

BALANÇO SOCIAL



NOTÍCIAS DO BRASIL

Tem gente boa espalhada por esse Brasil que vai fazer desse lugar um bom país

Crianças e adolescentes na batucada da vida

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 Caravana da Saúde. O objetivo é demonstrar que é possível mudar a realidade com ações concretas.

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.



Na escola pública e na empresa: aula o dia inteiro

Em 2004, a Diretoria de Responsabilidade Social da Petros lançou o projeto "Social do Petros" para envolver os colaboradores em ações sociais e ambientais. A iniciativa foi estruturada em um Conselho Social, formado por representantes de todos os níveis da organização.

Na relação com empregados, a Petros investe em programas de capacitação e desenvolvimento profissional. A empresa oferece cursos de idiomas, cursos de atualização profissional e cursos de desenvolvimento pessoal. Além disso, oferece programas de incentivo à educação e à cultura dos colaboradores.

Retorno ambiental e financeiro



Investimentos em projetos ambientais e sociais geram retornos financeiros significativos. A Petros investe em projetos de recuperação ambiental e em programas de desenvolvimento comunitário. Esses investimentos geram benefícios para a sociedade e para a própria empresa.

Vivendo e aprendendo

A Petros investe em programas de capacitação e desenvolvimento profissional. A empresa oferece cursos de idiomas, cursos de atualização profissional e cursos de desenvolvimento pessoal. Além disso, oferece programas de incentivo à educação e à cultura dos colaboradores.

Planejar para fecundar a terra



Investimentos em projetos ambientais e sociais geram retornos financeiros significativos. A Petros investe em projetos de recuperação ambiental e em programas de desenvolvimento comunitário. Esses investimentos geram benefícios para a sociedade e para a própria empresa.

Água da chuva em todo dia de seca



Um século de qualidade de vida para a Petros. Este é o plano instituído pelos profissionais associados ao Instituto Brasileiro de Advogados (IBA), o Ibaadv. Acostumados a trabalhar em planos de saúde, seguro e previdência social para profissionais de diversas categorias, os advogados não desistiram, até aquela ocasião, de uma alternativa que garantisse suas demandas de futuro.

Luiz Alberto Garcia Alvarado, presidente do IBA afirma que, a cada dia que passa, a previdência complementar torna-se a única alternativa para garantir seus interesses.

Vietnã-Recife: redução da distância social a uma teclada



A Petros investe em programas de capacitação e desenvolvimento profissional. A empresa oferece cursos de idiomas, cursos de atualização profissional e cursos de desenvolvimento pessoal. Além disso, oferece programas de incentivo à educação e à cultura dos colaboradores.

Investimentos em projetos ambientais e sociais geram retornos financeiros significativos. A Petros investe em projetos de recuperação ambiental e em programas de desenvolvimento comunitário. Esses investimentos geram benefícios para a sociedade e para a própria empresa.

CONTÁBIL

> **4**
*Vietnã-Recife:
redução da distância
social a uma teclada*

> **7**
*Vivendo e
aprendendo*

> **10**
*Crianças e
adolescentes na
batucada da vida*

> **12**
*Aula o dia inteiro na
escola e na empresa*

> **14**
*Cisternas no Nordeste:
água da chuva
todo dia*

> **17**
*Planejar para
Fecundar a Terra*

> **20**
*Biodigestores:
retorno ambiental
e financeiro*

> **23**
Perfil

> **25**
*Governança
Corporativa e
Gerenciamento
de Riscos*

> **28**
*Gestão
de Ativos*

> **42**
*Gestão de
Seguridade*

> **56**
*Gestão
Administrativa*

> **64**
*Relações
Institucionais*

> **65**
*Parâmetro
do Relatório*

> **66**
*Índice GRI – Global
Reporting Initiative*

> **68**
Modelo Ibase

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente:
Wagner Pinheiro de Oliveira.

Diretores:

Maurício França Rubem (Diretoria de Seguridade)
Newton Carneiro da Cunha (Diretoria Administrativa)
Ricardo Malavazi Martins (Diretoria Financeira e Investimentos)

CONSELHO DELIBERATIVO

Presidente: Wilson Santarosa

Diego Hernandes | José Lima de Andrade Neto | Paulo César Chamadoiro Martin | Paulo Teixeira Brandão | Yvan Barreto de Carvalho

Suplentes: Armado Ramos Tripodi | Cláudio Alberto de Souza | Epaminondas de Souza Mendes | Nelson Sá Gomes Ramalho | Regina Lucia Rocha Valle | Roberto de Castro Ribeiro

Ouvидoria: Vanda Maria S. Ferreira

CONSELHO FISCAL

Presidente: Fernando Leite Siqueira

Eurico Dias Rodrigues | Guilherme Gomes de Vasconcellos | Maria Angélica Ferreira da Silva

Suplentes: André Luiz da Fonseca Fadel | Antonio Luiz Vianna de Souza | Reginaldo Barreto Correa | Sérgio Salgado

EQUIPE GERENCIAL

Wagner Luiz Constantino de Lima (Secretaria Geral) | Alcinei Cardoso Rodrigues (Assessoria de Planejamento) | Antônio Carlos Conquista (Gerência de Engenharia e Administração) | Claudio José Firmino de Mendonça (Gerência Jurídica) | Gema de Jesus Ribeiro Martins (Gerência de Compliance) | Humberto Pires Gault Vianna de Lima (Assessoria de Novos Projetos) | Jayme de Lima Junior (Auditoria Interna) | Jorge José Vieira Guedes (Gerência de Recursos Humanos) | 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 de Operações de Mercado) | Roberto Henrique Gremler (Assessoria de Planejamento de Investimentos) | Sérgio Villela Borges (Gerência de Operações) | Sueli dos Pilares (Gerência de Informática) | Susana Hanna Stiphon Jabra (Gerência de Participações) | Washington Luiz de Araújo (Gerência de Comunicação e Relações Institucionais)

ASSESSORES DA DIRETORIA

Rosalia Maria Tereza Sergi Agati Camello (Chefe de Gabinete) | Alexandre Freitas de Albuquerque | Enrique Gonzalez Marquez | Geraldo Lucio Góes Cruz | Luiza Maria Gomes Botelho | Maria José Fernandes Cerqueira de Almeida | Mario Sergio Castanheira | Sérgio de Vasconcellos 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 (Gerente Executivo Assessoria de Planejamento) | Paulo Camillo Pinto de Gusmão (Economista – Assessoria de Planejamento) | Mariana Santa Barbara Vissirini (Economista – Assessoria de Planejamento) | Mikael Virkki (estagiário – 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) | Charles do Nascimento Gomes (Gerência de Comunicação e Relações Institucionais) | Francisco Humberto Ribeiro Paiva (Assessoria de Planejamento) | Iris Taylor de Lima (Gerência de Recursos Humanos) | José Eduardo Miceli (Gerência de Clientes Institucionais) | Jussara Machado Serra (Gerência de Participações) | Karlo Emmanuel Campos Alonso (Gerência de Operações) | Maria Alice Araújo Burlamaqui Soares (Gerência de Produtos de Seguridade) | Pedro Américo Herbst (Assessoria de Planejamento de Investimentos) | Rafaela Guedes Medina Coeli (Assessoria de Planejamento de Investimentos) | Sérgio dos Santos Fonseca (Gerência de Operações) | Tereza Cristina O. Carvalho (Gerência de Recursos Humanos)

REPORTAGEM

Fernanda Peregrino, Circe Brasil e Charles do Nascimento Gomes

EDIÇÃO

Francisco Almeida e Patricia Cunegundes

REVISÃO EDITORIAL

Daniele Costa e Luiz Cesar Cabral

REVISÃO TÉCNICA

Mariana Santa Barbara Vissirini e Paulo Camillo Pinto de Gusmão

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, CEP 20.040-030
Rio de Janeiro – RJ – Telefone: (21) 2506 0335
Internet: www.petros.com.br
E-mail: petros@petros.com.br

Carta Social

*"Uma notícia está chegando lá do Maranhão
Não deu no rádio, no jornal ou na televisão
Veio no vento que soprava lá no litoral.
De Fortaleza, de Recife e de Natal. (...)
A boa nova foi ouvida em Belém, Manaus,
João Pessoa, Teresina e Aracaju
E lá do norte foi descendo pro Brasil central
Chegou em Minas, já bateu bem lá no sul"*

Notícias do Brasil, música de Milton Nascimento e Fernando Brant, define bem um Brasil que não é conhecido por muitos brasileiros. Este Balanço Social tem a singela intenção de detalhar estas notícias, contando histórias de pessoas que sorriem, mesmo quando o sofrimento já bateu à porta, entrou e vive ali, juntinho. A proposta principal deste documento, que chega agora à quarta edição, é a de prestar contas mais uma vez a respeito das ações da Petros voltadas ao social. Não só as atitudes tomadas pela Fundação em relação a seus empregados e participantes, mas também o incentivo para que as empresas nas quais tem participação acionária também enveredem por este caminho.

E foi viajando pelo Brasil para conhecer e retratar o que tem sido feito em termos de projetos sociais – patrocinados por empresas como a Petrobras, Perdigão, Brasil Ecodiesel, Randon e Brasil Telecom – que se constatou que *"a novidade é que o Brasil não é só litoral. É muito mais, é muito mais que qualquer zona sul. Tem gente boa espalhada por esse Brasil, que vai fazer desse lugar um bom país"*.

Gente que raramente tem suas ações divulgadas nos estados mais desenvolvidos já integra pesquisas que retratam a redução das taxas de pobreza. Pessoas, como as do sertão pernambucano que receberam cisternas (reservatórios de água de chuva) em suas casas. A campanha das cisternas, na qual empregados e participantes da Petros também se mobilizaram, é organizada pelas ONGs ASA – Articulação no Semi-árido Brasileiro e Caatinga – Centro de Assessoria e Apoio aos Trabalhadores e Instituições Não Governamentais Alternativas.

Gente que vive em favelas no Recife, mas que luta pelo direito de brilhar, aprendendo computação, teatro e música, mediante projeto patrocinado pela Petrobras e realizado pelo Movimento Tortura Nunca Mais.

Pessoas que se orgulham de contar com eletricidade e água encanada também foram ouvidas lá no sertão do Piauí, onde a Brasil Ecodiesel mantém projeto de agricultura familiar voltado para o biodiesel.

E lá do Nordeste vai se descendo para o Brasil Central, Rio Verde (GO), onde biodigestores são instalados em projetos de suinocultura da Perdigão. O reaproveitamento de dejetos leva à geração de energia elétrica e queima de gases, possibilitando a aquisição de créditos de carbonos.

E é também na parte central do país que a Brasil Telecom incentiva a arte de garotos que queriam aprender música, mas que pela falta de instrumentos resolveram fazer percussão no próprio corpo. Os talentosos batucadeiros não só ganharam professores de música como também reforço escolar e até aulas de xadrez.

As boas novas vêm também do Rio de Janeiro, Baixada Fluminense, onde o Mova, projeto disseminado pela Federação Única dos Petroleiros (FUP) e incentivado pela Petrobras, alfabetiza jovens e idosos.

Mas a novidade bateu também lá no sul, onde a Randon propicia período escolar integral para crianças e adolescentes. Com reforço escolar, aula de computação, esportes e artes, os jovens carentes da comunidade de Caxias do Sul já vislumbram um futuro melhor.

"Os Pássaros trazem" é o subtítulo da música "Notícias do Brasil", mas muitos já trabalham e sonham para que as boas novas já vividas por grande parte do povo brasileiro cheguem também pelas ondas do rádio, pelo jornal e televisão. Já se constata que "ficar de frente para o mar, de costas pro Brasil, não vai fazer desse lugar um bom país". A Petros procura refletir neste Balanço Social as ações que nos levam ao bom país que vem sendo construído, "pois aqui vive um povo que é mar e que é rio e seu destino é um dia se juntar".



Fotos: Lídio Parente

Vietnã-Recife:

redução da distância social a uma teclada

*"De jangada leva uma eternidade
De saveiro leva uma encarnação
Pela onda luminosa
Leva o tempo de um raio
Tempo que levava Rosa
Pra aprumar o balaio
Quando sentia que o balaio ia escorregar
Ê, volta do mundo, camarã"*

(trecho de Parabolicamarã, Gilberto Gil)

Não, o Vietnã não é aqui, mas a favela que leva o nome do país asiático que sofreu uma das mais sangrentas guerras dos tempos recentes fica logo ali, em Recife. Para enfrentar a distância entre o Vietnã real e este que é resultado de uma invasão de terras na década de 1960, pode-se levar dias de navio e até mesmo de avião, mas, como na música de Gil, são necessários segundos para nos comunicarmos entre pontos tão distantes, via internet. A favela do Vietnã ainda sofre por problemas que só agora estão sendo atacados de frente, mas se ainda está longe o dia para a resolução plena de problemas sociais, aproxima-se o da inclusão digital. Graças ao Movimento Tortura Nunca Mais/PE, que desenhou e operacionaliza o projeto Telecentro de Inclusão Digital (TID), 160 crianças e adolescentes recebem aulas diárias de informática.

Os três anos de existência do TID, mantido pela Petrobras, já reduziu e muito a distância entre aqueles que têm no computador um passaporte para dias melhores. Sediado no Clube da Chesf – Companhia Hidro Elétrica do São Francisco, o Movimento Tortura Nunca Mais proporciona ainda cursos de artes, oficinas de teatro e telecurso. Outro projeto de destaque é o Atos, pelo qual psicólogas atendem crianças vítimas de abuso sexual e violência doméstica, e que têm outros parceiros e apoiadores, como a própria Chesf.

A inclusão digital é uma política pública de capacitação desses brasileiros, de forma a inseri-los na sociedade da informação como cidadãos plenos. O laboratório do Telecentro – uma expansão do Casa Brasil, projeto interministerial do Governo Federal que conta também com o apoio da Rede de Informação para o Terceiro Setor (Rits) – foi equipado com computadores doados pela Petrobras. A empresa ajuda, ainda, na manutenção.

A responsável pelos projetos é Amparo Araújo, 57 anos, engajada na luta pela cidadania desde a década de 1970. Ela coordena, em Pernambuco, desde 1986, o Movimento Tortura Nunca Mais, de defesa dos

direitos humanos, criado para esclarecer as mortes e desaparecimentos de pessoas durante a Ditadura Militar. Há nove anos passou a trabalhar também pela inclusão digital. "Lutamos por um Brasil digno e justo, com igualdade e qualidade de vida. Por isso, trabalhamos com adolescentes a prevenção da violência e a cultura da paz", ressalta Amparo.

Além de aulas de computação básica, os alunos e a comunidade podem acessar a internet banda larga. No espaço há também a Biblioteca Ariano Suassuna, na qual os usuários fazem pesquisas escolares. O Telecentro utiliza softwares livres desde 2000. Com isso, os alunos já são alfabetizados digitalmente em programas não-proprietários. "Começamos a usar software livre quando não havia quase ninguém no Brasil que soubesse utilizar. Somos praticamente autodidatas", conta Amparo.

O próximo passo do projeto é promover oficina de meta-reciclagem. A idéia é fazer com que os alunos de informática conheçam mais a parte interna das máquinas, os *hardwares* dos

computadores. Os monitores serão ex-alunos que participaram de treinamento na unidade pernambucana do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro).

A Chesf cedeu para o Telecentro um dos canais da Dtcom – Soluções em Educação Corporativa à Distância, uma televisão corporativa via satélite. Por meio deste ponto, a equipe do telecentro promove cursos de ensino à distância, como telesupletivo e gestão de pequenos negócios. As provas são feitas pela internet. Os alunos podem utilizar o laboratório de informática.

UMA FORMA DE NÃO "DELETAR" O FUTURO

Filho de um padeiro e de uma cantora evangélica, Isaac dos Santos Chagas, 12 anos, vê nas aulas do Telecentro a garantia de um futuro com mais oportunidades. "Eu acho que este curso vai me ajudar a encontrar um bom emprego." Já Gabryene Rayene Garcia da Silva, de 9 anos, afirma que a informática a deixa "muito feliz". A menina agora sonha em comprar um computador

para a família. Ela mora com os pais e a irmã na comunidade Roda de Fogo, próxima à do Vietnã. O pai é caminhoneiro e a mãe faz entregas.

Além do projeto de inclusão digital, 90 jovens entre 17 e 21 anos participam dos cursos de artesanato, grafiteagem e artes-cênicas que acontecem no mesmo espaço. Para frequentar os cursos e receber a bolsa de R\$ 50, os alunos devem estar matriculados no ensino médio. Assistentes sociais acompanham a frequência escolar e as notas. Se a média for baixa, o aluno sai do projeto para se dedicar apenas aos estudos.

José Maurício Faustino Santiago conta que começou a trabalhar aos 15 anos para ajudar a família. Vendeu picolé e trabalhou em uma fábrica de gelo. Trabalhar 40 horas por semana não facilitava a vida na escola e chegou a ficar um ano longe da sala de aula. Hoje, aos 19 anos, está na 8ª série. Com a ajuda de custo do projeto, pode frequentar a escola e se dedicar ao curso de artes cênicas.

O professor de teatro Alexandre Spain explica que o curso aborda ex-



pressões artísticas como teatro, música e dança. Com apenas seis meses de aulas de teatro, os integrantes do elenco montaram uma peça educativa sobre violência doméstica. O espetáculo já foi apresentado nos conselhos tutelares, escolas e no Fórum da Criança e do Adolescente em Camaragibe, na região metropolitana do Recife. Agora, estão ensaiando a peça Vida, que resgatará também a cultura nordestina.

Segundo Spain, os jovens desenvolveram muito a sua veia artística com os ensaios. "Com dois meses de ensaios, a evolução dos meninos está um escândalo", brinca Alexandre. As aulas acontecem três vezes por semana com duração de quatro horas.

O aluno de artes cênicas Eudes de Lima Oliveira, 17 anos, aprova o curso. "Eu já tinha feito teatro, mas nada comparado com o que aprendemos aqui. Geralmente, ensinam ou teatro ou dança ou música. O professor Alexandre nos ensina tudo isso, além de figurino, maquiagem e outras coisas."



Eudes está matriculado no 3º ano do ensino médio e diz que é um prazer conciliar os estudos com os ensaios. "O ator é como um jogador de futebol, ganha fazendo o que gosta", confessa.

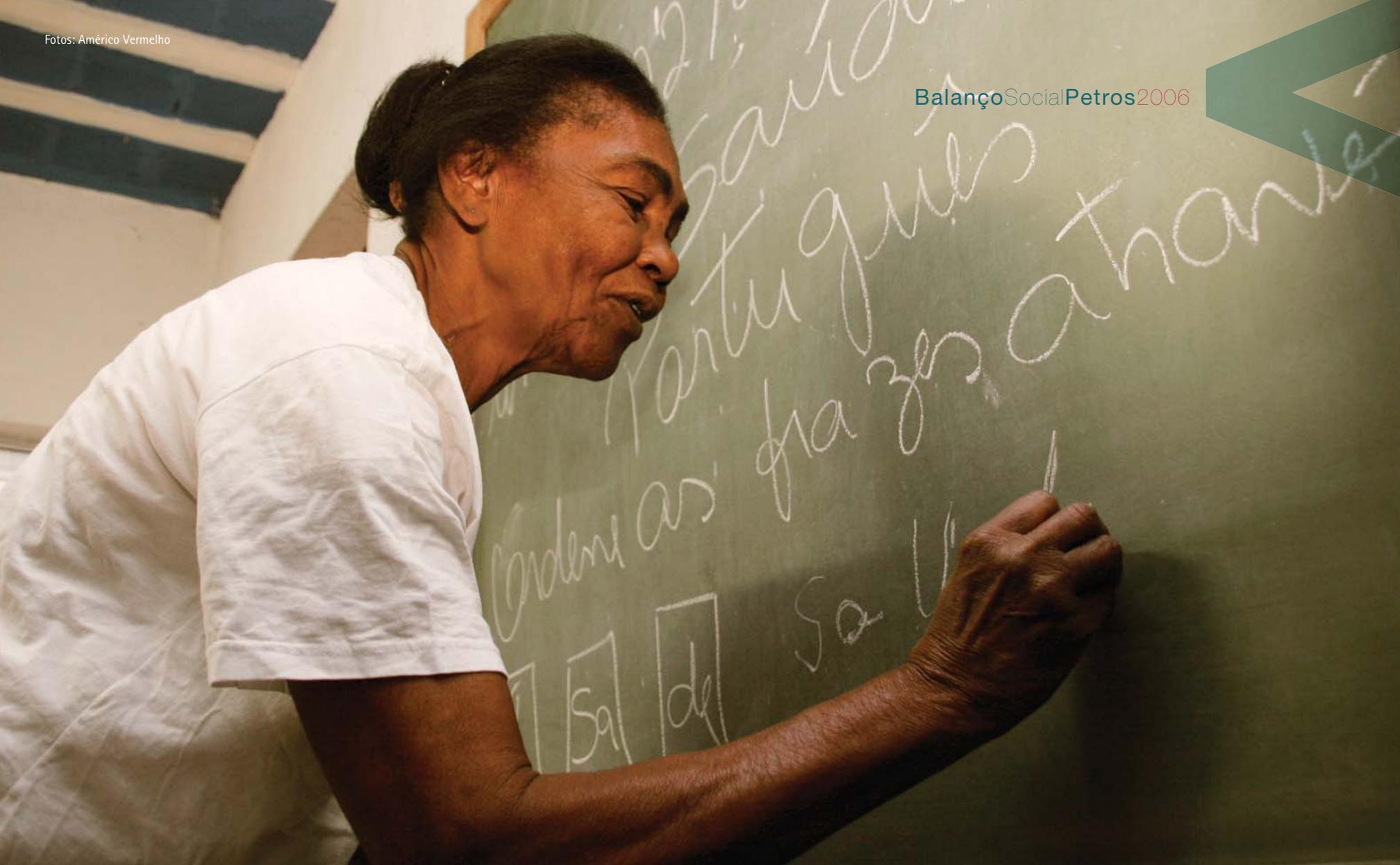
Um sala chamada sentimento

Espaço na sede do Movimento Tortura Nunca Mais que nem sempre é utilizado, a Sala dos Sentimentos é dotada de um banco e de uma poltrona, tipo cadeira do papai. O local

é destinado para crianças e adolescentes exporem seus problemas para os psicólogos, dentro do projeto Atos. O programa, que funciona principalmente em Garanhuns, no Agreste, e em Camaragibe, na Grande Recife, é mantido pelo Fundo para a Infância e Adolescência (FIA), formado por recursos de doações feitas por pessoas físicas ou jurídicas, dedutíveis do Imposto de Renda. Além do atendimento psicológico, há oficinas de dança, capoeira, percussão e de geração de renda. Há ainda orientação social das famílias, por meio de visitas nas residências e realização de eventos culturais para a comunidade.

