. Esses produtos sempre devem atender às expectativas dos participantes e das patrocinadoras.

Com uma gestão eficaz e transparente, a Petros planeja ser líder no mercado em que atua.

Assim, pretende contribuir para democratizar o acesso à previdência complementar e aumentar a capacidade de financiamento da economia brasileira, o que poderá possibilitar investimentos em atividades produtivas e infra-estrutura.

A direção estratégica da fundação é definida considerando sua missão, visão e a articulação dos desafios de ordem ética,

econômica e social. No Planejamento Estratégico 2004-2008 as opções estratégicas estão fundamentadas no fortalecimento da imagem, na transparência, na gestão de ativos que considere a relação risco/retorno, na responsabilidade social e na austeridade administrativa. A participação de empregados no planejamento estratégico ocorre em nível gerencial. O corpo técnico elabora e implementa o planejamento tático-operacional.

O conceito de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade econômica, social e ambiental faz parte da tomada de decisões. Esse conceito vai ao encontro da segurança não só na gestão de ativos, mas também em todas as áreas de relacionamento da Fundação e no cumprimento de sua missão institucional.

FIGURA 1: MISSÃO, VISÃO E OPÇÕES ESTRATÉGICAS



## 1.2 A Petros e o Sistema Fechado de

A Fundação Petrobras de Seguridade Social - Petros é uma entidade fechada de previdência complementar (EFPC), sem finalidades lucrativas e com autonomia patrimonial, administrativa e financeira. É multipatrocinada e responsável pela gestão de multiplanos.

O compromisso fundamental é garantir o pleno cumprimento das obrigações assumidas com os participantes, o qual se expressa no pagamento contínuo dos

benefícios previdenciários, de acordo com as condições de valor, elegibilidade e periodicidade expressas nos respectivos planos de benefícios.

A fundação administra 21 planos patrocinados de trabalhadores com vínculo empregatício de uma ou mais empresas e cinco planos instituídos de membros filiados a conselhos profissionais, associações, sindicatos e cooperativas com vínculo associativo. Os planos são do tipo benefício definido, contribuição variável e contribuição definida. Os

FIGURA 2: ESTRUTURA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

### SISTEMA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

SISTEMA ABERTO

Ministério da Fazenda

Órgãos reguladores  
CNSP e SUSEP

EAPCs

Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

Nota: SPC - Secretaria de Previdência Complementar

SUSEP - Superintendência de Seguros Privados

CGPC - Conselho de Gestão da Previdência Complementar

CNSP - Conselho Nacional de Seguros Privados

## Previdência Complementar

benefícios são financiados pela acumulação das contribuições capitalizadas de participantes e patrocinadoras.

A Petros reverte o patrimônio integralmente em favor dos participantes. Para gerir seus planos, a Petros cobra apenas taxa de administração, que incide uma única vez sobre a contribuição ou benefício.

O Sistema de Previdência Complementar é constituído por entidades fechadas de previdência complementar (EFPC) e por entidades abertas de previdência

complementar (EAPC). A regulamentação do sistema foi dada pelas Leis Complementares nº 109/01 e nº 108/01. A primeira dispõe sobre o Regime da Previdência Complementar e a segunda, sobre a relação entre as instituições públicas, nos três níveis de poder, e respectivos Fundos de Pensão (figura 2).

A previdência complementar fechada está inserida na Constituição Federal do Brasil, no capítulo da Seguridade Social, o que revela seu caráter social.



- 1953** • Criação da Petrobras
- 1970** • Criação da Fundação Petros e do Plano Petros: Petrobras
- 1972** • Plano Petros: Braspetro, Petroquisa e BR Distribuidora
- 1975** • Plano Petros: Petrofertil e PQU
- 1976** • Plano Petros: Cia. Química do Recôncavo, Interbras, Copene, Ultrafertil, Petrofertil e Copesul
- 1977** • Plano Petros: Petroflex e Petromisa
- 1980** • Plano Petros: Nitriflex e Coperbo
- 1999** • Plano: Repsol YPF
- 2000** • Planos: CDSA, DBA, Transpetro
- 2001** • Plano: CONCEPA
- 2002** • Separação de massas Plano Petros (Sistema Petrobras, Ultrafertil, PQU, Braskem, Nitriflex/DSM, Petroflex, Copesul) e Planos: Triunfo Vida, SAT e IBP
- 2003** • Plano: PQU Previdência
- 2004** • Planos: CopesulPrev, Sanasa, Simeprev, IBAPrev e CulturaPREV
- 2005** • Planos: CRO Prev, Sinmed-RJ, FIEPE Prev e Manguinhos

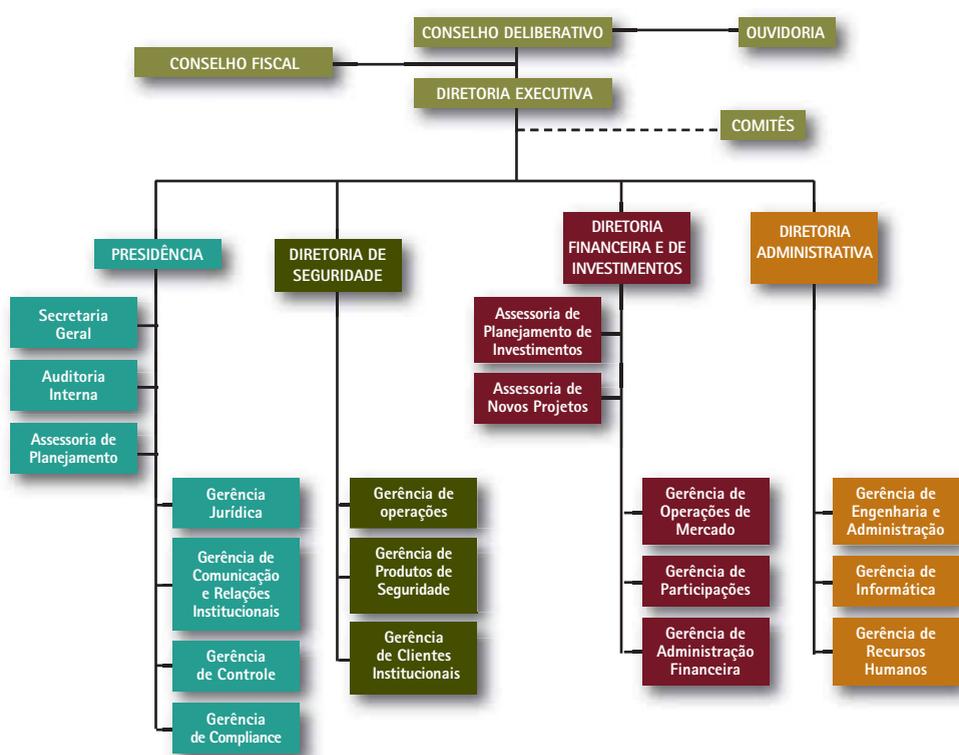
## 2

## GOVERNANÇA CORPORATIVA E CONTROL

## 2.1 Estrutura e Funcionamento

O Conselho Deliberativo, órgão máximo da estrutura organizacional, é responsável pela definição da política geral de administração da Petros e dos planos de benefícios. O Conselho Fiscal é o principal órgão de controle interno da Fundação. É de sua competência avaliar a aderência da gestão de recursos à regulamentação em vigor e à política de investimento. O Conselho Deliberativo é composto por seis membros e o Conselho Fiscal por quatro.

FIGURA 3: ORGANOGRAMA DA PETROS



A Diretoria Executiva é o órgão de administração geral da Petros, cabendo-lhe executar as diretrizes e cumprir a política de administração estabelecida pelo Conselho Deliberativo. Ela é composta por quatro Diretorias e por 18 órgãos de primeira linha.

Os comitês dão suporte à Diretoria Executiva na condução de suas atividades. São fóruns de discussão e instâncias de coordenação em que são contempladas diferentes visões que subsidiam a tomada de decisões. Os comitês permitem maior amadurecimento e alinhamento das proposições, fluidez e qualidade dos processos decisórios e são mecanismo de gestão participativa (quadros 1 e 2).

QUADRO 1: COMITÊS GESTORES E DE INVESTIMENTOS DA PETROS

COMITÊS	FINALIDADE
COMITÊS GESTORES	Ligado a cada plano de benefícios é instrumento de controle e acompanhamento da gestão de ativos e de seguridade dos planos. Sugere e avalia alternativas de investimentos, reformas e alterações no estatuto, acompanha os resultados das avaliações atuariais, a solvência e a revisão das premissas atuariais.
COMITÊS DE INVESTIMENTOS	Há tendência em substituir os Comitês de Investimentos por Comitês Gestores. Os Comitês de Investimentos têm por objetivo assessorar o diretor financeiro e de Investimentos nas decisões de aplicação dos recursos de alguns planos de benefícios. O principal comitê é o COMIN - Comitê de Investimentos do Plano Petros.

Fonte: PBO - Plano Básico da Organização.

Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

QUADRO 2: COMITÊS INTERNOS DA PETROS

COMITÊS	FINALIDADE
Comitê de Avaliação de Corretora de Valores Mobiliários (COMAV)	Determinar as políticas para seleção de corretoras que prestarão serviços de intermediação mobiliária
Comitê de Risco Financeiro (CORIF)	Definir e avaliar a Política de Risco Financeiro
Comitê de Aplicações de Curto Prazo (COMAC)	Definir a alocação de ativos de curto prazo
Comitê de Projetos Imobiliários Petrobras (COMPET)	Coordenar e agilizar a tramitação de projetos imobiliários voltados para a Petrobras
Comitê de Avaliação de Empresas de Negócios Imobiliários (COMAVENI)	Determinar as políticas para seleção de empresas que prestarão serviços referentes a negócios imobiliários
Comitê de Reestruturação do rio Office Park (COROP)	Estabelecer e coordenar as ações estratégicas que consolidarão a reestruturação do empreendimento Rio Office Park
Comitê de Planejamento Estratégico (COMPE)	Promover a implementação e o acompanhamento do Planejamento Estratégico
Comitê da Qualidade (CQ)	Promover a implementação do Sistema da Qualidade
Comitê de Desenvolvimento de Recursos Humanos (COMREC)	Promover a implementação de projetos de desenvolvimento nos campos pessoal, profissional e gerencial
Comitê de Conduta e Ética (COMCET)	Orientar e promover o cumprimento do Código de Conduta e Ética
Comitê de Gestão da Informação (COGEDI)	Propor diretrizes e implementar projetos referentes à gestão da informação
Comitê de Responsabilidade Social (COMRESP)	Coordenar a implementação e desenvolvimento das ações de Responsabilidade Social
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)	Promover a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho

Fonte: PBO - Plano Básico da Organização.

Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

# ES INTERNOS

## 2.2 Controles Internos

A Resolução CGPC nº 13, aprovada em outubro de 2004, estabelece um elenco de regras, princípios e práticas de governança, gestão e controles internos a ser observado pelos Fundos de Pensão. Não obstante já constituíssem uma prática institucionalizada de gestão, a Petros teve de reforçar, aprimorar e ampliar a cultura de controles internos.

O Conselho Fiscal e seus membros foram fortalecidos pela Resolução, com o aumento de suas responsabilidades, entre as quais a emissão semestral de um relatório de controles internos.

A Petros possui órgãos específicos de controle interno: Auditoria Interna, Gerência de Compliance, Gerência de Controle e Setor de Risco e Controle. Porém, é importante ressaltar que cada órgão é responsável

pela manutenção e pelo monitoramento constante dos riscos a fim de aperfeiçoar os controles internos (figura 4).

Na Petros, o projeto de Engenharia de Processos foi iniciado antes da Resolução CGPC nº 13/04. Depois da aprovação dessa norma sua importância foi reforçada. Todos os processos de negócios foram modelados e estão disponíveis na intranet para os empregados. A importância da modelagem dos processos refere-se a melhor possibilidade de identificação e monitoramento de riscos por parte dos órgãos da Petros e das áreas de controle. Em 2005, as áreas de controle revisaram suas matrizes de risco (figura 5).

Em 2006 os processos selecionados serão redesenhados e terão seus procedimentos revisados. No redesenho dos processos

FIGURA 4: PRINCIPAIS RISCOS PARA UM FUNDO DE PENSÃO

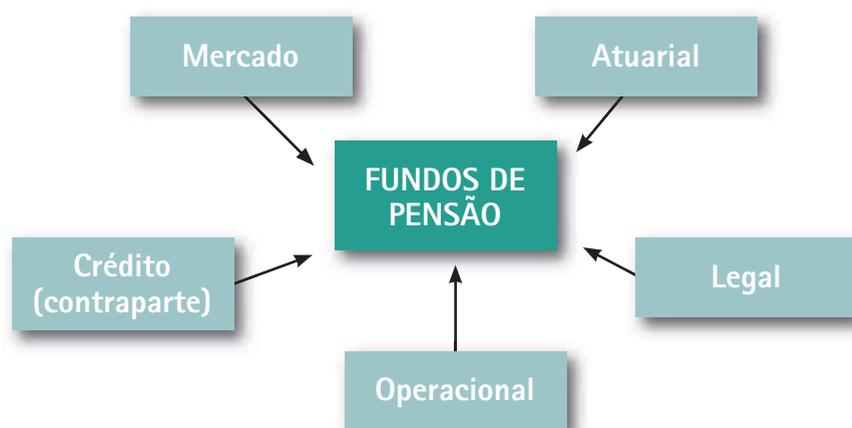
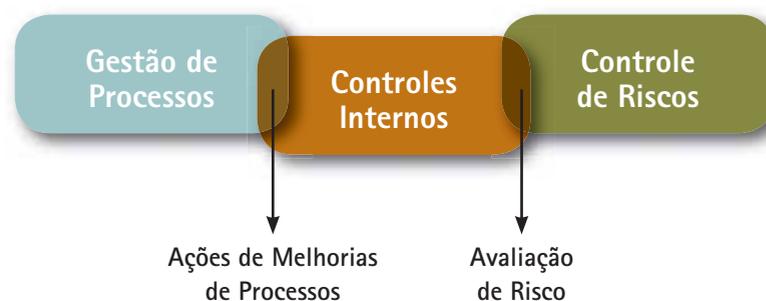


FIGURA 5: GESTÃO X CONTROLE



os empregados que têm participação em sua execução e o corpo gerencial opinam na proposição de melhorias, onde todo o conhecimento adquirido ao longo dos anos é aproveitado para busca da

excelência operacional, possuindo ainda caráter motivacional no momento em que possibilita ao empregado discutir de forma aberta a melhor forma para realizar seu trabalho.

## 2.3 Governança Corporativa

A Diretoria Executiva e o Conselho Deliberativo incorporam critérios de ordem socioambiental na gestão. Responsabilidade social é um critério formal nas decisões de investimento e contratação.

Em um fundo de pensão, governança corporativa possui dois aspectos. Além do aprimoramento da própria governança, os fundos têm responsabilidade pela melhora da governança das empresas em que possuem participação

societária. Na Petros, governança serve de orientação na escolha dos investimentos. A boa prática de governança corporativa contribui para alocação mais eficiente dos recursos dos participantes.

"Empresas socialmente respon-

sáveis 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."

### 2.3.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA NA PETROS

A Petros contempla com o mesmo interesse e a mesma responsabilidade a gestão de seu ativo financeiro e de seu passivo previdenciário (obrigações atuariais). Em 2004 houve revisão das premissas atuariais do Plano Petros, porque se o passivo previdenciário for subestimado, o plano de benefícios poderá entrar em desequilíbrio ainda que a gestão de recursos apresente resultados dentro ou acima do mercado.

#### GESTÃO PARTICIPATIVA

Os participantes e as patrocinadoras participam da gestão da Petros. Nos Conselhos Deliberativo e Fiscal a participação de ambos é paritária: metade é eleita pelos participantes, metade é indicada pelas patrocinadoras. Patrocinadoras e participantes atuam igualmente na definição da política geral da Petros.

A gestão participativa estende-se aos comitês gestores e de investimento dos planos. A composição destes comitês é determinada pelo Convênio de

Adesão de cada plano. De modo geral, a Petros, as patrocinadoras e, muitas vezes, os participantes têm representação nesses comitês. Esta composição possibilita o envolvimento dos participantes e patrocinadoras nas decisões estratégicas, no controle e no acompanhamento da gestão de ativos e passivos dos planos.

Em agosto de 2005 a SPC registrou no "Guia do Participante" os direitos do participante e os instrumentos para acompanhar de perto a gestão de seu plano de benefícios e dos respectivos recursos garantidores.

#### TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

As ações da Diretoria Executiva são pautadas por diálogo e transparência. As partes interessadas são consultadas periodicamente. Em 2005 o presidente Wagner Pinheiro e o diretor financeiro e de investimentos Ricardo Malavazi, em conjunto, realizaram 14 reuniões públicas sobre o desempenho

da Petros. Os temas abordados foram os investimentos e a gestão da Petros como um todo. Os participantes, empregados e patrocinadoras puderam tirar dúvidas durante estes encontros.

A Petros presta informações periodicamente a participantes, patrocinadoras, instituidores, empregados e à Secretaria de Previdência Complementar (SPC). As informações podem ser encontradas nos canais de atendimento, no portal na internet, no Relatório Anual e no próprio Balanço Social. Os participantes recebem mensalmente a "Revista Petros" com informações a respeito das atividades da Fundação.

São encaminhados à SPC documentos que permitam a verificação da aderência à Resolução CMN nº 3.121/03 e à Política de Investimento, bem como o acompanhamento das premissas atuariais dos planos de benefícios.

A Petros, a fim de conhecer a opinião sobre os serviços prestados por ela realizou, em 2005, uma pesquisa para medir a satisfação de participantes e patrocinadoras.

#### DIÁLOGO E ÉTICA

O diálogo com as entidades representativas é a tônica da atual gestão. A busca de uma solução para os problemas estruturais do Plano Petros do Sistema Petrobras é um destaque nesse sentido. A Fundação subsidiou tecnicamente o grupo de trabalho composto por Petrobras e pela Federação Única dos Petroleiros (FUP) para a criação do

novo plano que poderá abranger cerca de 13 mil participantes.

A *Política de Investimentos*, o *Manual de Governança Corporativa*, o *Código de Conduta e Ética* e as *Políticas e Diretrizes de Responsabilidade Social* norteiam a gestão de ativos, a governança e a relação com as partes interessadas.

A *Política de Investimentos* é elaborada anualmente e submetida à Secretaria da Previdência Complementar, por exigência normativa. O *Manual de Governança Corporativa* está em fase de revisão e inspirou-se nas diretrizes de governança da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

O *Código de Conduta e Ética*, também em fase de revisão, está disponível no portal da Petros. O código é explícito quanto ao conflito de interesses, proibição da utilização de vantagens comerciais e gestão ética das informações obtidas na interação com as patrocinadoras e os participantes. Os princípios éticos são transmitidos no momento da contratação de empregados, prestadores de serviços e estagiários.

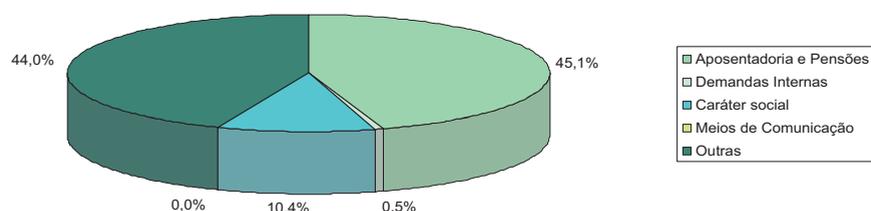
As *Políticas e Diretrizes de Responsabilidade Social* foram produzidas considerando os princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Declaração Universal dos Direitos do Homem da Organização das Nações Unidas (ONU).

#### OUIDORIA

De acordo com os objetivos definidos pela Diretoria e pelo Conselho Deliberativo, cabe à

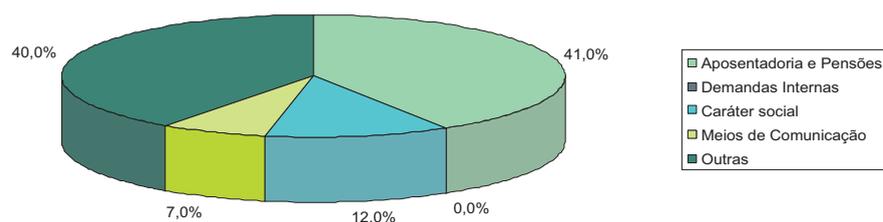


GRÁFICO 1: Distribuição das Demandas enviadas à Ouvidoria em 2004



Fonte: Petros - Ouvidoria  
Elaboração: Assessoria de Planejamento

GRÁFICO 2: Distribuição das Demandas enviadas à Ouvidoria em 2005



Fonte: Petros - Ouvidoria  
Elaboração: Assessoria de Planejamento

Ouvidoria funcionar como um canal facilitador entre o Fundo de Pensão, seus participantes e até mesmo o cidadão comum que se sinta envolvido por alguma ação da Fundação. A Ouvidoria é um meio de comunicação com todos os públicos que interagem com a Petros. É um canal transparente e independente, condutor de opiniões, sugestões e reclamações.

A Ouvidoria elabora relatórios que são encaminhados diretamente ao Conselho Deliberativo, ao qual é vinculada. A Diretoria Executiva é informada sobre as principais demandas e sugestões, de acordo com a natureza ou toma as providências necessárias ou as considera no Planejamento Estratégico.

A escuta é atenta, neutra e utilizam-se múltiplos canais, de modo a garantir o mais amplo acesso a todos os interessados. Em 2005, a Ouvidoria recebeu 1.278 solicitações que na sua maioria exigem inúmeros conta-

tos com participantes, a Petros, a Petrobras e a AMS consolidando o espírito de parceria.

Cerca de 85 a 90% dos casos são solucionados no próprio mês. Destacam-se entre as principais demandas: a) Aposentadorias e Pensões (revisão de benefícios MP 201, pendências relacionadas ao Plano Petros e aposentadorias e pensão por morte; b) Caráter Social (concessão de empréstimo e financiamento imobiliário).

Os reflexos da consolidação da nova gestão da Petros podem ser constatados pela mudança no perfil das demandas apresentadas. Por exemplo, a redução de questões ligadas a relações de trabalho, denotando canais internos mais acessíveis aos empregados e relações funcionais mais transparentes.

Desde que foi implantada, outros Fundos de Pensão e empresas procuraram a Petros para conhecer a introdução e o funcionamento de sua Ouvidoria.

## 2.3.2 GOVERNANÇA CORPORATIVA NAS PARTICIPAÇÕES

Os fundos de pensão são importantes investidores em empresas de capital aberto, o que lhes confere poder de influenciar em sua governança corporativa. Nesses investimentos, transparência, prestação de contas e equidade, ou seja, governança corporativa, traduzem-se em valor.

A Petros busca as melhores práticas de governança para proteger os investimentos e os interesses de seus participantes. É uma forma de minimizar riscos operacionais, regulatórios, trabalhistas, ambientais, etc. A Petros tem consciência do efeito multiplicador que sua atuação acarreta ao disseminá-las no País e ao adotá-las como critério relevante para suas decisões de investimentos.

A Resolução CMN nº 3.121/03, que regulamenta os investimentos dos fundos de pensão, incorpora o conceito de governança corporativa do Novo Mercado da Bovespa. A legislação recomenda maior volume na aplicação de recursos nas empresas com melhor qualidade de gestão.

Os fundos de pensão são muitas vezes "grandes minoritários". Há vários casos em que a Petros, em conjunto com outros fundos de pensão, participa do controle das empresas. De acordo com o então Secretário de Previdência Complementar, sr. Adacir Reis<sup>1</sup> "cerca de um terço dos papéis transacionados em bolsa no País pertence a fundos de pen-

são." A Petros tem participação em grandes empresas tais como: Perdigão, Vale do Rio Doce, CPFL, Frax-le, Brasil Telecom, Telemig Celular, Braskem, etc.

A Perdigão é um caso emblemático: há alguns anos, quando a empresa passou por dificuldades, a Petros e alguns fundos se uniram para adquirir o controle, investir, capitalizar e aperfeiçoar a governança da empresa. Hoje, a Perdigão é uma empresa maior, com bons resultados para os acionistas e, em 2006 deverá entrar no "Novo Mercado" da Bovespa. A estrutura de controle do capital será descentralizada. Este é um projeto dos fundos de pensão para garantir melhores resultados, igualar os direitos de todos os acionistas, além de contribuir para o fortalecimento do mercado de capitais.

Existe sinergia entre os fundos de pensão e o mercado de capitais: a atuação dos primeiros têm papel importante no aperfeiçoamento e crescimento do segundo. O caminho para gerar emprego, renda e desenvolvimento sustentável, é investir parte da carteira de investimentos em atividade produtiva. A importância da gestão de ativos dos fundos de pensão vai além da responsabilidade de garantir os compromissos com seus participantes: são instrumentos importantes para o financiamento do desenvolvimento brasileiro.

<sup>1</sup> A citação se encontra na p. 103 do livro "Uma década de governança corporativa". Em junho de 2006 o ex-secretário Adacir Reis foi substituído por Leonardo Paixão.

## 2.4 Responsabilidade Social na Petros

Em 2004 "As Diretrizes e Políticas de Responsabilidade Social da Petros" foram aprovadas num processo que envolveu o corpo técnico e gerencial, a Diretoria Executiva e o Conselho Deliberativo. Este documento é parâmetro para definição do que, para quem e como fazer a Responsabilidade Social. Para revisar e implementar as políticas e diretrizes contidas no documento foi criado o Comitê de Responsabilidade Social (COMRESP) (quadro 3).

A Política de Responsabilidade Social é dividida de acordo com os respectivos públicos de interesse da Petros (figura 6). A identificação considerou a gestão estratégica da Petros. A gestão de seguridade abrange participantes, patrocinadoras e instituidores. A gestão de ativos compreende os investimentos. Nessa parte é prevista a capacidade de influenciar o mercado de capitais, em especial as empresas em que se detêm participação direta, para que a adoção dos princípios de responsabilidade social se torne prática de mercado. Na gestão administrativa as partes interessadas são empregados e fornecedores, nos quais estão incluídos os prestadores de serviços.

Para a Petros, responsabilidade social na relação com participantes e patrocinadoras traduz-se em manutenção da qualidade de vida na aposentadoria, segurança, transparência e disseminação da cultura previdenciária.

### QUADRO 3: COMITÊ DE RESPONSABILIDADE SOCIAL (COMRESP)

**OBJETIVO:** dar consistência e organicidade às ações de Responsabilidade Social da Petros. Trabalhar pela disseminação e absorção desta cultura pela estrutura organizacional.

**COMPOSIÇÃO:** membros do corpo gerencial de todas as Diretorias, com coordenação da Assessoria de Planejamento.

Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

Na relação com empregados a transparência e o diálogo são formas de valorizar e preservar a qualidade de vida dos profissionais. Nos investimentos a adoção de tais critérios minimiza riscos e ajuda a selecionar empresas com potencial maior de valorização.