As crianças vítimas de violência doméstica e abuso sexual são encaminhadas para as terapias do Atos pelo Conselho Tutelar, Centro de Referência de Assistência Social e por professores. As psicólogas Roseane Maria de Souza Gomes e Rose Massapé, e a assistente social Karina Araújo ensinam os professores a detectar quando o aluno é vítima desses tipos de agressões.





Vivendo e aprendendo

Um projeto idealizado pelo educador Paulo Freire, e com nome bastante sugestivo, está mudando a vida de milhares de brasileiros pelo país afora: é o Mova Brasil – Movimento de Alfabetização de Jovens e Adultos, iniciativa patrocinada pela Petrobras e, que desde a sua criação, em 2003, alfabetizou mais de 75 mil pessoas.

O Mova Brasil Petrobras, que combate o analfabetismo e, por consequência, a pobreza e a desigualdade social, reúne esforços do

poder público, de entidades privadas e da sociedade civil, como a Federação Única dos Petroleiros (FUP) e sindicatos filiados.

Para isso, a FUP é a articuladora dos grupos sociais inseridos no projeto e o Instituto Paulo Freire, o executor. As duas instituições têm longo histórico em ações educativas e de geração de emprego e renda, a exemplo da Petrobras. Essa parceria não impede, no entanto, que nos estados e municípios onde estão sendo desenvolvidas atividades do Mova Brasil (Rio de Janeiro, Bahia, Ceará, Rio Grande do Norte, Sergi-

pe, São Paulo e Pernambuco, além localidades do semi-árido nordestino) sejam firmadas outras parcerias com entidades e governos locais.

No município de Duque de Caxias (RJ), por exemplo, os atuais 380 alunos, divididos em 12 turmas, utilizam o espaço do Sindipetro como salas de aula e base administrativa. “O sindicato está situado na comunidade e tem acesso às principais demandas locais, por isso pode muito bem fazer essa articulação”, explica a pedagoga Raquel Fernandes de Oliveira, coordenadora do pólo do Mova Brasil no Rio do Janeiro,

que responde pelos monitores e coordenadores locais e pela formação dos novos educadores no estado.

Raquel, cuja mãe foi alfabetizada pelo Mova Brasil recentemente, explica que o curso utiliza a metodologia Freiriana, um processo de educação mais progressista que não trabalha com disciplinas, mas sim a partir do estudo da realidade daquele grupo. “Paulo Freire defendia que o ensino da escrita e da leitura tem que ter uma função social na vida das pessoas.”

Em sua opinião, o trabalho de articulação para que as salas sejam nas comunidades faz enorme dife-

rença. "As pessoas se sentem mais à vontade. Em vez de ir para a escola tradicional, que possui todo aquele rigor, ela está, por exemplo, na igreja onde regularmente participa do culto. O professor também é da comunidade e isso faz com que os índices de evasão sejam muito pequenos", argumenta Raquel, que diz estar surpresa com a facilidade encontrada pelos alunos para expressar suas opiniões. "Às vezes ele ainda tem dificuldades com ortografia, mas sua idéia passa a ser muito nítida. A partir daí, é só uma questão de tempo para aprimoramento."

Ela acrescenta ainda que toda a parte de recursos humanos do Mova fica a cargo do Instituto Paulo Freire, "responsável pela contratação dos profissionais e pela formatação pedagógica do projeto."

Em termos pedagógicos, o período letivo é dividido em ciclos de 10 meses cada. "A gente entende que esse período seria o ideal para iniciar um processo de alfabetização

dentro da metodologia proposta", explica Geanne Campos, que já deu aula e agora é coordenadora local, e auxilia os educadores em Duque de Caxias e São João de Meriti, na Baixada Fluminense. Ela tem como função acompanhar diariamente o trabalho pedagógico e a funcionalidade do projeto – se existe a turma, a estrutura das salas, número de alunos, etc. "O nível de aproveitamento de cada um vai depender do seu tempo de aprendizado e de como ele encerrou o período."

Ainda sob o ponto de vista didático, por definição estratégica, as salas de aula estão instaladas em locais onde existem poucas escolas e grande demanda por educação básica. A flexibilidade e a capacidade de se adequar à realidade dos alunos também são características do projeto a serem destacadas. Além disso, como as turmas são organizadas no entorno da comunidade, o estudante economiza o custo do transporte – outro ponto-chave para a população carente.

No Mova Brasil, também as exigências referentes a faltas e horários são menores do que no ensino tradicional, pois a maior parte dos alunos trabalha e tem obrigações familiares. E o conteúdo está mais relacionado ao cotidiano adulto.

HISTÓRIAS SEMELHANTES

A trajetória dos professores e dos alunos do Mova em muitos aspectos se confunde. A coordenadora Raquel Fernandes de Oliveira lembra que, embora tenha concluído curso superior, ela e os dois irmãos sempre tentaram alfabetizar a mãe – migrante nordestina, que lia algumas palavras, mas não escrevia nada. "O sonho dela era escrever", lembra Raquel, acrescentando que quando começou as atividades profissionais no Mova, não hesitou. "Mãe, essa é a sua chance de se alfabetizar."

Na formatura, em 2006, que contou com a presença do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, Raquel disse que a mãe furou o bloqueio da

segurança oficial e entregou uma carta escrita por ela ao presidente, solicitando informações sobre o andamento de um determinado processo. Diante da resposta das autoridades, não conseguiu disfarçar a felicidade de um gesto aparentemente simplório. "Eles entenderam o que eu escrevi!"

Já a professora Geanne Campos, que anteriormente lecionava em escolas estaduais, veio para o projeto em consequência do envolvimento com os movimentos negro e de defesa dos direitos da mulher, também em Duque de Caxias. Tais atividades a aproximaram do Sindipetro. "Eles conheceram meu trabalho e me convidaram para dar aula no Mova. Ou seja, cheguei por conta dos movimentos sociais."

Emocionada, ela fala das seqüelas psicológicas causadas pelo analfabetismo. "A gente vê como o problema é sério. As pessoas têm vergonha de não saber escrever e se escondem o tempo todo em função disso." Geanne diz ser necessário discutir constantemente "uma estratégia para quebrar essa questão da vergonha e levar a pessoa para dentro da sala de aula."

Em comum, as duas colegas têm trajetórias de superação e o desejo de trabalhar em prol de um Brasil melhor. Com base nos métodos Freireanos, as duas tentam fazer as pessoas refletirem sobre a própria realidade e quebrar os bloqueios que inibem o aprendizado. "Em geral, a gente tem conseguido com que as pessoas freqüentem a escola, mas sempre tem um grupo mais resistente", acrescenta Geanne.

GIZ, LÁPIS E FOGO CRUZADO

Não bastassem os obstáculos inerentes ao trabalho, os profissionais do Mova colecionam uma série de relatos sobre violência, no ambiente doméstico ou na comunidade. Raquel e Geanne re-



velam que constantemente têm problemas com turmas que não podem funcionar em determinado horário ou local por imposição de traficantes. Quase sempre, as professoras são obrigadas a conviver com toque de recolher, alunos baleados, confronto entre os marginais, entre outros problemas. As duas concordam que, em geral, o Mova não incomoda os bandidos, mas ambas temem por estarem no meio do fogo cruzado, onde a linha limite entre o bem e o mal, ou a vida e a morte, na maioria das vezes, é tênue. Geanne conta que uma mãe, moradora de uma favela do Complexo do Alemão, com medo de tiroteio, pediu para que não tirassem o Mova das proximidades de sua casa, pois o projeto de alfabetização era a garantia de que não haveria tiroteio por perto e seu filho poderia brincar em paz.

Fora da sala de aula, o Mova cumpre um papel importante ao elevar a auto-estima dos alunos. Mais conscientes, eles começam a exercer a cidadania e assumir sua condição social perante os colegas, independentemente de raça, sexo, nível de escolaridade, profissão e credo religioso.

ÔNIBUS ERRADO, NUNCA MAIS

Ela prometeu ao marido que aprenderia a ler "porque não agüentava mais pegar ônibus somente pela cor". Em várias ocasiões, ela conta que pegou o coletivo errado, "mas essa humilhação chegou ao fim". Sueli Viana de Souza Teixeira, 48 anos, paraibana de João Pessoa, não foi matriculada no ensino fundamental. "Quando minha mãe tirou meu registro eu já era bem grande e naquela época não aceitavam". Ela mora no Rio de Janeiro há 28 anos, tem um casal de filhos, de 23 e 21 anos, e fala com a sabedoria de quem se diplomou na escola da vida. "O que eu não tive, fiz questão de dar



para eles. A minha filha faz faculdade de Letras e o meu filho está no quartel, acabando o curso de

Enfermagem." Para alcançar essa façanha, ela vende cosméticos porta-a-porta e lava roupa para

fora no bairro de Embariê, na Baixada Fluminense. E ressalta o esforço do marido, que é vidraceiro.

A LIBERDADE PELAS LETRAS

Apesar de muito tempo longe dos bancos escolares, invariavelmente, as pessoas reconhecem a importância dos estudos e sentem uma ponta de frustração porque não tiveram a oportunidade de se dedicar ao aprendizado na infância. Tanto assim que nenhum deles mediu esforços para garantir o próprio estudo e o dos filhos. Um bom exemplo é o da professora Deise Andrea Barbosa, 37 anos, que desde a infância nutre o sonho de exercer o magistério. Alcançar esse propósito, entretanto, não foi nada fácil. Aos 10 anos, ela já era órfã de pai e mãe. Coube ao mais velho dos quatro irmãos, à época com 17 anos, a tarefa de tomar conta da família. "Fomos criados sozinhos, passamos muita fome."

Deise casou-se aos 16 anos e o marido, também adolescente, parou de estudar para ajudá-la a cuidar dos irmãos. "Desde pequena meu sonho era ser professora. Demorou, mas chegou." A meta agora é ingressar na universidade. Quer cursar Letras.

A professora chegou ao Mova por indicação de uma amiga que a antecedeu. "Eu trabalhava na casa dela e ganhava 50 reais e uma cesta básica por mês." Mesmo com formação no magistério, ela aceitou o trabalho de doméstica para remediar a fome dos três filhos. "O Mova mudou a minha vida por completo.

Ganhando 50 reais por mês para sustentar a família, eu não tinha auto-estima. E esse foi o meu primeiro trabalho de carteira assinada."

Viúva precocemente, ela levou a sogra, de 83 anos, para o projeto de alfabetização, e a vizinha Maria da Penha, 69 anos. Não só tem ajudado parentes e vizinhos como também tem levantado a cabeça. Ela, que já praguejou, achando que era a pessoa mais infeliz do mundo, hoje, com o salário pago pelo Mova, conseguiu comprar uma casa. "Antes eu não tinha esperança e hoje sonho com um futuro melhor. Assim como eu consegui mudar a vida de algumas pessoas, quero mudar a minha."

Maria da Penha da Silva, 69 anos, a vizinha de Deise, está no projeto há apenas 9 meses e tem se destacado pela motivação. Chegou a frequentar a escola quando criança, mas, aos 12 anos, trocou o ensino pelo trabalho para ajudar nas despesas de casa. Seus pais se mudaram para o Rio com cinco filhos, quando ela tinha seis anos.

A exemplo dos pais, Maria da Penha também teve cinco filhos, dos quais dois falecidos, e atualmente tem seus objetivos bem definidos. "Já sinto progresso. Estou doida para ler a minha Bíblia corretamente", revela, esbanjando simpatia. Como incentivo, destaca o clima de amizade e cooperação que prevalece entre os colegas de turma.



Crianças e adolescentes na batucada da vida

*"Minha gente
Era triste amargurada
Enfrentou a batucada
Pra deixar de padecer
Salve o prazer
Salve o prazer"*

(Festa Imodesta, Chico Buarque)

Muito se fala sobre a capacidade de improvisação do brasileiro. E pode continuar falando, pois é verdade que da carência também pode nascer a criatividade. A falta de instrumentos musicais levou crianças e adolescentes a fazer música com o próprio corpo. Os sons e os ritmos são tirados de palmas, gritos, sussurros, estalos e batidas com as mãos no tronco e nas pernas. A garotada participa do grupo Batucadeiros, que recebe apoio da Brasil Telecom por meio do Instituto Batucar, na cidade do entorno de Brasília, Recanto das Emas, no Distrito Federal.

Num espaço cedido pela Igreja Presbiteriana do Recanto das Emas, 80 crianças e adolescentes, entre sete e 18 anos, têm aula de percussão corporal e violão. Além disso, participam de debates, recebem reforço escolar e ajuda com o dever de casa e a leitura, para aprimorar o gosto pelos livros. Também aprendem jogos que estimulam o raciocínio lógico, como o xadrez. Condição fundamental: a menina deve estar matriculada no ensino fundamental ou médio e ter bom rendimento escolar para fazer parte do grupo. Do total de batucadeiros, apenas dois estudam em escola particular.

As aulas de percussão corporal desenvolvem também a capaci-

dade motora, de concentração e percepção das crianças e adolescentes. Isso contribuiu para o bom rendimento dos meninos e meninas no colégio. Em 2006, 78% dos alunos e alunas foram aprovados. Segundo os coordenadores, no início do projeto, o índice de reprovação era de 50%. "Decidimos implementar o reforço escolar por causa das repetências. Queremos contribuir com a visão de que aprender é bom e também com a formação e desenvolvimento desses pequenos

cidadãos", ressalta Ricardo Amorim, idealizador do grupo.

As crianças e os adolescentes são orientados por 11 pessoas entre coordenadores e monitores. Os encontros acontecem de segunda a quinta e duram mais ou menos duas horas. No entanto, como o local é pequeno, os alunos são divididos em grupos. Com isso, o centro de atendimento funciona oito horas por dia. Pela manhã, a maioria dos participantes é adolescente, enquanto à tarde predominam as crianças.

BUM BUM PATICUMBUM PRUCURUNDUM EM FASE DE EXPANSÃO

O projeto foi idealizado pelo músico Ricardo Amorim em 2001, quando foi convidado pela igreja para ensinar música. O objetivo era fazer com que as crianças e os adolescentes tivessem atividades saudáveis fora da escola e também entretenimento. O idealizador conta que o Recanto das Emas, hoje com cerca de 140 mil habitantes, não tem espaços públicos de diversão, como cinema, teatro ou clube, e, com isso, as meninas e meninos ficavam ociosos nos horários livres.

Há seis anos, as aulas e os ensaios aconteciam uma vez por semana e contavam com apenas 12 alunos. Com o crescimento do projeto, a família de Ricardo vestiu a camisa. Além dele e da esposa, Patrícia, na coordenação do grupo, o seu irmão Gilberto Amorim é o presidente do Instituto Batucar, criado em 2007 para ampliar a iniciativa. "O grande desafio do Instituto é conseguir maior sustentabilidade para o projeto, ter mais recursos financeiros para ampliar o atendimento. Nós estamos formando mais monitores com essa finalidade", comenta Ricardo.

A equipe do Batucar já está plantando sua semente em outras cidades do entorno de Brasília. Todo sábado, dois monitores dão aula para crianças do Paranoá. No primeiro semestre de 2007, o projeto também foi realizado com meninos e meninas do Varjão. As duas localidades têm realidades parecidas com a do Recanto das Emas. De modo geral, as famílias vivem, em média, com um salário mínimo.

Ricardo Amorim se diz músico de rua e conta que tem a história parecida com a de seus alunos. Quando criança, sonhava em tocar violão, mas não tinha recursos para pagar as aulas ou comprar o instrumento. O sonho se tornou realidade graças à ajuda de um conhecido, que o ensinou sem cobrar nada. "Essa ajuda foi muito significativa para mim. Foi definitiva para que eu idealizasse este projeto", afirma Ricardo.

Formação – Os monitores recebem uma ajuda de custo para trabalhar no Instituto Batucar. A bolsa serve para que eles paguem o curso universitário, que na grande maioria está vinculado às áreas afins do projeto, como música e educação. De oito, sete participam do Batucadeiros desde o início. "Em Brasília, não há professores de percussão corporal tão bem preparados como os monitores formados aqui", se gaba Ricardo.

BOAS NOTAS MÚSICAIS E ESCOLARES

A aluna Raiana Santos Barbosa, 11 anos, que se destaca pela liderança natural, diz que o grupo Batucadeiros "foi uma solução na sua vida". Há cinco anos no projeto, este ano a menina teve a melhor nota em Português da turma. Raiana tem dois irmãos, uma com 10 anos e outro com 5 anos, que também estão no grupo. O pai é mestre-de-obras e é responsável por manter a família. A mãe, dona-de-casa, complementa a renda da família com a venda de din-dins (saquinhos de gelo com groselha ou outros sabores).

"Tudo mudou depois que vim para cá. Até me ajudaram a conseguir uma bolsa de estudo num colégio particular. Os batucadeiros são a minha vida", festeja a garota. Se não mede palavras para elogiar o projeto, também se esforça para não ser tirada dele. "Aprendemos os quatro pilares: a escola, os batucadeiros, a igreja e a família. Temos que nos comportar em casa, ou não podemos participar das apresentações."

A melhora no rendimento escolar também foi a principal conquista para o estudante Leandro Vaz de Almeida, 11 anos. "Minhas notas estão melhores. Antes não estavam baixas, mas agora estão muito melhores! Meus pais estão na maior alegria", afirma, com um largo sorriso. O pai trabalha numa marmoraria e a mãe é dona-de-casa. Tem um irmão com 20 anos, que faz estágio e cursa Administração. Leandro diz que gosta da aula de xadrez e das outras atividades, no entanto, para ele não há nada melhor do que bater.



VIU, OUVIU E NUNCA MAIS SAIU

A monitora Gisele Luiza Galdino Pereira, 25 anos, entrou para o grupo como aluna em 2001, após ter assistido uma apresentação dos Batucadeiros. Não saiu mais! Apaixonou-se pela iniciativa e foi estudar Pedagogia para ajudar as crianças e os adolescentes a melhor se desenvolverem no Batucar. Hoje, cursa pós-graduação em Psicomotricidade. "Meu projeto final na graduação foi sobre a relação do aprendizado das crianças no projeto com o desempenho escolar. A minha pós-graduação é justamente para melhorar o trabalho com os meninos e as meninas do projeto, ajudar no seu desenvolvimento."

Gisele Luiza afirma que a satisfação das crianças e jovens de fazer parte do grupo é nítida. "Nós estamos trabalhando vidas aqui! Estamos valorizando essas pessoas por meio da educação e da música", comemora.



Fotos: Magrão Scaleo

Aula o dia inteiro

na escola pública e na empresa

Lugar de criança é na escola. Quantas vezes não ouvimos esta máxima e quantas crianças vemos nas ruas, nos cruzamentos de grandes avenidas, fazendo malabarismo com a vida? Felizmente, no entanto, essa não é a regra. A Randon, grupo industrial de implementos rodoviários, ferroviários, de sistemas automotivos e de serviços, implantou o Projeto Florescer para crianças e adolescentes com famílias de baixo poder aquisitivo. Reforço escolar, aulas de informática, educação física e de artes fazem parte da rotina de 365 alunos, de

sete a 14 anos, em período integral, meio dia na escola pública e outro na própria empresa. Destas, metade são da comunidade do entorno da Randon em Caxias do Sul (RS), a 120 quilômetros de Porto Alegre, e a outra parte, filhos de funcionários. Após completar o Florescer, os jovens entre 14 e 18 anos podem ingressar no Projeto Qualificar para formação técnica e inserção no mercado de trabalho.

Quem conversa com os garotos do Florescer e os adolescentes do Qualificar logo de cara nota que vale a pena investir na educação. Descontraídos, conversam sobre to-

dos os assuntos, falando do presente e do futuro com convicção.

DE CORPO E ALMA

Diego Ortiz Mascarello, 22 anos, sempre quis ser professor de educação física, mas sonhava também em jogar bola profissionalmente. Sonho que não se realizou. O esporte brasileiro perdeu um goleiro, mas a Randon ganhou um instrutor de educação corporal para os programas Florescer e Qualificar.

Para o instrutor Diego, os alunos devem ter uma opinião definida sobre todos os assuntos que

cercam a vida deles, inclusive a verdadeira face do esporte. Trabalha em equipe na unificação do corpo e da mente, buscando desenvolver a cooperação e a socialização dos alunos por meio de educação corporal.

"Quero ser engenheiro." Marcus Vinícius Bristot, 13 anos, não titubeia quando perguntado sobre o seu futuro. Filho de pintor aposentado da Randon, Marcus Vinícius pratica futebol e gosta de matemática. Desinibido, o garoto considera-se uma pessoa comum que teve o privilégio de ingressar no Programa Florescer, tendo dessa forma melhores oportu-



tunidades que seu pai, hoje com 60 anos, não teve.