Em 2000, o secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Kofi Annan, lançou o Pacto Global – um conjunto de princípios que define o conceito de "cidadania corporativa". A partir daí temas como Responsabilidade Social Corporativa, investimento sustentável, respeito aos acionistas

e aos vários públicos de interesse da empresa estão sendo incorporados gradativamente ao dia-a-dia e à estratégia da Petros e de diversas organizações.

A Petros participa de algumas iniciativas ocorridas no setor financeiro nos últimos anos. Investe em fundos de investimento com critérios socialmente responsáveis. Utiliza os Princípios do Equador em cláusulas de Fundos de Investimentos em Participações. Participou da elaboração dos Princípios de Investimentos Socialmente Responsáveis para Fundos de Pensão da ABRAPP e

do Instituto Ethos. É signatária do "Carbon Disclosure Project", um projeto que reivindica transparência nas informações ambientais que impactam no efeito estufa.

O conceito de responsabilidade social adotado é amplo. As principais preocupações são os impactos das ações sociais, econômicas e da governança corporativa para os diferentes públicos.

A responsabilidade social e a governança corporativa fazem parte da missão institucional da Petros no sentido de permitir que o trabalhador tenha uma aposentadoria que lhe garanta uma vida saudável e segura no futuro. É uma forma de alcançar sustentabilidade, algo primordial numa Fundação em que a relação com suas principais partes interessadas (participantes e patrocinadoras) é duradoura e sustenta-se em média em ciclos de 40 anos.

FIGURA 6: PRINCIPAIS PARTES INTERESSADAS DA PETROS



Fonte: PBO - Plano Básico da Organização.  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

# 3 GESTÃO ADMINISTRATIVA

## 3.1 Despesas Administrativas

Nos últimos anos a razão entre as despesas administrativas e as receitas previdenciais tem se reduzido consistentemente. Esse resultado reflete a implementação da austeridade administrativa na Petros, uma de suas quatro opções estratégicas, definidas no Planejamento Estratégico 2004-2008.

Em 2005, as despesas administrativas representaram 9,3% das receitas previdenciais, registrando redução comparativamente ao verificado em 2004 (9,6%). A redução é ainda maior se comparada à verificada em 2002 (11,9%).

As despesas administrativas passaram de R\$ 78,2 milhões em 2004 para R\$ 79,5 milhões em 2005 (gráfico 3). Por outro lado, as receitas previdenciais que eram R\$ 820,6 milhões em 2004 passaram para R\$ 856,3 milhões em 2005<sup>1</sup>.

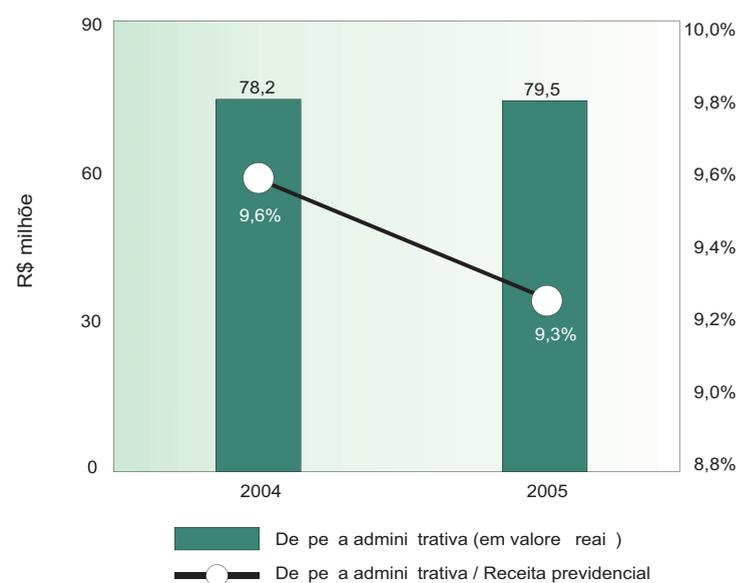
Para otimizar as despesas administrativas a estratégia prati-

cada pautou-se pela redução de gastos por meio da renegociação de contratos e a internalização de serviços, sem corte de pessoal. As receitas previdenciais aumentaram em função da correção dos salários da Petrobras e da entrada de novos participantes nos demais planos.

A remuneração fixa e alguns benefícios foram reajustados na mesma proporção da inflação do período, por meio de acordo coletivo de trabalho. Registra-se também que ocorreram progressões salariais em função de avaliações semestrais do Programa de Gestão de Carreira por Competências.

As despesas com pessoal e encargos representaram 53,6% do total das despesas em 2005, um aumento de 6,9% em relação a 2004 (tabela 1). Em valores reais, as despesas que eram de R\$ 39,2 milhões em 2004 passaram para R\$ 42,6 milhões em 2005.

GRÁFICO 3: Despesas administrativas



Fonte: Petros - Gerência de Controle  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento  
Nota: Valores reais corrigidos pelo IPCA de dezembro de 2005

TABELA 1: ESTRUTURA DAS DESPESAS ADMINISTRATIVAS

CONTA	2004	2005
Pessoal e encargos	51,0%	53,6%
Serviço de terceiros	27,0%	27,6%
Material	1,0%	0,8%
Depreciação e amortização	4,0%	3,8%
Encargos diversos	17,0%	14,2%

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

<sup>1</sup> Valores reais corrigidos pelo IPCA de dezembro de 2005

## 3.2 Empregados

### 3.2.1 PERFIL

A Petros possuía 391 empregados ao final de 2005, um decréscimo de 1,3% em relação ao ano anterior. Em 2005 a porcentagem de empregados substituídos em relação ao quadro de pessoal do final do ano anterior foi de 6,6% (tabela 2). A taxa de rotatividade

mede a movimentação de empregados na Petros e foi calculada com base em metodologia do Ministério do Trabalho<sup>2</sup>.

A rotatividade entre as diversas Diretorias varia em função de suas peculiaridades. No agregado é bastante reduzida, confor-

TABELA 2: ROTATIVIDADE DOS EMPREGADOS

NÚMERO	2004	2005
Empregados	396	391
Admissões	51	26
Demissões e pedidos de demissão	19	24
Aposentadorias	7	8
Rotatividade	6,9%	6,6%

Fonte: Petros - Gerência de Recursos Humanos  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento  
Nota (1): Razão do menor valor entre admissões e desligamentos (inclui aposentadorias) pelo total de empregos no último dia útil do ano anterior

<sup>2</sup> Nota explicativa na tabela 2.

**TABELA 3: DISTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS POR DIRETORIA**

DIRETORIA	2004		2005	
	Nº	%	Nº	%
Presidência	71	17,9%	68	17,4%
Diretoria Financeira e de Investimentos	60	15,2%	61	15,6%
Diretoria de Seguridade	162	40,9%	163	41,7%
Diretoria Administrativa	102	25,8%	97	25,1%
Ouvidoria	1	0,3%	1	0,3%
<b>TOTAL</b>	<b>396</b>	<b>100%</b>	<b>391</b>	<b>100%</b>

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

me pode se verificar no elevado tempo de casa dos empregados. Ainda assim, a maior rotatividade ocorreu na Diretoria Financeira e de Investimentos, provavelmente devido à dinâmica da atividade, marcada pelo estreito relacionamento com o mercado financeiro. A elevada qualificação dos profissionais da área, em sua maioria jovens com perspectivas de ascensão profissional, e a ex-

periência profissional adquirida ao trabalhar em um fundo de pensão gestor de ativos de mais de R\$ 27,4 bilhões explicam esta especificidade.

A distribuição dos empregados por diretoria é parecida à de anos anteriores. Em 2005, na Diretoria de Seguridade estavam lotados 41,7% dos empregados, exercendo 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 15,6% do total. Os demais empregados estavam distribuídos entre a Presidência (17,4%) e a Diretoria Administrativa (25,1%), em atividades de planejamento, controle e suporte (tabela 3).

O perfil do empregado da Petros, o de maior frequência em 2005 é: mulher, entre 41 e 50 anos, com nível superior completo, mais de 20 anos de Petros e salário entre 10 e 20 salários mínimos.

A participação das mulheres no corpo funcional em 2005 (52,4%) é similar à de 2004 (gráfico 4). Essa situação também se reflete

na ocupação de cargos de chefia por mulheres (43% em 2005), um crescimento de 6,3% em relação a 2004. A participação de negros recuou de 7,1% em 2004 para 6,1% em 2005. A participação de negros e de pardos representou 37,3% do total de empregados em 2005. Os portadores de necessidades especiais representaram 3,6% dos empregados, em 2005, com um crescimento de 7,7% em relação ao ano anterior. Para 2006 está prevista a criação de um grupo de trabalho, subordinado ao Comitê de Responsabilidade Social (COMRESP), para tratar de questões referentes à equidade de gênero e diversidade.

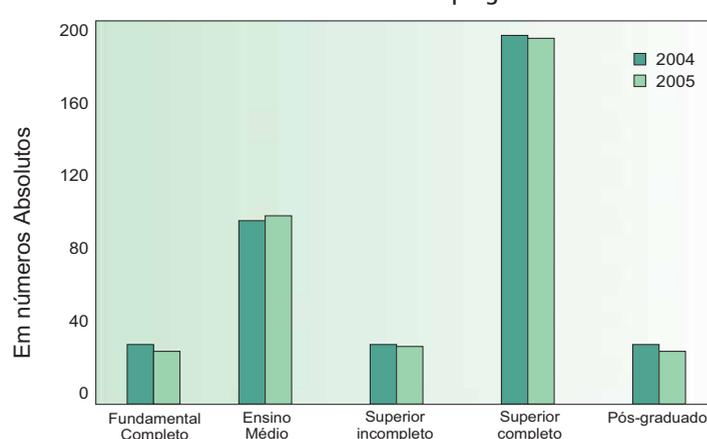
Não obstante a Petros incentive a elevação da escolaridade

**GRÁFICO 4: Sexo dos empregados**



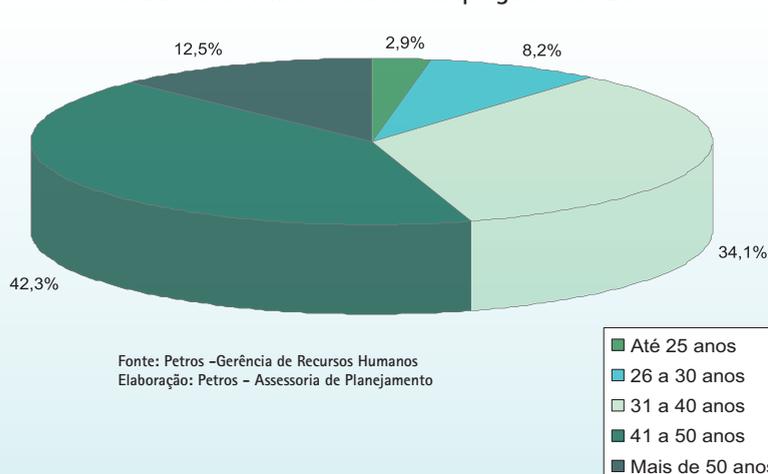
Fonte: Petros - Gerência de Recursos Humanos  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

**GRÁFICO 5: Escolaridade dos empregados**



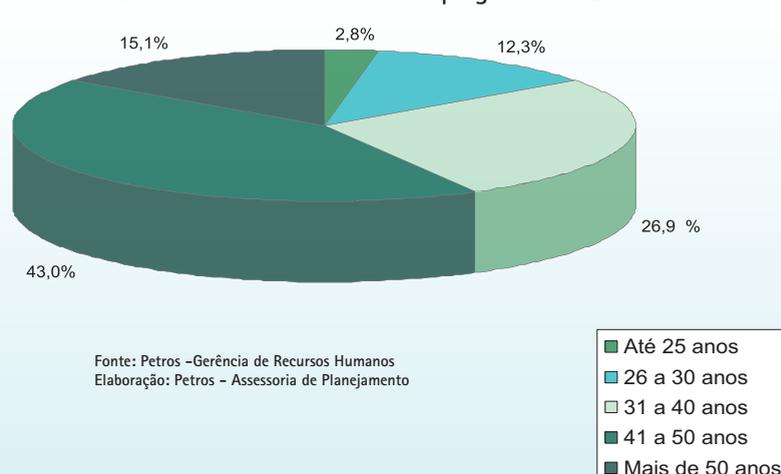
Fonte: Petros - Gerência de Recursos Humanos  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

**GRÁFICO 6: Faixa etária dos empregados em 2004**



Fonte: Petros - Gerência de Recursos Humanos  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

**GRÁFICO 7: Faixa etária dos empregados em 2005**



Fonte: Petros - Gerência de Recursos Humanos  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

TABELA 4: TEMPO DE CASA DOS EMPREGADOS EM 2005

DIRETORIA	Até 4 anos		4 a 10 anos		10 a 20 anos		Mais de 20 anos	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Presidência	28	27	19	13	4	9	20	19
Diretoria de Seguridade	12	14	50	51	45	45	55	53
Diretoria Financeira e de Investimentos	29	33	10	6	7	9	14	13
Diretoria Administrativa	31	29	29	31	17	15	25	23
Total	101	104	108	101	73	78	114	108
Participação	25,5%	26,6%	18,4%	28,8%	26,6%	25,8%	19,9%	27,6%
Varição em relação ano anterior	27,8%	3,0%	272,4%	-6,5%	-18,0%	6,8%	5,6%	-5,3%

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

de seus empregados, em quase todos os grupos de escolaridade houve ligeira redução da quantidade de pessoas, à exceção do ensino médio. Ao contrário do que ocorreu de 2003 para 2004, o número de pós-graduados em 2005 foi inferior ao do ano anterior (decréscimo de 9,3%). A quantidade de empregados com nível fundamental registrou ligeiro declínio em 2005, em relação a 2004, não havendo analfabetos (gráfico 5)

A maioria dos empregados da Petros (43,0%) possuía entre 41

TABELA 5: FAIXA SALARIAL DOS EMPREGADOS EM 2005 (em salários mínimos)

DIRETORIA	Até 5	5 até 10	10 até 20	acima de 20
Presidência	5	16	16	28
Diretoria de Seguridade	35	64	64	15
Diretoria Financeira e de Investimentos	5	20	20	12
Diretoria Administrativa	23	23	23	10
Total	68	123	123	65

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

e 50 anos ao final de 2005. Por outro lado, apenas 2,8% da força de trabalho tinha até 25 anos. Na época, a maior parte das contratações ocorreu na faixa entre 26 e 30 anos. A maior diminuição em relação ao ano anterior foi a de empregados com idade supe-

rior a 50 anos, devido ao aumento gradual nas aposentadorias (gráficos 6 e 7).

É política explícita da Petros, expressa inclusive no acordo coletivo, não praticar rotatividade de pessoal. Os empregados que trabalham na Petros há mais de 10 anos

representam 47,6% do total. Esse fator, em conjunto com o tempo de vinculação previdenciária, determina uma questão crítica no que diz respeito à retenção do conhecimento. Nos próximos 10 anos, cerca da metade dos empregados estará aposentada ou perto desta condição. A questão necessita de tratamento planejado e específico (tabela 4).

A alta qualificação do corpo funcional, associada ao elevado tempo médio de casa, reflete-se no nível salarial: 51,2% possuem uma remuneração mensal superior a 10 salários mínimos, e apenas 17,4% recebem até 5 salários mínimos (em valores reais de dezembro de 2005). O número de empregados com remuneração superior a 10 salários mínimos aumentou 9,3%. O reajuste anual negociado nos acordos coletivos é o principal motivo deste acréscimo. (tabela 5).

### 3.2.2 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E CARREIRA

Nos últimos acordos coletivos de trabalho tanto a remuneração fixa (salários) quanto parte da remuneração indireta (benefícios e auxílios) foram reajustados pela variação do IPCA nos 12 meses anteriores.

A remuneração dos trabalhadores da Petros é subdividida em remuneração fixa, remuneração indireta e remuneração variável. A parte fixa compreende salários, gratificações de função<sup>3</sup>. A parte indireta é composta pelos benefícios de previdência complementar (quadro 4), assistência médica e odontológica e auxílios diversos. O principal objetivo é proporcionar melhor qualidade de vida aos em-

pregados no presente e no futuro.

A progressão salarial ocorre em função do Programa de Gestão de Carreira por Competências, implementado em 2004. O Plano de Cargos e Salários (PCS) está em revisão para futura aprovação do Conselho Deliberativo.

A assistência médica e hospitalar é extensiva aos aposentados da Petros (ex-empregados da Petros) e respectivos beneficiários (dependentes e pensionistas), desde que a aposentadoria seja requerida por intermédio do convênio INSS/Petros. A Petros custeia 80% do valor do plano. Os 391 empregados e os 201 aposentados pagavam uma porcentagem variável de

acordo com as respectivas remunerações. A partir de novembro de 2005, conforme previsto no acordo 2005-2006, a participação financeira também passou a considerar a faixa etária. Os empregados e dependentes também recebem re-

embolso parcial para tratamentos na área de odontologia.

A quantidade de auxílios concedidos em 2005, previstos no acordo coletivo de trabalho, aumentou em 19,9% em relação a 2004 (tabela 6).

#### QUADRO 4: PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR NA PETROS

Os empregados admitidos até agosto de 2002 têm direito ao Plano Petros, que foi fechado na mesma data pela sua principal patrocinadora. O Plano Petros é de Benefício Definido e, por isso, apresenta característica mutualista entre os participantes.

Antes da aprovação da atual legislação as patrocinadoras arcavam sozinhas com eventuais riscos de desequilíbrio nos planos. A atual legislação determina que nos planos patrocinados por empresas estatais os riscos devem ser compartilhados paritariamente.

Em 2005, 22,8% dos empregados estavam sem plano de previdência complementar, tendo a cobertura de um seguro de vida. Um novo plano já está estruturado e está sendo avaliado pelas patrocinadoras, após negociação com o sindicato da categoria dos participantes.

Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

<sup>3</sup> O anuênio é um adicional de salário calculado em função do tempo de casa, pago apenas para os empregados admitidos até outubro de 1999.

O auxílio educação representa 73,9% dos auxílios concedidos e é destinado a empregado e/ou filho matriculado em instituição de ensino fundamental ou médio da rede particular. Tem direito ao auxílio-universitário todo empregado que ocupe cargo de suporte e não tenha graduação em áreas de carreira da Petros.

O auxílio-material escolar é concedido aos empregados com filhos matriculados em estabelecimento da rede pública de ensino. 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.

TABELA 6: NÚMERO DE AUXÍLIOS

BENEFÍCIOS	2004	2005
Auxílio educação	149	187
Auxílio universitário	32	36
Auxílio creche	13	12
Auxílio acompanhante	9	12
Auxílio material escolar	3	2
Auxílio portador de necessidades especiais	5	4
<b>TOTAL</b>	<b>211</b>	<b>253</b>

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

### POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A Política de Remuneração Variável foi elaborada e aprovada em 2005. O objetivo é atrair e reter uma força de trabalho altamente qualificada, valorizada e alinhada ao negócio da Petros. Para a disseminação foi elaborada uma cartilha e ministradas palestras para todos os empregados.

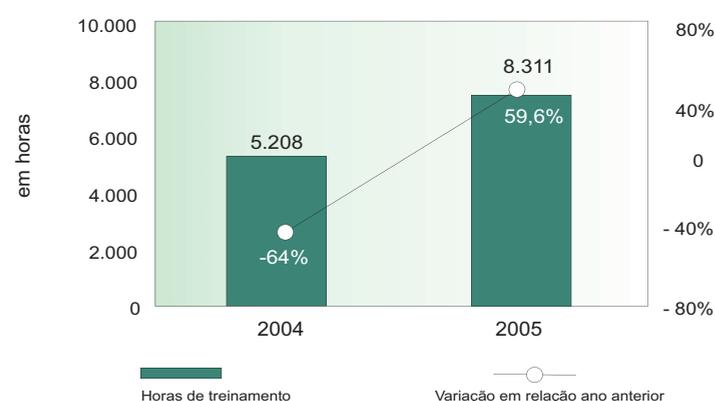
A Política, condicionada aos resultados de desempenho corporativos, por área e individual, é destinada a todos os empregados. A edição referente ao ano de 2005 beneficiou 392 empregados e distribuiu R\$ 2,1 milhões. A remuneração variável representou quase 20% da massa salarial anual. A Petros tem consciência de que a Política de Remuneração Variável precisa ser avaliada e revisada frequentemente, como qualquer sistema de gestão.

### 3.2.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

O Programa de Treinamento e Desenvolvimento é composto por cursos técnicos e comportamentais, pós-graduação, mestrado, idiomas, seminários e congressos. Em 2005 foram investidos R\$ 776,1 mil, no programa, um crescimento de 73,3% em relação ao valor do ano anterior. A média de horas de treinamento por empregado/ano passou de 12,3 horas em 2004 para 21,3 horas em 2005.

Em agosto de 2005 foi implementado o Programa de Desenvolvimento Gerencial que contou com a participação dos gestores durante três dias. O escopo do programa foi promover a valorização e a capacitação dos profissionais, com a construção de uma identidade própria. A principal meta foi desenvolver liderança, foco em resultado e integração de equipes.

GRÁFICO 8: Evolução anual das horas de treinamento



Fonte: Petros - Gerência de Recursos Humanos  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

### 3.2.4 SAÚDE E SEGURANÇA

A Estação Saúde orienta as ações de promoção da saúde na Petros. Seu conceito é baseado nas quatro estações do ano. Os planos e as metas têm o objetivo de aperfeiçoar continuamente os padrões de excelência em saúde, segurança e a conscientização de todos os envolvidos nas atividades da Petros.

A prevenção da saúde global auxilia na manutenção de um quadro funcional produtivo, possibilitando a identificação de problemas e garantindo o cumprimento de uma política preventiva.

As diretrizes definidas pela Estação Saúde são postas em prática através do Programa

Qualidade de Vida (quadro 5).

A terapia corporal (shiatsu) é oferecida a todos empregados, prestadores de serviço e estagiários, com custo paritário entre o empregado e a Fundação. Os prestadores de serviço também podem usufruir desse programa, custeando o valor integral da sessão de shiatsu. Em 2005

foram realizados 4,3 mil atendimentos que têm o objetivo de estimular os mecanismos de recuperação naturais do corpo. Essa terapia auxilia na redução do risco do estresse, no reequilíbrio dos centros de energia, no alívio de dores, na eliminação de toxinas, no relaxamento geral, etc.

A Petros promove exercícios físicos dentro e fora do horário de trabalho. Em 2005 foram ministradas 1,6 mil aulas de ginástica laboral com duração aproximada de 15 minutos, no horário de trabalho. O objetivo é prevenir possíveis fatores de risco decorrentes das atividades de seus empregados e prestadores de serviço. A Fundação também incentiva a prática da atividade física, através da cobertura de 50% da mensalidade paga a academias de ginástica pelo empregado, até o limite de R\$ 40, tendo sido usufruída por 68 empregados em 2005.

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional é composto por um conjunto de exames periódicos para diagnosticar e prevenir os agravos à saúde, principalmente os ocasionados pela atividade laboral. Os empregados que apresentam alteração nos exames, indicando a possibilidade de fatores de risco à saúde

(colesterol, glicose, hipertensão, diabetes e estresse) participam do Programa de Atenção Continuada. Nesse programa os empregados são supervisionados pelo médico do trabalho, em consultas individuais, de quem recebem orientações sobre como proceder para eliminar ou minimizar causas e efeitos das alterações apresentadas nos exames clínicos.

Com base no diagnóstico e nos indicadores apontados nos exames periódicos foram realizadas palestras e atividades informativas ao longo de 2005:

- **Dia do Combate ao Colesterol:** apresentação da esquete "O julgamento do Colesterol", em vários andares do edifício sede da Petros.
- **Dia de Combate ao Câncer:** envio de nota informativa criada com base em material divulgado pelo Ministério da Saúde.
- **Dia do Desafio:** divulgação da importância da atividade física.

#### QUADRO 5: AÇÕES SELECIONADAS RELATIVAS À SAÚDE

##### PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
Vacina contra gripe
Programa de Atenção Continuada
Semana da Saúde de 2005
Ginástica laboral
Terapia corporal
Auxílio academia
Dia do Combate ao Colesterol
Dia de Combate ao Câncer
Dia do Desafio
Dia das mães
Dia dos pais
Dia da criança

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

As comemorações do Dia das Mães, do Dia dos Pais, do Dia da Criança e da Páscoa também fazem parte do Programa Qualidade de Vida.

Dentro da preocupação de prevenção à saúde os empregados são vacinados anualmente contra gripe, o que é estendido a todos os trabalhadores vinculados às empresas contratadas que prestam serviço continuado à Petros.

O tema da Semana da Saúde de 2005 foi: "Ser saudável é ser consciente". Ocorreram as seguintes atividades: teste de Vulnerabilidade ao Stress, Blitz de Postura, avaliação do Condicionamento Físico Global e um teatro em cada andar com o tema "CIPA Não Confie na Sorte. A segurança está em suas mãos".

Os empregados que estejam no máximo a três anos da aposentadoria podem participar do Programa de Preparo para Aposentadoria da Petrobras, mediante convênio com a Petros. No programa são desenvolvidas atividades de orientação, aconselhamento e preparação para aposentadoria, com a discussão de aspectos psicológicos e de planejamento financeiro. O programa, com a duração de 5 dias, é composto por uma série de palestras e sua metodologia é participativa. A Petros dá palestras prestando esclarecimento sobre o Plano Petros. Em 2005, participaram do programa 5 empregados da Fundação

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) trata de



questões referentes à preservação da saúde e da integridade física dos empregados e de todos aqueles que interagem com a Petros. Regulamentada pela NR 5 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, que atende à recomendação da OIT, é composta por representantes do empregador e dos empregados (escolhidos por estes em eleição direta, sem interferência da Fundação).

## AUXÍLIO-DOENÇA

O auxílio-doença é concedido ao empregado que ficar incapacitado para o trabalho por mais de quinze dias consecutivos. Concedido pelo INSS, dentro das normas vigentes, o Auxílio Saúde na Petros é complementar ao da previdência social.

Em 2005, 5,1% dos empregados estiveram licenciados recebendo auxílio-doença, o que representou 20 dos 391 empregados da Petros. As ausências ao trabalho por auxílio-doença corresponderam a 4% dos dias trabalhados (252 dias úteis) no ano.

### 3.2.5 AÇÕES SOCIAIS E DE INTEGRAÇÃO

Em 2005, a integração entre as pessoas das diversas áreas fez parte da estratégia da Petros. A partir de 2005, cada andar do edifício sede participa periodicamente do café da manhã com a Diretoria. Dois eventos de integração para aumento da sinergia corporativa foram realizados, no Rio de Janeiro e em Salvador, com a participação de 411 empregados e prestadores de serviços.

Outras ações sociais com o objetivo de integrar empregados e prestadores de serviços foram realizadas em 2005:

- **Programa Nossos Talentos:** os inscritos apresentaram suas habilidades artísticas nas categorias poesia, música, dança e interpretação.

- **Cine Petros:** 4 apresentações de filmes, com a participação de 31 pessoas em média.