O MERGULHO DA FUTURA BIÓLOGA MARINHA

Uma das pioneiras do Florescer, Suelen dos Santos, 14 anos, estuda inglês, informática e música. Os pais, orgulhosos pela descontração e desenvolvimento da filha, trabalham para uma empresa do setor de limpeza que presta serviços à Randon.

Para concretizar o sonho de ser bióloga marinha, Suelen, que está no Florescer há seis anos, mergulha

nos estudos e já se prepara para entrar no Projeto Qualificar, sabendo que sua família jamais poderia pagar pelas aulas, ainda mais por sustentar outras duas garotas, uma de 17 e outra com 19 anos.

Consciente de seus direitos, Suelen lamenta a marginalização de jovens e acredita que a discriminação social é um problema que deve ser suplantado porque "somos todos iguais, independente da classe social, de trabalhar ou não. Não é a pobreza que faz o marginal."

QUALIFICAR: A HORA DA PROFISSIONALIZAÇÃO

Quando iniciou no Florescer não sabia que profissão iria seguir, mas gostava de estudar Matemática e Química. Hoje, Lucas, 18 anos, é formado no curso de mecânica de usinagem pelo Projeto Qualificar e faz Engenharia de Produção na faculdade. Agora, é funcionário da Randon, subvencionado pela empresa em 40% do valor da faculdade. A mãe é enfermeira e o pai vendedor autônomo. "O Florescer e o Qualificar me ajudaram a definir a aptidão profissional, além de me darem um melhor preparo educacional, abrindo muitas oportunidades", afirma Lucas.

Gosta de praticar esportes e acredita na união da família para os jovens se manterem em de-

envolvimento. Estudou em escola pública no ensino fundamental e lamenta que foram poucos os ex-colegas que continuaram estudando. Percebe que muitos jovens vivem sem objetivos, sentindo-se largados, sem pensar adiante, vivendo o momento, não dando valor à vida.

Bárbara Schernef, 15 anos, cursou o Florescer e seguiu no Projeto Qualificar. Na parte da manhã, Bárbara ajuda o irmão de 10 anos na lição de casa, frequenta as aulas

de formação básica à tarde e à noite vai para a escola regular.

Para ingressar no Programa, Bárbara fez uma prova e depois passou por entrevista com seus pais, para confirmar o compromisso de sua decisão.

Sorriso constante, Bárbara adora participar dos cursos e torce para que outros jovens como ela tenham oportunidade semelhante. "Se não for assim, o Brasil não vai ter um futuro promissor como todos querem."

IONE TRABALHA AO LADO DAS FILHAS, QUE ESTUDAM

Ione Rodrigues Parisotto, 33 anos, vê todos os dias suas filhas estudando na escola do Florescer. Funcionária de uma empresa de manutenção e limpeza que presta serviços à Randon, ela é mãe de Dione, 14 anos, Sabine, 11, e de Andriani Leticia, de 8 anos.

Ione soube do projeto por meio da escola pública onde as meninas estudam e fez a entrevista para inclusão das filhas no Florescer.

Ao contrário das filhas, Ione só estudou até os 12 anos, quando cursou a 5ª série, casou-se com 17 anos e foi mãe aos 18. Seus pais também estudaram apenas até a 5ª série. Depois de mudar muito de emprego, hoje se sente numa ilha de tranquilidade.

Ver as filhas com bom desempenho na escola, "falando até em inglês", motivou Ione a voltar à escola e recuperar os anos perdidos. "Para mim, como mãe, é um orgulho. Só tenho que agradecer ao projeto, de coração. Até o comportamento delas melhorou."

FAMÍLIA QUE APRENDE UNIDA...

Entrar na casa de Eduardo Santos Mota num fim de semana é como pisar numa sala de aula. Lá estarão o montador e soldador, de 33 anos, com os três filhos e a esposa, todos estudando. Eduardo trabalha à noite, faz o curso técnico à tarde e, em breve, irá para a faculdade. Ele é pai dos integrantes do Florescer Mateus, 12 anos, Fernando, 9, e Júlia, de 8 anos.

Quem disse que filhos não influenciam os pais? Além de complementar os estudos dos filhos, o Florescer, de acordo com Eduardo, incentivou-o a voltar à escola, com a esposa. Ela faz o segundo grau e ele, além do curso técnico, pediu reingresso na faculdade de administração. "Não importa a idade, sempre é possível voltar a estudar."

O filho mais velho já revelou o gosto pela música. Mateus iniciou as aulas de violino, depois flauta e hoje toca o acordeão de seu avô, lendo partitura.

Eduardo sabe que os filhos estão mais preocupados em receber atenção dos pais e professores do que com o fato de terem ou não o tênis de marca e outros produtos de consumo da moda. "Eles gostam, mas não se incomodam se não tiverem".



Cisternas no Nordeste: água da chuva todo dia

Continua chovendo pouco no Nordeste. A seca deste ano foi das piores. No entanto, tem gente que está olhando mais para o céu para agradecer do que para pedir chuva. Graças à solidariedade, muitas famílias nordestinas já podem armazenar a água da pouca chuva num reservatório. Água potável que, se usada com parcimônia, dura até a próxima e escassa chuva. Trabalhadores e participantes da Petros colaboraram, em 2005, para que sete famílias passassem a viver uma realidade bem diferente, a ter água no quintal de casa. Com o dinheiro arrecadado pela campanha "Água para quem tem sede", estas famílias do município do

sertão pernambucano de Ouricuri, a quase 600 quilômetros de Recife, foram beneficiadas com a construção de cisternas.

A iniciativa melhorou a vida desse povo que há séculos sofre com o mal da seca. Antes de as cisternas chegarem, a água consumida vinha de açudes, conhecidos na região como barreiros. Essa água não é tratada, portanto imprópria para consumo humano. Agora, bebem, cozinham e escovam os dentes com a água acumulada no reservatório. Só recorrem aos barreiros para lavar a roupa e tomar banho.

A maioria das famílias beneficiadas não tinha recursos próprios para construir as cisternas. Grande parte

vive da agricultura familiar ou da aposentadoria. A cisterna tem capacidade para 16 mil litros, que são armazenados no período de chuva por meio das calhas instaladas nos telhados das casas beneficiadas. Possui um sistema de bombeamento manual que evita a contaminação, pois as famílias não precisam introduzir recipientes dentro do reservatório para a retirada da água.

A ONG Caatinga, que integra a Articulação no Semi-Árido Brasileiro (ASA), foi a responsável pela construção das cisternas. Desde 2000, a Caatinga construiu mais de 5,6 mil cisternas na microrregião do Araripe, formado por 11 municípios, entre eles Ouricuri.

ÁGUA PARA QUEM TEM SEDE

Escalado pela direção da Caatinga para levar os repórteres às casas onde foram instaladas as cisternas doadas pelo pessoal da Petros, Juvenal Costa Ferreira colocou o Fiat Uno da entidade na estrada logo de manhãzinha. Poeira, muita poeira no caminho, mas isso não tirava a ansiedade de Juvenal, pois era o momento de os doadores do equipamento constatarem o bem que foi feito. Depois de passar pela segunda casa, com as pessoas recebendo bem os jornalistas e demonstrando a boa conservação das cisternas, Juvenal suspirou profundamente e soltou um "graças a Deus". Só aí ele contou que não tinha dormido bem à

noite, preocupado: "tive pesadelo e insônia. Quando conseguia pegar no sono, sonhava que as pessoas não iam receber bem vocês e que as cisternas estavam mal cuidadas. Onde haveria a placa da Petros na cisterna, no meu pesadelo, tinha propaganda de político.". A noite mal dormida de Juvenal se transformou num dia radiante. Rodou-se mais de 250 quilômetros nas redondezas de Ouricuri com equipe sempre recebida com sorrisos e agradecimentos, acompanhados do cafezinho e de água fresca. Água da cisterna resultante da campanha.

A Articulação no Semi-Árido (ASA), formada por cerca de 800 entidades civis, coordena o programa Um Milhão de Cisternas Rurais (P1MC), que atende a populações do semi-árido de todos os estados nordestinos, mais Espírito Santo e Minas Gerais. Além da construção dos reservatórios, a ASA e suas organizações filiadas capacitam famílias beneficiadas no manejo de recursos hídricos e também os pedreiros responsáveis por levantar os tanques. As organizações não-governamentais utilizam ainda mão-de-obra local para construir as cisternas. Com isso, ajudam a diminuir as taxas de desemprego na região.

A ASA atua com recursos repassados pelo Ministério de Desenvol-

vimento Social e Combate à Fome (MDS). Entre 2003 e 2006, o governo federal destinou cerca de R\$ 270 milhões para a construção de cisternas. Desse total, a Articulação recebeu R\$ 225 milhões.

As ações com o apoio do governo Lula na construção de cisternas beneficiaram aproximadamente 750 mil pessoas. Em 2007, espera-se beneficiar um total de um milhão de pessoas. A meta é que, durante o segundo mandato, sejam implantados 200 mil reservatórios.

UM DILEMA RESOLVIDO

O lavrador Petrócio Brandão Cabral, 60 anos, nunca teve oportunidade de estudar, mas batalhou muito para que seus oito filhos pudessem ir à escola. Os frutos foram colhidos. Pobre, Petrócio um dia teve um dilema a bater na sua porta: mantinha os filhos na escola ou comprava uma cisterna. Não havia recursos para as duas coisas. Não pensou duas vezes, continuou a andar léguas para buscar água, mas os filhos foram à escola. Hoje, com orgulho, vê alguns deles já o orientando como técnicos agrícolas e o de 28 anos, Rosival, professor e fazendo pós-graduação. "Deus me ajudou: lutei para que meus filhos estudassem e ganhei uma cisterna para ter água com mais facilidade."

De volta para o aconchego

*"Já faz três noites
Que pro norte relampeia
A asa branca
Ouvindo o ronco do trovão
Já bateu asas
E voltou pro meu sertão
Ai, ai eu vou me embora
Vou cuidar da plantação".*

(Luiz Gonzaga, Zé Dantas)

Um famoso vizinho, morador em Exu, na mesma Serra do Araripe, onde fica Ouricuri, já cantou o sofrimento da falta d'água por que passa o nordestino há séculos. No entanto, o lirismo de Luiz Gonzaga sempre trazia alguma esperança. E a boa nova vinha era com a chuva. Choveu, tudo muda para melhor e o retirante volta para a sua terrinha. Essa tradição da água trazer de volta o retirante foi mantida pelo casal Maria Edite e Rodrigo Ferreira. Só que eles não se retiraram para o chamado "sul maravilha" e sim para a cidade de Ouricuri, a poucos quilômetros de casa, no final de 2002. Mas bastou a notícia da instalação da cisterna para que o casal e dois dos quatro filhos voltassem para casa dois anos depois.

Foram para a cidade para ficar mais perto de médicos, pois Rodrigo toma remédio controlado e Maria tem problema avançado de varizes. Ficaram por lá pouco mais de dois anos. No entanto, a saudade da roça e a possibilidade de ter água a poucos passos da casa levaram a família de volta no início de 2005. "Eu não gostei de Ouricuri. Lá eu tinha água encanada e banheiro, mas lutei muito para conseguir essa cisterna e lá não tinha esse clima bom que tem aqui na roça", conta Maria Edite.

Maria Edite e Rodrigo vivem de aposentadoria. Dois filhos trabalham no corte da cana em Minas Gerais. "Agora, só uso a água do barreiro para lavar roupa e tomar banho", comemora a aposentada. Ela constata que sua vida melhorou muito no governo atual. Além das cisternas, o Programa Luz para Todos levou energia elétrica para a casa da família, afastada da cidade. "Agradeço muito ao presidente Lula. Que Deus dê muitos anos de vida a ele."

A família Ferreira aprendeu como manejar a água e conservá-la sempre potável. Para não contaminar a cisterna, só tira água por meio da bomba manual. "No curso feito pela Caatinga, aprendemos a não usar baldes para pegar água no reservatório, só com a bomba", explica Maria Edite.





UM PRESENTE POTÁVEL PARA ANTÔNIA

A agricultora familiar Antônia Inácia da Silva, 54 anos, diz que batalhou muito para ganhar a cisterna. O sonho se realizou em 2005 por meio da iniciativa dos trabalhadores da Petros. Além de Antônia, mais quatro pessoas da família foram beneficiadas. "Eu gostei muito desse presente. Depois que construíram a cisterna aqui em casa, muita coisa melhorou", destaca.

Segundo Inácia, há um barreiro próximo a sua casa, mas a água é muito suja. "Eu caminho uns minutinhos para chegar ao açude, mas a água de lá é ruim para o consumo. Antes não tinha outro jeito, a gente bebia de lá mesmo."

UM POUCO DE ÁGUA, POR FAVOR

A família do piauiense de 28 anos, Aílton de Souza, costumava pedir água potável para os vizinhos ou caminhar mais de um quilômetro até o barreiro mais próximo. Mas isso são águas passadas. Desde que ganhou o seu próprio reservatório, em 2005, Aílton é quem passou a dividir com os familiares que ainda não têm cisterna em casa. Os ganhos na saúde foram grandes. Antes, as crianças tinham

sintomas de doenças como diarreia e anemia. "Graças a Deus, hoje não usamos mais a água do açude para beber e cozinhar."

LUZ E ÁGUA PARA EVANI

A aposentada viúva Evani Maria da Silva, 58 anos, sempre sonhou com mais facilidade para ter acesso à água. Foram 56 anos percorrendo grandes distâncias na busca do líquido tão precioso por lá, carregan-

do três baldes de 18 litros por dia.

A realidade mudou com a chegada da cisterna. "Usava cuia e carregava o balde na cabeça ou no ombro. Fiquei muito emocionada por ganhar esta cisterna", conta Evani. Com brilho nos olhos, complementa: "Hoje é uma maravilha. Antes tinha que carregar lata d'água na cabeça. Nunca mais abri uma cacimba (escavação em baixadas úmidas ou no leito de um rio, na qual a água se acumula como num poço). Desde 2005, não sabemos o que é aperreio", conta rindo, ao lado da filha, estudante do ensino médio.

As dificuldades na região não são apenas para conseguir água. A adolescente percorre todos os dias cerca de 11 quilômetros para estudar. Parte deste trajeto faz a pé. Só no povoado mais próximo, pega um ônibus escolar.

Próxima de completar 59 anos, Evani diz que ainda se sente muito forte e disposta para a luta do dia-a-dia. "Eu tenho força para tudo ainda. Eu trabalho na roça, cuido dos animais que criamos, busco água no barreiro para lavar roupa e tomar banho. Também dou conta de cuidar das tarefas domésticas", conta.

Cuidadosa, no período da chuva, espera uns dias para colocar o conector entre a calha e a cisterna. Assim, a poeira e as folhas secas que caem na canaleta não contaminam a água do reservatório. As impurezas são carregadas pelos chuviscos.

ÁGUA NO QUINTAL

A família Mota sofria com a seca até 2005, mas sete pessoas foram beneficiadas com a construção da cisterna. Brasda de Souza conta que o filho casado já leva água da casa dos pais. "Essa cisterna foi uma coisa muito boa para a nossa família. O que nós já passamos por falta de água não foi brincadeira", desabafa Brasda.

O marido Manuel Ferreira fala das dificuldades para a busca de água: "Saí várias vezes de madrugada para buscar água numa carroça puxada por jumentos. Se não fizesse assim, se esperasse o dia amanhecer, eu não encontrava", lembra.

Os dois, ambos com 60 anos, vivem da aposentadoria, mas têm uma horta e criam alguns animais. Com o que produz em sua terra, o casal consegue manter a dispensa cheia. "Nunca passamos fome, mas as dificuldades não foram poucas", afirma Manuel.



Planejar para fecundar a terra

*Afagar a terra
Conhecer os desejos da terra
Cio da terra a propícia estação
e fecundar o chão*

*(Chico Buarque e
Milton Nascimento)*

Repleta de lirismo, a letra de Cio da Terra só pode ser cultivada na prática se forem fornecidos aos trabalhadores insumos agrícolas, além de equipamentos. A Brasil Ecodiesel, maior produtora de biodiesel do País, da qual a Petros é acionista, resolveu investir para ver a terra ser fecundada. Desde 2004, um cenário vem mudando para 620 famílias sertanejas, quase 3 mil pessoas do Piauí. Com incentivo à plantação de mamona para a produção de biodiesel, a empresa mantém o Núcleo de Produção Comunitário Santa Clara, a 60 quilômetros da cidade de Canto do Buriti e a 500 da capital Teresina, sertão piauiense. O objetivo é incentivar a agricultura familiar, despontando para o promissor mercado de cultivo de oleaginosas, e levar a um novo desafio: administrar o próprio pedaço de chão. Desafio amenizado, pois a empresa entra com a semente, adubos, ferramentas e suporte técnico no cultivo de mamona e

outras culturas.

Um acordo com o governo do Estado do Piauí, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag) e a Federação de Trabalhadores na Agricultura do Estado do Piauí (Fetag/PI), tornou possível a produção. Hoje, as terras do Núcleo Santa Clara são administradas pela Brasil Ecodiesel, mas, em sete anos, esses trabalhadores rurais serão donos da terra onde produzem mamonas. São 25 hectares para cada família ou parceiro (como também são conhecidos os produtores), dos quais uma parte é de reserva ambiental.

A empresa oferece ainda atendimento médico e odontológico, ensino fundamental e para adultos, transporte escolar, moradia, água encanada, eletricidade e cesta básica. Mas eles não querem só comida. Diversão e arte também já fazem parte de seus dias. Mais de 30 adolescentes e jovens participaram dos ensaios do musical sobre São Francisco de Assis.





Os atores, todos marinheiros de primeira viagem, fizeram bonito. A peça estreou em agosto para uma platéia que, até então, não sabia que teatro também é vida.

O projeto está na segunda fase. Na primeira etapa, os diretores do Núcleo estavam mais preocupados em garantir os direitos básicos – saúde, educação e habitação – para as famílias selecionadas para viver em Santa Clara. Na fase atual, os parceiros têm dividido com a empresa as decisões, respeitando a sabedoria popular. Afinal, “quem são os mais espertos, nós, os urbanos, ou os sertanejos, que aprenderam a sobreviver às adversidades sem as tecnologias utilizadas nas cidades?”, pergunta o diretor da Brasil Ecodiesel Júlio Armando Martinez Henriques.

MULHERES EMPREENDEDORAS

Não só de mamona vivem os trabalhadores rurais da Santa Clara. Enquanto a mamona é enviada para o processamento nas usinas da empresa, feijão, milho, caju, banana e legumes são vendidos para a me-

renda escolar e para o refeitório do Núcleo. Cerca de 30 mulheres criaram uma horta orgânica.

As parceiras recebem apoio técnico, mas são elas que têm a palavra final na definição das ações feitas na plantação. Mais um ganho para as mulheres, cuja maioria recebe o papel secundário na família, subjugadas pelo machismo. Com a horta, além de ganharem projeção, conheceram muitos dos alimentos introduzidos nas suas dietas a partir de 2003 e o poder que tinham de negociação.

Para Ana Maria Deusa, 46 anos, a horta valoriza o papel feminino dentro do Núcleo. “É um lugar onde só as mulheres mandam. Temos um espaço só nosso, com liberdade para conversar sobre tudo que queremos. O projeto é uma opção de trabalho e renda. Afinal, lugar de mulher não é só na cozinha.”

Parceiros, diretores e técnicos aprendem uns com os outros. É o que constata Elizete Alves Silva: “A orientação dos técnicos é muito importante para a gente. Mas eles também aprendem muito com a gente. Aqui, é aprendendo e ensinando.”

UMA CHANCE DE VIDA

A posse definitiva da terra será novidade para muitas famílias. Este é o caso de Anízio Pedro, de 49 anos, que chegou a Santa Clara, em 2004, à procura de melhor condição de vida. E confessa que foi para o Núcleo com “o pé atrás”, mas se surpreendeu. “Eu e minha família lutamos muito trabalhando na propriedade alheia, onde quem sempre melhora é o dono da propriedade, que fica com tudo o que é bom e explora o trabalhador. Mas, graças a Deus, aqui tudo é bem diferente do que eu pensei.”

Anízio Pedro percorreu o País durante anos em busca de melhores condições de vida. Aos três anos, mudou-se com os pais e os irmãos para Itaueiras (PI). A partir daí não parou mais. Ao longo de sua vida, já com sua própria família constituída, passou por São Paulo e Brasília, além de ter morado em vários municípios do Piauí.

Em 2004, foi selecionado para ser parceiro da Brasil Ecodiesel no Núcleo Santa Clara. Segundo Anízio, foi lá que encontrou, pela pri-

meira vez, o que buscava. “Eu já fui jogado igual carta de baralho. Um jogando e outro pegando. Eu chamo isso aqui de uma chance.”

Anízio conta que começou a trabalhar cedo e não pôde estudar, mas aprendeu a ler sozinho. “Nunca sentei numa cadeira de colégio. Nunca tive oportunidade. E, na visão do meu pai, uma pessoa só escaparia se trabalhasse. E isso eu aprendi”, ressalta.

Os filhos de Anízio também conquistaram espaço no projeto e dois deles, já casados, se tornaram parceiros. Além disso, um trabalha para a Brasil Ecodiesel e outros dois fazem parte do grupo de teatro, cantando e atuando, e utilizam o transporte escolar para cursar o ensino médio em Eliseu Martins, município próximo ao Núcleo.

CRESCENDO AOS 46 ANOS

O produtor rural João Batista dos Santos, 46 anos, campeão de colheita de mamona em 2006, diz que não encontrou nenhuma dificuldade desde que veio para Santa Clara, há mais de dois anos. “Eu não me arrependo de ter vindo para cá, principalmente porque os meus filhos estão estudando com facilidade. Tem ônibus na porta. Antes, meu filho estudava, mas a dificuldade era muito grande. Chegava a andar 2 km de bicicleta para ir à escola”, lembra João Batista. E completa: “Depois que cheguei aqui, me sinto mais firme. Já posso sonhar mais alto. Antes, parecia que nada ia para frente, tudo era apenas sonho. Em vista da minha vida fora de Santa Clara, hoje eu sou rico”, conta.

João Batista colocou os pés pela primeira vez na própria terra aos 35 anos de idade. Era um pedaço da chácara de sete hectares que o pai comprou três anos antes de morrer. A herança foi dividida com outros seis irmãos. Como o espaço era pequeno

para as sete famílias, João Batista se mudou com os seus para um pedaço de terra deixado pelo sogro. Antes disso, viu a fome rondar sua casa. Lembra que, num ano de muita seca, trabalhou por um punhado de feijão quase podre, que era o sustento diário da família. "Não recebia nada. Trabalhava o dia inteiro para ganhar aquele pouquinho de feijão estragado. Mas não passamos fome."

Quando foi para a terra do sogro, mesmo sem ter que trabalhar para outro, as dificuldades eram muitas. "A gente plantava só para comer, não dava para sustentar despesas com roupa, calçado, remédio", conta Batista.

Em 2005, decidiu aproveitar a oportunidade da Santa Clara. A decisão foi tomada, principalmente, em função dos benefícios oferecidos nas áreas de saúde e educação. "Aqui, graças a Deus, para mim tudo é bom. Meus filhos têm educação e temos assistência médica. Estou melhor do que em Canto do Buriti", frisa.

João Batista também comemora a água tratada. Conta que, em períodos de seca, bebia água salobra de um poço na terra que herdou do sogro. Festeja também a conquista de uma vida melhor. "Se há 20 anos eu tivesse entrado nesse projeto, hoje já teria uma casa em Fortaleza. Eu cresci muito desde que eu cheguei aqui."

CULTIVO NA ROÇA E NA ESCOLA

Elizete Alves Silva é mãe de dois filhos. Há quatro anos se mudou com a família para Santa Clara em busca do próprio pedaço de chão. "Sempre trabalhei na roça, mas a terra não era minha."

Elizete, que trabalha na horta de mulheres, conta que antes não tinha tanta facilidade quanto tem na Santa Clara. "Buscava água longe de casa, na cabeça. Aqui a água é encanada", afirma. Além disso, deixou para trás o tempo em que tinha que

buscar lenha no mato para cozinhar e hoje prepara a comida da família em um fogão a gás.

Ela lembra das constantes mudanças em busca de emprego antes de vir para Santa Clara. "Em um ano a gente estava numa terra, no outro ia para outro lugar. Agora, temos um lugar para morar e plantar", comemora.

Elizete e o filho de seis anos estão estudando. O menino estuda na escola de ensino fundamental dentro do Núcleo. A mãe cursa a 8ª série do ensino fundamental e utiliza o transporte escolar para ir ao colégio. A trabalhadora também recebe apoio em casa para continuar os estudos. Enquanto está na aula, o marido fica com as crianças. "Quero continuar cultivando minha terra para seguir para frente. E tenho certeza que a escola também contribuirá para isso."

A LIDERANÇA TEM NOME: MARIETA

A trabalhadora rural e dirigente sindical Marieta Silva, 50 anos, que chegou à região em 1995 com o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra (MST) e foi presidente da Associação de Pequenos Produtores, comemora o estabelecimento do projeto. "Agora temos água encanada, luz elétrica e banheiro. Hoje, eu tenho até chuveiro elétrico em casa. Nunca imaginei isso."

Há 12 anos na região onde hoje está o Núcleo Santa Clara, Marieta diz que a falta de recursos nunca a desanimou. Ela continuou à frente da luta por melhores condições para as 42 famílias que resistiram a pouca infra-estrutura do assentamento. "Quando a gente quer uma coisa, tem que ter garra", diz a dirigente sindical, que presidiu a Associação de Pequenos Produtores durante quatro anos.

A pré-disposição para a batalha fez com que Marieta deixasse os sete filhos em Canto do Buriti, distante 60 quilômetros, e fosse para o assenta-

mento lutar pela terra própria. Ganhou destaque e se tornou líder numa região onde são os homens que normalmente estão na liderança. "Nós, aqui do interior, ainda somos muito racistas, machistas. Eles (os homens) falam muito sobre mulher. Porque mulher não pode isso, não pode aquilo, mas eu posso tudo. Não estou fazendo nada de errado", afirma, aos risos. Perguntada qual é o segredo para ser líder numa região tão machista,

ela dá a receita: "Se o marido quiser me escravizar, mudo de marido."

Aos 50 anos, já é avó e ainda tem força para labutar diariamente na roça. Hoje, com o apoio da família, cultiva a mamona, caju, mandioca e feijão, além de algumas cabeças de gado. Marieta se diz feliz com a vida que tem. "Eu nunca fui de ter vergonha de dizer que nasci pobre, na roça. Eu tenho muito orgulho disso e sou feliz."





Fotos: Caíro Fagundes

BIODIGESTORES: retorno ambiental e financeiro

Não poluir o meio ambiente e ainda lucrar é o "ovo de Colombo" encontrado por muitas empresas preocupadas com a sustentabilidade. A Perdigão e os produtores integrados contribuem com a preservação do meio ambiente por meio do reaproveitamento dos dejetos suínos em Rio Verde (GO). Os donos das granjas instalaram biodigestores, com apoio da empresa e em parceria com a AGcert do Brasil. Desde 2005, os gases liberados pela biodigestão são transformados em créditos de carbono. Além disso, o processo pode gerar energia elétrica e o líquido resultante do biodegradação é usado com adubo.

Atualmente, 70 criadores de suínos integrados têm biodigestor em suas propriedades. Para ampliar o ganho ambiental, a Perdigão quer aumentar este número, estendendo o projeto para beneficiar os demais produtores integrados da indústria na região – cerca de 350 granjeiros, além de

parceiros em Santa Catarina e no Rio Grande do Sul.

Ganho nas colheitas, nos créditos de carbono e também na conta de luz. As granjas de leitão (SPL) consomem muita energia para manter os filhotes aquecidos. A solução encontrada pelo criador Alberto Luiz Menegatt foi de adquirir um gerador, que transforma os gases liberados na fermentação em energia elétrica. Com a produção diária de gás, a família consegue alimentar o núcleo de criação e a sua casa. Menegatt diz que a economia é significativa, cortou o gasto pela metade, cerca de R\$ 2 mil.

Fábio Bellintani Iplinsky, dono de três granjas de terminação (SUT) – fase de engorda do porco –, tem 12 mil suínos em sua propriedade. Com essa quantidade de animais, a produção diária de dejetos é grande, o suficiente para adubar mais de 200 hectares de terra. Bellintani, que participou das primeiras conversas sobre a tecnologia no País, há cerca de três anos, também tem uma destilaria e mistura o adubo



líquido com o bagaço da cana ou vinhaça, líquido produzido durante a safra canavieira, rico em potássio. De acordo com ele, o resultado na cultura da cana é excelente: "O dejetos é rico em matéria orgânica e fósforo e a vinhaça tem muito potássio. Então, os dois se complementam", explica.

O criador Wilson Luiz Miola tem sua vida profissional totalmente ligada à Perdigão. Trabalhou na empresa durante 20 anos e há cinco passou a produtor integrado da companhia, montando uma granja de engorda de porcos. Miola, que

utiliza o biodigestor há seis meses, explica que os dejetos dos animais de seus dois núcleos de criação são liberados uma vez por dia. A massa de excremento fermenta mais de 20 dias no biodigestor – uma espécie de bolha gigante. Nessa fase é que as bactérias produzem os gases, convertidos em crédito de carbono. Depois disso, um líquido negro é liberado em tanque, conhecido como lagoa de estabilização, para ser utilizado como adubo. O criador divide o que produz com o vizinho, pois não tem terreno suficiente para diluir o dejetos.



Randon e Perdigão: parceria pela sustentabilidade

Dois empresas que contam com participação acionária da Petros, a Perdigão e a Randon, também juntam suas forças na produção com sustentabilidade. Raul Anselmo Randon líder do grupo empresarial fabricante de reboques, semi-reboques e autopeças, voltou-se para a fruticultura na década de 70, lavoura na de 80, produção de queijos na de 90 e agora volta-se para a suinocultura, como produtor integrado da Perdigão. Em parceria com a Perdigão, a família Randon implantou a suinocultura (4 mil suínos no processo de engorda) e, ao contrário de outros produtores, o projeto já conta com biodigestores desde o início, em 2006.

Em Vacaria, no Rio Grande do Sul, uma área de seis hectares abriga quatro pavilhões que somam 4,4 mil metros quadrados de área construída. Na alimentação dos animais são fornecidos milho, farelo de soja. Além destes produtos, os suínos são alimentados com soro de leite de vaca, aproveitando o excedente utilizado na produção do queijo produzido por uma empresa da holding da família Randon.

Devo, não nego, pago em créditos de carbono

Os créditos de carbono, geralmente, são vendidos por países pobres ou em desenvolvimento para nações ricas. Isso permite que as indústrias poluidoras tenham maior flexibilidade na emissão de gases poluentes, como dióxido de enxofre e monóxido de carbono, caso não consigam respeitar a meta de redução de poluição.

No caso dos produtores integrados da Perdigão, os custos de construção do biodigestor foram absorvidos pela AGcert, que leva um grande percentual com a venda de crédito. No entanto, o coordenador Ambiental e Recursos Energéticos da Perdigão, Fernando Pimenta, alerta que o maior ganho do biodigestor é ambiental. "No início, houve muita especulação. Pensava-se num ganho enorme com a comercialização desses créditos de carbono, mas o benefício ambiental é muito maior", destaca Pimenta.

Além dos benefícios para o ambiente, a biodigestão de excremento suíno acaba com o mau-cheiro e diminui a quantidade de moscas. A biodigestão melhora o aspecto de limpeza da propriedade. Já não há o cheiro forte da lagoa fermentando, pois a amônia é queimada. Além disso, não há proliferação de moscas, pois a parte sólida não fica mais exposta ao ar livre, só a parte líquida.

BALANÇOS SOCIAL₅



A Petros utilizou o modelo iBase e o modelo da Global Reporting Initiative (GRI) para relatar os desempenhos econômico, ambiental e social. Os modelos são padrões que permitem a comparação com os Balanços elaborados nos anos anteriores e os Balanços de outras organizações.

*O modelo da GRI foi elaborado pela Global Reporting Initiative, uma instituição global independente que possui estrutura mundialmente aceita para relato de sustentabilidade. As referências das diretrizes estão ao longo do relatório com o símbolo **GRI**. No final há um índice para facilitar a identificação das informações da GRI.*

O modelo iBase foi criado em 1997 pelo sociólogo Herbert de Souza e pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (iBase), com o objetivo de estimular a divulgação de Balanços Sociais. O modelo é simples, com a predominância de dados que podem ser expressos em valores financeiros e se encontra no fim do relatório.

1

PERFIL

GRI
2.1
2.2
2.4
2.6
2.7
2.8

1.1 Perfil da Petros

A Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros, criada pela Petrleo Brasileiro S.A. – Petrobras, comeou a operar em 1º de julho de 1970. Como Fundo de Pensão se constitui em pessoa jurdica de direito privado, sem fins lucrativos e com autonomia administrativa e financeira para criar e gerenciar planos de benefcios, prestar servios de natureza previdenciária e promover o bem-estar social dos seus participantes.

Desde 1994 o Estatuto Social da Petros permite a administrao de planos patrocinados por empresas que no sejam do Sistema Petrobras, a fim de preservar, como patrocinadoras, empresas subsidiárias e ligadas da Petrobras que deixaram

de ser do Sistema após as privatizaes. Em 2004 foram celebrados os primeiros convênios de adesão com instituidores, o que aumentou a democratizao do acesso à previdência complementar fechada.

Apesar do fechamento dos Planos Petros em 2002, nos últimos anos houve uma evoluo na quantidade de planos geridos pela Petros, de patrocinadoras, instituidores e de participantes. Ao final de 2006, a Fundação administrava 21 planos patrocinados por 31 empresas patrocinadoras e 6 planos instituidos de 21 instituidores (sindicatos, conselhos profissionais, associaes ou cooperativas), totalizando 95 mil participantes ativos, assistidos e beneficiários de pensão. Em 2002 estes valores correspondiam a 17 pla-

nos de 25 empresas patrocinadoras e 91 mil participantes.

Em dezembro de 2006 a Petros era o segundo maior Fundo de Pensão em ativos totais (R\$ 31,3 bilhes) e o quarto maior Fundo de Pensão em populao total (95 mil pessoas). A Fundação está presente no Rio de Janeiro, Santos e Salvador e conta com o apoio de 401 empregados.

O SETOR DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR GRI 4.13

O Regime de Previdência Privada, de caráter complementar, é composto de dois pilares: um aberto, referente aos bancos, seguradoras e outras instituies com fins lucrativos, e outro fechado, relativo aos Fundos de Pensão,

de caráter eminentemente previdenciário sem fins lucrativos.

As entidades fechadas estão sob a tutela do Ministério da Previdência Social (MPS) por intermédio do Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC) e da Secretaria de Previdência Complementar (SPC). Duas leis complementares regulamentam o funcionamento do setor: a Lei Complementar nº 108/01 delinea a relao entre entidades públicas e respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e a Lei Complementar nº 109/01 dispõe sobre o regime de previdência complementar. A Resoluo do Conselho Monetário Nacional nº 3.456/07 estabelece normas quanto à aplicao dos recursos das entidades.

GRI 4.8

1.2 Missão e Visão

A missão da Petros refora o compromisso fiduciário de prover segurana e qualidade de vida para os participantes e sua família e de estimular a permanência dos empregados nas patrocinadoras.

As opes estratégicas declaradas pelo Plano Estratégico 2004-2008 evidenciam os fundamentos que guiam as escolhas da Petros

balizadas por princípios de Responsabilidade Social. A Responsabilidade Social fundamenta a conduta e a gestão da entidade e influencia o comportamento de todos que se relacionam com ela, principalmente empregados, participantes, patrocinadoras e instituidores, investimentos e fornecedores. A austeridade é essencial para manter a sustentabilidade da Fundação.

MISSÃO

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

VISÃO

"Ser uma gestora de produtos de seguridade, reconhecida pela Sociedade como líder no mercado por sua competncia e eficácia."

OPÇÕES ESTRATÉGICAS 2004/2008

- > Fortalecer a imagem da Petros.
- > Crescimento com transparência e participao.
- > Política de Investimentos com foco em Responsabilidade Social, rentabilidade e segurana.
- > Austeridade administrativa.

GRI 1.2 2.10 4.8 4.9 4.12 4.14 4.15

1.3 Responsabilidade Social na Petros

A Petros vem ao longo dos últimos anos desenvolvendo e implementando ações de Responsabilidade Social como um pilar estratégico. A Responsabilidade Social na Fundação é uma forma de gestão que leva em consideração, além dos aspectos econômicos, o compromisso com as vertentes social e ambiental.

O impacto social da operação da Fundação está intrínseco à sua atividade fim: prover seguridade a 95 mil participantes ativos, assistidos e beneficiários de pensão. A vantagem de uma gestão com Responsabilidade Social é criar valor e minimizar riscos para operação da Petros e para sua decisão de investimento de longo prazo.

A incorporação e disseminação de uma cultura de Responsabilidade Social, pautada em ética, transparência, responsabilidade, segurança e participação é um motor de crescimento para as operações da Petros e ao mesmo tempo garante valor sustentável para os ativos de investimento.

Prova desse comprometimento da Diretoria Executiva é a adesão a importantes iniciativas internacionais de difusão e incorporação dos princípios de Responsabilidade Social e Ambiental. Em 2006 a Petros se tornou signatária do **Pacto Global**, iniciativa da Secretaria-Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) e dos **Princípios para Investimentos Responsáveis (PRI)**, patrocinado pela UNEP-FI – organismo vinculado a ONU. Pelo segundo ano consecutivo participou do *Carbon Disclosure Project (CDP)*, requerimento coletivo formulado por investidores institucionais e endereçado às empresas listadas em bolsa, visando obter transparência na divulgação de informações a respeito de mudanças climáticas.

Na gestão interna "As Diretrizes e Políticas de Responsabilidade So-

cial da Petros" são um balizador das práticas, tendo sido aprovadas num processo que envolveu o corpo técnico e gerencial, a Diretoria Executiva e o Conselho Deliberativo (para mais informações: <http://www.petros.com.br>). Para implementar e revisar as políticas e diretrizes contidas no documento foi criado o Comitê de Responsabilidade Social (Comresp). Em 2006 o Comresp aprovou a criação do Subcomitê Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade (COED). O Manual de Investimentos foi revisto no mesmo ano, com a inclusão formal de critérios de Responsabilidade Social na decisão de investimentos.

A identificação das principais partes interessadas ocorreu na ela-

boração das "Diretrizes e Políticas de Responsabilidade Social" com base nas principais áreas de gestão da Petros. A gestão de seguridade abrange participantes, patrocinadoras e instituidores e se traduz na manutenção da qualidade de vida durante a aposentadoria, segurança, transparência e disseminação da cultura previdenciária. A gestão de ativos compreende os investimentos e a capacidade de influenciar na adoção de princípios de Responsabilidade Social com intuito de minimizar riscos e criar valor. Na gestão administrativa, as diretrizes abrangem os empregados, fornecedores e prestadores de serviços e consistem na preservação da qualidade de vida, transparência, diálogo e ofe-

recimento de infra-estrutura para todas as áreas.

Em 2006, numa pesquisa realizada junto aos empregados, a Petros foi eleita uma das 150 Melhores Empresas Para se Trabalhar no Brasil pela Exame - Você S/A.

O Balço Social é instrumento de gestão ao relatar a evolução do desempenho social da Petros para o público com a qual nos relacionamos. O Balço Social da Petros de 2005 ficou em primeiro lugar na categoria Relacionamento com Investidores ou Cooperados na etapa do Rio de Janeiro na edição de 2006 do prêmio da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje). Na etapa nacional, o Balço foi classificado entre os quatro melhores.



2

GOVERNANÇA CORPORATIVA E GERENCIAMENTO DE RISCOS

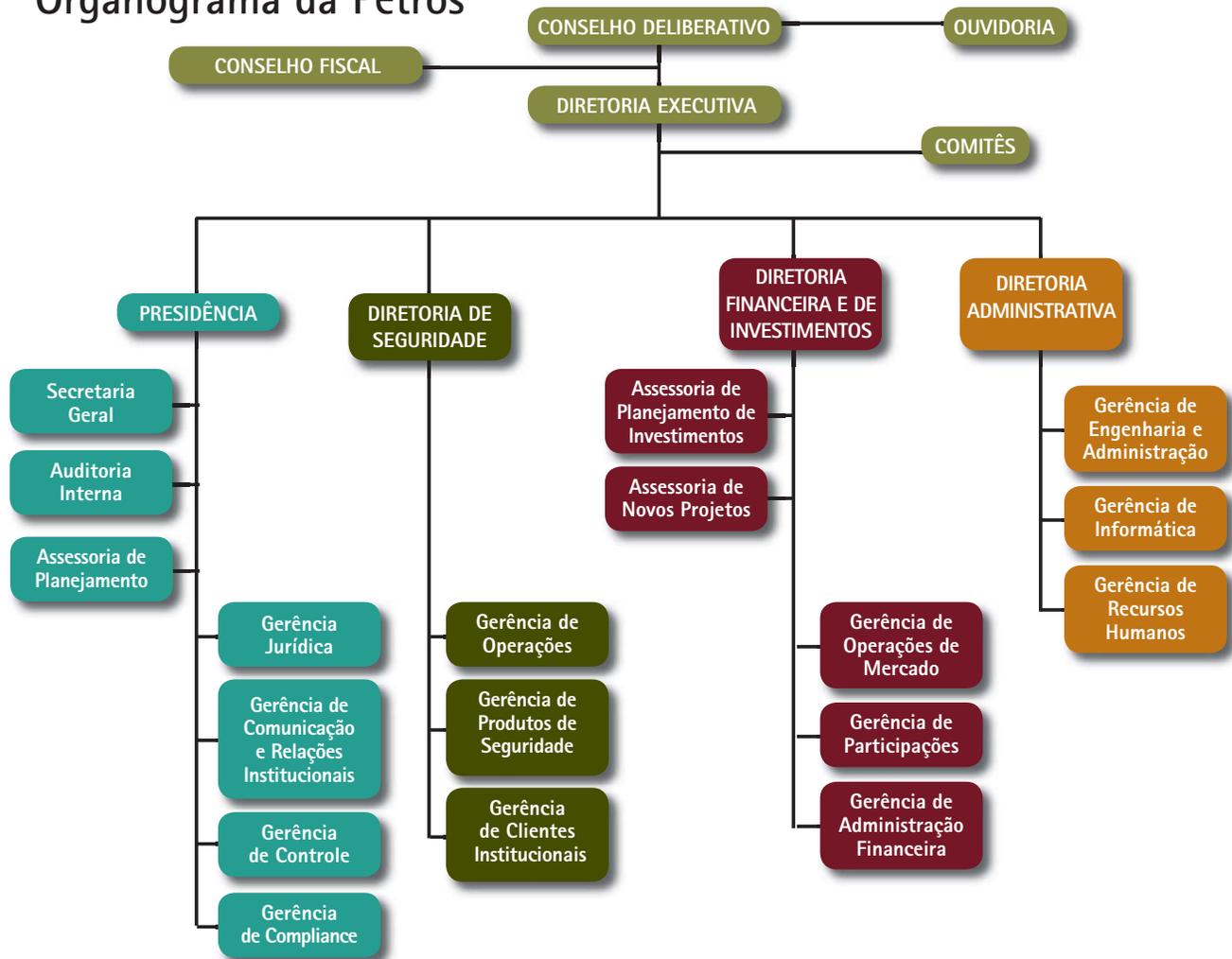
GRI 2.3 4.1 2.1 Estrutura e Funcionamento da Petros

O Conselho Deliberativo, órgão máximo da estrutura organizacional, tem a atribuição de definir a 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 às Políticas de Investimentos. O Conselho Deliberativo é composto por seis membros e o Conselho Fiscal por quatro. Ambos possuem composição paritária de representantes das patrocinadoras (indicados) e de participantes (eleitos).