- **Cine Petros infantil:** duas apresentações de filme infantil



para filhos de empregados no auditório da Fundação em comemoração ao Dia das Crianças.

- **O 6º Bazar de Natal:** exposição de produtos confeccionados pela força de trabalho da Petros.

- **8ª Campanha de Natal:** arrecadação de donativos para promoção do espírito natalino, entre empregados e prestadores de serviços. Os alimentos arrecadados foram doados para a instituição sem fins lucrativos União dos Cegos do Brasil<sup>4</sup>. A renda da campanha resultou na doação de 438 kg de alimentos, 547 itens de limpeza e higiene pessoal, 68 itens de roupa de cama e banho e 120 itens de vestuário que be-

neficiou 200 pessoas cegas de ambos os sexos;

- **Kit de Natal:** distribuição de 295 kits contendo uma bolsa térmica com lombo suíno e chester para empregados, estagiários, adolescentes da São Martinho e empregados de

menor remuneração de empresas prestadoras de serviços (em especial serviços gerais);

- **Papai Noel na Petros:** integração de filhos de empregados e de prestadores de serviços, promovendo a confraternização entre a empresa e a família.

<sup>4</sup> Entre as 18 instituições indicadas pelos empregados a União dos Cegos do Brasil foi a sorteada.

### 3.2.6 RELAÇÕES SINDICAIS

A Petros respeita o direito dos empregados de associação, de participação e de representação. Todos os empregados são amparados por negociação coletiva, acordada anualmente entre a Petros, a comissão de empregados (escolhida diretamente por eles) e o sindicato da categoria.

Informações básicas sobre direitos e deveres da categoria, tais como dissídio e contribuição sindical, são disponibilizadas amplamente aos emprega-

dos, bem como o andamento da negociação do acordo coletivo de trabalho, nos meios existentes de comunicação interna da direção com o corpo funcional. Há um patamar mínimo de benefícios comuns nas negociações que ocorrem nos estados do Rio de Janeiro e da Bahia. Nos últimos acordos coletivos, os salários e benefícios de todos empregados foram reajustados pela variação do IPCA nos 12 meses anteriores à data-base (1º de novembro de cada ano).

## 3.3 Prestadores de Serviços

Empresas prestadoras de serviços exercem atividades cotidianas nas dependências da Fundação, através de trabalhadores contratados por elas. Os órgãos da Petros gestores dos contratos com essas empresas acompanham seu comprometimento com princípios de Responsabilidade Social, em particular os relacionados às relações de trabalho. Há um esforço da Petros de integrar esses trabalhadores com os empregados, a cultura e princípios da instituição e dar acesso a alguns benefícios oferecidos aos empregados (quadro 6).

Em 2005 existiam 246 trabalhadores contratados por empre-

sas prestadoras de serviços<sup>5</sup>, um crescimento de 9,8% em relação a 2004. O valor<sup>6</sup> total das contratações somou R\$ 19,5 milhões no mesmo ano (gráfico 9).

A maior parte dos prestadores de serviços atuavam em atividades de informática (36,2%), serviços gerais (31,7%) e teleatendimento (18,5%). Na categoria "outros" estão as consultorias, ouvidoria, ginástica laboral, shiatsu, etc. (gráfico 10).

Os trabalhadores do teleatendimento eram cerca de 36 jovens, universitários, muitas vezes ingressando no primeiro emprego. Neste caso, as práticas de remuneração

### QUADRO 6: AÇÕES E/OU BENEFÍCIOS EXTENSIVOS AOS PRESTADORES DE SERVIÇOS

Ginástica laboral
Terapia corporal
Vacina contra gripe
Semana da Saúde de 2005
Palestra para combate do colesterol
Dia de Combate ao Câncer
Dia do Desafio
Dia das Mães, Dia dos Pais e Dia da Criança
Festas de confraternização

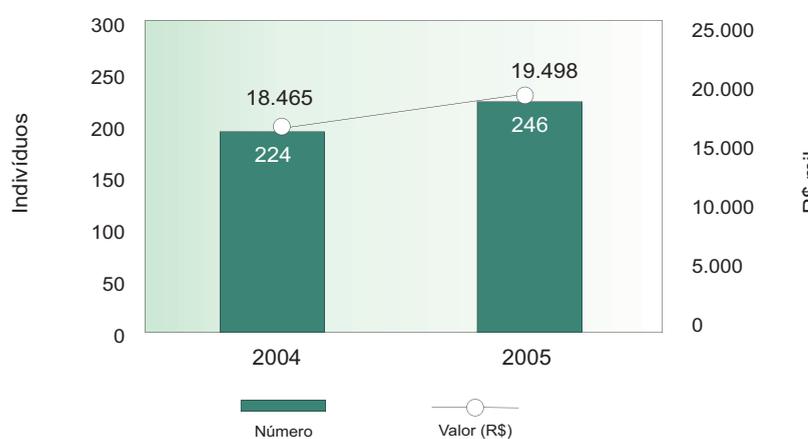
Fonte: Petros - Gerência de Recursos Humanos.  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

e benefícios são bastante próximas das adotadas com os empregados do quadro efetivo da Petros.

A razão entre os prestadores de serviço e total de empregados era de 56,6% em 2004 e passou

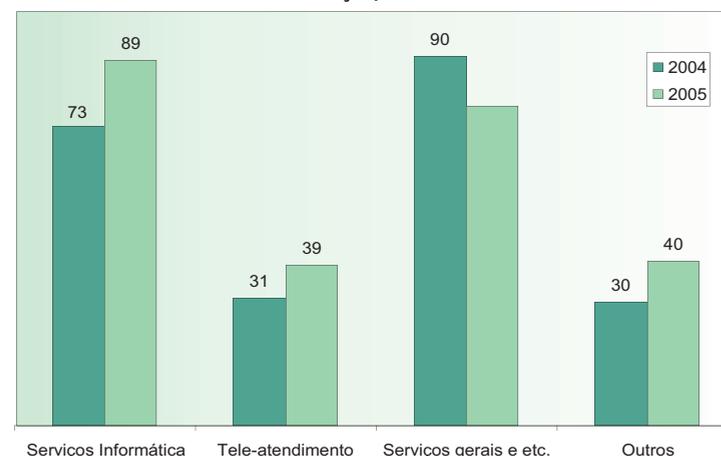
para 62,9% em 2005. Todas as relações contratuais com as empresas contratantes respeitam os parâmetros legais de co-responsabilidade (obrigações trabalhistas e previdenciárias).

GRÁFICO 9: Número de prestadores de serviço e valor dos contratos



Fonte: Petros - Gerência de Recursos Humanos  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento  
Nota: Prestadores de Serviços são Pessoas Físicas

GRÁFICO 10: Evolução número de prestadores de serviço por atividades



Fonte: Petros - Gerência de Recursos Humanos  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento  
Nota: Prestadores de Serviços são Pessoas Físicas

5 A contagem do número de prestadores de serviços foi realizada considerando o controle de entrada no prédio do edifício sede.

6 O valor foi apurado com base nos registros de acompanhamento financeiro dos contratos das empresas prestadoras (em alguns casos estão incluídos a aquisição de bens e materiais).

## 3.4 Fornecedores

A diretriz para contratação de fornecedores é determinada pela Política de Contratação, cuja terceira revisão foi aprovada pelo Conselho Deliberativo em maio de 2005.

A Petros encontrou dificuldades na aplicação da obriga-

toriedade da cláusula, principalmente, nas contratações de baixo valor com pequenos fornecedores. Uma dificuldade constante em todos os processos é o fato de a cultura de Responsabilidade Social Empresarial ser pouco disseminada.

### RESPONSABILIDADE SOCIAL NA SELEÇÃO DE FORNECEDORES

A Petros objetiva o aprimoramento progressivo do relacionamento com seus fornecedores. Nesse sentido, na terceira revisão da Política de Contratação foi incluída a obrigatoriedade do cumprimento de critérios socialmente responsáveis, visando a transmitir esses valores para todos os agentes econômicos.

## 3.5 Estagiários



Os estagiários participam do "Programa de Desenvolvimento de Estagiários", que em 2005 contava com 17 pessoas alocadas nas diversas áreas da Petros. No

ano, 3 estagiários foram incorporados ao quadro efetivo.

A seleção é realizada por convênio socioeducacional com a Fundação Mudes. O investimento foi de R\$ 79 mil no ano. A con-

tratação de estagiários aproxima o mundo acadêmico das necessidades empresariais. A relação empresa-estagiário é uma troca enriquecedora para ambos. Por um lado, permite o crescimento profissional do estudante, por outro, o estagiário contribui na realização das atividades, trazendo idéias novas e a perspectiva de renovação em uma Fundação composta em sua maioria por profissionais maduros, muitos próximos da aposentadoria.

A Petros acompanha regularmente o desempenho dos estagiários por meio da avaliação realizada pelo respectivo supervisor, e de sua auto-avaliação, via questionários preenchidos periodicamente.

A partir de setembro de 2005 houve a integração entre o Programa de Desenvolvimento de Estagiários e o Projeto Crescer para adolescentes da São Martinho. Os estagiários foram divididos em grupos para que fizessem apresentações a respeito de seu curso acadêmico para os adolescentes, respectivos supervisores de estágio e orientadores dos adolescentes.

Com o compromisso de aperfeiçoar continuamente o estagiário o programa foi reestruturado para 2006, e prevê a realização de treinamentos sobre apresentação e desenvolvimento de competências comportamentais por meio de oficinas e palestras.

## 3.6 Jovens Aprendizizes

O "Projeto Crescer", instituído em 1991, é uma parceria com a Associação Beneficente São Martinho. Em 2005, 19 adolescentes entre 16 e 18 anos foram treinados e preparados para inserção no mercado formal de trabalho, com um investimento no ano de R\$ 136,3 mil.

Esse trabalho tem como objetivo principal oferecer aos adolescentes com baixa renda familiar a oportunidade de iniciação no mercado de trabalho. O programa visa a proporcionar treinamento em atividades administrativas e no desenvolvimento de competências comportamen-

tais, incluindo teoria e prática, de acordo com a Lei do Menor Aprendiz (Lei nº 10.097/00) e com o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90).

Os adolescentes participam do Encontro Marcado, programa ministrado pela Petros. Os encontros são quinzenais, com duração de 4 horas. O principal objetivo é desenvolver as potencialidades, competências e habilidades de relacionamento interpessoal dos adolescentes. Além disso, são fornecidas informações sobre profissões e mercado de trabalho, a partir de um modelo de orientação vocacional.



Além da experiência prática adquirida no dia-a-dia, uma vez por semana os adolescentes participam de curso na Associação Beneficente São Martinho, dividido em 16 módulos,

com carga horária variando entre 16 a 20 horas cada. Esse curso versa sobre: ética e cidadania, rotinas administrativas, relacionamento interpessoal e meio ambiente.

# 4 GESTÃO DE ATIVOS



## 4.1 Política de Investimento

A Política de Investimentos fornece aos gestores da Petros as diretrizes e as estratégias que devem balizar a alocação dos investimentos em um horizonte de longo prazo, visando garantir a valorização e a segurança necessárias na gestão dos ativos de cada plano de benefício.

A Petros elaborou, em 2005, para um horizonte entre 2006-2010, três Políticas de Investimentos diferenciadas devido às características de cada plano. A separação foi realizada em função dos tipos de planos gerenciados pela Petros: Plano Petros - Sistema Petrobras, Planos Petros Privatizadas, Planos de Contribuição Definida.

Tendo em vista a expectativa de redução da taxa real de juros dos títulos públicos brasileiros no longo prazo, a remuneração dos investimentos poderá ser inferior à meta atuarial. Para gerar uma rentabilidade idêntica ou superior às necessidades atuariais da

Petros as três políticas prevêem uma diversificação mais adequada da carteira de investimentos. A estratégia é aumentar os recursos em investimentos lastreados em atividade produtiva do setor privado. Esta diversificação foi iniciada em 2004 nos Planos Petros - Sistema Petrobras e Privatizadas, e deverá ser iniciada em 2006 nos planos de Contribuição Definida e Variável.

Outro objetivo central da Política de Investimentos é viabilizar aplicações em projetos/empresas alinhados ao conceito de responsabilidade social e governança corporativa. Adota-se a máxima 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.

De acordo com a Política de Investimentos 2006-2010, o princípio norteador de responsabilidade social na decisão de alocação de recursos é:

*"Investir em projetos/empresas que primem pelo respeito e observância das melhores práticas 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, gerando rentabilidade compatível com as características do empreendimento".*

A adoção de princípios básicos de Investimentos Socialmente Responsáveis contribui para maximizar os retornos financeiros e o bem-estar social e mitigar riscos. A Política de Investimentos 2006-2010 propõe o aperfeiçoamento da metodologia

de avaliação de investimentos, incorporando princípios de responsabilidade socioambiental. Diferentes metodologias foram definidas para os ativos da carteira de giro, para a carteira de participações diretas em ações e para análise de produtos estruturados de títulos privados e de fundos de investimentos em participações e de empresas emergentes.

Pretende-se disseminar melhores práticas de responsabilidade social e governança corporativa nas empresas. A Petros não observará apenas a adesão aos níveis de governança corporativa do mercado, mas também o balanço social, as relações da empresa com funcionários, comunidade e meio ambiente.

Os critérios e a metodologia para definição dos Investimentos Socialmente Responsáveis estão sendo introduzidos de forma gradual e irreversível. As empresas que fazem parte da carteira de participações terão um prazo de adaptação, e os novos investimentos serão realizados exclusivamente em empresas com o perfil estabelecido.

A Política de Investimentos 2006-2010 orienta a aplicação da carteira de giro da Petros preferencialmente em ações de empresas que se destaquem por realizar investimentos socialmente responsáveis. Já os novos inves-

## NOVOS INVESTIMENTOS EM RENDA FIXA

A Política de Investimentos deu um enfoque especial aos novos investimentos que devem ser feitos exclusivamente em empreendimentos que cumpram plenamente os requisitos de Responsabilidade Social. Os critérios serão mensurados por Indicadores de Desempenho Econômico, Indicadores de Desempenho Ambiental, Indicadores do Corpo Funcional e Indicadores de Cidadania Empresarial (quadro 7). Os indicadores foram selecionados em função do porte de cada empreendimento (projeto, médio porte ou grande porte). O comportamento da empresa ou projeto frente aos indicadores por porte será comparado ao de seus pares no mercado, para que as características setoriais sejam devidamente consideradas.

timentos em renda fixa e renda variável devem ser realizados exclusivamente em empreendimentos que cumpram os requisitos mínimos de responsabilidade social. Esta decisão foi informada publicamente ao mercado, anunciando um prazo de três anos para adequação aos critérios e diretrizes definidos.

#### QUADRO 7: INDICADORES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL NOS NOVOS INVESTIMENTOS EM RENDA FIXA

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR
Econômico	Competitividade nacional, Geração de empregos e Concorrência desleal
Ambiental	Impactos ambientais, Desperdício de matérias-primas e Autuações Ambientais
Corpo Funcional	Terceirizados/Força de trabalho, Benefícios sociais internos, Reclamações trabalhistas, Rotatividade da mão-de-obra, Empregados acima de 40 anos, Cumprimento de acordos coletivos
Cidadania Empresarial	Elaboração de Balanço Social ou similar, Código de Ética, Seleção e contratação de fornecedores, Projetos sociais externos e Prêmios recebidos

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

## 4.2 Composição e Rentabilidade da Carteira

A realocação de recursos alterou a composição da carteira de investimentos de modo significativo, ao longo dos últimos quatro anos. A parcela em renda variável aumentou de 13,3% da carteira em 2002 para 28,1% em 2005. Em relação a 2004 a parcela de renda variável aumentou 3,1 pontos percentuais, em função do incremento de investimentos lastreados em atividade produtiva do setor privado (gráficos 11 e 12). As conseqüências do aumento da parcela de renda variável são uma rentabilidade potencial superior à renda fixa e uma maior exposição ao risco.

De acordo com a Política de Investimentos 2006-2010, nos próximos anos a alocação de recursos em ativos de renda variável pode chegar ao percentual máximo de 35% no Plano Petros - Sistema Petrobras, de 50% nos Planos Petros Privatizadas e de 25% nos Planos de Contribuição Definida e Variável.

A Petros está adequada às regras e diretrizes estabelecidas pela Resolução CMN nº 3.121/03 e demais regulamentações pertinentes. A Diretoria Financeira e

de Investimentos, a Gerência de Compliance, o Setor de Risco e Controle e a Gerência de Controle monitoram regularmente os investimentos e seu enquadramento às normas legais.

A meta atuarial (IPCA + 6% a.a) é estabelecida como parâmetro mínimo de rentabilidade para garantir o cumprimento dos compromissos futuros dos Fundos de Pensão. Outro parâmetro utilizado é o "Referencial Ponderado de Mercado", estabelecido ponderando-se a distribuição da carteira de investimentos da Petros por índices referenciais apurados no mercado. O referencial é estabelecido pela ponderação dos seguintes indicadores: Certificado de Depósitos Interbancários (CDI), IBX-50, NTN-B de longo prazo + spread e Meta Atuarial.

Os Indicadores de Desempenho de Gestão (IDG), criados pela Comissão Nacional de Gestão Corporativa da ABRAPP, são outra fonte para o comparativo da rentabilidade dos Fundos de Pensão nas diferentes carteiras.

Em 2005, a rentabilidade acumulada nas carteiras da Petros somou 20% (gráfico 13), supe-

GRÁFICO 11: Distribuição da carteira de investimentos em 2004

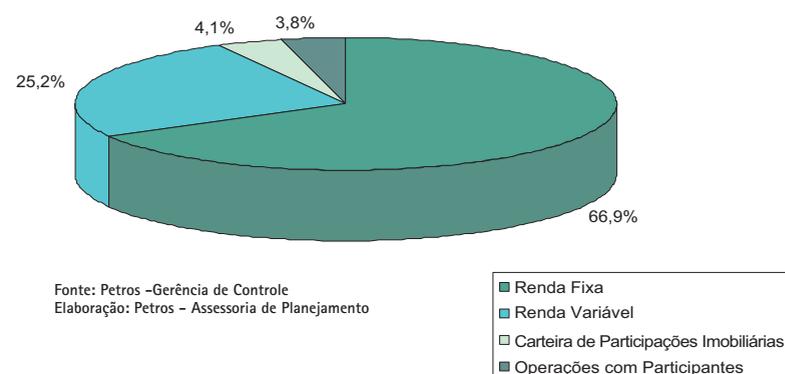
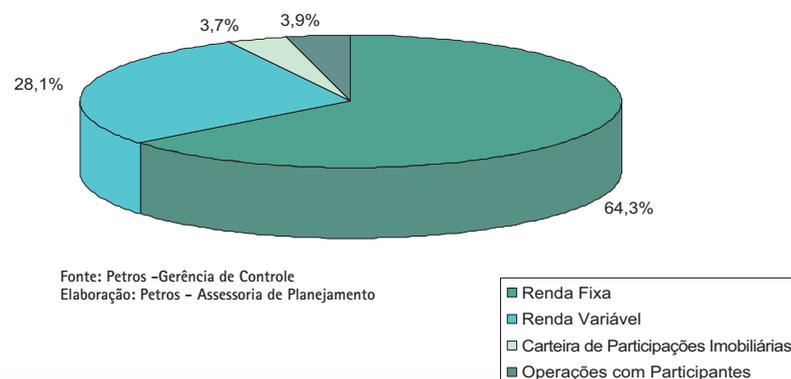


GRÁFICO 12: Distribuição da carteira de investimentos em 2005



rando a Meta Atuarial (12,4%) e o Referencial Ponderado de Mercado (18,3%).

Os referenciais de mercado da carteira de renda fixa utilizados como base são o Certificado de Depósitos Interbancários (CDI) e certas Notas do Tesouro Nacional Série B (NTN-B). Em 2005, a

carteira de renda fixa da Petros registrou rentabilidade de 14,8%, esta quando calculada sem as NTN-B apresenta rentabilidade de 17,2% ante uma variação de 19% do CDI.

Nos Indicadores de Desempenho de Gestão (IDG) a média da rentabilidade na renda fixa

dos Fundos de Pensão inscritos no IDG foi menor, registrando 13,6% em 2005 (gráfico 14).

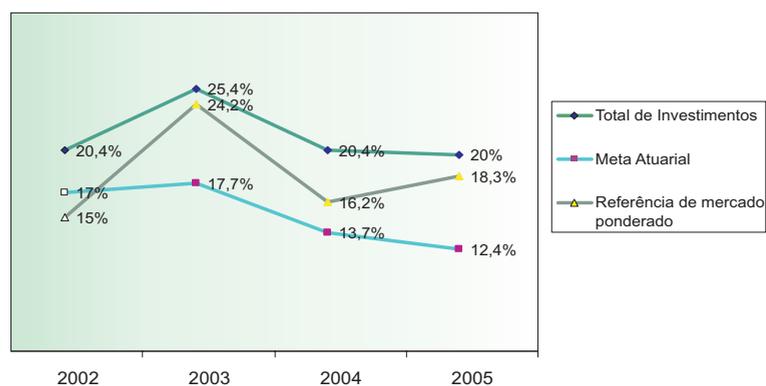
A carteira de renda variável da Petros apresentou rentabilidade de 34,8% em 2005.

Comparando esta rentabilidade com os referenciais de mercado mais utilizados para renda variável, foi superior ao Ibovespa (27,1%) e inferior ao IBX-100 (37,3%) e ao IBX-

50 (38,0%). A rentabilidade média dos Fundos de Pensão apurada pelo IDG na renda variável foi 24,5% (gráfico 15), inferior a obtida pela Petros em 2005.

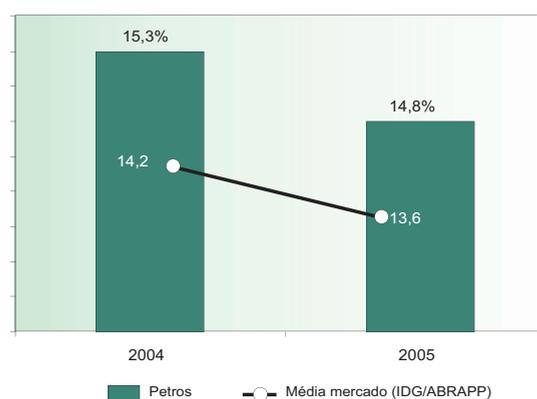
A carteira de investimentos imobiliários da Petros teve rentabilidade de 18%, 4,9 pontos percentuais acima da média de rentabilidade dos Fundos de Pensão no IDG (gráfico 16).

GRÁFICO 13: Rentabilidade acumulada da Petros



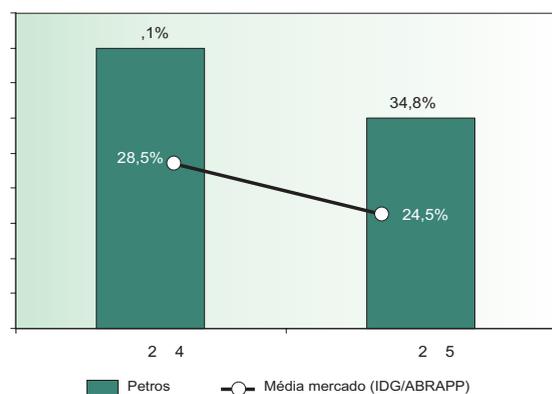
Fonte: Petros - Gerência de Controle  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

GRÁFICO 14: Rentabilidade renda fixa



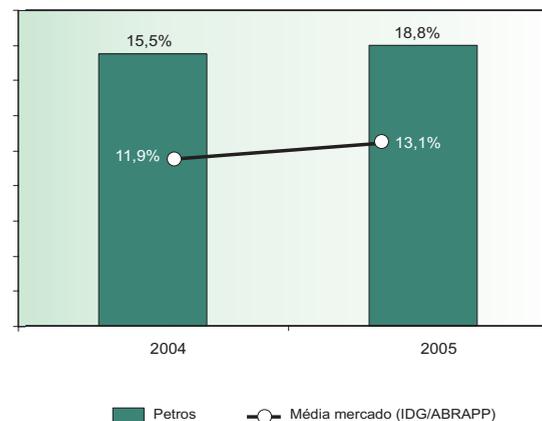
Fonte: Indicadores de Desempenho e Gestão (IDG)  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento  
Nota: média de rentabilidade de 51 fundos de pensão

GRÁFICO 15: Rentabilidade renda variável



Fonte: Indicadores de Desempenho e Gestão (IDG)  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento  
Nota: média de rentabilidade de 51 fundos de pensão

GRÁFICO 16: Rentabilidade segmento imobiliário



Fonte: Indicadores de Desempenho e Gestão (IDG)  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento  
Nota: média de rentabilidade de 42 fundos de pensão

## 4.3 Carteira de Participações

### 4.3.1 CARTEIRA DE PARTICIPAÇÕES MOBILIÁRIAS

A carteira de ações em participações mobiliárias alcançou ao final de 2005 um valor de R\$ 2,8 bilhões. Cerca de 10,3% dos investimentos da Petros, registrando um ganho acumulado no ano de 35,6%. Não obstante essa rentabilidade expressiva, a perspectiva de resultados é de longo prazo.

A gestão deste portfólio de

investimentos em empresas privilegia ativos com baixo custo de governança corporativa, em que o compromisso com a transparência e a responsabilidade social são princípios básicos. Estes requisitos possibilitam menores custos de alocação de recursos indiretos na gestão dos resultados dos empreendimentos.

#### 4.3.1.1 PARTICIPAÇÕES EM EMPRESAS

A carteira de ações em participações diretas e indiretas (tabela 7 e 8), alcançou ao final de 2005 um valor de R\$ 2,2 bilhões, ou 78% do total da carteira de participações. Em relação ao ano de 2004, a referida carteira obteve rentabilidade de 41%.

Em 2005, a Gerência de Participações da Petros construiu ferramentas para avaliar o grau de aderência às boas práticas de governança corporativa e de responsabilidade social das empresas que compõem a carteira de participações. Alguns dos indicadores da metodologia foram incorporados à Política de

Investimentos da Petros 2006-2010 (quadro 8).

A aderência às melhores práticas de governança corporativa demonstra comprometimento com a maximização do retorno para os acionistas e dificulta atitudes que prejudiquem os interesses dos acionistas minoritários.

A Petros encoraja as empresas nas quais possui participação a adotar medidas que visem melhorar o desempenho social, permitindo que a atuação daquelas gere efeito multiplicador, garantindo crescimento econômico sustentável, com maior oferta e qualidade de emprego, além de harmonia social.

Motivos para utilizar critérios de Governança Corporativa e Responsabilidade Social na gestão da carteira de participações:

- Instrumento para minimizar os riscos do negócio.
- Empresas socialmente responsáveis contribuem para o desenvolvimento econômico.
- Vínculo com a melhor imagem da empresa e com o consumo de seus produtos, pela maior conscientização da sociedade.
- Alinhamento dos interesses do indivíduo aos interesses estratégicos da empresa.
- Maior motivação dos empregados e aumento da produtividade;
- Maior sustentabilidade no longo prazo da rentabilidade das empresas.