A Diretoria Executiva é o órgão de administração geral. Cabe-lhe executar as diretrizes e cumprir a política de administração estabelecida pelo Conselho Deliberativo. Ela é composta por quatro Diretores, sendo dois, por determinação estatutária, participantes de plano de benefícios administrado pela Petros. As ações determinadas pela Diretoria são executadas por 18 (dezoito) órgãos de 1ª linha.

Os comitês são mecanismos de gestão participativa que consistem em fóruns de discussão e instâncias de coordenação, integrados por profissionais com diferentes visões. São subdivididos em três tipos: 1) Comitês Gestores de planos de benefícios, exigidos pelo Estatu-

Organograma da Petros



to da Petros. São compostos por representantes da Petros, das patrocinadoras e instituidores e, em alguns casos, de participantes; 2) Comitês de Investimento, que têm representação de participantes, das patrocinadoras e da Petros; 3) Comitês Executivos internos, para apoio à gestão da Petros, formados por integrantes do corpo funcional da Fundação (Quadros 1 e 2).

Quadro 1: Comitês Gestores e de Investimentos da Petros

Comitês	Finalidade
Comitês Gestores	Vinculado a cada plano de benefícios. Instrumento de controle e acompanhamento da gestão de ativos e de seguridade dos planos.
Comitês de Investimentos	Em fase de substituição por Comitês Gestores. Seu objetivo é assessorar a gestão de alguns planos de benefícios. O principal é o Comin - Comitê de Investimentos do Plano Petros.

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

Quadro 2: Comitês Executivos 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 Avaliação de Crédito (Comacre)	Assessorar o Diretor Financeiro e de Investimentos na alocação de ativos de renda fixa com característica de crédito e prazo de até 3 anos.
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

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

GRI 4.11

2.2 Gerenciamento de riscos

A Resolução CGPC nº 13/04 estabelece um conjunto de regras, princípios, procedimentos e práticas de governança, gestão e controles internos adequados ao porte, complexidade e riscos dos planos de benefícios operados pelos Fundos de Pensão. Não obstante já incorporados aos processos de gestão, a Petros vem reforçando, aprimorando e ampliando os instrumentos de controles internos.

Em 2006 a Gerência de Compliance

iniciou a implantação de uma gestão descentralizada de controles internos com o treinamento de aproximadamente 62 pessoas entre Conselheiros, Gerentes Executivos, Gerentes e Assessores. Em 2007 está prevista a realização de treinamento em controles internos para profissionais representantes de todos os órgãos, criação de uma manual de gestão de risco, implantação de relatórios mensais de gestão de riscos e controles internos, entre outros.

De acordo com o *Disaster Recovery Institute International* (DRI), um Plano de Continuidade de Negócios (PCN) é um conjunto de procedimentos previamente definidos e documentados visando garantir a continuidade operacional dos processos vitais de uma organização sob o impacto de um desastre pré-definido que venha a paralisar, total ou parcialmente, um processo crítico por um tempo maior que a tolerância à paralisação. Em 2006 foi definida a estrutura do PCN com a

seleção dos processos críticos dentre os macroprocessos modelados.

O objetivo do projeto de Engenharia de Processos é promover o aumento da eficiência e da eficácia nos processos da organização, a integração das áreas e o aprimoramento dos mecanismos de governança. Em 2006 a modelagem dos processos ofereceu insumo para projetos estruturantes, tais como o de Gestão de Riscos, o Plano Diretor de Informática e o Plano de Continuidade de Negócios.

2.3 Governança Corporativa na Petros

Além do aprimoramento da própria governança, os fundos influenciam a melhora da governança das empresas em que possuem participação societária. Essa condição confere-lhes um caráter de difusores de princípios e melhores práticas de Governança Corporativa.

O Manual de Governança Corporativa, o Código de Conduta e Ética e as Políticas e Diretrizes de Responsabilidade Social norteiam a gover-

nança e a relação entre a Petros e as partes interessadas. O Manual de Governança Corporativa da Petros foi criado em 2006, estabelecendo diretrizes e normas para o exercício das funções e o relacionamento com as partes interessadas da Petros. As diretrizes de governança da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) foram consideradas na ampliação do documento. Toda pessoa ao ser

contratada recebe o Código de Conduta e Ética da Fundação. As Políticas e Diretrizes de Responsabilidade Social observam e incorporam os princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU.

GESTÃO PARTICIPATIVA E ENGAJAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS

GRI 4.16

Os participantes e as patrocinadoras participam de forma paritária dos órgãos superiores de gestão e fiscalização da Petros: os Conselhos Deliberativo e Fiscal, respectivamente. Eles atuam com igual representatividade na definição da política geral da Fundação.

A gestão participativa é extensiva aos Comitês Gestores e de Investimento dos planos. O Convênio de Adesão de cada plano de-

termina a composiço destes comitês. Essa composiço possibilita o envolvimento dos participantes e patrocinadoras nas decises estratgicas, no controle e no acompanhamento da gesto de ativos e do passivo dos planos.

Numa parceria entre as Ouvidorias da Petrobras e da Petros, a Fundao participa do Programa Voluntariado Petrobras Fome Zero. Os participantes assistidos do Sistema Petrobras que disponham de tempo livre, conhecimentos e vivncias em prol de uma causa social podem participar do programa criando um projeto ou sendo alocado em um projeto existente.

Em 2006 a Petros e a Associao Brasileira de Educao Financeira (ABEF) realizaram palestras de Educao Financeira para os aposentados e pensionistas com objetivo de contribuir para a melhoria da qualidade de vida e para a diminuio de desperdcios. As palestras sã gratuitas e abordam temas como: oramento familiar, emprstimo consignado, estatuto do idoso e emprstimos Petros. A iniciativa é uma oportunidade de disseminar a idia da educao financeira e auxiliar no aperfeioamento da administraço do oramento familiar.

Com o objetivo de disseminar a cultura previdenciária para a sociedade, a Fundao realizou palestras sobre previdncia complementar privada para públicos distintos, desde profissionais autônomos e liberais a estudantes em fase de concluso de nível superior. Essas ações, além de visarem o aumento de participantes nesses planos, têm contribuído para a conscientizao de uma cultura de previdncia, bem como para o fortalecimento da poupança interna.

TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

As ações da Diretoria Executiva são pautadas por diálogo e por transparência.

Em 2006, o Presidente Wagner Pinheiro e o Diretor Financeiro e de Investimentos Ricardo Malavazi realizaram 18 reuniões públicas sobre o desempenho dos planos administrados pela Petros. Foram apresentados os resultados da gesto dos investimentos e dos planos de benefícios administrados pela Petros, para que participantes, representantes das patrocinadoras e instituidores pudessem tirar dúvidas e conhecer o desempenho de seus planos.

A Petros possui canais de comunicao regulares com participantes, patrocinadoras, instituidores e sociedade em geral. As informaes mais relevantes são divulgadas através dos seguintes veículos de comunicao: canais de atendimento, ouvidoria, portal na internet, balanço social e revista Petros, além das reuniões públicas acima mencionadas.

São encaminhadas à SPC informaes relativas à composiço dos investimentos, rentabilidade e Políticas de Investimentos, bem como o acompanhamento das premissas atuariais dos planos de benefícios, entre outras informaes exigidas pelo órgão regulador.

Em 2006 o Secretário Geral, Newton Carneiro da Cunha, também participou de vários eventos por todo o Brasil para divulgar o Plano Petros 2 e a Repactuaço.

GRI 4.4
OUVIDORIA

A Ouvidoria é um canal facilitador entre os públicos que interagem com a Petros, o Conselho Deliberativo e a Diretoria Executiva. Sua atuao é transparente e independente para conduço de opinies, sugestes e reclamações. Múltiplos canais são utilizados, de modo a garantir o mais amplo acesso e agilidade.

A missao da Ouvidoria é estabelecer padrões éticos de relacionamento com os participantes (ativos e assistidos), empregados e terceiros, o que possibilita o exercício de um papel socialmente responsável,

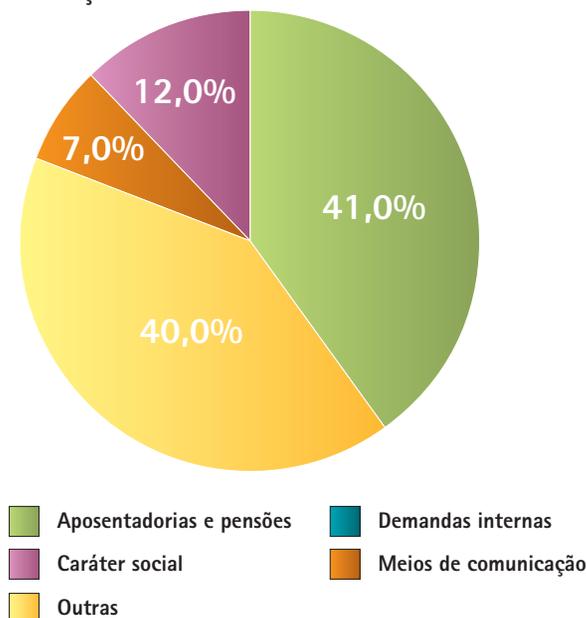
em busca da construo de uma sociedade mais justa. Seu principal objetivo é a defesa da cidadania, atuando como instrumento de incluso social por intermédio de uma escuta atenta e imparcial.

Os relatórios das atividades da Ouvidoria são encaminhados diretamente ao Conselho Deliberativo, ao qual ela é vinculada. A Diretoria Executiva é informada sobre as principais demandas, questionamentos e sugestes. Em 2006, a Ouvidoria atendeu a 2.390 demandas de diferentes áreas, o que representa um aumento de 187,0% em relao às demandas registradas em 2005. Os principais mo-

tivos deste aumento são o processo de Repactuaço e a implantao do Plano Petros 2.

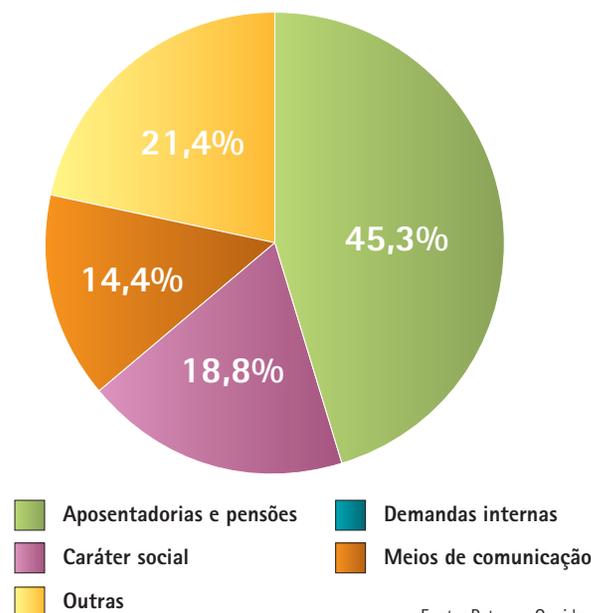
Cerca de 85% a 90% dos casos foram solucionados no próprio mês. Em 2006 as demandas foram distribuídas em: a) Aposentadorias e pensões - benefícios INSS e Petros, contratos Petros, Plano Petros 2; b) Caráter Social - concessão de emprstimo, financiamento imobiliário e serviços associados; c) Outras demandas - cadastro, assistncia médica etc. Em relao a 2005 houve diminuio nas 'Outras demandas', possivelmente em funço do recadastramento dos participantes realizado em 2005 (gráficos 1 e 2).

Gráfico 1: Distribuio das demandas enviadas à Ouvidoria em 2005



Fonte: Petros - Ouvidoria.
Elaborao: Petros - Assessoria de Planejamento.

Gráfico 2: Distribuio das demandas enviadas à Ouvidoria em 2006



Fonte: Petros - Ouvidoria.
Elaborao: Petros - Assessoria de Planejamento.

3 GESTÃO DE ATIVOS

O capítulo 'Gestão de Ativos' do Balço Social da Petros corresponde a uma prestação de contas a seus participantes e patrocinadoras, ao Governo e à sociedade em geral sobre as ações de investimento responsável desenvolvidas ao longo de 2006 pela Fundação. A relevância

de uma gestão de ativos com Responsabilidade Social vai além da responsabilidade fiduciária de garantir os compromissos com seus participantes: são instrumentos importantes de financiamento de investimentos produtivos que contribuem para o desenvolvimento brasileiro e possuem impacto po-

sitivo na sustentabilidade, na minimização de riscos, na imagem e no retorno do investimento.

Os Fundos de Pensão possuem vocação natural para investir no longo prazo. Horizontes dilatados de tempo estão na própria natureza de planos previdenciários comprometidos a pagar aposen-

tadorias e pensões após décadas de acumulação de reservas. Este fato ajuda a entender a preocupação da Petros em investir naqueles negócios que tenham raízes profundas e confiáveis, balizados pela ética e transparência e pautados pela melhor governança e respeito ao meio ambiente.

3.1 Investimentos Socialmente Responsáveis na Política de Investimentos

As Políticas de Investimentos dos planos de benefícios administrados pela Petros fornecem aos gestores de investimentos internos e externos as diretrizes e as estratégias da alocação de investimentos de longo prazo para cada plano de benefício. As políticas disciplinam a alocação de recursos de forma a atingir uma relação risco / retorno / liquidez que considera a Responsabilidade Social como critério adicional de avaliação dos investimentos.

Os critérios de Responsabilidade Social e Governança Corporativa na gestão de ativos preservam os inte-

resses dos participantes da Fundação, ao exigir que a rentabilidade gerada pelos empreendimentos seja sustentável no longo prazo.

A perspectiva de redução da taxa de juros real dos títulos públicos brasileiros no longo prazo indica que a remuneração dos investimentos em títulos públicos não será mais compatível com os compromissos atuariais da Petros. Para gerar uma rentabilidade idêntica ou superior às exigências atuariais previstas nos planos de benefícios, a Petros adota desde 2004 a estratégia de diversificação da carteira de investimentos, com

o aumento dos investimentos em atividade produtiva e incorporando critérios socialmente responsáveis. Os investimentos lastreados em atividade produtiva incluem investimentos em empresas (abertas e fechadas), projetos do setor de infra-estrutura, investimentos no setor imobiliário etc.

Os critérios e metodologias para avaliação de Investimentos Socialmente Responsáveis são aperfeiçoados a cada ano e estão sendo introduzidos de forma gradual e irreversível nas decisões de investimentos da Petros.

Em 2006, a Fundação infor-

mou publicamente ao mercado a decisão de não investir mais em empresas que não cumpram até o final de 2008 os critérios de Responsabilidade Social estipulados nas Políticas de Investimentos. A iniciativa oferece oportunidade e tempo para que as empresas e gestores externos de investimentos assimilem e incorporem critérios responsáveis de maneira definitiva em suas práticas de gestão e na tomada de decisão.

No âmbito interno, os critérios de Responsabilidade Social foram incorporados nos procedimentos do Manual de Investimentos.

Adesão da Petros ao Carbon Disclosure Project (CDP) e aos Princípios para Investimentos Responsáveis da ONU (PRI)

A adesão da Petros em 2006 aos **Princípios para Investimento Responsável** (em inglês PRI - *Principles for Responsible Investment*) e ao *Carbon Disclosure Project* (CDP) demonstra o compromisso com os princípios e práticas de Responsabilidade Social para o desenvolvimento social e econômico do Brasil.

O CDP é uma iniciativa sem fins lucrativos financiada pelo *Carbon Trust* do governo britânico e por um grupo de fundações liderado pela *Rockefeller Foundation*, tendo sido iniciado sob a liderança do primeiro-ministro britânico Tony Blair. Elaborado e endereçado originalmente às empresas listadas no índice FT500 (que engloba as 500 maiores empresas listadas na Bolsa de Valores de Londres), hoje tem se expandido por diversos países do mundo.

Esse requerimento coletivo pretende criar condições para consolidar um relacionamento duradouro entre os acionistas e as empresas, aumentando a transparência das avaliações de risco de investimento. Seu objetivo básico é ampliar o acesso a informações de qualidade sobre as políticas adotadas pelas empresas e o impacto das mudanças climáticas nos negócios corporativos.

No Brasil os Fundos de Pensão e algumas Instituições Financeiras patrocinaram a publicação do primeiro relatório de Emissões de Gases do Efeito

Estufa no país. Na edição de 2006 participaram desta iniciativa 15 (quinze) investidores institucionais brasileiros e 33 (trinta e três) empresas brasileiras listadas na Bovespa.

As mudanças climáticas no futuro podem apresentar implicações no rendimento dos investimentos, em setores como agricultura, alimentação, energia, turismo, celulose etc. Apesar do risco, a Petros encara a questão também como uma oportunidade de investimento por meio da compra de créditos de carbono, do investimento em empresas que estimulem a mudança da matriz energética mundial para energia renovável, etc.

Uma possível mudança climática poderá afetar as condições de vida, o crescimento e a distribuição de renda da população mundial, modificando a dinâmica de concessão de benefícios oferecidos pela Petros.

Os Princípios para Investimento Responsável (PRI) da ONU são um acordo de livre adesão elaborado por e para investidores institucionais que tem como finalidade principal incorporar critérios responsáveis na decisão de investimentos. Ao final de 2006 existiam 74 investidores institucionais participando do acordo, dentre os quais 15 fundos de pensão brasileiros (20,3%).

3.2 Governança Corporativa e Responsabilidade Social

A Petros adota boas práticas de Governança Corporativa como um dos instrumentos de criação de valor nos investimentos. Existe grande articulação entre Responsabilidade Social e Governança Corporativa. Em conjunto, elas protegem os interesses dos participantes ao minimizar os riscos na alocação de ativos ou na transformação de potenciais riscos em oportunidades de negócio, além de diminuir o custo do capital.

Assim como a Responsabilidade Social, os preceitos de Governança são utilizados para estimular o aperfeiçoamento da gestão e da segurança das empresas em que a Fundação investe diretamente ou por meio de veículos do mercado de capitais.

A Petros tem atuado de forma articulada com outros fundos de pensão visando aumentar a transparência do mercado de capitais, além de estimular seu desenvolvimento. Esta

atuação tem possibilitado iniciativas como a publicação de balanços sociais, participação de funcionários na gestão de empresas, aproximação das comunidades e esforços para aumentar o nível de proteção aos acionistas minoritários e o grau de pulverização da propriedade.

A estratégia é incentivar a melhoria das práticas de Governança Corporativa das empresas, especialmente naquelas em que participa do controle societário e da gestão.

Ações neste sentido estimulam a adesão das empresas ao Novo Mercado da Bovespa, a ampliação da participação dos minoritários nos órgãos decisórios e de fiscalização das empresas, etc. Um dos objetivos é viabilizar o aumento da liquidez das participações, pois gera valor para a companhia e aperfeiçoa as condições de gerenciamento dos investimentos no longo prazo, caso haja necessidade de venda para honrar compromissos atuariais.

3.3 Composição e desempenho da carteira de investimentos

Os Fundos de Pensão cumprem função decisiva na economia brasileira e mundial, ao aglutinar expressivas massas de capital que são direcionadas para o processo produtivo e/ou ao processo de valori-

zação financeira do capital. A seleção dos investimentos pode gerar efeitos multiplicadores sobre a renda e o emprego no Brasil.

A realocação dos recursos dos planos administrados pela Petros

alterou a composição da carteira de investimentos ao longo dos últimos cinco anos. A parcela em renda variável aumentou de 16,2%¹ em 2002 para 30,0% em 2006 (gráfico 1).

Por outro lado, o percentual de títulos públicos diminuiu de aproximadamente 53,5% em 2002 para 40,0% em 2006. No período ocorreram aplicações em instrumentos financeiros de risco privado, tanto

Nota1: A renda variável inclui os projetos de infra-estrutura que até 2003 eram contabilizados separadamente.

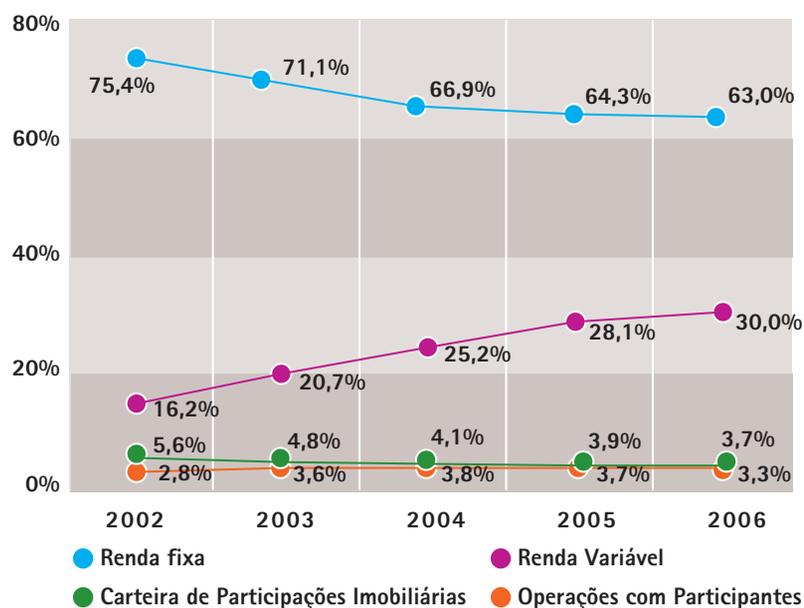
de renda fixa quanto de renda variável. Exemplos destas inovações são os investimentos em *private equity*, *venture capital*, fundos de investimento em direitos creditórios, certificados de recebíveis imobiliários, cédulas de créditos bancários, etc.

A carteira de investimentos da Petros era composta em dezembro de 2006 por R\$ 31,3 bilhões. Deste total 28,9% (R\$ 9,1 bilhões) ado-

tava critérios de Responsabilidade Social para seleção ou administração da carteira (tabela 1).

Acredita-se que preceitos de Responsabilidade Social interferem positivamente na rentabilidade de longo prazo. Organizações multilaterais e instituições de diversas partes do mundo estão realizando estudos para a confirmação desta hipótese.

Gráfico 1: evolução da distribuição da carteira de investimentos



Fonte: Petros – Relatório de Atividades.
Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.

GRI
HR1

Tabela 1: Investimentos da Petros com critérios de Responsabilidade Social

Segmento	Carteira de investimento em R\$ mil – Dez/06			
	Total Petros	Investimento c/ Responsabilidade Social	% da carteira com Responsabilidade Social	
Carteira de participações	Ações em Participações	1.007.133	100,0%	
	Fundos de Participações	2.189.302	99,9%	
	Emp. de Financiamento de Projetos	364.802	26.307	7,2%
Carteira de giro	5.374.813	5.374.813	100,0%	
Fundos de Ações de Mercado	458.102	15.530	3,4%	
Total Renda Variável	9.394.152	8.611.268	91,7%	
Títulos públicos	12.539.171	0	0,0%	
Ativos de renda fixa com risco privado	Debêntures simples	179.058	74.107	41,4%
	Certificado de Recebíveis Imobiliários	73.308	38.153	52,0%
	Letras hipotecárias	8.613	0	0,0%
	Fundos de Investimento em Direitos Creditórios	138.060	0	0,0%
Fundos de Investimentos	6.702.112	333.839	5,0%	
Outros	97.129	0	0,0%	
Total Renda Fixa	19.737.451	446.099	2,3%	
Participações imobiliárias	Imóveis	821.725	0	0,0%
	Fundos de Investimentos Imobiliário	202.330	0	0,0%
Total participações imobiliárias	1.024.055	0	0,0%	
Empréstimos	1.161.862	0	0,0%	
Total operações com participantes	1.161.862	0	0,0%	
Total	31.317.520	9.057.367	28,9%	

Fonte: Petros – Assessoria de Planejamento de Investimentos.

Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento de Investimentos.

Nota (1): Os investimentos que utilizam critérios de Responsabilidade Social na seleção de novos investimentos e no gerenciamento dos ativos já adquiridos são "Investimentos com Responsabilidade Social".

Nota (2): Os Conselheiros de empresas e as pessoas que participam dos Comitês de Investimentos dos Fundos estimulam a adoção de critérios de Responsabilidade Social nas empresas investidas. Nesses investimentos são consideradas acompanhadas ações proativas de Responsabilidade Social.

Nota (3): Antes de 2003 a Petros não utilizava a Responsabilidade Social como critério para avaliação de investimentos. Entre os ativos adquiridos antes desta data foram considerados apenas aqueles que utilizam a Responsabilidade Social em seu gerenciamento.

Nota (4): A Petros considera os Princípios do Pacto Global em todas as suas decisões de investimentos.

DESEMPENHO DA CARTEIRA DE INVESTIMENTOS

Em 2006, a rentabilidade acumulada nas carteiras da Petros atingiu 18,6% (gráfico 2), superando a Meta Atuarial de 9,2% e o Referencial Ponderado de Mercado de 17,3%. O Referencial Ponderado de Mercado permite

comparações com índices de mercado de cada classe de ativo administrada pela Petros de forma agregada (Ex.: Índice IBX-50 da Bovespa para renda variável, Certificado de Depósito Interbancário (CDI) para renda fixa etc.)

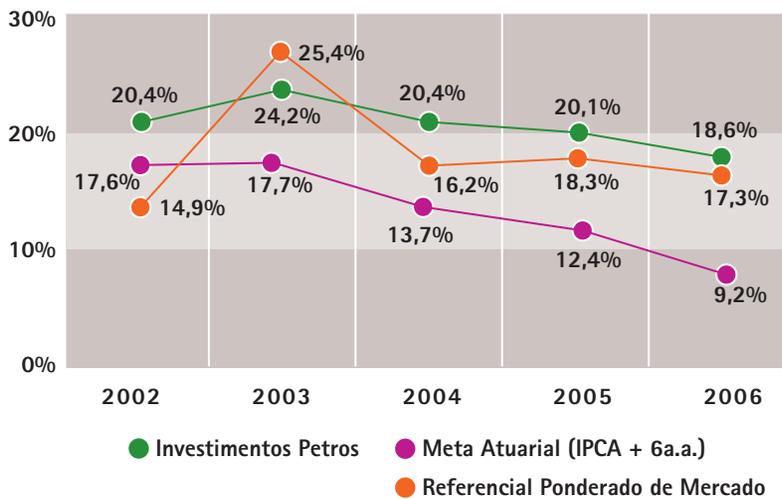
Em 2006, a carteira de renda fixa da Petros registrou rentabilidade de

12,4%. Quando calculada sem considerar as NTN-Bs foi de 16,0%. Nos Indicadores de Desempenho de Gestão (IDG), da ABRAPP, a média dos Fundos de Pensão na renda fixa foi menor, registrando 10,9% em 2006 (gráfico 3).

A carteira de renda variável da

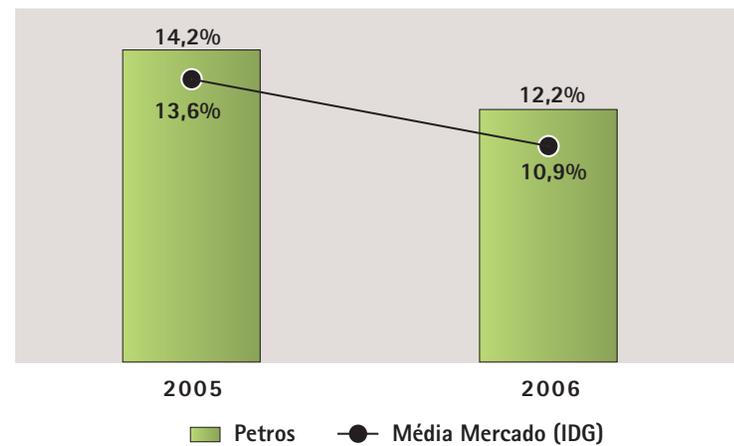
Fundação apresentou rentabilidade de 33,2%, superior à média de 22,8% dos fundos de pensão apurada pelo IDG nesta modalidade (gráfico 4). A carteira de participações imobiliárias rendeu 15,7% e obteve 5,7 pontos percentuais acima da média dos fundos de pensão (gráfico 5).

Gráfico 2: Rentabilidade acumulada Petros **GRI EC1**



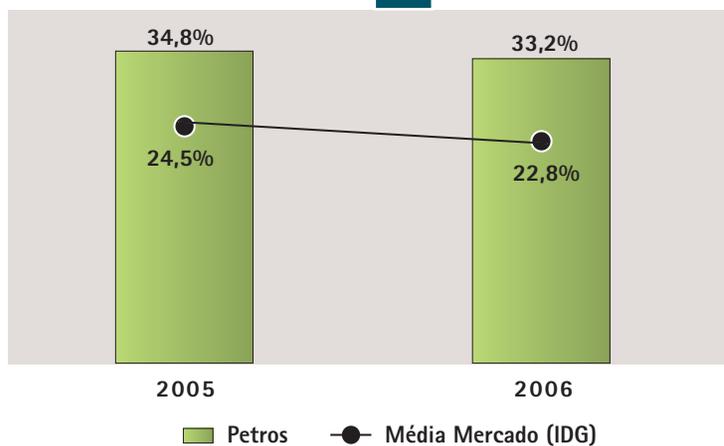
Fonte: Petros - Relatório de Atividades.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

Gráfico 3: Rentabilidade renda fixa **GRI EC1**



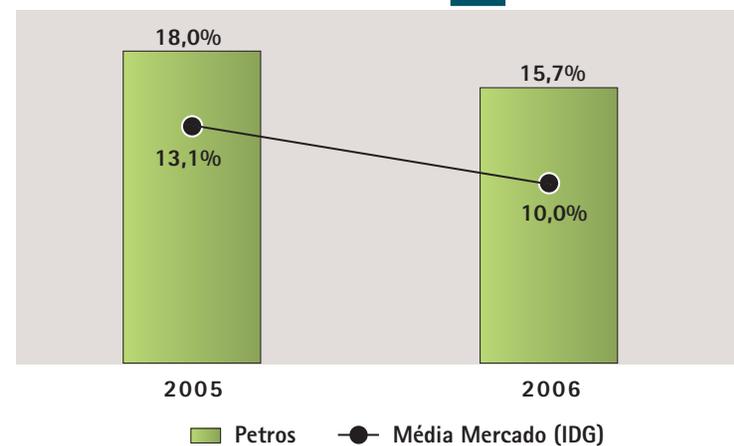
Fonte: Indicadores de Desempenho de Gestão - ABRAPP.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.
Nota: 44 fundos participantes em 6 de julho de 2007

Gráfico 4: Rentabilidade renda variável **GRI EC1**



Fonte: Indicadores de Desempenho de Gestão - ABRAPP.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.
Nota: 38 fundos participantes em 6 de julho de 2007

Gráfico 5: Rentabilidade segmento imobiliário **GRI EC1**



Fonte: Indicadores de Desempenho de Gestão - ABRAPP.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.
Nota: 36 fundos participantes em 6 de julho de 2007

3.4 Carteira de participações

A carteira de participações é composta por participações (diretas e indiretas) em empresas, Fundos de *Private Equity* / Participações, Fundos de *Venture Capital* / Empresas Emergentes e Empresas de Financiamento de Projetos.

Nas empresas em que é signatária de Acordo de Acionistas ou possui participação relevante, a Petros indica Conselheiros de Administração e/ou Conselheiros Fiscais. Nos fundos de *Private Equity* e *Venture Capital* a Fundação possui representantes nos Comitês de Investimentos. Esta atuação direta proporciona maior capacidade de influenciar e avaliar a adoção de práticas socialmente responsáveis e o incremento dos mecanismos de Governança Corporativa.

3.4.1 Participações em Empresas

As participações diretas ocorrem através da propriedade de ações ordinárias, com direito a voto, e as indiretas ocorrem pela propriedade de quotas de fundos de investimentos em empresas (tabelas 2 e 3). Ambas oferecem participação nos conselhos deliberativos e fiscais das empresas.

No final de 2006, o valor das participações diretas e indiretas em empresas era de R\$ 3,0 bilhões, o que corresponde a 9,6% do total

dos investimentos da Petros. No ano, a rentabilidade das participações diretas foi de 31,2%, e a das indiretas de 30,0% (tabelas 2 e 3). O referencial de comparação dos rendimentos destas carteiras é o IBX-50 da Bovespa.

Os conselheiros indicados pela Petros atuam diretamente na gestão das empresas com objetivo principal de aumentar a geração de valor do investimento, realizando ações proativas de acompanhamento e inclusão de boas práticas de Governança Corporativa e Responsabilidade Social na administração.

A avaliação do grau de aderência das empresas às boas práticas de Governança Corporativa e Responsabilidade Social é realizada através de uma ferramenta de avaliação, cujos parâmetros principais constam na Política de Investimentos da Petros (quadros 1 e 2).

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. O estímulo à melhora do desempenho social e ambiental permite gerar um efeito multiplicador que garanta o crescimento econômico sustentável, com maior oferta e qualidade de emprego, além de harmonia social.

Tabela 2: Fundos de investimentos em empresa – dez/06

Fundo	% no fundo	Valor de Mercado / Contábil R\$ milhões
Carteira Ativa II (CVRD)	35,8%	1.612,3
Energia SP (CPFL Energia)	22,8%	351,4
FCF Ações FITVM (Tele Norte Leste)	8,0%	37,0

Fonte: Petros – Relatório de Atividades.
Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.

Tabela 3: Ações em participações – dez/06

Empresa	Valor de Mercado R\$ milhões
Brasil Telecom Participações	90,7
Brasil Telecom	4,4
Braskem	38,5
Coelce	67,9
Coteminas	49,2
Energias do Brasil	16,4
Estacionamento Cinelândia	5,7
Fras-le	28,3
Gazeta Mercantil ¹	0,1
GTD (Energias do Brasil)	1,1
Hopi-Hari ²	0
Ideasnet	8,8
Inepar Energia	14,6
Inepar ²	0
Invitel ² (Brasil Telecom)	24,3
Newtel ² (Telemig Celular e Tele Norte Celular)	22,8
Parapanema	43,1
Perdigão	581,4
Telemig Celular Participações	2,1
Ações na justiça (Telebras e Telesp)	7,8

Fonte: Petros – Relatório de Atividades.

Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento

Nota: (1) Valor contábil (2) Patrimônio líquido.

GRI
HR2

Quadro 1: Avaliação da aderência às boas práticas de Governança Corporativa na carteira de participações em empresas

Governança Corporativa	
Assunto	Tema indicador
Propriedade	Transparência (quanto à distribuição acionária), Concentração e Influência dos Controladores e Acionistas.
Acionistas	Votação e Assembléia Geral, Direito dos Acionistas, Proteção do Valor dos Acionistas.
Conselho de Administração	Estrutura e independência, Papel e Desempenho,
Gestão / Diretoria	Estrutura e independência, relacionamentos (com acionistas, Conselho Fiscal, Conselho de Administração, auditores e investidores, entre outros), Políticas de Remuneração e de Sucessão (diretoria e conselheiros), Responsabilidade e Prestação de Contas,
Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria e Auditoria Externa	Prestação de Contas, Conselho Fiscal Permanente "Turbinado" / 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, Listagem no Novo Mercado ou nos Níveis de Governança Corporativa da Bovespa.

Fonte: Política de Investimentos 2007/2011 da Petros.

3.4.1.1 Indicadores de Responsabilidade Social nas participações em empresas

Desde 2003, a Petros envia um questionário para as empresas em que possui controle acionário ou participação relevante no capital. O questionário contém questões sobre Responsabilidade Social.

Essa iniciativa é um instrumento adicional para atuação dos conselheiros das empresas, contribuindo para estimular a adoção de práticas de Responsabilidade Social ao longo da cadeia produtiva. Revela, também, aos participantes e às patrocinadoras da Petros as práticas de Responsabilidade Social.

Foram enviados, em 2006, questionários às empresas que compõem a carteira de participações diretas e indiretas da Petros (quadro 3). A

comparação com o ano de 2005 foi realizada apenas para as empresas que responderam ao questionário referente ao ano de 2006.

As informações solicitadas dizem respeito aos investimentos sociais voltados para a empresa (internos), para a comunidade (externos) e para o meio ambiente (ambientais). A partir desses dados foram construídos indicadores que relacionam informações econômicas e investimentos sociais das empresas.

As empresas que responderam ao questionário fazem parte dos setores de energia, petroquímica, mineração, alimentação, telecomunicações e entretenimento. Deve-se ressaltar que a comparação deve ser realizada, preferencialmente, entre empresas que atuam nos mesmos setores econômicos, respeitando suas especificidades.

A título de comparação, na ta-

GRI
HR2

Quadro 2: Avaliação da aderência à Responsabilidade Social na carteira de participações em empresas

Responsabilidade Social	
Assunto	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: Política de Investimentos 2007/2011 da Petros.

Quadro 3: Questionário de Responsabilidade Social (participações)

Empresas que responderam	Empresas que não responderam
Braskem	Brasil Telecom
	Coteminas
Coelce	Energias do Brasil
Companhia Vale do Rio Doce (CVRD)	Gazeta Mercantil
	GTD
CPFL Energia	IdeasNet
	Inepar Energia
Estacionamento Cinelândia	Inepar
	Litel
Perdigão	Newtel
	Paranapanema
Fras-Le	Telebrás
	Telemig Celular
Hopi-Hari	Tele Norte Celular
	Telesp

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

belas 4 são apresentados de modo agregado as informações fornecidas pelas empresas que responderam ao questionário em 2006.

Tabela 4: Dados de Responsabilidade Social das empresas que responderam ao questionário

Empresas da carteira de participações em empresas da Petros	Valor em R\$ milhões		Variação
	2005	2006	
Dados econômicos			
Ativo Total ¹	88.321,8	160.751,4	82,0%
Receita Líquida	60.512,5	73.286,5	21,1%
Resultado Operacional	13.191,4	16.143,9	22,4%
Folha de pagamento bruta	2.855,1	3.891,6	36,3%
Faturamento Bruto	70.091,2	82.971,3	18,4%
Tributos pagos	11.466,9	12.053,1	5,1%
Investimentos			
Investimentos sociais internos (na empresa)	1.248,0	1.956,7	56,8%
Investimentos sociais externos (na comunidade)	773,6	812,5	89,0%
Investimentos ambientais	320,8	715,5	117,5%
Dados do corpo funcional			
Empregados ao final do período ¹	87.715	108.736	24,0%
Admissões durante o período ²	8.822	9.952	12,8%
Demissões durante o período ²	1.201	1.582	31,7%
Média de horas de treinamento por empregado ²	61,9	68,4	10,5%
Prestadores de serviços ²	20.524	19.968	-2,7%
Estagiários ²	778	907	16,6%
Empregados acima de 45 anos ²	4.738	5.360	13,1%
Mulheres ²	16.217	17.459	7,7%
Negros ²	7.741	10.011	29,3%
Salário médio das mulheres (R\$) ²	1.833	2.028	10,6%
Salário médio dos homens (R\$) ²	2.254	2.440	8,3%
Salário médio dos negros (R\$) ²	1.756	1.867	6,4%
Cargos de chefia ocupados por mulheres em média (%)	7,9%	10,7%	34,2%
Cargos de chefia ocupados por negros em média (%) ²	7,3%	8,9%	21,8%

Fonte: Petros - Gerência de Participações.

Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

Nota (1): A aquisição da Inco pela Companhia Vale do Rio Doce resultou em grande elevação do Ativo Total e do número de empregados da amostra.

Nota (2): Duas empresas não informaram o número de demissões, o salário médio e a ocupação de cargos de chefia por mulheres, negros e homens. Um empresa não informou as admissões realizadas durante o período, a média de horas de treinamento e o número de estagiários, prestadores de serviços, empregados acima de 45 anos, mulheres e negros.

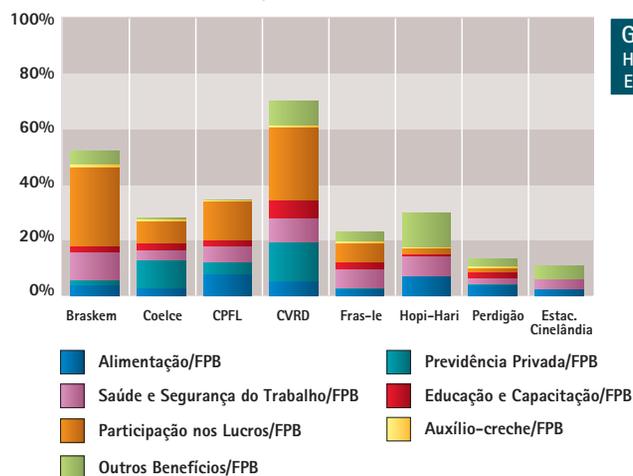
INDICADORES SOCIAIS INTERNOS

Os Indicadores sociais internos representam benefícios concedidos à força de trabalho das empresas. Totalizaram R\$ 1,9 bilhões em 2006, 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 6).

A relação entre Investimentos Sociais Internos (ISI) e a Folha de

Pagamento Bruta (FPB) permite comparar a remuneração indireta com a remuneração fixa por tipo de benefício. A razão entre o total de ISI e a FPB foi de, em média 32,7%, em 2006, similar a de 2005 (gráfico 7). A relação entre os ISI e o Resultado Operacional (RO) demonstra a proporção do resultado da empresa investido no público interno. Essa razão foi, em média, de 23,8% em 2006 (gráfico 8), um aumento frente aos 19,1% apresentado em 2005.

Gráfico 6: Indicadores sociais internos 2006 (Distribuição por tipo de benefício/FPB)

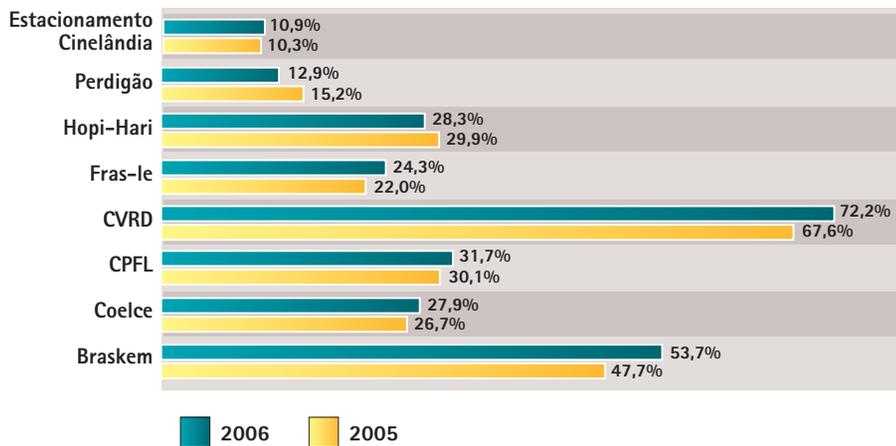


Fonte: Petros - Gerência de Participações.

Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

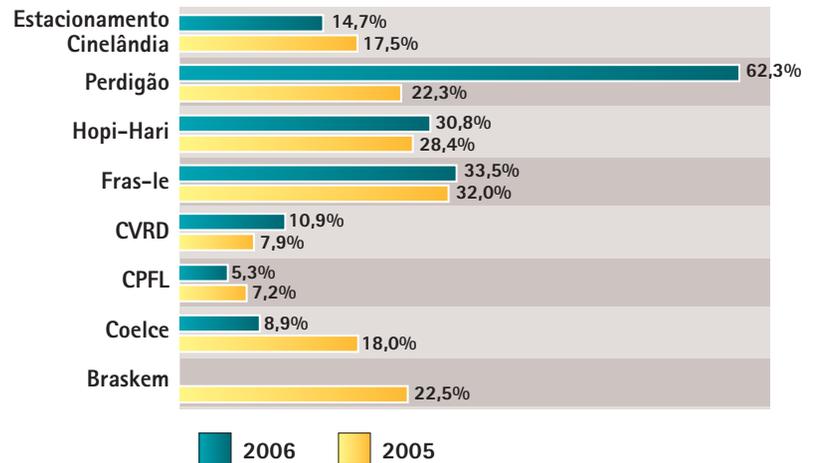
Nota: FPB - Folha de Pagamento Bruta

GRI HR2 EC9 Gráfico 7: Indicadores sociais internos (Taxa entre investimentos sociais internos e FPB)



Fonte: Petros – Gerência de Participações.
Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.
Nota: FPB – Folha de Pagamento Bruta

GRI HR2 EC9 Gráfico 8: Indicadores sociais internos (Taxa entre investimentos sociais internos e RO)



Fonte: Petros – Gerência de Participações.
Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.
Nota: RO – Resultado Operacional
Braskem – não incluída em 2006 por ter RO negativo

INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS

Os investimentos sociais externos são concedidos à comunidade onde a empresa está inserida ou à sociedade. Do grupo selecionado o somatório em 2006 foi de R\$ 812,5 milhões. A relação entre os projetos nas áreas educação, saúde, cultura e a Receita Líquida (tabela 5) ou Resultado Operacional (tabela 6) de cada empresa demonstra a proporção destinada à minimização de riscos sociais no entorno da empresa.

Tabela 5: Razão entre indicadores sociais externos e resultado operacional¹

Empresas	Educação		Cultura		Saúde		Outros		Total	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Braskem ²	0,2%	-	0,4%	-	ND	ND	0,8%	-	1,3%	-
Coelce	0,1%	0,0%	3,2%	2,2%	0,0%	0,0%	45,8%	41,4%	49,1%	43,6%
CPFL	0,1%	0,0%	0,6%	0,5%	0,0%	0,1%	0,4%	0,9%	1,1%	1,5%
Fras-le	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,5%	0,5%
Hopi-Hari	0,5%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,2%
Perdigão	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0,1%	0,3%

Fonte: Petros – Gerência de Participações.
Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.
ND = Não divulgado.
Nota (1): CVRD não divulgou informações sobre investimentos sociais externos.
Nota (2): Braskem não foi incluída em 2006 porque apresentou Resultado Operacional negativo.

Tabela 6: Razão entre indicadores sociais externos e receita líquida

Empresas	2005					2006				
	Educação	Cultura	Saúde	Outros	Total	Educação	Cultura	Saúde	Outros	Total
Braskem	0,01%	0,03%	ND	0,05%	0,08%	0,01%	0,02%	ND	0,06%	0,08%
Coelce	0,01%	0,32%	0,00%	4,71%	5,04%	0,01%	0,45%	0,00%	8,68%	9,14%
CPFL	0,01%	0,10%	0,00%	0,06%	0,18%	0,00%	0,13%	0,01%	0,22%	0,36%
Fras-le	0,00%	0,04%	0,00%	0,03%	0,07%	0,00%	0,28%	0,00%	0,00%	0,01%
Hopi-Hari	0,11%	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,04%
Perdigão	ND	ND	ND	ND	0,01%	ND	ND	ND	ND	0,01%

Fonte: Petros – Gerência de Participações.
Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.
ND = Não divulgado
Nota: CVRD não divulgou informações sobre investimentos sociais externos.

Deve-se ressaltar que as empresas podem obter abatimentos fiscais com oferecimento de alguns benefícios especiais aos seus empregados ou à comunidade. Programas de alimentação dos trabalhadores, projetos culturais, obras cinematográficas (audiovi-

suais), entre outros, possuem dedução fiscal.

INDICADORES AMBIENTAIS

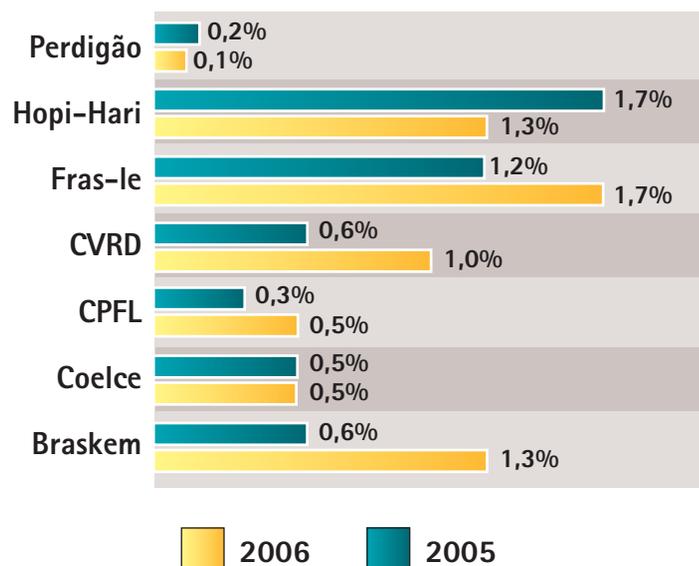
Em valores nominais, os investimentos ambientais das empresas que responderam ao questionário totalizaram R\$ 715,5

milhões em 2006, crescimento nominal de 123,1% em relação a 2005, devido principalmente ao crescimento da CVRD. A maior parte dos investimentos ambientais relaciona-se com a operação da empresa. Portanto, auxilia na minimização dos impactos am-

bientais e estabelece relação entre estratégia e Responsabilidade Social das empresas.

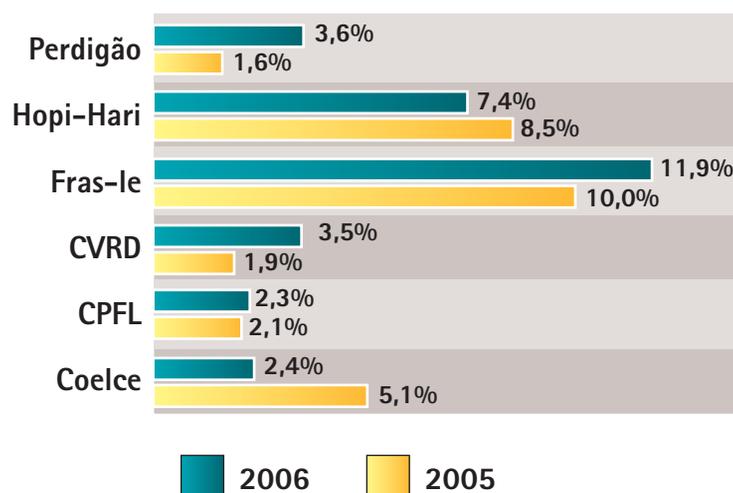
Criou-se o indicador ambiental, ou seja, taxa entre os investimentos ambientais e a Receita Líquida (gráfico 9) ou o Resultado Operacional (gráfico 10).

GRI HR2 EC9 Gráfico 9: Indicadores ambientais (Taxa entre investimentos ambientais e Receita Líquida)



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

GRI HR2 EC9 Gráfico 10: Indicadores ambientais (Taxa entre investimentos ambientais e RO)



Fonte: Petros - Gerência de Participações. Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento. Nota: RO - Resultado Operacional. Braskem - não incluída em 2006 por ter RO negativo.

INDICADORES DE EMPREGO E TRABALHO

As empresas que responderam ao questionário empregavam 109 mil pessoas ao final de 2006, com uma Folha de Pagamento Bruta (FPB) de R\$ 3,9 bilhões. O número de empregos aumentou 24,0% e a FPB 36,3% de 2005 para 2006. Este aumento decorre principalmente em função da aquisição realizada pela Companhia Vale do Rio Doce.

Os prestadores de serviços eram 19,9 mil, este número diminuiu em relação a 2005. Foram calculadas também as taxas de rotatividade, o percentual de terceirizados e de estagiários em relação ao número de empregados para as empresas (tabela 8).

Em 2006 a média de horas de treinamento por empregado foi de 68,4 h nas empresas participantes do questionário (gráfico 11).

Tabela 7: Geração de Emprego

Empresas	Empregados ao final do período		Admissões durante o período		Demissões durante o período	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Braskem	3.262	3.550	400	293	134	345
Coelce	1.319	1.313	61	37	79	43
CPFL	5.838	5.836	595	425	296	432
CVRD	38.828	55.819	6.910	8.177	ND	ND
Fras-le	2.132	2.406	407	574	320	299
Hopi-Hari	758	746	431	435	372	448
Perdigão	35.556	39.048	ND	ND	ND	ND
Estacionamento Cinelândia	22	18	18	11	ND	15

Fonte: Petros - Gerência de Participações. Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento. ND - Não disponível.

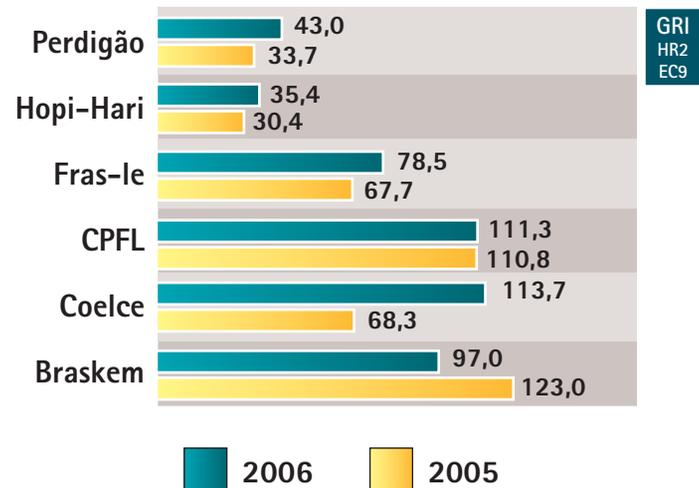
GRI
HR2
EC9

Tabela 8: Taxa rotatividade, prestadores de serviços e estagiários

Empresas	Taxa de Rotatividade		Razão entre Prestadores de Serviços e Empregados		Razão entre Estagiários e Empregados	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
	Braskem	4,5%	9,0%	107,3%	98,6%	5,5%
Coelce	4,6%	2,8%	432,1%	485,6%	13,9%	14,7%
CPFL	5,3%	7,3%	75,0%	56,3%	2,2%	2,3%
Fras-le	15,7%	14,0%	10,3%	9,6%	0,4%	0,8%
Hopi-Hari	53,1%	57,4%	13,1%	18,1%	1,2%	2,0%
Perdigão	29,8%	39,1%	18,2%	16,4%	0,8%	0,8%
Estacionamento Cinelândia	ND	50,0%	95,5%	122,2%	ND	ND

Fonte: Petros - Gerência de Participações.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.
ND - Não disponível.

Gráfico 11: Horas de treinamento por empregado no ano



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

INDICADORES DE PERFIL DAS POPULAÇÕES

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 9).

Em média, no ano de 2006, 19,1% das vagas eram ocupadas por pessoas acima de 45 anos, 23,8% mulheres, 17,6% negros e pardos e 2,4% portadores de necessidades especiais.

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 menor de cargos de chefia ocupados por mulheres e por negros indica estes rendimentos (tabela 10).

Tabela 9: Taxa entre Populações específicas e total de empregados

Empresas	Empregados acima de 45 anos		Mulheres		Negros e pardos		Portadores de Necessidades Especiais	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
	Braskem	30,6%	30,9%	16,9%	17,9%	38,7%	39,4%	ND
Coelce	39,3%	38,5%	20,8%	21,1%	27,9%	28,3%	3,6%	3,7%
CPFL	20,8%	22,7%	17,5%	17,3%	8,4%	7,4%	2,7%	3,1%
Fras-le	13,3%	14,8%	11,4%	11,8%	2,0%	2,4%	0,0%	1,6%
Hopi-Hari	7,8%	10,6%	56,2%	54,7%	26,6%	21,0%	0,7%	2,1%
Perdigão	4,7%	5,1%	38,5%	38,0%	15,1%	19,5%	1,7%	1,8%
Estacionamento Cinelândia	9,1%	11,1%	13,6%	5,6%	4,5%	5,6%	ND	ND

Fonte: Petros - Gerência de Participações.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.
ND - Não disponível

Tabela 10: 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 (%)	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
	Braskem	4.074	4.353	5.353	5.667	3.963	4.242	10,3%	11,1%	19,3%
Coelce	2.308	2.545	2.293	2.640	2.071	2.375	17,9%	25,0%	15,1%	20,0%
CPFL	2.213	2.684	2.916	3.256	2.198	2.263	10,0%	11,2%	1,6%	0,4%
Fras-le	1.269	1.342	1.457	1.541	1.165	1.232	0,0%	4,9%	0,0%	3,7%
Hopi-Hari	726	814	1.119	1.134	752	687	2,1%	2,1%	0,4%	0,3%
Perdigão	ND	ND	ND	ND	ND	ND	7,4%	9,6%	ND	ND
Estacionamento Cinelândia	410	431	384	403	384	403	ND	ND	ND	ND

Fonte: Petros - Gerência de Participações.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.
ND - Não disponível

INDICADORES DE EXERCÍCIO DA CIDADANIA

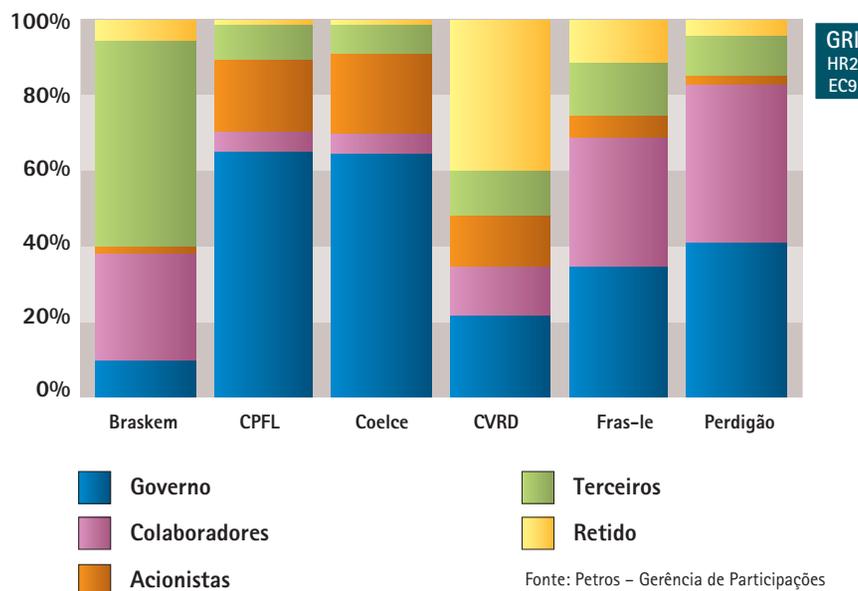
As perguntas qualitativas foram realizadas nos mesmos parâmetros em que a Petros fundamenta suas práticas de Responsabilidade Social (quadro 4).

Em relação ao ano anterior, das duas empresas que não produziam e disseminavam o código de ética, uma passou a produzi-lo e divulgou-o pela empresa. Das oito empresas que responderam à pesquisa, duas empresas sofreram autuação ambiental em 2006.

DISTRIBUIÇÃO VALOR ADICIONADO

O valor adicionado é uma medida do quanto contribui uma empresa para criar valor em sua cadeia produtiva. De forma agregada, permite auferir a efetiva contribuição da empresa na geração de riqueza na economia em que está inserida. Esse conceito possui aspectos econômicos e sociais. Quando se avalia como é distribuído, permite qualificar o desempenho da empresa em termos sociais, pois mede o quanto de riqueza gerada cabe a cada parcela da sociedade (gráfico 12).

Gráfico 12: Distribuição valor adicionado em 2006



GRI HR2 EC9

Quadro 4: Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania

Empresas	Braskem		Coelce		CPFL		Cia. Vale do Rio Doce		Fras-le		Hopi-Hari		Perdigão		Estacionamento Cinelândia	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Perguntas																
Produz um Balço Social?	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM
Possui código de ética?	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	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	SIM	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

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

GRI HR2 EC9

3.4.2 Participações em fundos de Private Equity e Venture Capital

Os investimentos em fundos de Private Equity (fundos de participações em empresas) e Venture Capital (fundos de investimentos em empresas emergentes) são realizados no setor produtivo, possuem retorno no longo prazo e os ativos de suas carteiras são compostos por empresas com alto potencial de crescimento e rentabilidade, mas que ainda apresentam baixa liquidez.

No final de 2006, R\$ 186,0 milhões (0,6% da carteira de investimentos da

Tabela 11: Fundos de Private Equity Petros - Dez/06

FIPs aprovados pela Petros	Gestor do fundo	Setor / tema alvo do fundo	Valor aprovado	Valor investido	% Petros no Fundo
			R\$ milhões	R\$ milhões	
Governança e Gestão	Governança & Gestão de Investimentos	Governança	40	7,6	13,37%
Dynamo puma II	Dynamo	Governança	60	71,7	25,00%
Logística Brasil	GP Investimentos	Infra-estrutura	100	4,6	21,64%
Petróleo, Gás e Energia	Banco Brascan	Infra-estrutura	20	1,8	20,00%
Infra Brasil	ABN Amro Real	Infra-estrutura	225	12,1	25,00%
Brasil Energia	Banco Pactual	Infra-estrutura	185	29,9	25,00%
AG Angra	AG Angra Partners	Infra-estrutura	187,5	8,3	25,00%
Energia PCH	Unitas DTVM	Infra-estrutura	50	50	24,72%
Total Private Equity	Gestor terceirizado		867,5	186	-

Fonte: Petros - Relatório de Atividades.

GRI HR1

Petros) estavam alocados em *Private Equity*, especialmente no setor de infra-estrutura (tabela 11). A Política de Investimentos do Plano Petros do Sistema Petrobras para 2007/2011 prevê alocação máxima de 10,0% da carteira da Petros em fundos de participação.

Os investimentos em *Venture Capital*, na mesma ocasião, eram da ordem de R\$ 2,6 milhões, cerca de 0,01% do total de investimentos administrados (tabela 12). Os recursos estavam alocados em empresas que, entre outros objetivos, possuíam a missão de inovar em processos ou na criação de produtos e serviços. As Políticas de Investimentos 2007/2011 do Plano Petros – Sistema Petrobras e dos Planos Petros – Empresas Privatizadas prevêem alocação máxima de 1,0% dos recursos em Fundos Mútuos de Investimentos em Empresas Emergentes.

A Petros investe nestes fundos como alternativa para diversificação de suas aplicações e para otimizar a relação entre risco e retorno da carteira de investimentos, preparando-se para o alcance da meta atuarial num ambiente com perspectiva de queda das taxas de juros reais que afetará diretamente o rendimento dos títulos públicos.

Em 2006, embora aproximadamente R\$ 912,5 milhões tivessem sido aprovados para alocação em fundos de *Private Equity* e *Venture Capital*, apenas R\$ 188,6 milhões (20,7% do aprovado) foram investidos nessas modalidades. A grande dificuldade tem sido encontrar projetos que reúnam rentabilidade, segurança, liquidez e transparência necessárias para aportar recursos dos participantes da Petros.

Para diluir o risco, este tipo de investimento é realizado em con-

Tabela 12: Fundos de *Venture Capital* Petros – Dez/06

Fundos de <i>Venture Capital</i> aprovados	Gestor do fundo	Setor/tema alvo do fundo	Valor investido	Valor aprovado	% Petros no Fundo
			R\$ milhões	R\$ milhões	
Investech II	Rio Bravo Investimentos	Inovação, TI, telecomunicações, ciências da vida e meio ambiente.	15	1,2	24,99%
CRP VI	CRP Participações	Inovação	15	0,7	24,51%
Stratus VC III	Stratus Investimentos	Inovação, ciências da vida, agronegócio e biotecnologia	15	0,7	25,00%
Total Fundos <i>Venture Capital</i>	Gestor terceirizado		45	2,6	-

Fonte: Petros – Relatório de Atividades.

junto com outros agentes financeiros, especialmente Fundos de Pensão, através de fundos de gestão terceirizada. A seleção dos gestores é criteriosa e considera:

- > estrutura de governança do fundo;
- > histórico do gestor e qualidade de sua equipe;
- > estratégia de investimento e desinvestimento;
- > riscos do ativo-alvo e sua estratégia de mitigação.

O comprometimento do gestor com objetivos de longo prazo, com destaque para Governança Corporativa, Responsabilidade Social, transparência, rentabilidade e aporte de recursos próprios são fundamentais. O principal mecanismo para acompanhar este comprometimento é a participação da Petros nos comitês de investimento.