#### A) RESPONSABILIDADE SOCIAL NA CARTEIRA DE PARTICIPAÇÕES EM EMPRESAS

Em seu Balanço Social a Petros incluiu, desde 2003, questões sobre

**TABELA 7: CARTEIRA DE PARTICIPAÇÕES DIRETAS**

EMPRESA	DEZ/2004		DEZ/2005	
	Participação no Capital Total (%)	Valor de Mercado/Contábil (R\$ mil)	Participação no Capital Total (%)	Valor de Mercado/Contábil (R\$ mil)
ACESITA <sup>1</sup>	1,9%	52.122,5	-	-
BRASKEM	0,8%	68.412,2	0,8%	51.464,4
COELCE	3,8%	24.437,0	3,8%	41.679,6
COTEMINAS	3,2%	49.999,3	3,2%	34.497,0
ENERGIAS DO BRASIL	0,0%	-	0,3%	11.524,5
ESTACIONAMENTO CINELÂNDIA	20,0%	5.714,0	20,0%	5.714,0
FRAS-LE	8,3%	8.972,6	8,3%	11.074,0
GAZETA MERCANTIL		77,6		77,6
GTD	5,9%	32.084,2	5,9%	21.807,5
HOPI-HARI <sup>2</sup>	9,9%	-	9,9%	-
INEPAR ENERGIA	6,1%	6.626,3	6,1%	3.672,3
INEPAR IND. CONSTRUÇÕES <sup>2</sup>	1,2%	-	1,2%	-
PARANAPANEMA	2,0%	10.838,6	2,0%	20.091,7
PERDIGÃO	9,3%	246.560,5	9,3%	299.660,0
RIPASA	6,6%	102.477,9	6,6%	86.655,9
INVITEL (BRASIL TELECOM)	5,3%	21.644,8	5,3%	26.833,6
NEWTEL (TELEMIG CELULAR E TELE NORTE CELULAR)	5,5%	23.169,5	5,5%	23.291,4

Fonte: Petros - Gerência de Participações. Elaboração: Petros - Gerência de Participações.

Nota1: Alienado em outubro de 2005.

Nota2: Provisionado para perda.

**TABELA 8: CARTEIRA DE PARTICIPAÇÕES INDIRETAS**

EMPRESA	DEZ/2004			DEZ/2005		
	Participação no Capital Total (%)	Participação indireta na empresa (%)	Valor de Mercado/Contábil (R\$ mil)	Participação no Capital Total (%)	Participação indireta na empresa (%)	Valor de Mercado/Contábil (R\$ mil)
Carteira Ativa II (CVRD)	35,8%	1,4%	844.500,7	35,8%	1,4%	1.249.395,7
Energia SP (CPFL ENERGIA)	22,8%	3,4%	273.434,8	22,8%	3,5%	279.978,6
FCF (TELE NORTE LESTE)	8,0%	0,3%	8.972,6	8,0%	0,3%	36.233,3

Fonte: Petros - Gerência de Participações.

Elaboração: Petros - Gerência de Participações.

a responsabilidade social das empresas nas quais detém participação no controle acionário ou tem participação relevante no capital, a partir de um questionário elaborado pela Fundação e respondido pelas empresas.

A iniciativa objetiva contribuir para a disseminação da cultura de responsabilidade social ao longo da cadeia produtiva, bem como revelar aos par-

ticipantes e patrocinadoras da Petros as práticas de responsabilidade social das empresas em que participa do controle acionário ou tem participação relevante no capital.

Também fornece insumos para avaliação e gestão da carteira de participações e para a seleção de novos investimentos. A incorporação de critérios de Investimentos Socialmente Responsáveis

(ISR) é a melhor forma de alcançar as melhores performances do ativo em termos de rentabilidade e segurança no longo prazo.

Relativamente a 2005, os questionários foram enviados para todas as empresas da carteira de participações da Petros (quadro 9).

As informações solicitadas dizem respeito aos investimentos sociais na empresa (internos), na comunidade (externos) e no

meio ambiente (ambientais). A avaliação desses temas foi efetuada com base em indicadores relacionados com as informações econômicas das empresas.

As empresas que responderam fazem parte dos setores de energia, petroquímica, mineração, alimentação, telecomunicações e entretenimento. Com os indicadores criados é possível comparar, principalmente, a evolução da própria empresa. A comparação entre empresas deve ser realizada entre empresas dos mesmos setores econômicos.

#### INDICADORES SOCIAIS INTERNOS

Os Indicadores sociais internos são benefícios concedidos à força de trabalho, totalizaram R\$ 1,3 bilhões em 2005, entre as empresas que responderam ao questionário. Os benefícios considerados foram: alimentação, saúde e segurança do trabalho, educação e capacitação, previdência privada, participação nos lucros, entre outros (gráfico 17).

A relação entre investimentos sociais internos e a Folha de Pagamento Bruta permite comparar a remuneração indireta com a remuneração fixa por tipo de benefício. A razão entre o total de benefícios sociais internos e a Folha de Pagamento Bruta apresentou uma média de 35,7% em 2005, manteve relação similar a de 2004 (gráfico 18). A relação entre os investimentos sociais internos e o resultado operacional demonstra a proporção do resultado da empresa investido no público interno, a média em 2005 foi de 5,5% (gráfico 19).

### QUADRO 8: INDICADORES DE GOVERNANÇA CORPORATIVA E DE RESPONSABILIDADE SOCIAL PARA AVALIAÇÃO DAS EMPRESAS DA CARTEIRA DE PARTICIPAÇÕES

GOVERNANÇA CORPORATIVA	
ASSUNTO	TEMA INDICADOR
Propriedade	Transparência (distribuição acionária), Concentração e Influência dos Controladores e Acionistas.
Acionistas	Votação e Assembléia Geral, Direto dos Acionistas, Proteção do valor dos acionistas.
Conselho de Administração	Estrutura e independência, Papel e Desempenho.
Gestão / Diretoria	Estrutura e independência, Políticas de Remuneração e de Sucessão (diretoria e conselheiros), Responsabilidade, Transparência e Prestação de Contas, Relacionamentos (com acionistas, conselho fiscal, conselho de administração, auditores e investidores, entre outros)
Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria e Auditoria Externa	Prestação de Contas, Conselho Fiscal Permanente "Turbinado" se não houver Comitê de Auditoria, Critérios de Escolha dos Auditores Externos, Relatórios de Auditoria Externa.
Informações Públicas (Transparência)	Apresentação aos Analistas do Mercado de Ações, Publicação de Relatórios Sociais e Ambientais, Divulgação de informações Relevantes, Qualidade das Informações Não-Financeiras, Listado no Novo Mercado ou nos Níveis de Governança Corporativa da Bovespa.

#### RESPONSABILIDADE SOCIAL

PARTE INTERESSADA	TEMA INDICADOR
Valores e Transparência	Compromissos Éticos, Relação com Concorrência, Balanço Social.
Público Interno	Gestão Participativa, Desenvolvimento Profissional, Saúde, Segurança e Condições de Trabalho, Plano Previdência e Preparação para a Aposentadoria, Demissões e Ações Trabalhistas, Relacionamento com Representantes dos Trabalhadores.
Meio Ambiente	Gestão do Impacto e Racionalização do Uso de Recursos, Educação Ambiental e Desenvolvimento Sustentável, Responsabilidades dos executivos e gerentes, Passivo Ambiental ou Falta de Licenças.
Fornecedores	Critérios de seleção, avaliação e desenvolvimento de fornecedores.
Clientes	Política de comunicação comercial e atendimento, conhecimento dos danos potenciais de produtos e serviços.
Governo e Sociedade	Ações sociais, Voluntariado, Contribuições para Campanhas Políticas, Anticorrupção e Propina, Práticas de não-discriminação.

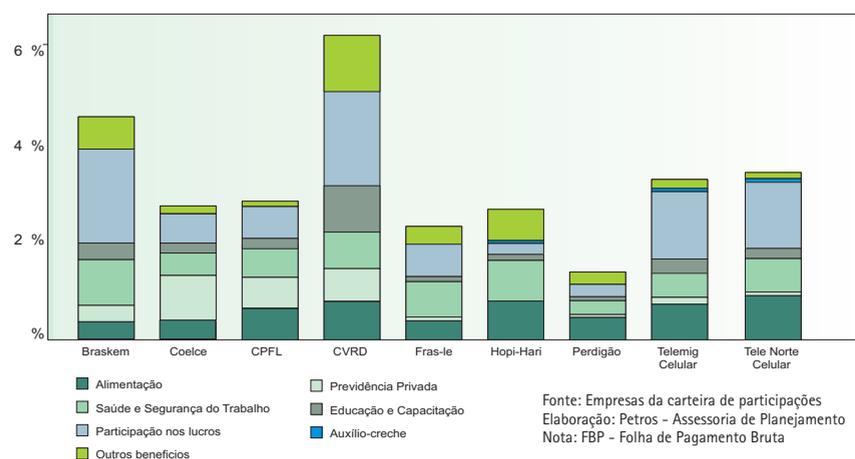
Fonte: Petros - Gerência de Participações.  
Elaboração: Petros - Gerência de Participações.

### QUADRO 9: QUESTIONÁRIO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL (PARTICIPAÇÕES)

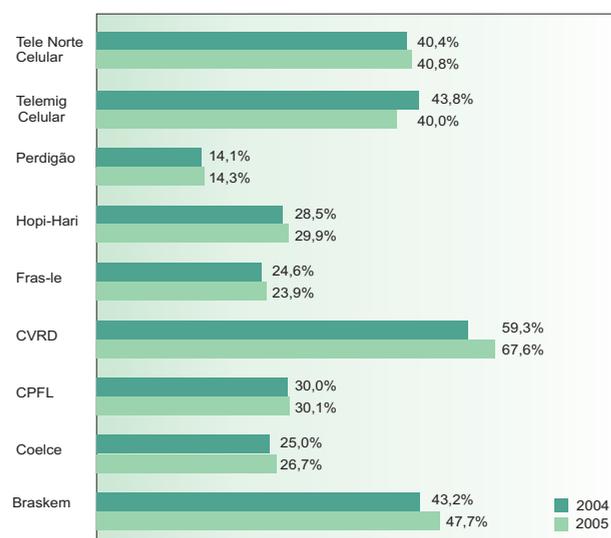
EMPRESAS QUE RESPONDERAM	EMPRESAS QUE NÃO RESPONDERAM
BRASKEM	COTEMINAS
COELCE	ENERGIAS DO BRASIL
CPFL ENERGIA	EST.CINELÂNDIA
COMPANHIA VALE DO RIO DOCE (CVRD)	GAZETA MERCANTIL
FRAS-LE	INEPAR
HOPI-HARI	INEPAR ENERGIA
PERDIGÃO	INVITEL
TELEMIG CELULAR	NEWTEL
TELE NORTE CELULAR	PARANAPANEMA
	RIPASA

Fonte: Petros - Gerência de Participações.  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

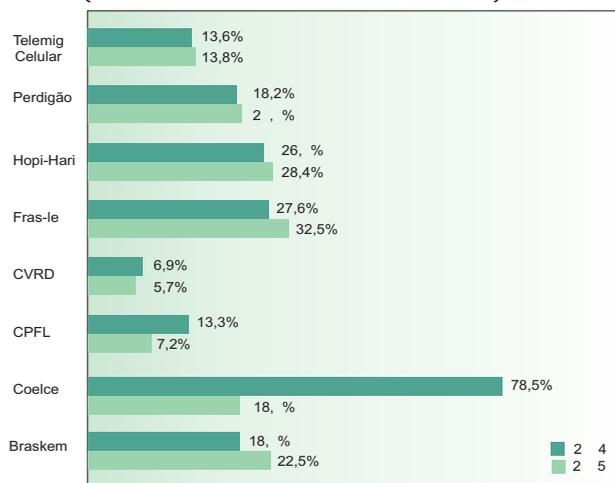
**GRÁFICO 17: Indicadores sociais internos 2005**  
(Taxa entre investimentos sociais internos e FPB)



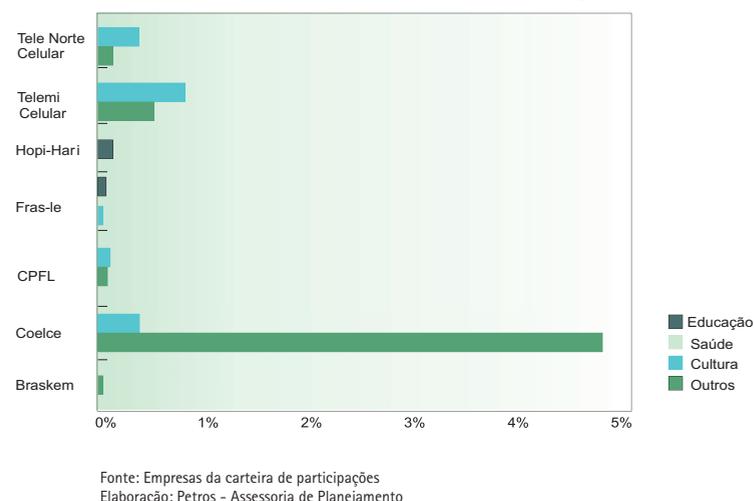
**GRÁFICO 18: Indicadores sociais internos**  
(Taxa entre investimentos sociais internos e FPB)



**GRÁFICO 19: Indicadores sociais internos**  
(Taxa entre investimentos sociais internos e RO)



**GRÁFICO 20: Indicadores sociais externos 2005**  
(Taxa entre investimentos sociais externos e Receita Líquida)



**INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS**

Os benefícios sociais externos são concedidos à comunidade onde a empresa está inserida ou à sociedade, do grupo selecionado o somatório em 2005 foi de R\$ 117,9 milhões. A relação entre os projetos nas áreas educação, saúde, cultura e a Receita Líquida (gráfico 20) ou Resultado Operacional (tabela 9) de cada empresa

demonstra a proporção destinada a minimização de riscos sociais no entorno da empresa.

Deve-se ressaltar que as empresas podem obter benefícios fiscais em contrapartida ao oferecimento de alguns benefícios especiais aos seus empregados ou à comunidade. Programas de alimentação dos trabalhadores, projetos culturais, obras cine-

matográficas (audiovisuais), etc. possuem dedução fiscal.

**INDICADORES AMBIENTAIS**

Em valores nominais os investimentos ambientais das empresas consideradas totalizaram R\$ 455,9 milhões em 2005, 13,2% a mais que 2004. A maior parte dos investimentos ambientais está relacionada à

operação da empresa o que auxilia na minimização dos riscos e mostra a necessária relação entre a estratégia da empresa e a responsabilidade social corporativa. A título de monitoramento há o indicador ambiental e a Receita Líquida (gráfico 21) ou Resultado Operacional (gráfico 22).

TABELA 9: TAXA ENTRE INVESTIMENTOS SOCIAIS EXTERNOS E RESULTADO OPERACIONAL

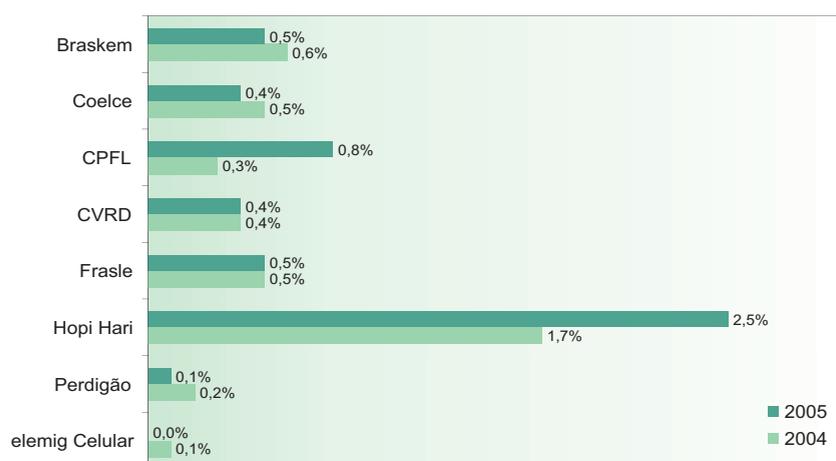
	EDUCAÇÃO		CULTURA		SAÚDE		OUTROS		TOTAL	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
BRASKEM	-	0,2%	0,1%	0,4%	ND	ND	1,0%	0,8%	1,1%	1,3%
COELCE	0,2%	0,1%	15,8%	3,2%	0,0%	0,0%	174,0%	45,8%	189,9%	49,1%
CPFL	0,2%	0,1%	0,6%	0,6%	0,1%	0,0%	1,0%	0,4%	1,9%	1,1%
FRAS-LE	0,5%	0,6%	0,1%	0,3%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,8%	1,1%
HOPI-HARI	0,2%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,5%
PERDIGÃO	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0,1%	0,1%
TELEMIG CELULAR	0,0%	0,0%	2,2%	2,5%	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%	3,6%	4,0%
TELE NORTE CELULAR <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Empresas da carteira de participações. Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

Nota (1): A TELE NORTE CELULAR apresentou Resultado Operacional negativo.

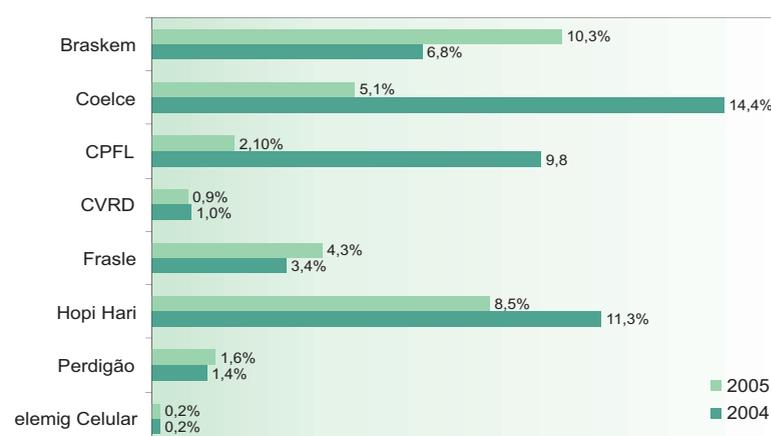
Nota (2): ND = Não disponível.

GRÁFICO 21: Indicadores ambientais  
(Taxa entre investimentos ambientais e Receita Líquida)



Fonte: Empresas da carteira de participações  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento  
Nota (1): Tele Norte Celular apresentou Receita Líquida negativa

GRÁFICO 21: Indicadores ambientais  
(Taxa entre investimentos ambientais e RO)



Fonte: Empresas da carteira de participações  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento  
Nota (1): RO - Resultado Operacional  
Nota (2): Tele Norte Celular apresentou RO negativo

## INDICADORES DE EMPREGO E TRABALHO

As empresas selecionadas empregavam 91 mil pessoas ao final de 2005, com uma Folha de Pagamento Bruta de R\$ 3 bilhões. O número de empregos aumentou 9,4% e a Folha de Pagamento Bruta seguiu o mesmo movimento em 2005.

Os prestadores de serviços eram 21 mil, e tiveram pequena redução em relação ao total de empregados nas empresas. As taxas de rotatividade, o percentual de terceirizados e estagiários em relação ao número de empregados foram observadas (tabela 11).

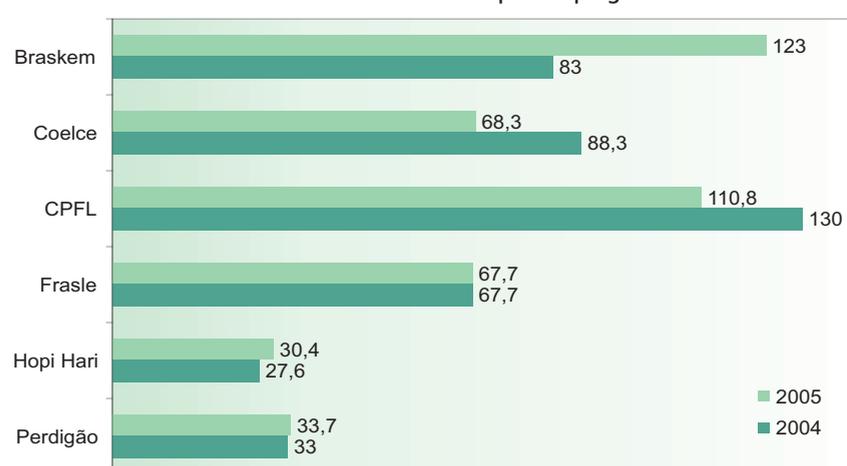
Em 2005 a média de horas de treinamento por empregado foi de 72,3 horas nas empresas selecionadas (gráfico 23).

TABELA 10: GERAÇÃO DE EMPREGO

	Empregados ao final do período		Admissões durante o período		Demissões durante o período	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
BRASKEM	2.996	3.262	254	400	126	134
COELCE	1.337	1.319	41	61	79	79
CPFL	5.580	5.838	479	595	329	296
CVRD	36.176	38.828	5.275	6.910	ND	ND
FRAS-LE	2.038	2.132	473	407	251	320
HOPI-HARI	700	758	297	431	307	372
PERDIGÃO	31.406	35.556	11.941	12.956	8.507	9.345
TELEMIG CELULAR	2.126	2.378	547	744	ND	ND
TELE NORTE CELULAR	816	891	323	256	ND	ND

Fonte: Empresas da carteira de participações. Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.  
Nota (1): ND - Não disponível.

GRÁFICO 23: Horas de treinamento por empregado no ano



Fonte: Empresas da carteira de participações  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

TABELA 11: TAXA ROTATIVIDADE, PRESTADORES DE SERVIÇOS E ESTAGIÁRIOS

EMPRESAS	Taxa de Rotatividade		Razão entre Prestadores de Serviços e Empregados		Razão entre Estagiários e Empregados	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
BRASKEM	4,4%	4,5%	116,8%	107,3%	5,1%	5,5%
COELCE <sup>1</sup>	ND	4,6%	435,8%	432,1%	9,2%	13,9%
CPFL	6,1%	5,3%	79,5%	75,0%	2,5%	2,2%
FRAS-LE	13,7%	15,7%	12,7%	10,3%	0,6%	0,4%
HOPI-HARI	39,2%	53,1%	14,0%	13,1%	1,9%	1,2%
PERDIGÃO	30,4%	29,8%	18,8%	18,2%	1,0%	0,8%

Fonte: Empresas da carteira de participações. Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.  
Nota (1): ND - Não disponível.

## INDICADORES DE POPULAÇÕES ESPECÍFICAS

Os indicadores para pessoas com idade superior a 45 anos, mulheres, negros e portadores de necessidades especiais foram divididos pelo número total de empregados (tabela 12).

Em média no ano de 2005, tendo por base o número total de empregados, as vagas ocupadas por empregados acima de 45 anos foi de 15,8%, por mulheres 34,5%, por negros e pardos 26,3%, e por último, os portadores de necessidades especiais representavam 1,8% dos empregados de forma agregada.

Na maior parte das empresas consideradas o salário médio das mulheres é menor do que o dos homens. O salário médio dos negros é inferior ao das mulheres. A percentagem de cargos de chefia ocupados por mulheres, negros e pardos indica menores rendimentos e participação relativa.

TABELA 12: TAXAS POPULAÇÕES ESPECÍFICAS E TOTAL DE EMPREGADOS

EMPRESAS	Empregados acima de 45 anos		Mulheres		Negros e pardos		Portadores de Necessidades Especiais	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
BRASKEM	31,0%	30,6%	15,7%	16,9%	38,6%	38,7%	ND	ND
COELCE	36,7%	39,3%	20,4%	20,8%	22,9%	27,9%	3,7%	3,6%
CPFL	19,5%	20,8%	16,9%	17,5%	8,8%	8,4%	1,7%	2,7%
FRAS-LE	13,2%	13,3%	10,6%	11,4%	2,6%	2,0%	0,0%	0,0%
HOPI-HARI	9,4%	7,8%	57,3%	56,2%	19,7%	26,6%	0,9%	0,7%
PERDIGÃO	4,4%	4,7%	38,1%	38,5%	11,6%	15,1%	2,7%	1,7%
TELEMIG CELULAR	6,8%	5,4%	52,9%	55,8%	31,8%	31,8%	2,5%	2,1%
TELE NORTE CELULAR	4,7%	4,8%	58,0%	59,1%	50,1%	59,7%	2,0%	1,6%

Fonte: Empresas da carteira de participações. Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

TABELA 13: COMPOSIÇÃO SALARIAL E PARTICIPAÇÃO EM CARGOS DE CHEFIA

EMPRESAS	Salário médio das mulheres (R\$)		Salário médio dos homens (R\$)		Salário médio dos negros (R\$)		Cargos de chefia ocupados por mulheres (%)		Cargos de chefia ocupados por negros (%)	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
BRASKEM	3.772	4.074	4.911	5.353	3.725	3.963	8,5%	10,3%	19,6%	19,3%
COELCE	2.059	2.308	2.104	2.293	1.847	2.071	16,6%	17,9%	21,8%	15,1%
CPFL	2.125	2.213	2.589	2.916	1.956	2.198	10,8%	10,0%	0,0%	1,6%
FRAS-LE	1.066	1.269	1.093	1.457	887	1.165	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%
HOPI-HARI	665	726	1.110	1.119	702	752	1,3%	2,1%	0,0%	0,4%
PERDIGÃO	-	-	-	-	-	-	6,6%	7,4%	-	-
TELEMIG CELULAR	1.349	ND	2.610	ND	969	ND	41,1%	45,2%	19,6%	21,4%
TELE NORTE CELULAR	ND	ND	ND	ND	ND	ND	40,0%	42,4%	41,4%	45,5%

Fonte: Empresas da carteira de participações. Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.  
Nota: ND - Não Disponível.

### DISTRIBUIÇÃO VALOR ADICIONADO

O valor adicionado demonstra a efetiva contribuição da empresa, dentro de uma visão global de desempenho, para a geração de riqueza da economia na qual está inserida. O conceito de valor adicionado envolve aspectos econômicos e sociais. É um índice de avaliação do desempenho na geração da riqueza, ao medir a eficiência da empresa na utilização dos fatores de produção e do desempenho social à medida

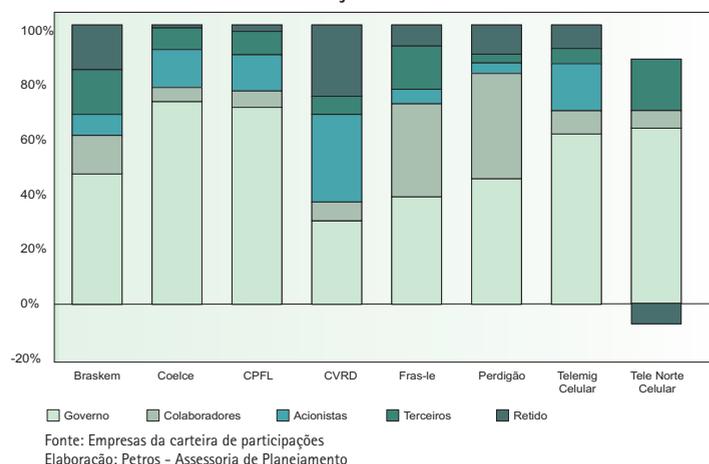
que demonstra a distribuição da riqueza gerada.

Entre 25,0% a 60,0% do valor adicionado pelas empresas é direcionado ao Governo nas esferas Municipal, Estadual e Federal (gráfico 24).

### INDICADORES DE EXERCÍCIO DA CIDADANIA

As perguntas qualitativas foram realizadas nos mesmos parâmetros com os quais a Petros baliza suas práticas de responsabilidade social (quadro 10).

GRÁFICO 24: Distribuição valor adicionado em 2005



Em relação ao ano anterior, das três empresas que não produziam e disseminavam o código de ética, uma passou a produzi-lo

e disseminou pela empresa. Das nove empresas que responderam à pesquisa duas empresas sofreram autuação ambiental em 2005.

### QUADRO 10: INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA

	BRASKEM		COELCE		CPFL		CVRD		FRAS-LE		HOPI-HARI		PERDIGÃO		TELEMIG CELULAR		TELE NORTE CELULAR	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Produz um Balanço Social?	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Possui código de ética?	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
O código de ética é disseminado pela organização?	SIM	SIM	SIM	-	SIM	SIM	SIM	SIM	-	-	-	-	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Sofreu autuações ambientais nos últimos anos?	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Na seleção de fornecedores são utilizados padrões de Responsabilidade Social?	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM

Fonte: Empresas da carteira de participações. - Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

### 4.3.1.2 PARTICIPAÇÕES EM FUNDOS

Os Fundos de Investimento em Participações da Petros são subdivididos em (i) Fundos de Investimentos em Empresas (tabela 9), (ii) Fundos Private Equity / Participações e (iii) Fundos Venture

Capital / Empresas Emergentes (gráfico 25).

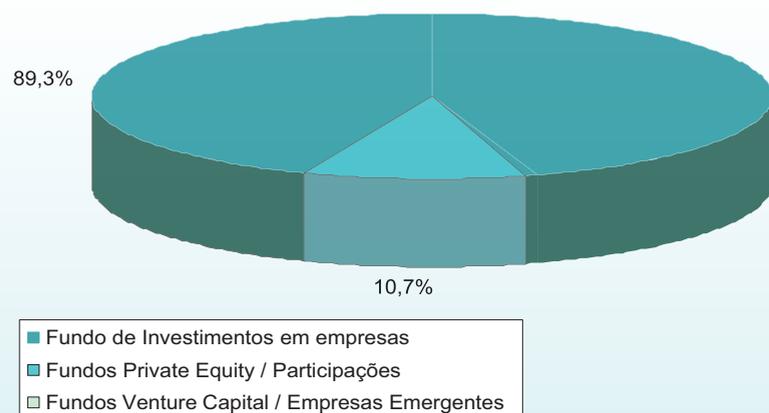
Os Fundos Private Equity / Participações (FIP) e os Fundos Venture Capital / Empresas Emergentes (FMIEE) são investimentos em renda variável e alcançaram ao final de 2005 um

valor de R\$ 188,5 milhões, representando 0,7% da carteira da Petros. No ano, a rentabilidade acumulada desses investimentos foi de 94,0%.

A Política de Investimentos 2006-2010 determina que os regulamentos dos Fundos de

Investimentos em Participações devem conter cláusulas de responsabilidade social. Neste caso, só haverá aporte de recursos em fundos em que as empresas assumam expressamente compromissos de responsabilidade social (quadro 11).

GRÁFICO 25: Distribuição dos Fundos de Investimentos em Participações em Dezembro 2005



Fonte: Relatório de Atividades - Dez 05  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

### QUADRO 11: REQUISITOS DE RESPONSABILIDADE NOS FUNDOS DE INVESTIMENTOS EM PARTICIPAÇÕES

- Estar adequados às normas de controle ambiental, observando inclusive os Princípios do Equador;
- Não utilizar trabalho infantil ou escravo; verificando o controle sobre serviços terceirizados.
- Analisar planos que procurem minimizar os eventuais efeitos nocivos ao meio ambiente decorrentes de suas atividades;
- Sugerir planos de ação que busquem a melhora do seu relacionamento com as comunidades onde suas unidades estejam instaladas;
- Atuar com boas práticas de gestão de recursos humanos de maneira a desenvolver, na medida do possível o seu capital humano.

## FUNDOS PRIVATE EQUITY / PARTICIPAÇÕES

Os recursos dos Fundos Private Equity / Participações totalizaram R\$187,9 milhões e representaram 0,7% da carteira de investimentos da Petros em 2005 (gráfico 26).

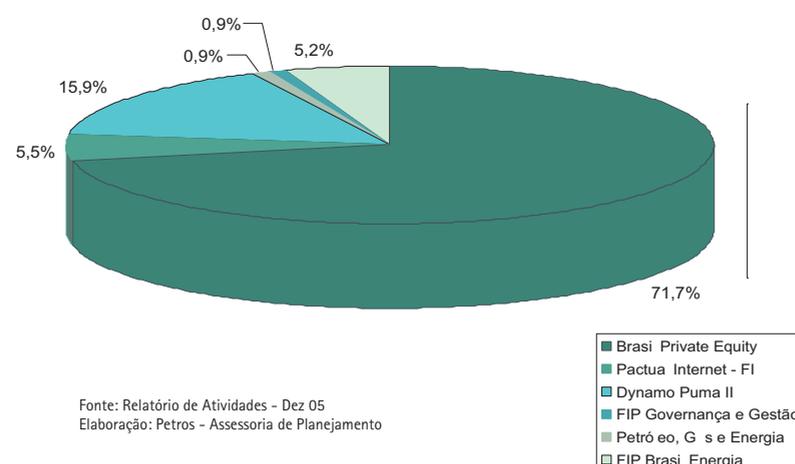
O Fundo Brasil Private Equity, atualmente em fase de desinvestimentos, destinou seus recursos preferencialmente para empresas com ações pouco negociadas em bolsa, o que contribui para desenvolvimento do mercado de capitais.

O FIP Governança e Gestão, outro Fundo de Private Equity / Participações, realiza investimentos exclusivamente em empresas que cumpram determinados requisitos de Responsabilidade Social, não sendo, por exemplo, permitido o investimento em empresas de armas, bebidas ou fumo.

Outros Fundos de Private Equity / Participações que Petros detêm participação são:

- Pactual Internet - FIA: voltado para o setor de Tecnologia da Informação (fase final de desinvestimento);
- Fator Sinergia - FIA: investimento em companhias abert

GRÁFICO 26: Distribuição dos Fundos de Private Equity / Participações em Dezembro 2005



tas de baixa liquidez e/ou pouco peso relativo em carteiras de investidores institucionais (fase final de desinvestimento);

- Petróleo, Gás e Energia - FIP: primeiro fundo brasileiro do setor de petróleo e gás (fase de investimento);
- Dynamo Puma II - FIP: objetivo final é melhorar a performance dos investimentos em renda variável através da governança corporativa (fase de investimento).

## FUNDOS VENTURE CAPITAL / EMPRESAS EMERGENTES

Investimentos em private equity, venture capital e mezzanine finance são realizados em geral na forma de fundos, contando em sua carteira com empresas de

alto potencial de rentabilidade, mas que por serem pequenas ou médias ainda não possuem mecanismos que estimulem a transparência na governança para investidores.

O investimento em fundos de venture capital / empresas emergentes comprometidos com responsabilidade social é uma forma sólida de formação de gestores e empresas que, no longo prazo, serão a base de um mercado de capitais robusto e saudável. O estímulo ao fortalecimento das empresas nascentes e emergentes favorece o desenvolvimento mercado de capitais e a geração de emprego e renda, que contribuem para um melhor ambiente econômico e social do país.

A Política de Investimentos 2006-2010 da Petros determina alocação máxima de 1,0 % do total dos investimentos em fundos de venture capital / Empresas Emergentes. Em Dezembro de 2005 a Petros possuía apenas R\$ 601,0 mil investidos no setor o que representava 0,002% dos investimentos da Petros, mas possuía o compromisso de investir até R\$ 90 milhões.

## FIP BRASIL ENERGIA

A Petros realizou investimentos de R\$ 9,7 milhões no FIP Brasil Energia, um Fundo de Private Equity / Participações que representa 0,04% da carteira de investimentos, e possui o compromisso de investir até R\$300 milhões.

As empresas alvo do fundo são do setor de geração e transmissão de energia, inclusive fontes alternativas de energia. Grande parte dos projetos está enquadrado no PROINFA, programa de estímulo a produção de energias alternativas aprovado pelo Governo Federal em abril de 2004.

O fundo que integrava a carteira em dezembro de 2005 era o Investech II, que tem por foco investimentos em empresas emergentes nos setores de tecnologia da informação, telecomunicações, ciências da vida (biotecnologia) e meio ambiente.

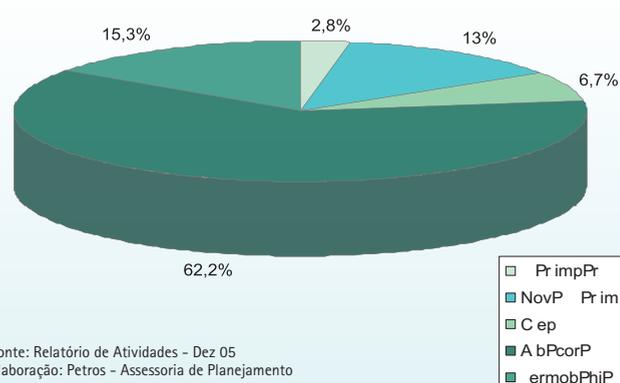
### 4.3.1.3 EMPRESAS DE FINANCIAMENTO DE PROJETOS

As Empresas Financiadoras de Projetos, nas quais a Petros detém participação, investem em projetos de infra-estrutura no setor de energia (gráfico 27).

O valor de mercado destes investimentos somou R\$ 427,9 milhões, com rentabilidade anual de 16,3% em 2005.

Os projetos de infra-estrutura têm retorno no longo prazo e são necessários para viabilizar o desenvolvimento econômico sustentável. Além de proporção

GRÁFICO 27: Distribuição dos Projetos em Dezembro 2005



narem melhoria na qualidade de vida das comunidades, geram benefícios para o investidor e para a sociedade como um todo ao combater gargalos estruturais do crescimento.

Todavia, podem apresentar impactos negativos como os riscos ambientais e sociais. A utilização de princípios básicos de responsabilidade social é uma maneira de minimizar estes riscos, tais como programas de recuperação ambiental, não discriminação, inclusão social etc.

#### 4.3.2 CARTEIRA DE PARTICIPAÇÕES IMOBILIÁRIAS

Em dezembro de 2005 os investimentos em participações imobiliárias representavam 3,7% da carteira de investimentos da Petros, subdivididos entre imóveis (3,1%) e fundos de investimentos imobiliários (0,6%). A rentabilidade anual observada neste segmento somou 18,0%.

Em relação a 2004, a participação nos investimentos imobiliários continuou decrescendo de forma suave, motivado pela Política de investimentos que não privilegia a compra de novos imóveis e pelo crescimento do patrimônio da Fundação.

#### OUTROS MECANISMOS

A Petros mantém atuação no segmento imobiliário mediante outros mecanismos financeiros, como Certificados de Recebi-

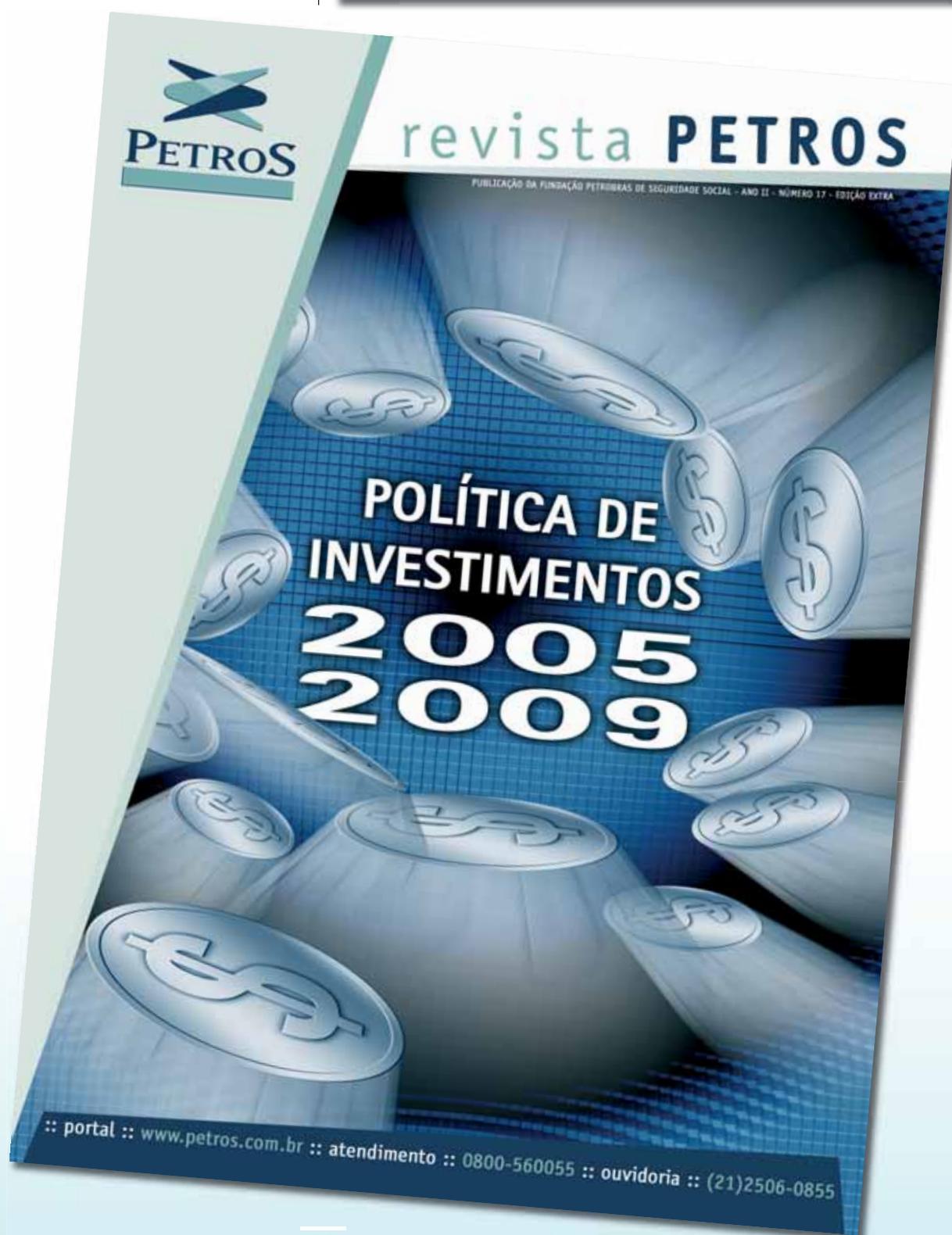
veis Imobiliários (CRI) e Fundos de Investimentos em Direitos Creditórios (FIDC), ambos classificados como investimentos em renda fixa.

Os CRI têm como lastro a contra prestação de aquisição de bens imóveis ou aluguéis. É um instrumento do mercado de capitais para financiamento do setor imobiliário e ajuda a combater o déficit habitacional brasileiro.

### FUNDOS DE INVESTIMENTO EM DIREITOS CREDITÓRIOS (FIDC)

Compostos por títulos representativos de crédito, originários de operações realizadas no segmento financeiro, comercial, industrial, imobiliário, de hipotecas, de arrendamento mercantil e de prestação de serviços. Possibilita que um grande número de empresas de pequeno e médio porte tenha acesso ao mercado de capitais, constituindo uma modalidade de financiamento alternativo ao oferecido tradicionalmente pelo sistema bancário.

O lastro destes fundos se constitui não só a compra, venda e construção de imóveis mas também, por exemplo, empréstimos a servidores públicos.



## 4.4 Ações de Mercado

### CARTEIRA DE GIRO

Na carteira de giro os ativos são geridos com a perspectiva de manter o equilíbrio entre ativos e passivos a curto e médio prazo para o cumprimento das obrigações com os participantes, fornecedores, empregados, prestadores de serviços e etc.

De forma gradual e irreversível a Petros vem aperfeiçoando sua metodologia de avaliação de investimentos de modo a solidificar os princípios de responsabilidade social como métrica de precificação dos ativos das carteiras.

A metodologia do estudo utilizou informações dos balanços sociais do iBase de empresas que compõe o IBX-50. Para pontuar o desempenho social das empresas foram utilizados cinco indicadores (tabela 14).

A motivação da preferência por ações de empresas que se desta-

quem em investimentos sociais é a possibilidade de obter maior sustentabilidade a médio e longo prazo através da minimização de riscos e de uma maior rentabilidade potencial. Mudanças climáticas, crise e desperdícios energéticos, pobreza absoluta, preconceitos raciais e sociais, exploração do trabalho infantil, corrupção são ameaças à sobrevivência das empresas.

### FUNDO DE AÇÕES DE MERCADO

A Petros ao final de 2005 tinha 0,04% da sua carteira aplicada no fundo de Excelência Social do Itaú, um valor correspondente a R\$ 11,1 milhões. Este fundo investe em ações de empresas que possuem práticas que evidenciam responsabilidades sociais diferenciadas e destina metade da sua taxa de administração a projetos de entidades sociais.

## RANKING DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

O estudo "Ranking de Responsabilidade Social" realizado pelo Gerente de Operações de Mercado da Petros, Moacyr Arnaldo Farah, ganhou o prêmio "Rio Nogueira" no 26º Congresso Brasileiro dos Fundos de Pensão. Verificou-se que entre 2004 e 2005 o mercado brasileiro atribui maior valor às empresas com melhores índices de responsabilidade social.

TABELA 14: INDICADORES DO RANKING DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

INDICADOR	FÓRMULA
ISI - Indicador Social Interno	• Investimentos sociais internos / Receita Líquida
ISE - Indicador Social Externo	• Investimentos sociais externos / Receita Líquida
ISA - Indicador Ambiental	• Investimentos sociais ambientais / Receitas Líquidas
IST - Indicador Tributos	• Gasto Tributos / Receita Líquida
ISG - Indicador Geral	• (Total Investimentos + Total Gasto) / Receita Líquida

Fonte: Petros - Gerência de Operações de Mercado. - Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

A responsabilidade social do fundo engloba critérios de Governança Corporativa, Práticas Sociais (políticas socialmente responsáveis com respeito aos empregados, consumidores, fornecedores e comunidade) e de Gestão Ambiental (políticas e práticas que evidenciam esforços da empresa em proteger e preservar o meio ambiente).

## 4.5 Operações com Participantes e Beneficiários

**A**lém dos benefícios previdenciários, os Planos Petros Sistema Petrobras e Privatizadas concedem a seus participantes e beneficiários empréstimos pessoais em condições favoráveis. Considerados como investimentos de baixo risco, constituem um benefício adicional, embora não seja de caráter previdenciário.

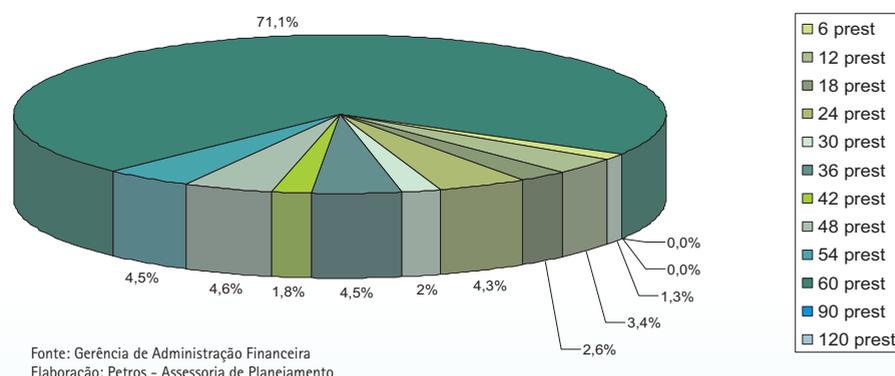
Essa modalidade de empréstimo possui taxas de juros menores, condições de parcelamento e de obtenção de crédito melhores do que as praticadas pelo mercado. Uma parcela expressiva dos participantes recorre a esses empréstimos favorecidos.

Ao final de 2005, o valor total

da carteira de empréstimos era de R\$ 1,1 bilhões (3,9% do total da carteira de investimento). No ano foram concedidos 57.734 novos empréstimos, no valor total de R\$ 369,7 milhões, a um valor médio de R\$ 6,4 mil por contrato.

O requisito básico para ter direito ao empréstimo é ser participante ativo ou assistido ou beneficiário dos planos geridos pela Petros Sistema Petrobras e Privatizadas, ter três meses de vinculação ao plano no caso de ser participante, e respeitar as limitações legais e estatutárias vigentes. Conforme estabelecido na Política de Investimentos, em 2006 alguns planos de Contri-

GRÁFICO 28: Distribuição da carteira de empréstimos por número de prestações



buição Definida e Variável poderão conceder empréstimos.

A taxa de juros do empréstimo para o participante é de 1,2% ao mês mais a TR, acrescida do seguro e da taxa de administração. A rentabilidade obtida pela Petros neste segmento em 2005

foi de 19,33%.

A concessão de microcrédito a taxas e prazos melhores comparativamente ao mercado pode ser considerada uma ação de responsabilidade social, na medida em que é uma forma de expandir o crédito a custo reduzido para os participantes.

# 5 GESTÃO DE SEGURIDADE



## 5.1 Receitas e Despesas Previdenciais

Em 2005, as receitas previdenciais, correspondentes às contribuições de patrocinadoras, participantes e assistidos, alcançaram um montante de R\$ 836,7 milhões, 11,6% acima do ano anterior. Essa evolução se justifica principalmente pela correção salarial dos trabalhadores do Sistema Petrobras e pelo acréscimo de 2.030 participantes nos planos de contribuição definida e de contribuição variável (tabela 15).

As receitas previdenciais corresponderam a 49,6% das despesas previdenciais da Petros em 2005, diante de 48,0% registrados no ano anterior. Esse fato

evidencia a maturidade do Plano Petros – Sistema Petrobras, da modalidade benefício definido, que possui uma quantidade de assistidos superior à de ativos e está fechado desde agosto de 2002 (tabela 16).

Em 2005 houve uma sensível redução do déficit técnico consolidado dos planos de benefícios administrados pela Petros, que recuou para R\$ 4.361,6 milhões, ou 16,4% em relação ao déficit técnico apurado em 2004 (R\$ 5.216,9 milhões). Essa redução deve-se à incorporação, nas reservas de benefícios, do resultado positivo obtido na gestão de ativos em 2005.

TABELA 15: RECEITAS PREVIDENCIAIS

TIPO	VALOR (R\$ MIL)		VARIÇÃO (%)
	2004	2005	
Participantes	373.374	418.093	12
Patrocinadoras	376.647	418.611	11,1
Total	750.022	836.704	11,6

Fonte: Petros – Gerência de Controle. – Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.

TABELA 16: RELAÇÃO RECEITAS E DESPESAS PREVIDENCIAIS

DISCRIMINAÇÃO	VALOR (R\$ MIL)		VARIÇÃO (%)
	2004	2005	
Receita Previdencial	820.606	856.260	4,3
Despesa Previdencial	1.707.880	1.727.906	1,2%
Receita Previdencial / Despesa Previdencial	48,0%	49,6%	3,1%

Fonte: Petros – Gerência de Controle. – Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.  
Nota: Valores em reais de Dezembro de 2005.

## 5.2 Atendimento

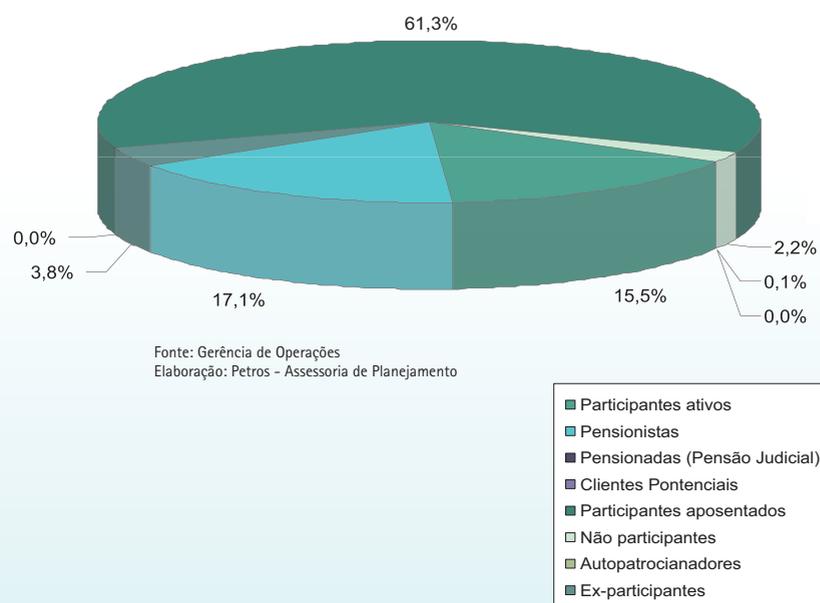
Em 2005 foram realizados 393.898 atendimentos nos diversos canais do Rio de Janeiro, de Santos e de Salvador, o que representa uma média mensal de 32.825 e um crescimento de 10,1% em relação a 2004. O público atendido é composto por participantes aposentados (61,3%), pensionistas (17,1%) e participantes ativos (15,5%) de todos os planos patrocinados e instituídos. É digno de nota o aparecimento de novos públicos, como os participantes em potencial ("clientes potenciais") e ex-participantes (gráfico 29).

O atendimento da Petros é efetuado através de múltiplos canais, o que facilita o acesso dos participantes a esse serviço (gráfico 30).

A Central de Atendimento 0800 foi responsável por 52,8% dos atendimentos em 2005. As chamadas são gratuitas para todo o país, e o atendimento é personalizado no horário comercial.

O atendimento pessoal ocorre na sede da Petros, na cidade do Rio de Janeiro, e nos postos de atendimento em Salvador e Santos. O atendimento pessoal e por

GRÁFICO 29: Distribuição do público atendido em 2005



telefone nesses postos representaram, respectivamente, 8,9% e 3,1% do total de atendimentos em 2005.

O atendimento automatizado pela Unidade de Resposta Audível (URA), que funciona 24 horas, respondeu por 18,3% do total dos atendimentos em 2005, um crescimento de 15,6% em relação a 2004. O participante pode ainda entrar em contato com a Petros via e-mail, correspondência ou pela internet no portal Petros.

Em 2005, relativamente a 2004, não obstante o maior número de atendimentos pela central 0800, as pendências geradas diminuíram, o que indica aumento da eficiência de 91,5% para 94,6%. No ano o tempo médio de espera nas ligações foi de 2min54seg e nos atendimentos foi de 5min6seg (gráfico 31).

O assunto mais demandado em 2005 foi o "empréstimo simples", distribuído entre a sua efetiva concessão e a solicitação de informações relativas a condições, à margem consignável e à simulação do cálculo do empréstimo. O segundo, em número de demandas, foram as informações sobre cadastro, que foram majoradas em 2005 devido ao recadastramento dos aposentados e pensionistas da Petrobras. Demais assuntos de destaque no ano foram relativos ao benefício Petros, ao pagamento, ao contra-cheque, ao benefício INSS e à demanda por serviços associados/adicionais (gráfico 32).

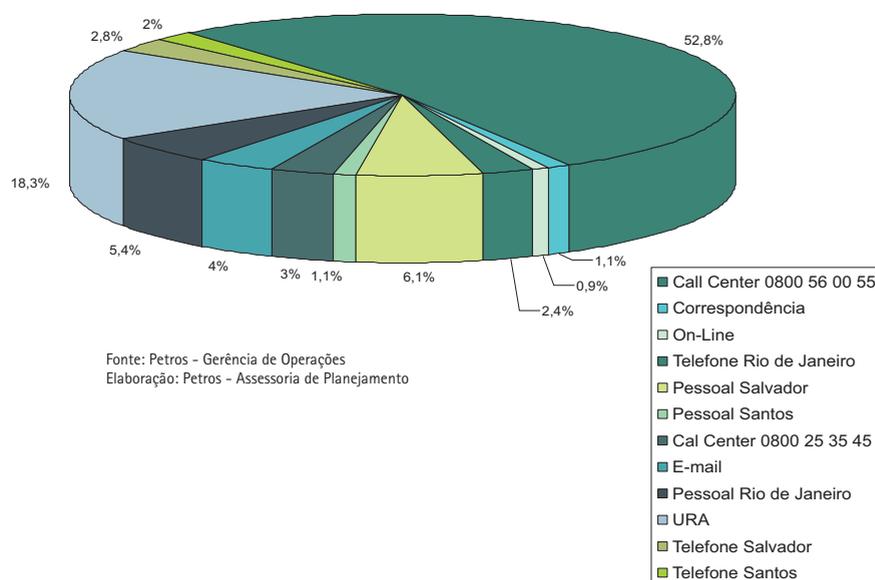
A Petros também realiza atendimentos por meio dos

"Representantes Petros", no Plano Petros, e consultores, nos demais planos, que são, em geral, empregados das patrocinadoras e instituidoras, muitos dos quais vinculados às suas áreas de Recursos Humanos. Ele é o elo que se estabelece 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.

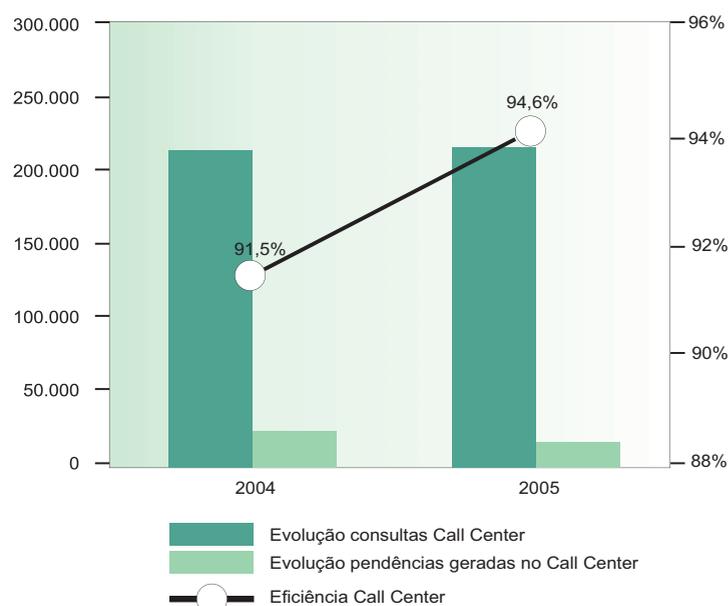
**ATENDIMENTO SOCIAL AOS PARTICIPANTES E BENEFICIÁRIOS**

A Petros disponibiliza a seus participantes um serviço de atendimento social, que visa a busca do bem-estar biopsicossocial. A principal demanda está relacionada a Empréstimo Especial e suspensão da cobrança das parcelas de empréstimo, nas condições previstas nos critérios de excepcionalidade (Saúde, Calamidade e Acidente).

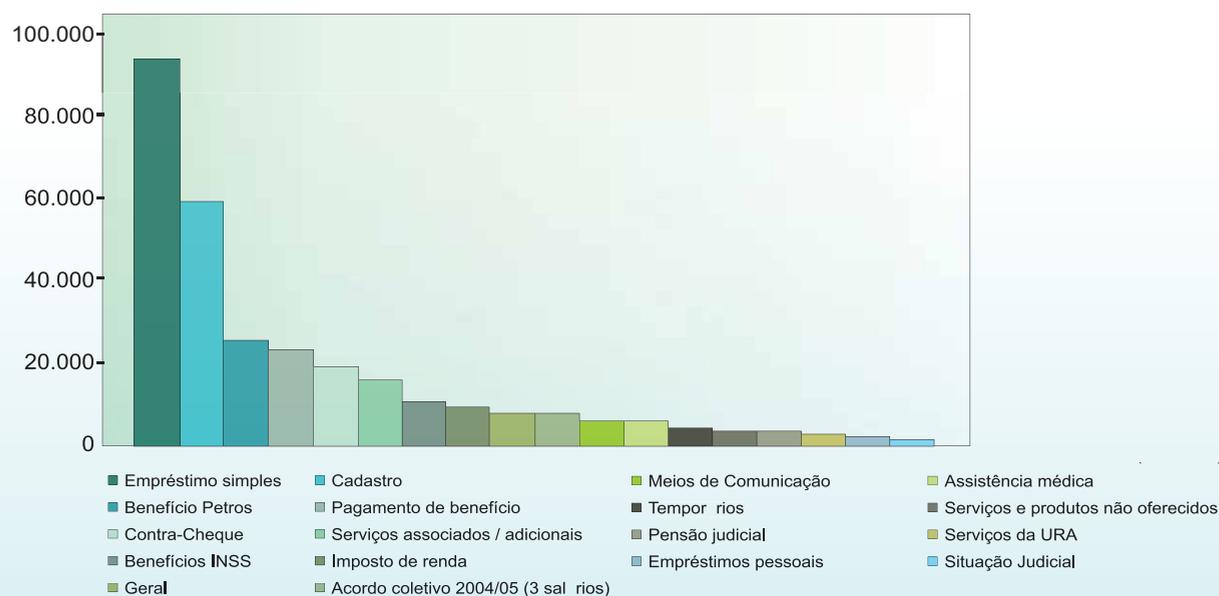
**GRÁFICO 30: Distribuição por canal de atendimento em 2005**



**GRÁFICO 31: Evolução e eficiência do Call Center**



**GRÁFICO 32: Principais assuntos dos atendimentos em 2005**



O atendimento social aos assistidos tem a ação prática de buscar maior aproximação com esse segmento de participantes, a fim de conhecer suas necessidades de ocupação do tempo livre e suas preocupações sobre prováveis ocorrências do futuro, para em conjunto encontrar respostas assistenciais a essas

situações, quer pela prestação de Serviços à Comunidade, quer pela sua organização em grupos de voluntários.

O atendimento social também encaminha os participantes e beneficiários à utilização dos benefícios assistenciais comunitários. Assistência Jurídica, Defensoria Pública, descontos em medica-

mentos nas farmácias e drogarias localizadas no Estado do Rio de Janeiro e para a farmácia da Universidade Federal Fluminense, Medicamentos gratuitos para pacientes portadores de Alzheimer são exemplos.

O atendimento social aos participantes tem crescido significativamente nos últimos anos. Em

2005 foram realizados 7,4 mil atendimentos sociais, o que corresponde a uma média mensal de 616,1 atendimentos, e um aumento de 23,1% em relação a 2004. Esse serviço é prestado diretamente pela Petros em sua sede no Rio de Janeiro, no Posto Salvador e em parcerias com o serviço social das Patrocinadoras.

## 5.3 Participantes

Os planos de benefício sob gestão da Petros enceraram o ano de 2005 com um total de 93,8 mil participantes, representando um aumento de 1,9% em relação a 2004. Essa evolução é resultado do acréscimo de 2 mil novos participantes, sendo 1,3 mil com a administração de três novos planos patrocinados em 2005, 388 nos planos patrocinados existentes ao final de 2004 e 325 nos planos instituídos (dois implementados em 2005 e três existentes ao final de 2004).

Esses números revelam um expressivo aumento, entre 2004

e 2005, da quantidade de participantes nos novos planos patrocinados (51,5%) e nos planos instituídos (260%), conseqüência do fortalecimento da estratégia da Petros de promoção do multipatrocínio. Embora a participa-

ção dos planos instituídos seja ainda bastante reduzida, são os que possuem o maior potencial de crescimento relativo no número de participantes.

A ampla maioria dos participantes (86,1%) é vinculada ao

Plano Petros - Sistema Petrobras, distribuídos entre ativos e assistidos. Os demais participantes integram os Planos Petros - Privatizadas (8%), novos planos patrocinados (5,3%) e planos instituídos (0,5%)

TABELA 16: DISTRIBUIÇÃO DOS PARTICIPANTES POR PLANO

PLANOS	MODALIDADE <sup>1</sup>	2004		2005	
		Ativos	Assistidos	Ativos	Assistidos
Plano Petros - Sistema Petrobras	BD	33.515	47.477	32.993	47.784
Planos Petros - Privatizadas	BD	2.246	5.361	2.101	5.447
Novos planos patrocinados	CD ou CV	3.310	2	5.015	2
Planos Instituídos	CD	125	0	450	0
Total	-	39.196	52.840	40.559	53.233

Fonte: Petros - Relatório Anual 2005.

Nota (1): BD - Benefício Definido CD - Contribuição Definida CV - Contribuição Variável

### PLANO PETROS 2

O crescimento no número de participantes deve ser significativamente reforçado com a implantação do Plano Petros 2, para os empregados do Sistema Petrobras, no ano de 2006. O novo plano deverá implicar a incorporação, em um curto espaço de tempo, de aproximadamente 13 mil novos participantes ativos.

Importa ressaltar que a implantação do Plano Petros 2 estenderá a todos os empregados das empresas do Sistema Petrobras, patrocinadoras do atual Plano Petros, o benefício da previdência complementar, sanando uma pendência criada com o fechamento do Plano em agosto de 2002.

Os planos administrados pela Petros concedem benefícios previdenciários de aposentadoria, pensão, auxílio-doença, auxílio-reclusão e pecúlio por morte, complementares aos da previdência social. Os Planos Petros disponibilizam a seus participantes empréstimos a juros inferiores aos praticados pelo mercado, dentro dos limites estabelecidos pela legislação vigente.

Em dezembro de 2005, os planos administrados pela Petros

possuíam 53,2 mil benefícios em manutenção, quantidade superior em 0,7% à registrada no final de 2004.

No ano, foram pagos R\$ 1,7 bilhões em benefícios em manutenção (de prestação continuada), valor 8,3% maior que o de 2004. Esse acréscimo 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.

TABELA 17: BENEFÍCIOS EM MANUTENÇÃO

TIPO DE BENEFÍCIO	Valor (R\$ mil)		Varição
	2004	2005	(%)
Aposentadoria	1.421.359	1.536.313	8,1
Pensão	110.615	123.220	11,4
Auxílios	5.535	5.247	-5,2
Outros <sup>1</sup>	24.556	23.963	-2,4
Total	1.562.065	1.688.743	8,1

Fonte: Petros - Relatório Anual 2005.

Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

Nota (1): BD - Benefício Definido CD - Contribuição Definida CV - Contribuição variável

Em 2005 cerca de 92,0% dessas despesas corresponderam ao pagamento de aposentadorias, das quais três quartos se referem a aposentadorias por tempo de serviço e um quarto às aposentadorias por invalidez, por idade e especiais, mesmo padrão observado em 2004.

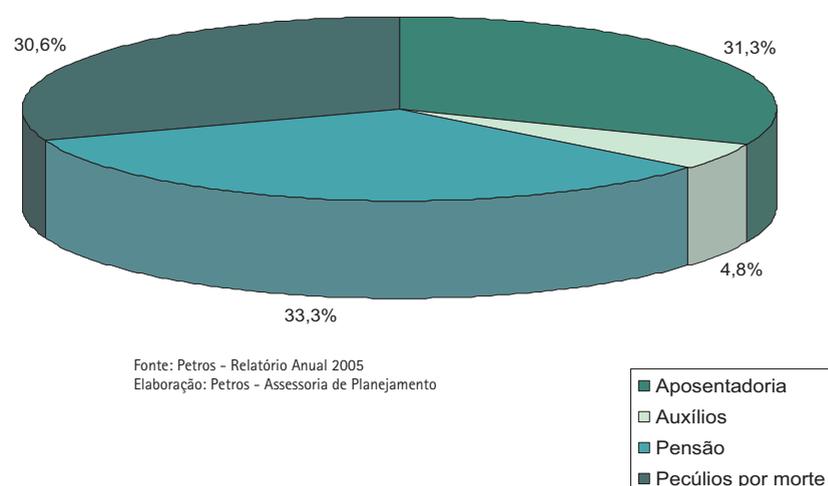
Em 2005 foram concedidos 2.029 benefícios, 4,3% a menos do que em 2004. O benefício de pensão foi o mais concedido, mas pouco influenciou no crescimento do conjunto dos benefícios em manutenção (gráfico 33).

O valor médio da suplementação de aposentadoria do Plano Petros em dezembro de 2005 era de R\$ 2.952,31, correspondendo a 67,6% da renda média total de aposentadoria (suplementação Petros + benefício INSS).

A suplementação de aposentadoria paga pela Petros, por seu valor e pelo contingente de pessoas beneficiadas, contribui para a preservação da qualidade de vida dos participantes. Com isso, ajuda a manter o nível da demanda agregada e, conseqüentemente, o ritmo da atividade econômica.

O relacionamento com participantes é marcado pela gestão participativa, transparência, ética, respeito aos direitos dos participantes e por ações voltadas para melhoria de sua qualidade de vida. A partir dessa concepção, a Petros realiza ações direcionadas ao aperfeiçoamento dos processos de trabalho, articulação interna, comunicação, atendimento e ações recreativas e culturais com os participantes.

GRÁFICO 33: Distribuição dos benefícios concedidos em 2005



## PESQUISA DE SATISFAÇÃO DOS PARTICIPANTES

A pesquisa foi realizada pelo Instituto COPPEAD de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Os participantes responderam ao questionário por correio e pela internet. Os 3.556 questionários respondidos foram ponderados em função dos 93 mil participantes da população total.

O índice geral de satisfação encontrado foi de 64,6%, que pode ser considerado bom, visto que na última medição realizada em 1998 o índice encontrado foi de 56%.

De modo geral há uma relação direta entre a imagem da Petros e o grau de satisfação dos participantes. Os assistidos têm uma percepção mais favorável dos atributos de imagem, a saber: modernidade, solidez, eficiência, preocupação com o cliente e transparência. Apenas 3,5% dos participantes consideram não permanecer no Plano, o que está mais associado a questões econômicas do que à satisfação com os serviços prestados.

### 5.3.1 PERFIL DOS ASSISTIDOS

Ao final de 2005 a Petros possuía 53,2 mil participantes assistidos, vinculados aos Planos Petros - Sistema Petrobras e empresas privatizadas. Esse contingente é 7,4% superior ao registrado em dezembro de 2004.

O perfil médio dos assistidos em 2005 é similar ao observado em 2004: aposentado, sexo mas-

culino, com idade entre 50 e 69 anos, residente no estado do Rio de Janeiro, com tempo médio de recebimento dos benefícios entre 10 e 19 anos e suplementação média mensal de R\$ 2.929,50. As características dos assistidos auxiliam no planejamento e na execução de ações voltadas para a melhoria dos serviços da Pe-

tros. A missão é permitir melhores condições de vida no futuro para o participante, dentro dos limites de atuação da Fundação.

A ampla maioria dos participantes assistidos é composta por aposentados. Os pensionistas e os beneficiários de auxílio-doença representam uma proporção menor da população assistida

pelo Plano Petros (gráfico 34).

Os participantes do sexo masculino compõem 69,8% do total de participantes assistidos, sendo 97,9% aposentados. As mulheres, que representam 30,2% do total de assistidos, apresentam uma distribuição inversa: 70,4% são pensionistas e 29,6% aposentadas (gráfico 35).

GRÁFICO 34: Tipo de benefício dos participantes assistidos dos Planos Petros

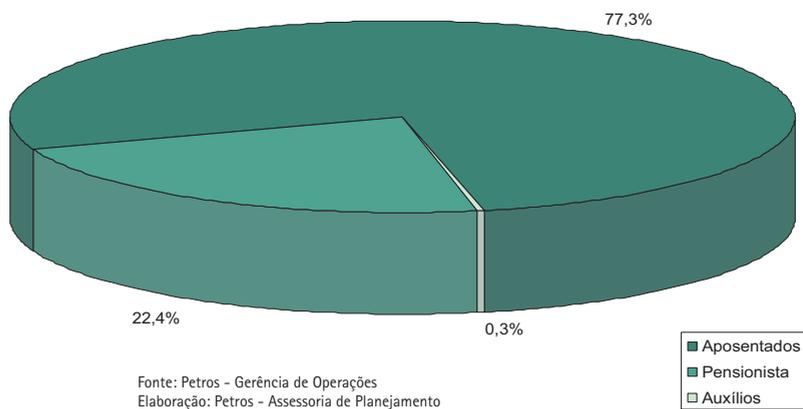


GRÁFICO 35: Sexo dos participantes assistidos

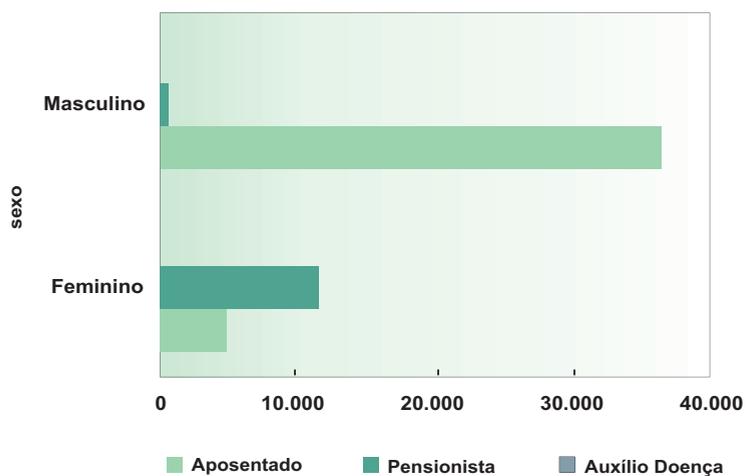
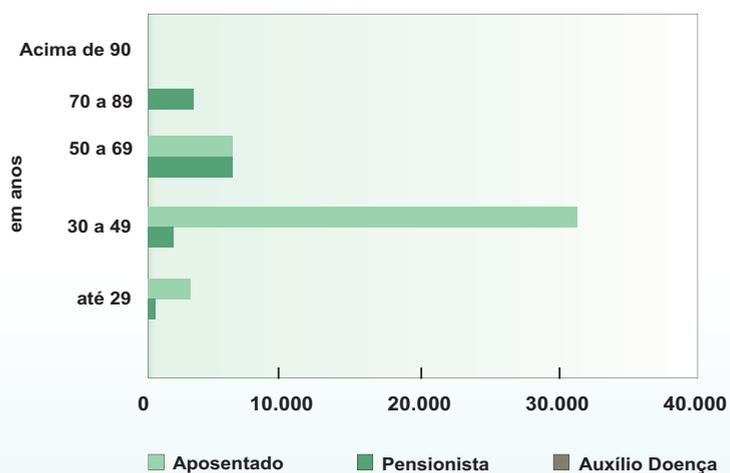


GRÁFICO 36: Faixa etária dos participantes assistidos dos Planos Petros



Em 2005, 71,1% dos assistidos possuíam idade entre 50 e 69 anos (70,9% em 2004). A proporção dessa faixa etária era de 76,6% entre os aposentados e 52,6% entre os pensionistas. Nos beneficiários de auxílio-doença a maior concentração ocorre na faixa etária de 30 a 49 anos (79,6%).

A idade média dos assistidos era de 61,1 anos, sendo 61,2 anos a dos aposentados, 60,9 anos dos pensionistas e 46,2 anos dos beneficiários de auxílio-doença.

Em 2005 cerca de três quartos dos participantes assistidos (73,7%) estavam distribuídos nos estados do Rio de Janeiro, da Bahia e de São Paulo. Essa

concentração, similar à de 2004, é compatível com a localização dos principais centros de atividade das patrocinadoras. Além disso, justifica a instalação da sede da Fundação no Rio de Janeiro e de postos avançados em Santos e em Salvador.

Em 2005 o tempo médio de recebimento dos benefícios foi de 12,6 anos, superior aos 11,8 anos apurados em 2004, confirmando uma tendência que deve se acentuar no futuro, dado o aumento da expectativa de vida da população brasileira.

O tempo de recebimento de benefícios de metade dos assistidos (50,9%) é de 10 a 19 anos,



um terço (34,0%) recebem até 9 anos e 13,0% de 20 a 29 anos (gráfico 37).

Entre 2004 e 2005 houve um aumento do total de assistidos que recebem benefício entre 10

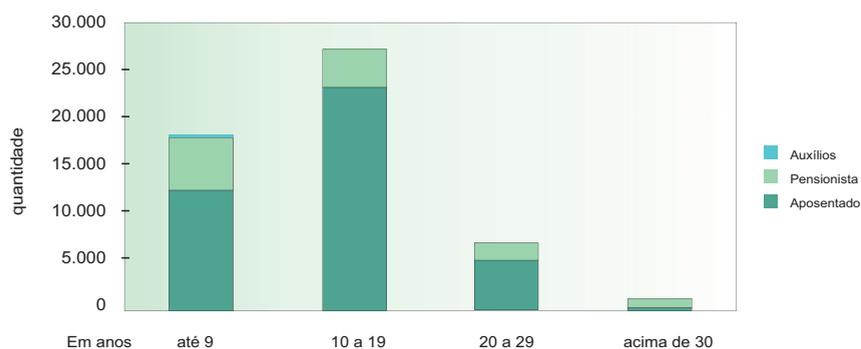
e 19 anos e uma redução nos que recebem até 9 anos, movimento que ocorreu com maior intensidade entre os aposentados.

Em dezembro de 2005, metade dos participantes

aposentados (20.515 pessoas) recebia entre 10 e 20 salários mínimos como renda total de aposentadoria (INSS + Petros), ao valor vigente naquela data (R\$ 300). O va-

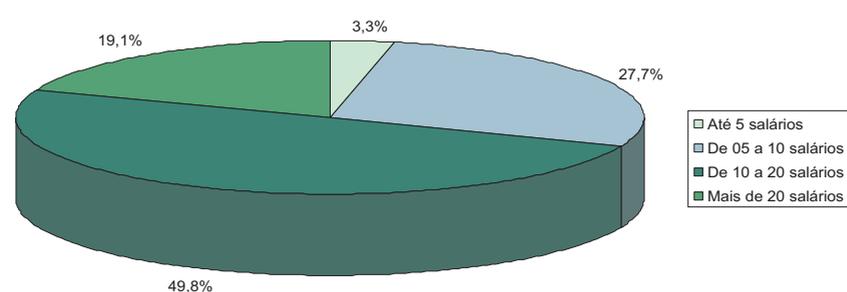
lor médio da suplementação recebida por esses trabalhadores era de R\$ 2.3234,62, correspondendo a 54,6% da renda total de aposentadoria desses participantes.

GRÁFICO 37: Tempo de recebimento dos benefícios dos participantes assistidos dos Planos Petros



Fonte: Petros - Gerência de Operações  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

GRÁFICO 38: Faixa de renda total dos participantes assistidos dos Planos Petros em 2005



Fonte: Petros - Gerência de Operações  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

## 5.3.2 AÇÕES RECREATIVAS E CULTURAIS

### CARTILHA DO IDOSO

Em 2005 a Petros publicou uma cartilha com o Estatuto do Idoso, que foi distribuído a todos os seus participantes. O objetivo foi conferir maior visibilidade e familiaridade com o Estatuto, que, embora em vigor desde 2003, é pouco conhecido por grande parte dos brasileiros, inclusive por aqueles com mais de 60 anos.

A publicação contém a íntegra do Estatuto do Idoso, com seus artigos ilustrados por alguns dos principais artistas brasileiros, além de uma entrevista com o jogador Nilton Santos, um jovem senhor de 80 anos. Essa estrutura torna mais fácil a leitura da lei e sua compreensão.

A repercussão da Cartilha do Estatuto do Idoso, lançada em fevereiro de 2005, foi muito positiva. Ela atraiu o interesse de diversos Fundos de Pensão para sua reprodução e disseminação entre seus participantes e a sociedade em geral. A Petros cedeu os direitos da publicação para o Instituto Cultural da Seguridade Social (ICSS), para a produção de uma segunda tiragem ainda maior, com o apoio de outros Fundos de Pensão.

### CONCURSO DE CONTOS

Inserido nos festejos de comemoração dos 35 anos da Petros, o concurso de contos de 2005 teve como inovação a liberdade de tema, possibilitando aos contistas soltar mais sua criatividade. Nesta edição 129 participantes inscreveram seus contos. Um júri formado pelos vencedores dos três concursos anteriores e por um jornalista convidado selecionou os dez melhores contos. Os 10 melhores textos foram editados em um livro e distribuídos na premiação. Na edição de 2005, pela primeira vez o conto vencedor foi de autoria de uma mulher.

A cerimônia de premiação contou com a participação do escritor Luís Fernando Veríssimo, em reconhecimento à sua obra e, principalmente, em homenagem ao centenário de seu pai, o escritor Érico Veríssimo. Na solenidade, o escritor gaúcho conversou com os autores e com os membros da Diretoria Executiva, contando histórias de seu pai e de sua dimensão humana.

## CORRIDA RÚSTICA

Em seu quinto ano, a corrida rústica reuniu 600 participantes, superando mais uma vez o número de inscritos do ano anterior. Eles vivenciaram coletivamente confraternização, atividade física, recreação e solidariedade, atingindo plenamente os objetivos do evento. A arrecadação de alimentos não perecíveis também superou a marca dos anos anteriores, alcançando 750 kg, embora abaixo da meta pretendida. Esses alimentos foram, como de praxe, entregues a duas instituições beneficentes.

## CORAL DA PETROS

Em 2005 o Coral da Petros fez o lançamento do CD com Músicas Populares Brasileiras. Composto por 33 vozes de empregados da Fundação, aposentados e pensionistas, a seleção musical do repertório é variada. O coral se apresenta em vários lugares e tem presença garantida nos eventos e solenidades internas e externas relacionadas com a Fundação. As atividades são um estímulo à atividade, ao lazer artístico e à integração com os participantes e os empregados da Petros e com a comunidade.

## 5.4 Patrocinadoras

Nos planos patrocinados, o participante (empregado) possui vínculo formal de emprego com a patrocinadora (empregador). A empresa patrocinadora, com interesse em desenvolver uma política de recursos humanos de proteção e incentivo ao seu quadro de pessoal, oferece aos seus empregados o plano de seguridade complementar e participa do custeio. A modalidade do plano pode ser

de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável, de acordo com os objetivos e necessidades da empresa.

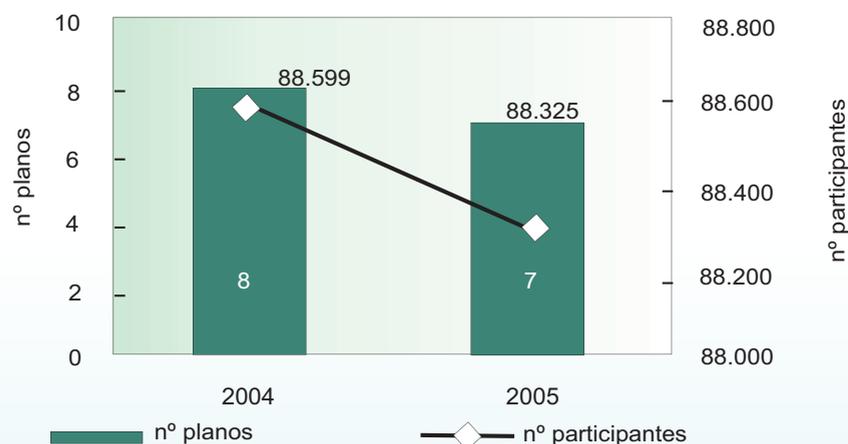
Em 2005 a Petros administrava 21 planos patrocinados, de 30 patrocinadoras (9 empresas estatais e 21 privadas). O Planejamento Estratégico 2004-2008 da Petros tem como um dos objetivos consolidar e aperfeiçoar o multipatrocínio, incorporando a gestão de novos

planos. Nessa direção o planejamento de marketing começou a ser revisado, visando articular e otimizar as ações de comercialização e divulgação de planos de benefícios, captação de novas patrocinadoras e instituidores e adesão de participantes aos planos de contribuição definida e contribuição variável. Outros instrumentos de aperfeiçoamento de gestão, como o Plano Diretor de Informática, a

modelagem de processos, a revisão do mapa de risco e controle, entre outros, vão contribuir para a sustentação do objetivo.

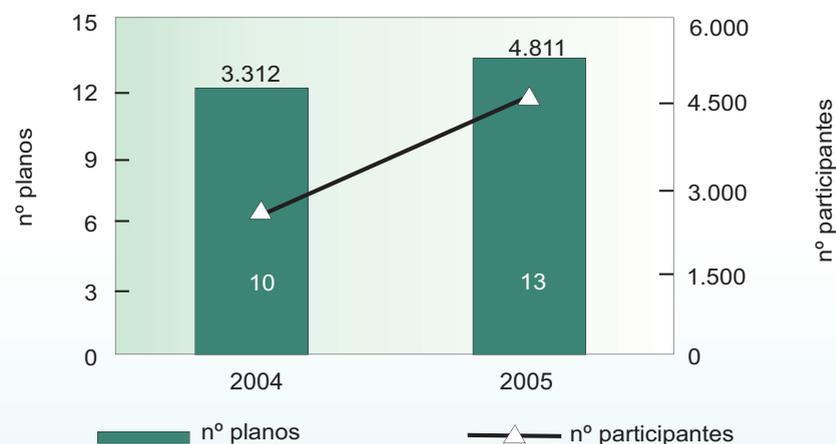
O plano Petros - Sistema Petrobras é o plano que possui o maior número de participantes e patrimônio. A Petrobras é a fundadora e principal patrocinadora da Petros e deste plano. Seus participantes representam 79,1% da população de todos os planos administrados pela Fundação.

GRÁFICO 39: Planos patrocinados  
(Benefício Definido)



Fonte: Petros -Relatório de Atividades  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

GRÁFICO 40: Planos patrocinados  
(Contribuição Definida e Variável)



Fonte: Petros -Relatório de Atividades  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

## SISTEMA PETROBRAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL

As ações de Responsabilidade Social e Ambiental do Sistema Petrobras, tanto no Brasil quanto no exterior têm se acelerado.

No Brasil, se traduz principalmente no aumento da produção de petróleo e gás, de modo a atingir os níveis necessários de crescimento sustentável da economia. Contribuindo para o aumento da produtividade e melhora da qualidade de vida dos brasileiros. A atuação da empresa preza a saúde e a segurança dos trabalhadores, comunidade e dos clientes e zelo pela preservação do meio ambiente.

Em 2005 o marco é a auto-suficiência em Petróleo, um passo na construção do desenvolvimento com cidadania. No ano foram disponibilizados R\$ 518 milhões em patrocínios nas áreas social, ambiental, cultural e esportiva.

Os demais planos de benefício definido são patrocinados por empresas privatizadas que outrora integravam o Sistema Petrobras: DSM Elastômeros, PQU, Braskem, Ultrafertil, Copesul, Petroflex e NitriFlex. Os planos mantiveram estrutura contributiva e de benefícios (valor, elegibilidade, limites) similar à do Plano Petros - Sistema Petrobras. Em 2002 convênios de adesão foram assinados com a criação destes planos para efetuar o processo de separação de massas.

O conceito de multipatrocínio foi fortalecido com o advento da Lei Complementar nº 109/01, que trouxe como principal inovação a garantia de uma identidade contábil, jurídica e independência entre cada plano de benefícios.

A consolidação do multipatrocínio na Petros se verifica pelo número crescente de planos patrocinados e instituídos. As principais razões que motivam seu fomento são a inclusão social, a manutenção da qualidade de vida, a ampliação da cobertura e do acesso, a disseminação da cultura de previdência complementar e a redução dos custos fixos em função dos ganhos de escala.

A relação com patrocinadoras é pautada por boas práticas de governança corporativa, que se traduz numa relação ética, transparente e de permanente diálogo.

Após o fechamento do Plano Petros, as patrocinadoras PQU e Copesul formataram planos próprios de contribuição definida (PQU previdência) e contribuição variável (CopesulPrev).

As patrocinadoras Cachoeira Dourada e DBA oferecem planos na modalidade de contribuição variável aos seus colaboradores. O plano misto Sanasa, da SANASA, e o plano FIEPEPREV, patrocinado pela FIEPE, SENAI/PE e SESI/PE, são os novos planos desta modalidade implementados em 2005.

Entre os planos patrocinados de contribuição definida e variável o plano Transpetro é o maior (38,2% dos participantes dessa modalidade de plano). As patrocinadoras que oferecem planos de contribuição definida aos seus empregados são: Repsol YPF Brasil, Repsol YPF Distribuidora, Transpetro, Concepa, Satélite, Petromarketing, Caraú, IBP. Em 2005 a Refinaria Mangueiros firmou convênio com a Petros para a gestão do seu novo plano de previdência complementar.

## QUADRO 12: ATUAÇÃO SETORIAL DAS EMPRESAS DO SISTEMA PETROBRAS

Petrobras	Reconhecida internacionalmente por sua tecnologia de extração de petróleo em águas ultraprofundas. O Plano Estratégico da Petrobras tem por objetivo transformá-la numa Empresa de Energia nos próximos anos. Ao investir em fontes renováveis de energia (energia eólica, solar, biodiesel, biogás etc.), a Companhia ajuda a diversificar a matriz energética brasileira e transforma energia em progresso e crescimento, além de ser uma alternativa ambientalmente desejável.
Petrobras Distribuidora	Atua na comercialização e distribuição de petróleo e derivados. É a maior distribuidora de derivados do petróleo do País com mais de 7,2 mil postos de serviços, constituindo a maior e única rede de postos presente em todo o território nacional.
Gaspetro	Atua na ampliação da oferta do gás natural no Brasil. Opera plantas de gás e participa de diversos projetos para geração de energia termelétrica. Com sólida infra-estrutura, comportando milhares de quilômetros de cabos de fibras óticas, a Gaspetro também atua no segmento de telecomunicações, oferecendo um sistema de transmissão rápido e seguro.
Petroquisa	Participa em sociedades que se dediquem à fabricação, ao comércio, à distribuição, ao transporte, à importação e à exportação de produtos das indústrias químicas e petroquímicas, podendo também explorar diretamente estas atividades. Está presente nos três pólos petroquímicos brasileiros, através da participação no capital da BRASKEM, PQU e COPEL.
Refap	A refinaria Alberto Pasqualini atua no fornecimento de produtos e serviços da indústria do refino de petróleo e de energia.

## PESQUISA DE SATISFAÇÃO DAS PATROCINADORAS

A pesquisa foi realizada pelo Instituto COPPEAD de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro. As patrocinadoras responderam ao questionário por correio e pela internet. Os 21 representantes de 8 patrocinadoras tiveram seus questionários ponderados em função das 52 patrocinadoras / instituidores da população total.

O índice geral de satisfação encontrado foi de 87,1%, que pode ser considerado muito bom. Nos atributos de solidez, eficiência, preocupação com o cliente e transparência, a imagem que as patrocinadoras têm da Petros é melhor do que a dos participantes. Isso não ocorre apenas no atributo modernidade. Com relação a permanência como patrocinador 100% das patrocinadoras que responderam a pesquisa pretendem permanecer como tais.

## 5.5 Instituidores

Criados pela Lei Complementar nº 109/01, os planos instituídos são uma evolução do segmento fechado de previdência complementar brasileiro. Eles permitem aos sindicatos, associações de classe, conselhos profissionais e cooperativas oferecer planos de previdência complementar fechada aos seus associados.

O vínculo entre instituidor e participante é associativo e sua modalidade é necessariamente de contribuição definida. Nesse sentido, constituem instrumento de promoção, difusão e inclusão da previdência complementar fechada.

A captação de novos participantes de plano instituídos constitui o principal elemento da estratégia da Petros para consolidação do multipatrocínio.

Ao final de 2005, a Petros administrava 5 planos instituídos, com um contingente de 450 participantes (gráfico 41).

Os planos IBAPREV, instituído pelo Instituto Brasileiro de Atuação (IBA), o CulturaPREV, que tem como instituidores a Associação Sergipana de Autores e Intérpretes Musicais (ASSAIM), a Cooperativa Paulista de Teatro, o Sindicato dos Músicos Profissionais do Rio de Janeiro (SINDMUSI), os Sindicatos dos Artistas e Técnicos em Espetáculo de Diversões do Rio de Janeiro, Sergipe, Ceará e Pernambuco (SATED/RJ, SATED/SE, SATED/CE e SATED/PE), e o Simesp-Simepar, dos instituidores,

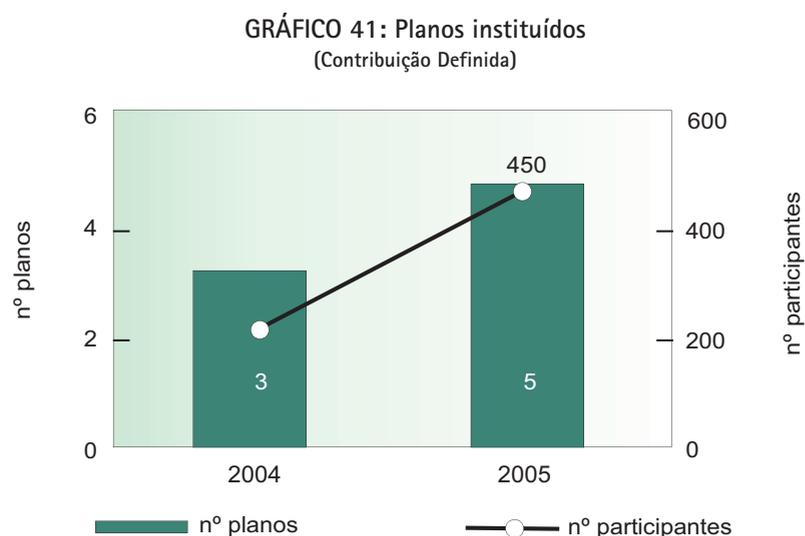
Sindicatos dos Médicos de São Paulo e do Paraná, foram aprovados pela Secretaria de Previdência Complementar em 2004.

Em 2005 a Petros passou a administrar mais dois planos instituídos, o plano CROPREV e o SINMED/RJ. O plano Simesp-Simepar ganhou novos instituidores e se transformou em SIMEPREV.

Os planos instituídos, por suas características, impõem um modo diferenciado 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.

O principal desafio da gestão dos planos instituídos é aumentar seu nível de adesão. Eles possuem um potencial de expansão expressivo, considerada a quantidade de associados de suas entidades instituidoras, e seu número ainda reduzido de participantes, o que é um fator de incentivo à sua implementação (tabela 18).

Apesar de algumas dificuldades, os planos instituídos possuem vários aspectos que facilitam sua implantação (quadro 13). A implementação de soluções para minimizar os



Fonte: Petros - Relatório de Atividades  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

**TABELA 18: ASSOCIADOS DOS INSTITUIDORES EM 2005**

PLANO	Nº DE ASSOCIADOS
IBAPREV	855
CulturaPREV	12.961
SIMEPREV	29.627
SINMED/RJ	15.000
CROPREV	31.207
TOTAL	90.505

Fonte: Petros - Gerência de Clientes Institucionais. - Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

**QUADRO 13: FACILIDADES E DIFICULDADES NO APROVEITAMENTO DO POTENCIAL DOS PLANOS INSTITUÍDOS**

FATORES FACILITADORES	FATORES QUE DIFICULTAM
Renda relativamente elevada e estável dos profissionais liberais (médicos e dentistas);	Problemas com cadastro dos instituidores;
Teto da previdência social pública inferior ao rendimento médio desses trabalhadores;	Carência de experiência na venda a varejo da Petros;
Vantagens da previdência complementar fechada em relação à previdência aberta;	Precariedade ou ausência de estrutura e de instrumentos adequados para a captação de participantes, como: Plano de Marketing, grau de informatização etc.;
Incentivo fiscal.	Parceria prejudicada pelo menor compromisso do instituidor.

Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

efeitos negativos desses fatores contribui, por um lado, para a sustentação financeira e administrativa dos planos, fortalecendo a inclusão previdenciária. Por outro, reafirma o caráter associativo e represen-

tativo das entidades instituidoras, e reforça a solidariedade entre seus membros.

Um outro desafio a superar é oferecer novos produtos, como a possibilidade de escolha do perfil de risco dos participantes.

## 5.6 Responsabilidade Social nas Patrocinadoras

Em seu Balanço Social anual a Petros incluiu, desde 2003, questões sobre a responsabilidade social das patrocinadoras, a partir de um questionário elaborado pela Fundação e respondido pelas empresas. A iniciativa objetiva contribuir para a disseminação da cultura de responsabilidade social e oferecer transparência ainda maior.

As informações solicitadas dizem respeito aos investimentos sociais na empresa (internos), na comunidade (externos) e no meio ambiente (ambientais). A avaliação desses temas foi efetuada com base em indicadores relacionados com as informações econômicas das empresas.

As empresas que responderam fazem parte do setor produção e distribuição de energia, petróleo e gás, petroquímica, tecnologia da informação, concessionária, abastecimento de água e saneamento e entidades representativas do setor industrial. Com os indicadores criados é possível comparar, principalmente, a evolução da própria empresa. A análise entre empresas deve ser realizada dentro dos mesmos setores econômicos.

### INDICADORES SOCIAIS INTERNOS

Os Indicadores sociais internos são benefícios concedidos à força de trabalho, totalizaram R\$ 4,6 bilhões em 2005, sendo 4,5 bilhões o valor investido pelas empresas que integram o Sistema Petrobras. Os benefícios con-

siderados foram: alimentação, saúde e segurança do trabalho, educação e capacitação, previdência privada, participação nos lucros, entre outros.

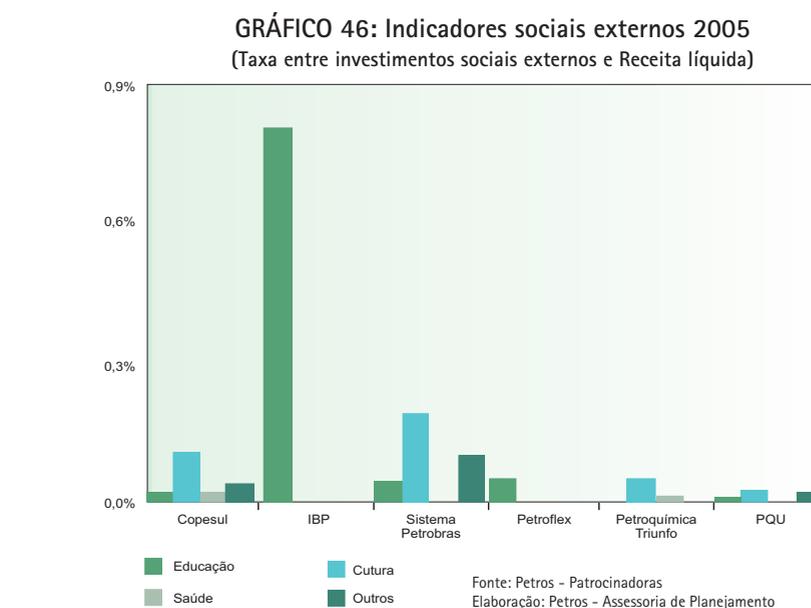
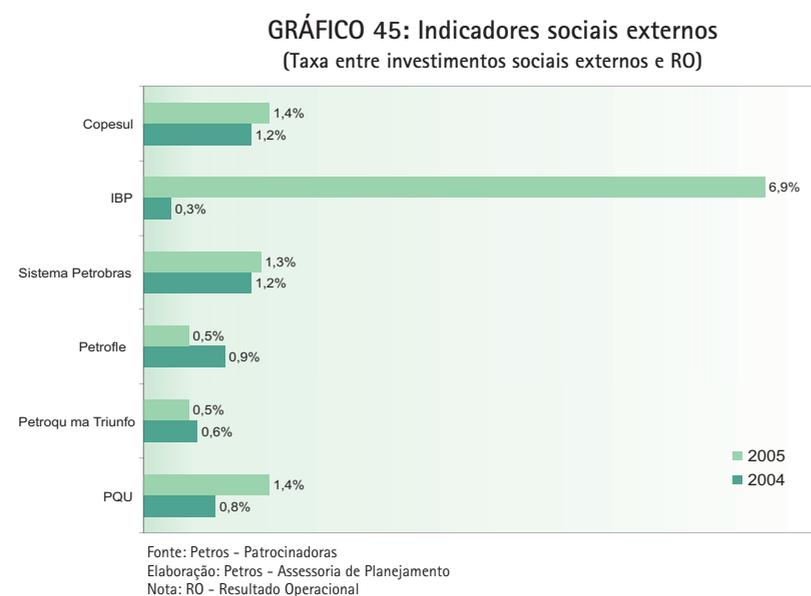
A relação entre investimentos sociais internos e Folha de Pagamento Bruta permite comparar a remuneração indireta com a remuneração fixa por tipo de benefício (gráfico 42).

A razão entre o total de benefícios sociais internos e a Folha de Pagamento Bruta apresentou uma média de 7,4% em 2005, manteve relação similar a de 2004 (gráfico 43). A relação entre os investimentos sociais internos e o resultado operacional demonstra a proporção do resultado da empresa investido no público interno, a média em 2005 foi de 16,2% (gráfico 44).

### INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS

Os benefícios sociais externos são concedidos à comunidade onde a empresa está inserida ou à sociedade e o somatório em 2005 foi de R\$ 486,8, sendo 97,3% investimentos do Sistema Petrobras. A relação entre os projetos nas áreas educação, saúde, cultura e outros e a Receita Líquida ou Resultado Operacional de cada empresa demonstra a proporção destinada à minimização de riscos sociais no entorno da empresa (gráficos 45 e 46).

Deve-se ressaltar que as empresas podem obter benefícios fiscais em contraparte ao ofe-



recimento de alguns benefícios especiais aos seus empregados ou à comunidade. Programas de alimentação dos trabalhadores, projetos culturais, obras cinematográficas (audiovisuais) etc. possuem dedução fiscal.

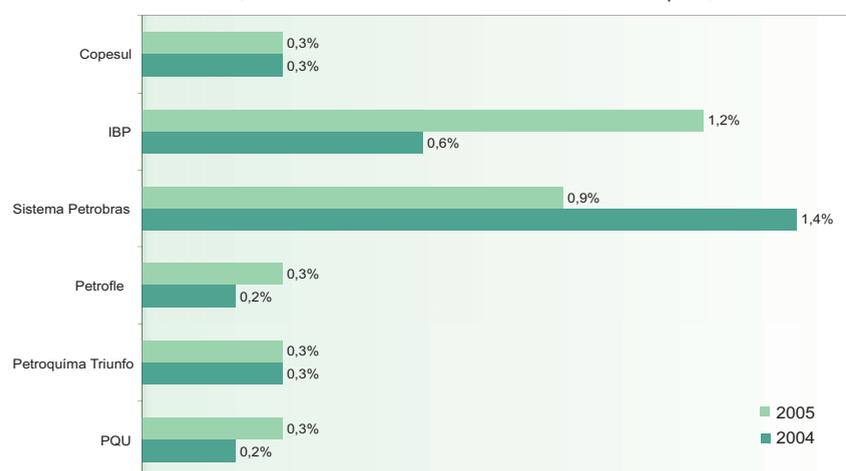
### INDICADORES AMBIENTAIS

Em valores nominais os investimentos ambientais das patrocinadoras consideradas totalizaram R\$ 1,3 bilhões em 2005, 16,5% a menos que 2004. Os

investimentos ambientais estão diretamente relacionados à operação do Sistema Petrobras, que respondeu por 97,7% do valor dos investimentos ambientais. Estes investimentos auxiliam na minimização dos riscos operacionais das patrocinadoras do principal plano da Petros.

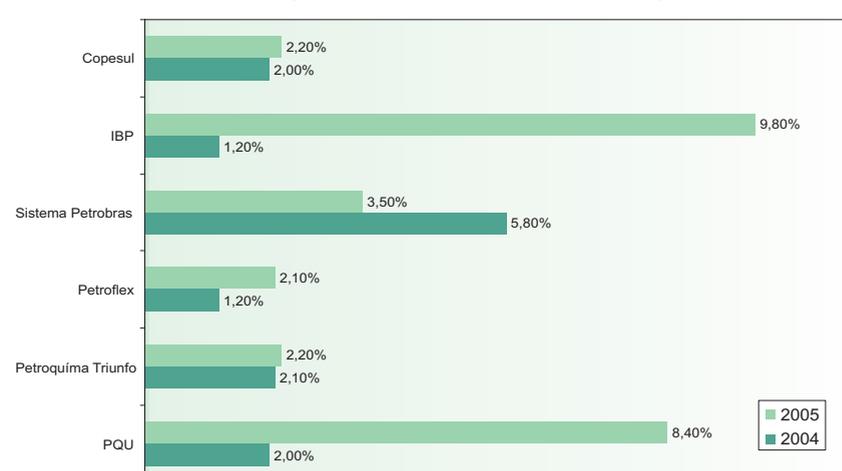
A título de monitoramento há o indicador ambiental, taxa entre os investimentos ambientais e a Receita Líquida (gráfico 47) ou Resultado Operacional (gráfico 48).

**GRÁFICO 47: Indicadores ambientais**  
(Taxa entre investimentos ambientais e Receita Líquida)



Fonte: Petros - Patrocinadoras  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

**GRÁFICO 48: Indicadores ambientais**  
(Taxa entre investimentos ambientais e RO)



Fonte: Petros - Patrocinadoras  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento  
Nota: RO - Resultado Operacional

## INDICADORES DE EMPREGO E TRABALHO

As patrocinadoras selecionadas empregavam 43,1 mil pessoas ao final de 2005. A Folha de Pagamento Bruta era de R\$ 6,2 bilhões, um aumento de 16,4% em relação a 2004, maior que o crescimento de 3,8% do número de empregados no mesmo ano. O fato ocorreu em consequência da correção salarial ocorrida no Sistema Petrobras e na Copesul, sendo um fator que contribuiu para elevação das receitas previdenciárias da Petros em 2005.

Em 2005 as patrocinadoras possuíam 159,2 mil prestadores de serviços. As taxas de rotatividade, o percentual de terceirizados e estagiários em relação ao número de empregados foram observadas (tabela 20).

Em 2005 a média de horas de treinamento por empregado nas patrocinadoras foi de 131 horas (gráfico 49).

## INDICADORES DE POPULAÇÕES ESPECÍFICAS

Os indicadores para pessoas com idade superior a 45 anos, mulheres, negros e portadores

de necessidades especiais foram divididos pelo número total de empregados (tabela 21).

Em média no ano de 2005, tendo por base o número total de empregados, as vagas ocupadas por empregados acima de 45 anos foi de 36,8%, por mulheres 20,7%, por negros e pardos 11,5%, e por último, os portadores de necessidades especiais representavam 1,0% dos empregados de forma agregada.

Na maior parte das patrocinadoras consideradas o salário médio das mulheres é menor do que o dos homens. A percentagem de cargos de chefia ocupados por mulheres, negros e pardos indica menores rendimentos e participação relativa.

## DISTRIBUIÇÃO VALOR ADICIONADO

O valor adicionado demonstra a efetiva contribuição da empresa, dentro de uma visão global de desempenho, para a geração de riqueza da economia na qual está inserida. O conceito de valor adicionado envolve aspectos econômicos e sociais. É um índice de avalia-

**TABELA 19: GERAÇÃO DE EMPREGO**

EMPRESAS	Empregados ao fim do período		Admissões		Demissões	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
COPELUL	946	940	45	26	17	24
IBP	48	56	2	8	1	1
SISTEMA PETROBRAS	39.091	40.541	3.355	2.051	38	40
PETROFLEX	609	700	73	115	29	30
PETROQUÍMICA TRIUNFO	254	252	4	0	6	3
PQU	561	584	10	41	10	9
TOTAL	43.513	43.073	3.489	2.241	101	107

Fonte: Patrocinadoras.  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

**TABELA 20: TAXA ROTATIVIDADE, PRESTADORES DE SERVIÇOS E ESTAGIÁRIOS**

EMPRESAS	Taxa de rotatividade		Taxa de prestadores de Serviços <sup>1</sup>		Taxa de estagiários <sup>2</sup>	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
COPELUL	2,5%	1,8%	169,1%	224,7%	7,5%	7,3%
IBP	2,1%	2,2%	2,1%	5,4%	6,3%	8,9%
SISTEMA PETROBRAS	0,1%	0,1%	375,6%	383,0%	1,7%	1,4%
PETROFLEX	4,9%	5,1%	91,0%	79,3%	7,7%	5,0%
PETROQUÍMICA TRIUNFO	0,0%	1,5%	33,9%	33,3%	5,1%	7,1%
PQU <sup>3</sup>	1,6%	ND	178,3%	194,9%	5,3%	2,4%

Fonte: Patrocinadoras. Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.  
Nota (1): Razão entre prestadores de serviços e total de empregados.  
Nota (2): Razão entre estagiários e total de empregados.  
Nota (3): ND = Não disponível.

ção do desempenho na geração da riqueza, ao medir a eficiência da empresa na utilização dos fatores de produção e índice de avaliação do desempenho social à medida que demonstra a distri-

buição da riqueza gerada.

Entre 30,0% a 60,0% do valor adicionado pelas empresas em 2005 foi direcionado ao Governo nas esferas Municipal, Estadual e Federal (gráfico 50).

TABELA 21: TAXA POPULAÇÕES ESPECÍFICAS E TOTAL DE EMPREGADOS

EMPRESAS	Empregados acima de 45 anos		Mulheres		Negros		Portadores de Necessidades Especiais	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
COPELUL	34,9%	42,4%	10,4%	10,4%	2,4%	2,6%	0,0%	0,0%
IBP	39,6%	39,3%	64,6%	57,1%	2,1%	3,6%	ND	ND
SISTEMA PETROBRAS	39,2%	43,2%	12,4%	12,6%	6,0%	5,8%	3,3%	3,2%
PETROFLEX	36,6%	31,9%	13,1%	15,3%	46,6%	46,4%	0,0%	0,0%
PETROQUÍMICA TRIUNFO	32,3%	36,5%	18,5%	18,7%	3,1%	3,2%	0,0%	0,0%
PQU	29,4%	27,4%	9,4%	10,3%	7,8%	7,4%	1,4%	1,9%

Fonte: Patrocinadoras.  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.  
Nota (1): ND = Não disponível.

TABELA 22: COMPOSIÇÃO SALARIAL E PARTICIPAÇÃO EM CARGOS DE CHEFIA

EMPRESAS	Salário médio das mulheres (R\$)		Salário médio dos homens (R\$)		Salário médio dos negros (R\$)		Cargos de chefia ocupados por mulheres (%)		Cargos de chefia ocupados por negros (%)	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
COPELUL	3.571	4.253	3.940	4.671	3.566	4.104	5,26%	5,26%	2,00%	1,60%
IBP	2	3	4	6	1	1	10,00%	20,00%	0,00%	0,00%
SISTEMA PETROBRAS	4.173	4.479	4.206	5.077	ND	ND	9,40%	10,70%	3,10%	3,10%
PETROFLEX	2.984	3.700	3.142	3.698	3.238	3.504	16,00%	10,00%	1,00%	1,00%
PETROQUÍMICA TRIUNFO	4.387	5.246	4.959	5.725	2.282	2.577	2,20%	4,40%	0,00%	0,00%
PQU	3.520	3.656	3.624	3.817	ND	2.984	7,55%	11,76%	3,77%	2,94%

Fonte: Patrocinadoras. - Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

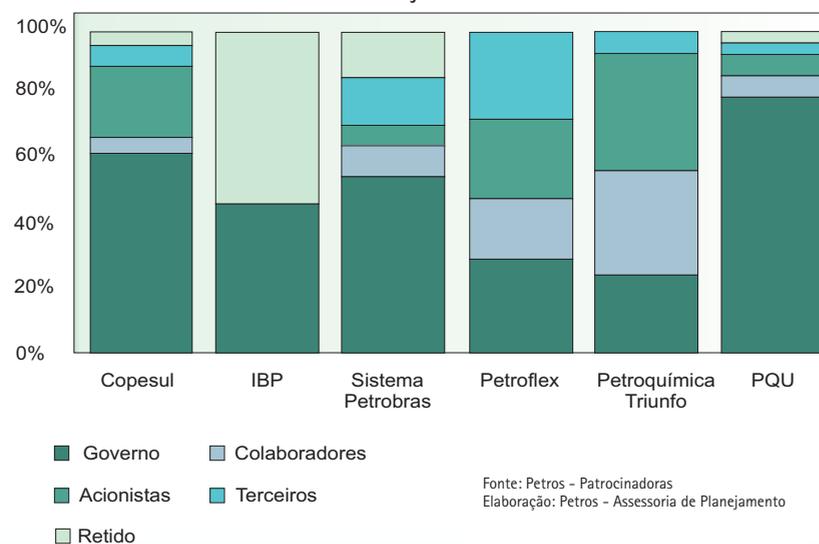
### INDICADORES DE EXERCÍCIO DA CIDADANIA

As perguntas qualitativas foram realizadas com os mesmos parâmetros com os quais a Petros baliza suas práticas de Responsabilidade Social (quadro 14).

Em relação ao ano ante-

rior, das três empresas que não produziam e disseminavam o código de ética, uma passou a produzi-lo e disseminou-o pela empresa. Das nove empresas que responderam à pesquisa apenas uma sofreu autuação ambiental em 2005.

GRÁFICO 50: Distribuição valor adicionado em 2005



Fonte: Petros - Patrocinadoras  
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento

QUADRO 14: INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA (PATROCINADORAS)

	COPELUL		IBP		SISTEMA PETROBRAS		PETROFLEX		PETROQUÍMICA TRIUNFO		PQU	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Produz um Balanço Social?	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SSIM	SIM	SIM	SIM
Possui código de ética?	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM
O código de ética é disseminado pela organização?	NR	NR	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM
Sofreu autuações ambientais nos últimos anos?	NÃO	NÃO	NR	NR	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
Na seleção de fornecedores são utilizados padrões de Responsabilidade Social?	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM

Fonte: Patrocinadoras. - Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.  
Nota: NR = Não respondeu

# 6 RELAÇÕES INSTITUCIONAIS



**A** Petros participa da articulação e fortalecimento do setor Previdência Complementar Fechada com a elaboração de propostas de caráter social para o setor. O diálogo com representantes de outros Fundos de Pensão e da sociedade é contínuo, visando à adoção das propostas.

Com objetivo de propor soluções para o aperfeiçoamento do segmento de Previdência Complementar a Diretoria Executiva e / ou corpo técnico da Petros realizaram diversas ações em 2005 (quadro 15).

Integrantes da Diretoria Executiva e do corpo técnico participaram de aproximadamente 90% das comissões técnicas nacionais da ABRAPP em 2005. As comissões tratam de diferentes temas relativos ao setor, tais como: assuntos jurídicos, atuária, comunicação e fomento, contabilidade, controle interno e compliance, gestão corporativa, investimentos, recursos humanos, seguridade etc.

A Petros põe em prática políticas orientadas para o idoso. Em

## TRANSPARÊNCIA NA RELAÇÃO COM A MÍDIA

O relacionamento da Petros com a imprensa foi reforçado devido à citação dos fundos de pensão na crise política brasileira, a partir de junho de 2005. Para enfrentar a situação, que se deu em razão de questões políticas, a maioria das fundações foi desafiada a esclarecer denúncias infundadas que, sem a crise, não ganhariam a projeção alcançada. Os fundos de pensão reagiram e esclareceram a sociedade sobre as denúncias. A resposta foi tão positiva que a CPI, em seu relatório final, considerou que há governança corporativa na maioria das entidades fechadas de previdência complementar.

No auge da crise, o noticiário sobre a previdência complementar migrou das páginas de Economia para as de Política em prejuízo da apuração das pautas, onde nem sempre os fundos de pensão tiveram espaço para esclarecimentos. A Petros foi amplamente transparente em todo o processo. Além de comparecer espontaneamente na CPI da Compra de Votos, ao lado da Previ e da Funcef, realizou coletivas, entrevistas individuais, produziu e distribuiu amplamente boletins eletrônicos e matérias na revista Petros, reproduzidos no portal da entidade, esclarecendo os fatos devidamente.

Elaboração: Petros - Gerência de Comunicação e Relações Institucionais.

2005 foi elaborada a publicação da Cartilha do Idoso que contém o Estatuto do Idoso ilustrado por alguns dos principais artistas brasileiros. Os direitos autorais da cartilha foram cedidos ao Instituto Cultural de Seguridade Social (ICSS) para que participantes de outras fundações pudessem ter acesso. O presidente da Petros, Wagner Pinheiro, é o atual presidente do ICSS, braço cultural da ABRAPP, que atua no desenvolvimento da cultura de seguridade e da educação no setor.

## QUADRO 15: RELAÇÃO COM GOVERNO E INSTITUIÇÕES QUE DISSEMINAM A RESPONSABILIDADE SOCIAL

ÓRGÃO OU INSTITUIÇÃO	AÇÕES DA PETROS
Ministério da Previdência Social	Fomento da cultura previdenciária no Brasil. Compromisso com a ampliação do acesso de maior parcela da população aos benefícios previdenciários. 450 participantes distribuídos nos 5 planos instituídos.
Secretaria de Previdência Complementar (SPC)	Contribuição no aperfeiçoamento das regras e apoio à atuação do órgão fiscalizador. Participação do Secretário Geral da Petros, Sr. Newton Carneiro, no Conselho de Gestão de Previdência Complementar (CGPC).
Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP)	Contribuição para o aperfeiçoamento e o desenvolvimento técnico da Previdência Complementar Fechada no Brasil (Participação na proposição de soluções e em Comitês Técnicos)
Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE)	Relação de intercâmbio com o IBASE com a realização de reuniões / encontros. Adoção integral do modelo de Balanço Social do IBASE.
Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social	A Petros é associada do Instituto Ethos. Adota recomendações do Instituto nas suas ações e na elaboração do Balanço Social.

Fonte: Patrocinadoras. - Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

# 7 METODOLOGIA (INDICADORES UTILIZADOS)

APRESENTAÇÃO					
	iBase	Guia Ethos	Indicador Ethos	GRI	ISR: ABRAPP e Ethos
<b>1.1 MENSAGEM DA DIRETORIA</b>					
Mensagem do presidente		02		1.2	
Declaração da visão e da estratégia da organização e desenvolvimento sustentável			3.7	1.1	
<b>1.2 MISSÃO E VISÃO</b>					
Missão e valores, códigos internos de conduta, princípios e políticas relevantes para o desempenho econômico e social		01		3.7	
Governança Corporativa		8			
Participação dos empregados no planejamento	9				
<b>1.3 A PETROS E O SETOR DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR</b>					
Perfil do empreendimento (Nome da empresa, principais produtos e serviços, natureza e forma jurídica, perfil organizacional, mercados atendidos)		03		2.1 2.2 2.6 2.8	
Setor da economia		04		2.7	
Histórico		05			
GOVERNANÇA CORPORATIVA E CONTROLES INTERNOS					
	iBase	Guia Ethos	Indicador Ethos	GRI	ISR: ABRAPP e Ethos
<b>2.1 ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO</b>					
Estrutura de governança corporativa e organizacional, principais comitês, profissionais responsáveis pela supervisão, implementação e auditoria		07		2.3 2.4 3.1 3.6	
<b>2.2 CONTROLES INTERNOS</b>					
Supervisão e implementação: gestão de riscos, oportunidades econômicas e auditoria				3.4 3.6	
Políticas e mecanismos formais para ouvir, avaliar e acompanhar posturas, preocupações, sugestões e críticas dos empregados com o objetivo de agregar novos aprendizados e conhecimentos			8.2		

NR: Os números acima correspondem às recomendações das principais instituições que trabalham o tema Responsabilidade Social, que devem ser contemplados na confecção de um balanço social. Exemplo: a publicação da Mensagem do presidente é orientação do Guia Ethos no item 02 e pelo GRI no item 1.2.

	iBase	Guia Ethos	Indicador Ethos	GRI	ISR: ABRAPP e Ethos
<b>2.3 GOVERNANÇA CORPORATIVA</b>					
Governança corporativa		08	3 3.3		
Alinhamento da responsabilidade social à estratégia			31.6		
Gestão participativa		10.2 (I._1.2)	8 2.1	LA13.	
Orienta suas operações em concordância com as declarações e princípios internacionais			3.6		
Ouvidoria: diálogo partes interessadas, mecanismo formal de escuta, encaminhamento de demandas ao Conselho e a Diretoria Executiva, inclusão no Planejamento			4 4.1 4.4 4.2  25.7 27.1	3.8 8.2 3.10  3.12   HR10.	
Código de Conduta e Ética: abragência, exposição dos compromissos, proibição de utilização de práticas ilegais para obtenção de vantagens comerciais, gestão das informações de caráter privado			1 1.1 1.2 1.3  1.4 1.5	PR11.	
Eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos			2		

**2.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL NA PETROS**

Lista partes interessadas			4.5	2.9 3.9	
Princípios e políticas relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social		08		3.7	
Iniciativas sobre questões econômicas, ambientais e sociais que a organização subscreva ou endosse				3.14	

**BALANÇO SOCIAL COMO FERRAMENTA****3. GESTÃO DE ADMINISTRATIVA**

	iBase	Guia Ethos	Indicador Ethos	GRI	ISR: ABRAPP e Ethos
<b>3.1 DESPESAS ADMINISTRATIVAS</b>					
Despesas totais (despesas administrativas)	3				
<b>3.2 EMPREGADOS</b>					
<b>3.2.1 PERFIL</b>					
Indicadores sobre o corpo funcional (empregados acima de 45 anos, mulheres, homens, negros e pardos, brancos, portadores de necessidades especiais)	7	10.2 (I._2.3)	10.13 10.14 10.15  10.16 10.17 10.18		
Políticas ou programas de iguais oportunidades	7	10.2 (I._2.3)	10 10.1 10.4 10.5  10.19 10.20 10.21  10.22	LA10.	
Qualificação do corpo funcional	8	10.2 (I._3.2)	14.1 14.6		
Geração de emprego e rotatividade	7	10.2 (I._3.3)	15.8 15.9 15.10	LA2.	

	iBase	Guia Ethos	Indicador Ethos	GRI	ISR: ABRAPP e Ethos
<b>3.2.2 REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E CARREIRA</b>					
Remuneração direta	4		12		
Remuneração indireta			12.5 12.6 12.8	LA12.	
Remuneração Variável			12.1 12.14 12.15		
<b>3.2.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO</b>					
Capacitação, desenvolvimento e empregabilidade	4	10.2 (I._3.2) (I._3.1)	15.3 14 14.4 14.7	LA12.   LA9.   LA16.	
Mecanismos formais avaliação empregados					
<b>3.2.4 SAÚDE E SEGURANÇA</b>					
Cuidado com saúde, segurança e condições de trabalho	4	10.2 (I._3.1)	13 13.5 13.7 13.8  13.10 13.13 13.14  13.15		
Comitês formais sobre saúde e segurança			8.1	LA6.	
Preparação para aposentadoria		10.2 (I._3.4)	16   16.1   16.5		
<b>3.2.6 RELAÇÕES SINDICAIS</b>					
Relação com sindicatos		10.2 (I._1.1)	7 7.1 7.2 7.4 7.5	LA3.   HR5.	
<b>3.3 PRESTADORES DE SERVIÇOS</b>					
Relação com prestadores de serviço	7	10.2 (I._1.3)	11 11.1 11.3 11.4  12.9		
<b>3.4 FORNECEDORES</b>					
Critérios de seleção e avaliação de fornecedores	9	10.2 (III._1.1)	3.5 22 22.1 22.2 22.7 25 25.6	EC3.   EC11.	
Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva		10.2 (I._2.1)	23	HR2.   HR6.	
<b>3.5 ESTAGIÁRIOS</b>					
Relação com estagiários	4   7	10.2 (I._3.2)	14.5 14.8		
<b>3.6 JOVENS APRENDIZES</b>					
Projetos, ações sociais e contribuições para a sociedade (trabalho infantil)	5	10.2 (I._2.1)	9 9.1 9.2		
<b>4. GESTÃO DE ATIVOS</b>					
	iBase	Guia Ethos	Indicador Ethos	GRI	ISR: ABRAPP e Ethos
<b>4.1 POLÍTICA DE INVESTIMENTOS</b>					
Critérios decisão de investimento (governança corporativa, balanço social, inclusão social, mão-de-obra, mão-de-obra terceirizada, meio ambiente, geração de renda, projeto sociais, ética e transparência, critérios tradicionais)		10.1	3.5	HR2.	1 2 3 4 5 6 7 8  9 11
Apresentação da política de investimentos à SPC - Secretaria de Previdência Complementar					10
<b>4.2 COMPOSIÇÃO E RENTABILIDADE DA CARTEIRA</b>					
Receitas líquidas de investimentos e rentabilidade	2			EC6.   EC7.	

5. GESTÃO DE SEGURIDADE					
	iBase	Guia Ethos	Indicador Ethos	GRI	ISR: ABRAPP e Ethos
<b>5.1 RECEITAS E DESPESAS PREVIDENCIAIS</b>					
Receitas previdenciais	2			EC1.	
Despesas previdenciais	3				
<b>5.2 PARTICIPANTES</b>					
Política de Comunicação Comercial		10.2 (IV_1.1)	26 26.2 28.1	PR1. PR3.	
Pesquisa satisfação participantes			27 27.8	PR8.	
<b>5.4 PATROCINADORAS E INSTITUIDORES</b>					
Pesquisa satisfação patrocinadoras			27 27.8	PR8.	
<b>5.3 ATENDIMENTO</b>					
Excelência do Atendimento		10.2 (IV_1.2)	27 27.2 27.3 27.4  27.5 27.8  27.9  27.10  27.11  27.12		
Gerenciamento de danos potenciais dos serviços		10.2 (IV_1.3)	28 28.1 28.2 28.6  28.8 28.9 28.10		
<b>6. RELAÇÕES INSTITUCIONAIS</b>					
Liderança e influência social		10.2 (VI_2.1)	36 36.2 36.3		
Participação em Projetos Sociais Governamentais		10.2 (VI_2.2)	37 37.1 37.3		
Políticas públicas/privadas com foco no idoso			16.3 16.4		

## 8

## MODELO IBASE PARA INSTITUIÇÕES DE ENSINO

1 - Identificação						
Nome da instituição: Fundação Petrobras de Seguridade Social		Tipo/categoria (conforme instruções):				
Natureza jurídica: <input type="checkbox"/> associação <input checked="" type="checkbox"/> fundação <input type="checkbox"/> sociedade sem fins lucrativos? <input checked="" type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		Isenta da cota patronal do INSS? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não				
Possui Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEAS)? <input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não		Possui registro no: <input type="checkbox"/> CNAS <input type="checkbox"/> CEAS <input type="checkbox"/> CMAS				
De utilidade pública? <input checked="" type="checkbox"/> não Se sim, <input type="checkbox"/> federal <input type="checkbox"/> estadual <input type="checkbox"/> municipal		Classificada como OSCIP (lei 9790/99)? <input type="checkbox"/> sim <input checked="" type="checkbox"/> não				
2 - Origem dos recursos		2005		2004		
		Valor (mil reais)	%	Valor (mil reais)	%	
Receitas Totais						
		5.604.551	100,00%	4.885.283	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						
		831.756	14,84%	739.155	15,13%	
Patrocinadoras						
		412.891	49,64%	370.195	50,08%	
Participantes						
		418.052	50,26%	368.955	49,92%	
Outros						
		813	0,10%	5	0,00%	
e. Contribuições extraordinárias						
		4.947	0,09%	10.867	0,22%	
f. Patrocínios						
		Não se aplica	-	Não se aplica	-	
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. Receitas líquidas de investimentos						
		4.767.848	85,07%	4.135.261	84,65%	
j. Outras receitas						
		0	0,00%	0	0,00%	
3 - Aplicação dos recursos		2005		2004		
		Valor (mil reais)	%	Valor (mil reais)	%	
Despesas Totais						
		1.908.375	100,00%	1.800.631	100,00%	
a. Projetos, programas e ações sociais (excluindo pessoal) <sup>1</sup>						
		82	0,00%	32	0,00%	
b. Pessoal (salários + benefícios + encargos)						
		41.646	2,18%	35.841	1,99%	
c. Despesas previdenciais						
		1.829.815	95,88%	1.725.482	95,83%	
d. Provisões atuariais						
		0	0,00%	0	0,00%	
d. Despesas diversas (somatório das despesas abaixo)						
		36.832	1,93%	39.276	2,18%	
Operacionais						
		32.173	87,35%	33.296	84,77%	
Impostos e taxas						
		3.715	10,09%	2.335	5,95%	
Financeiras						
		0	0,00%	0	0,00%	
Capital (máquinas + instalações + equipamentos)						
		944	2,56%	3.645	9,28%	
Outras (que devem ser discriminadas conforme relevância)						
		0	0,00%	0	0,00%	
4 - Indicadores sociais internos (Ações e benefícios para os(as) funcionários(as))		2005		2004		metas 2006
		Valor (mil reais)	%	Valor (mil reais)	%	
a. Alimentação						
		1.263	0,15%	1.427	0,19%	1.410
b. Educação						
		456	0,05%	501	0,07%	641
c. Capacitação e desenvolvimento profissional						
		776	0,09%	448	0,06%	821
d. Creche ou auxílio-creche						
		103	0,01%	100	0,01%	110
e. Saúde						
		3.176	0,38%	2.754	0,37%	3.824
f. Segurança e medicina no trabalho						
		120	0,01%	118	0,02%	121
g. Transporte						
		294	0,04%	206	0,03%	315
h. Bolsas/estágios						
		79	0,01%	66	0,01%	118
i. Outros						
		0	0,00%	0	0,00%	
Total - Indicadores sociais internos		6.267	0,75%	5.620	0,76%	7.360
5 - Projetos, ações e contribuições para a sociedade (As Ações e programas aqui listados são exemplos, ver instrução)		2005		2004		metas 2006
		Valor (mil reais)	%	Valor (mil reais)	%	
a. Educação popular de jovens - "Projeto Crescer" (jovem aprendiz) Associação Beneficente São Martinho						
		R\$ 136	0,02%	R\$ 132	0,02%	R\$ 0
		Nº pessoas beneficiadas: 19		Nº pessoas beneficiadas: 18		
		Nº entidades beneficiadas: 1		Nº entidades beneficiadas: 1		
b. Programa voluntariado Petrobras						
		R\$ 0	0,00%	R\$ 0	0,00%	R\$ 0
		Petrobras R\$ _____		Petrobras R\$ _____		
		Nº pessoas beneficiadas:		Nº pessoas beneficiadas:		
		Nº entidades beneficiadas:		Nº entidades beneficiadas:		
c. Campanha de natal (União dos Cegos do Brasil)						
		R\$ 0	0,00%	R\$ 0	0,00%	R\$ 0
		Doações R\$ _____		Doações R\$ _____		
		Nº pessoas beneficiadas:		Nº pessoas beneficiadas:		
		Nº entidades beneficiadas: 1		Nº entidades beneficiadas:		
d. Publicação cartilha do idoso						
		R\$ 0	0,00%	R\$ 0	0,00%	R\$ 0
		Doações R\$ _____		Petrobras R\$ _____		
		Nº pessoas beneficiadas:		Nº pessoas beneficiadas:		
		Nº entidades beneficiadas:		Nº entidades beneficiadas:		
Valores totais		R\$ 136	0,02%	R\$ 132	0,02%	R\$ 0

# NO, FUNDAÇÕES E ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

7 - Indicadores sobre o corpo funcional	2005	2004	metas 2006
Nº total de empregados(as) ao final do período	391	396	
Nº de admissões durante o período	52	51	
Nº de prestadores(as) de serviço	246	224	
% de empregados(as) acima de 45 anos	43,22%	42,42%	%
Nº de mulheres que trabalham na instituição	205	208	
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	43,00%	42,00%	%
Idade média das mulheres em cargos de chefia	45	45	
Salário médio das mulheres em cargo de chefia	R\$ 8.026	R\$ 7.106	
Salário médio das mulheres	R\$ 3.427	R\$ 2.828	R\$
Idade média dos homens em cargos de chefia	44	45	
Salário médio dos homens	R\$ 3.394	R\$ 3.599	R\$
Nº de negros(as) que trabalham na instituição	24	28	
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	10,00%	10,00%	%
Idade média dos(as) negros(as) em cargos de chefia	48	45	
Salário médio dos(as) negros(as)	R\$ 2.252	R\$ 2.731	R\$
Nº de brancos(as) que trabalham na instituição	245	368	
Salário médio dos(as) brancos(as)	R\$ 4.311	R\$ 3.365	R\$
Nº de estagiários(as)	17	12	
Nº de voluntários(as)	0	0	
Nº portadores(as) necessidades especiais	14	13	
Salário médio portadores(as) necessidades especiais	R\$ 4.310	R\$ 3.700	R\$
8 - Qualificação do corpo funcional	2005	2004	metas 2006
Nº total de docentes	Não se aplica	Não se aplica	
Nº de doutores(as)	Não se aplica	Não se aplica	
Nº de mestres(as)	Não se aplica	Não se aplica	
Nº de especializados(as)	Não se aplica	Não se aplica	
Nº de graduados(as)	Não se aplica	Não se aplica	
Nº total de funcionários(as) no corpo técnico e administrativo	391	396	
Nº de pós-graduados (especialistas, mestres e doutores)	49	54	
Nº de graduados(as)	196	197	
Nº de graduandos(as)	32	32	
Nº de pessoas com ensino médio	93	91	
Nº de pessoas com ensino fundamental	21	22	
Nº de pessoas com ensino fundamental incompleto	0	0	
Nº de pessoas não-alfabetizadas	0	0	
9 - Informações relevantes quanto à ética, transparência e responsabilidade social	2005	metas 2006	
Relação entre a maior e a menor remuneração			
O processo de admissão de empregados(as) é:	100% por seleção/concurso	100% 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 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 participantes?	<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 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 type="checkbox"/> são sugeridos <input checked="" type="checkbox"/> são exigidos	<input 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 type="checkbox"/> ocorre em nível de chefia <input type="checkbox"/> ocorre em todos os níveis	
Os processos eleitorais democráticos para escolha dos coordenadores(as) e diretores(as) da organização:	<input checked="" type="checkbox"/> não ocorrem <input type="checkbox"/> ocorrem regularmente <input type="checkbox"/> ocorrem somente p/cargos intermediários	<input type="checkbox"/> não ocorrem <input type="checkbox"/> ocorrem regularmente <input type="checkbox"/> ocorrem somente p/cargos intermediários	
A instituição possui Comissão/Conselho de Ética para o acompanhamento de:	<input type="checkbox"/> todas ações/atividades <input type="checkbox"/> ensino e pesquisa <input type="checkbox"/> experimentação animal/viviseção <input checked="" type="checkbox"/> não tem	<input type="checkbox"/> todas ações/atividades <input type="checkbox"/> ensino e pesquisa <input type="checkbox"/> experimentação animal/viviseção <input type="checkbox"/> não tem	

Notas: (1) Programas, projetos e ações sociais (item 3a): inclui Programa Qualidade de Vida

Notas: (2) Não consta o item 6 porque não se aplica a Petros.

Relações %:

2) Origem dos recursos: em relação à Receita total; exceto contribuições de patrocinadoras e participantes que são relativas a contribuições previdenciais

3) Aplicação dos recursos: em relação à despesa total; exceto os subitens de despesas diversas, que estão em relação ao total da rubrica