Os recursos que as empresas recebem são um estímulo para inovação e empreendedorismo que gera emprego e renda no Brasil, contribuindo para um melhor ambiente econômico e social. A iniciativa também estimula o fortalecimento do mercado de capitais, formando no futuro sociedades anônimas comprometidas com práticas de Governança e Responsabilidade Social.

3.4.3 Empresas de Financiamento de Projetos

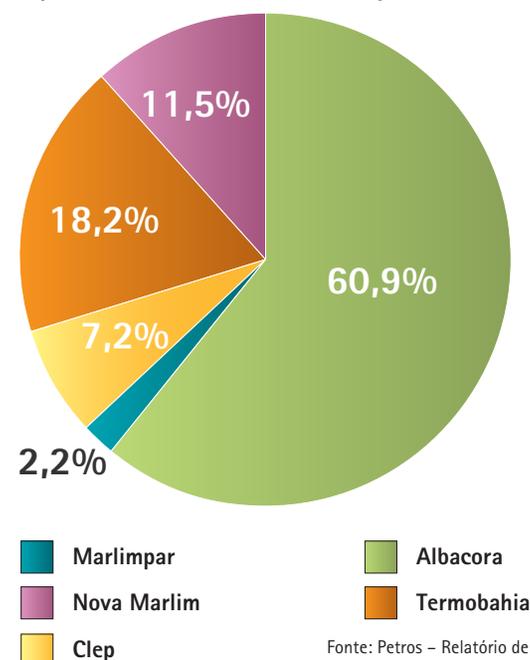
Os investimentos da Petros em empresas financiadoras de projetos são realizados através da compra de títulos de renda fixa ou variável, emitidos por Sociedades de Propósito Específico (SPE), que são sociedades comerciais criadas com fim específico ou objetivo temporário. Normalmente são constituídas para isolar o risco financeiro, especialmente, falência da atividade fim da sociedade.

O financiamento de projetos é estruturado por meio de Project Finance, preferencialmente no se-

tor de infra-estrutura, com prazo operacional determinado e retorno esperado ajustado ao risco. As garantias devem ser significativas e suportadas pelo fluxo de caixa do projeto. O risco deve ser avaliado por agências de rating como de baixo risco de crédito e a rentabilidade, em geral, é ajustada à renda fixa.

Os investimentos da Petros em Empresas Financiadoras de Projetos somavam R\$ 364,8 milhões em dezembro de 2006 (gráfico 13), registrando uma rentabilidade no ano de 17,0%. A atual carteira conta com investimentos na área de energia, em parceria com a Petrobras e outros investidores.

Gráfico 13: Distribuição dos investimentos em Empresas de Financiamento de Projetos – Dez/06



Fonte: Petros – Relatório de Atividades. Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.

A Petros e os investimentos em projetos de infra-estrutura

O Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) e as Parcerias Público-Privadas (PPPs) possuem importante significado para os Fundos de Pensão. Os dois programas do Governo Federal são complementares e têm a missão de estimular o incremento dos investimentos em projetos de infra-estrutura para estimular o crescimento econômico e gerar renda e empregos no Brasil.

A estruturação financeira de projetos de infra-estrutura possui fluxo de caixa de longo prazo compatível com o compromisso atuarial assumido pela Petros junto a seus participantes e contribuem para o desenvolvimento do país. Ao combater gargalos estruturais do crescimento, esses investimentos ajudam a viabilizar o desenvolvimento econômico sustentável e proporcionam melhoria de renda para as comunidades e para a sociedade como um todo.

Receitas futuras previsíveis, mitigação de riscos por meio da contratação de seguros e retorno atrativo vis-à-vis o risco são algumas das características desejadas nos projetos de infra-estrutura. A utilização de

princípios básicos de Governança Corporativa e Responsabilidade Social e de padrões elevados de ética são outros mecanismos de minimização de possíveis impactos negativos, como riscos ambientais e sociais.

Entre os projetos de infra-estrutura em que a Petros já investiu foram contemplados os setores de energia, logística, saneamento e telecomunicações. Os investimentos são realizados por intermédio de instrumentos financeiros como quotas de Fundos de Investimento em Participações (tabela 11), ações e títulos privados emitidos por Sociedades de Propósito Específico (gráfico 13).

Diante da enorme escassez de recursos em infra-estrutura e da perspectiva de queda da taxa básica de juros (Selic), a diversificação das aplicações é necessária para geração de retorno superior ao dos títulos públicos no longo prazo. A Petros tem a intenção de aumentar os investimentos em infra-estrutura, sendo que o principal obstáculo é a carência de oferta de projetos que atendam os critérios de rentabilidade, segurança e liquidez exigidos em todos os investimentos da Fundação.

3.5 Carteira de giro

A carteira de giro é composta por um conjunto de ações de empresas com perspectiva de valorização no curto e médio prazo, ou seja, num prazo aproximado de 6 meses a 2 anos. Seu objetivo não é a participação no controle acionário das empresas investidas. Em dezembro de 2006 a carteira de giro era composta por 17,2% dos recursos administrados pela Petros, com um valor de R\$ 5,4 bilhões.

Desde 2005, os investimentos da carteira de giro ocorrem em empresas que compõem o IBX-50 e que, preferencialmente, se sobressaem na realização de investimentos sociais.

Para verificar quais empresas estão se destacando em investimentos sociais são utilizados índices (quadro 5). Para o cálculo dos índices de Responsabilidade a Petros estimula a publicação de balanços sociais no modelo iBase pelas empresas que compõem o IBX-50. O objetivo é que o maior número possível de empresas possam participar da metodologia criada pela Petros para elaborar o ranking de Responsabilidade Social.

O grande avanço ocorrido em 2006 é a criação da carteira Responsabilidade Social e da carteira Novo Mercado (Governança Corporativa), que iniciaram suas opera-

Quadro 5: Indicadores do Ranking de Responsabilidade Social

Indicador	Fórmula
Indicador Social Interno (ISI)	Investimentos sociais internos / Receita Líquida
Indicador Social Externo (ISE)	Investimentos sociais externos / Receita Líquida
Indicador Ambiental (ISA)	Investimentos sociais ambientais / Receitas Líquidas
Indicador Tributos (IST)	Pagamento de Tributos / Receita Líquida
Indicador Geral (ISG)	consolidação dos indicadores sociais acima

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

ções no início de 2007. O objetivo destas carteiras é superar seus *benchmarks*, que são respectivamente o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) e o Índice de Governança Corporativa (IGC), ambos da Bovespa. O cenário previsto na Política

de Investimentos do Plano Petros - Sistema Petrobras para o horizonte 2007-2011 é que o percentual máximo alocado na carteira de Responsabilidade Social e de Governança Corporativa chegue a 11,0% da carteira total da Petros.

3.6 Fundos de Ações de Mercado

Os fundos de ações de mercado são administrados por gestores terceirizados. A carteira é formada por ações que possuem o objetivo de superar no longo prazo a meta atuarial e o IBX-50 (*benchmark* definido na Política de Investimentos 2007-2011).

Em dezembro de 2006 a carteira de fundos de ações de mercado

possuía um patrimônio de R\$ 458,1 milhões e uma rentabilidade no ano de 43,5% (tabela 13).

A seleção dos gestores dos fundos de ações de mercado é realizada em três etapas. Entre os critérios qualitativos verifica-se o grau de incorporação da Responsabilidade Social como um dos critérios de análise dos ativos pelos gestores.

Tabela 13: Fundos de Ações de mercado – Dez/06

Fundos	Gestor do fundo	R\$ milhões
Lúmina	Dynamo Administrador de Recursos Ltda.	246
IP Seleção I	Investidor Profissional Administrador de Recursos	196,5
Excelência Social	Banco Itaú	15,5
Total	Gestor terceirizado	458,1

Fonte: Petros – Relatório de Atividades.

GRI
HR1

3.7 Ativos de renda fixa com risco privado

Os títulos privados são instrumentos financeiros que representam determinado valor emitido por entidades privadas. No fim de 2006 o valor da carteira de títulos privados administrada pela Petros era de R\$ 261,0 milhões, composta por ativos com lastro imobiliário e títulos emitidos por empresas abertas (Debêntures simples). Os aspectos de Responsabilidade Social são analisados na seleção desses instrumentos financeiros.

ATIVOS DE RENDA FIXA COM LASTRO IMOBILIÁRIO

A Petros tem adotado uma estratégia de investir no setor imobiliário através de instrumento do mercado de capitais. Para financiar o setor há uma preferência pela utilização de ativos de renda fixa com lastro imobiliário. Os títulos e valores imobiliários mais empregados são os Certificados de Recebíveis Imobiliários (CRI), Cédulas de Crédito Imobiliário (CCI) e Letras Hipotecárias. A Petros

também investe no setor através de fundos de direitos creditórios com lastro no setor imobiliário.

Os Certificados de Recebíveis Imobiliários (CRI) somavam R\$ 73,3 milhões em dezembro de 2006 e obtiveram uma rentabilidade de 17,7% no ano (tabela 15).

Os investimentos no setor imobiliário oferecem retorno atraente para os participantes da Petros e ajudam a combater o déficit habitacional brasileiro. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) estima que o déficit atual é de aproximadamente 7,9 milhões de domicílios. As maiores carências foram identificadas nas regiões sudeste e nordeste do Brasil, com uma concentração de 96,3% nas famílias com renda inferior a 5 (cinco) salários mínimos.

Essa estratégia está alinhada com o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) do Governo Federal. A prioridade do programa, neste setor, é combater o déficit habitacional junto às famílias po-

Tabela 15: Ativos de renda fixa com lastro imobiliário

Certificados de Recebíveis Imobiliários (CRI)	Dec-06 R\$ milhões
Hospital da Bahia	35,2
Cometa	19,2
Boa Viagem Medical	12,2
Facamp S.A.	6,8
Total CRI	73,3

Fonte: Petros – Relatório de Atividades.

GRI
HR1

Tabela 16: Títulos emitidos por empresas abertas – Dez/06

Debêntures simples	R\$ mil
Copel	53.262
Gulfshopping Center	48.848
CVRD	142
Concepa	2.841
CSN	73.965
Total	179.058

Fonte: Petros – Relatório de Atividades.

GRI
HR1

bres, com renda mensal de até cinco salários mínimos.

TÍTULOS PRIVADOS

Os títulos privados como as cédulas de crédito bancário e as debêntures

simples podem ser emitidos por empresas abertas e fechadas. Na seleção de títulos privados os aspectos de Responsabilidade Social são analisados. A emissão desses títulos de renda fixa tem lastro em atividade produtiva.

3.8 Operações com participantes

A carteira de operações com participantes é composta por empréstimos. Os recursos que compõem essa carteira são uma alternativa para diversificação dos investimentos da Petros. Em dezembro de 2006, a carteira de operações com participantes chegou a 3,7% do total dos investimentos (R\$ 1,2 bilhão) e obteve a rentabilidade de 18,3%. Foram concedidos 57.734 empréstimos no ano, a um valor médio de R\$ 6,4 mil por contrato. A maior parte dos empréstimos concedidos possuíam o prazo de 60 prestações (gráfico 14). Os participantes assistidos foram os que mais solicitaram o serviço.

Considerado como investimento de baixo risco pela Petros, o participante identifica o empréstimo como um serviço que agrega valor ao plano de previdência. É uma alternativa de crédito que possui condições bastante diferenciadas e favoráveis ante as taxas praticadas pelo mercado financeiro em geral. Em 2006 a taxa de juros do empréstimo era

de 1,2% ao mês mais a TR.

O requisito básico para ter direito ao empréstimo é ser participante ou beneficiário de planos administrados pela Petros com a modalidade prevista na Política de Investimentos. Em, 2006 esta previa a alocação máxima em empréstimos no plano Petros – Sistema Petrobras de 6,0%, nos planos Petros Privatizadas de 10,0% e de 5,0% no Plano Transpetro.

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.

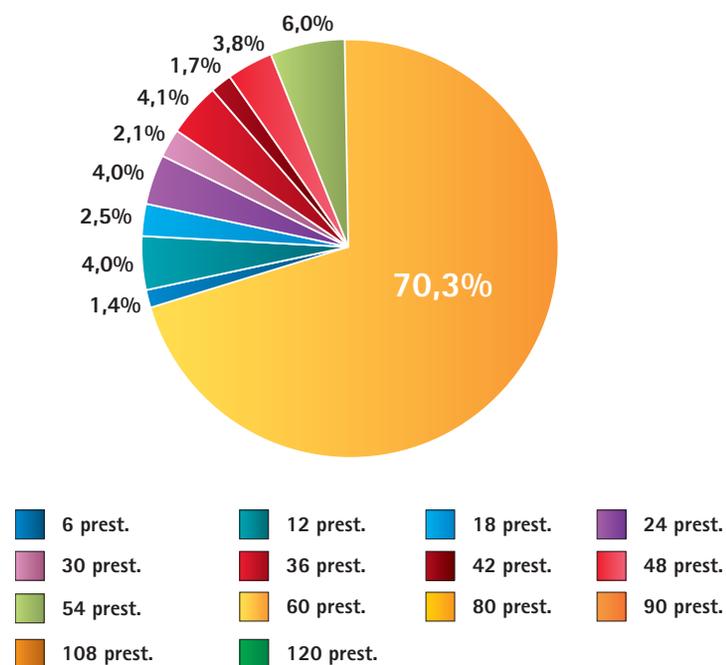
FINANCIAMENTO HABITACIONAL

Os participantes podem ter acesso ao financiamento habitacional oferecido pela Caixa Econômica Federal em condições especiais em função do convênio efetuado entre a Petros e a instituição. As re-

duções de juros variam de 0,5% a 2% anuais, dependendo da linha de financiamento a ser utilizada. Já a taxa nominal mínima de juros foi reduzida de 6% para 5,5% ao ano e a máxima de 12,5% para 10,5% anuais, além da variação da TR.

Para usufruir do benefício é necessário pertencer a um plano administrado pela Petros em que as patrocinadoras / instituidores aderiram ao convênio, ter realizado no mínimo três meses de contribuições e ter a avaliação cadastral aprovada pela Caixa.

Gráfico 14: Distribuição da carteira de empréstimo por prazo



Fonte: Petros – Gerência de Administração Financeira
Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.

4 GESTÃO DE SEGURIDADE

Este segmento do Balanço Social da Petros é uma prestação de contas das ações realizadas em 2006 relativas à seguridade. A gestão de seguridade possui o intuito de obter uma relação transparente junto aos atuais participantes, patrocinadoras e instituidores e democratizar o acesso à previdência complementar aos potenciais participantes.

A gestão da área de seguridade da Petros no ano de 2006 foi marcada por ações desenvolvidas em articulação com as patrocinadoras do Plano Petros – Sistema Petrobras com objetivo de criar um novo plano para os seus empregados. O novo plano será oferecido a todos os empregados das patrocinadoras do Plano Petros do Sistema Petrobras contratados

após seu fechamento em agosto de 2002. O Plano Petros 2, aprovado pela Petrobras, com anuência do Departamento de Coordenação e Controle das empresas Estatais do Ministério do Planejamento (DEST), e posteriormente pela Petros, deverá ser encaminhado para apreciação e aprovação da Secretaria de Previdência Complementar (SPC) no primeiro semestre de

2007. Sua implantação é prevista para o início do segundo semestre de 2007.

Além disso, foram desenvolvidas negociações com as entidades representativas dos participantes do Plano Petros – Sistema Petrobras para definição das alterações regulamentares necessárias para oferecer a sustentabilidade e o equilíbrio atuarial do plano no longo prazo.

4.1 Receitas e Despesas Previdenciais

Os planos administrados pela Petros possuem autonomia e independência patrimonial, financeira e contábil. Portanto, cada plano é administrado e contabilizado separadamente.

A receita previdencial consolidada consiste no somatório das contribuições dos participantes, ativos e assistidos e das patrocinadoras de todos os planos que a Petros administra. Este somatório é realizado apenas como um indicador da dimensão do fluxo de recursos que ingressou na Fundação no ano. O valor

do total deste fluxo correspondeu a R\$ 893,9 milhões em 2006, um crescimento de 6,8% em relação a 2005 (tabela 1).

A despesa previdencial consolidada consiste no somatório do valor dos benefícios concedidos aos participantes assistidos e beneficiários de pensão de todos os planos que a Petros administra. Da mesma forma, o somatório é realizado como um indicador da dimensão do valor dos benefícios concedidos no ano. O valor do total deste fluxo correspondeu a R\$ 1,9 bilhões em 2006 (tabela 1).

4.2 Equilíbrio técnico

A Petros é um Fundo de Pensão que atua em regime de capitalização com segregação do patrimônio dos planos. Nesse sentido a situação atuarial de um plano não possui nenhuma relação com a dos demais.

O Plano Petros do Sistema Petrobras, de benefício definido, é o único plano administrado pela Fundação que registra situação atuarial desequilibrada. Para o equacionamento e eliminação do déficit técnico deste plano foram realizadas ações para eliminação de fatores estruturais que favorecem o desequilíbrio. Além disso, a rentabilidade alcançada no período foi superior à meta atuarial do plano, sendo possível diminuir o déficit no próprio exercício, a exemplo de anos anteriores. Esses resultados revelam que a Gestão do Passivo e dos Ativos do Plano Petros do Sistema Petrobras tem propiciado as condições para um

equilíbrio atuarial sustentável, garantindo o pagamento dos compromissos assumidos com os participantes.

A REACTUAÇÃO DO PLANO PETROS DO SISTEMA PETROBRAS

Em maio de 2006 foi celebrado o "Acordo de Obrigações Recíprocas" firmado entre patrocinadoras do Plano Petros do Sistema Petrobras, Entidades representativas dos participantes e a Petros. O acordo prevê ações que, finalizadas, levarão ao equacionamento do déficit técnico do plano. Por outro lado, contribuiu para a extensão a todos do acesso ao plano de previdência complementar.

As ações nesse processo foram marcadas pelo compromisso da Fundação com uma gestão pautada pela Responsabilidade Social e pela boa Governança Corporativa. A negociação do acordo foi participativa. Todas as etapas do processo foram marcadas por transparência e ética.

Tabela 1: Receitas e despesas previdenciais por plano administrado pela Petros

	Receitas previdenciais (em R\$ mil)		Despesas previdenciais (em R\$ mil)	
	2005	2006	2005	2006
Planos patrocinados de Benefício Definido				
Plano Petros do Sistema Petrobras	781.093,1	833.835,1	1.675.547,8	1.759.510,4
Plano Petros Braskem	6.005,2	1.407,1	22.524,0	25.458,9
Plano Petros Copesul	11.280,1	10.907,0	18.307,9	31.341,1
Plano Petros PQU	6.322,7	6.744,0	37.946,3	40.468,4
Plano Petros Nitriflex/DSM	457,3	434,2	6.380,0	6.160,9
Plano Petros Petroflex	5.232,1	5.230,3	36.043,4	39.329,8
Plano Petros Ultrafertil	5.961,8	6.139,1	32.099,5	37.750,8
Planos patrocinados de Contribuição Definida e Variável				
Plano SAT	332,5	360,0	47,7	62,0
Plano Cachoeira Dourada	327,8	318,7	34,7	72,6
Plano Concepa	27,1	25,7	1,0	46,3
Plano Copesul Prev	1.931,0	2.062,8	9,3	22,7
Plano DBA	555,5	569,6	425,9	380,6
Plano IBP	230,1	283,2	8,3	0,4
Plano PQU Previdência	1.244,4	1.399,5	15,6	24,4
Plano Repsol YPF	966,2	1.227,7	201	54,7
Plano Transpetro	7.708,5	11.257,6	198	393,4
Plano Triunfo Vida	1.669,4	1.796,0	1,5	38,5
Plano Manguinhos	355,9	390,8	12,1	214,5
Plano Sanasa	4.439,2	6.450,2	0	7,7
Plano FIEPEprev	56,6	1.547,7	0	14,7
Plano TERMOprev	0	19,8	0	0
Planos instituídos de Contribuição Definida				
Plano SIMEPREV	64,1	100,6	4,3	5,0
Plano SindMed/RJ	29,7	84,6	0	1,8
Plano CULTURAPREV	47,9	72,4	0,9	10,3
Plano IBAPrev	165,2	673,0	3,1	14,3
Plano CROprev	200,8	531,8	2,2	62,1
Plano CRAprev	0	51,3	0	0,3
Total Petros	836.703,9	893.919,9	1.829.814,5	1.941.446,5

Fonte: Petros - Relatório de Atividades e Errata.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

Principais tópicos do Acordo de Obrigações Recíprocas (AOR)

- > Mudança do Índice de Reajuste de benefícios para IPCA;
- > Desvinculação do valor do benefício Petros do valor do benefício da Previdência Social;
- > Acordo judicial para retirada de ações em curso interpostas pelos sindicatos;
- > Aporte financeiro da Petrobras para Plano Petros do Sistema Petrobras;
- > Redução do limite de idade para o grupo de participantes do biênio 78/79 em 2 anos;
- > Definição do valor monetário a ser pago aos participantes que aderirem à repactuação;
- > A eleição direta, com posse em 2007, de um representante para a Diretoria Administrativa. Eleição direta, com posse em 2008, de um representante para a Diretoria de Seguridade;
- > O Participante Ativo, após a repactuação do Regulamento do Plano Petros do Sistema Petrobras, poderá optar pelo Benefício Proporcional Opcional (BPO) com inscrição no Plano Petros 2.

4.3 Atendimento

Em 2006, a Petros recebeu 414.907 solicitações (em média 34.576 ao mês) através dos diversos canais de atendimento no Rio de Janeiro, em Santos e em Salvador, 5,3% a mais do que em 2005. O público atendido é composto em sua maioria por: participantes aposentados (58,1%), pensionistas (19,8%), participantes ativos (15,6%) de todos os planos patrocinados e instituídos (gráfico 2).

O atendimento é realizado mediante diversos canais de comunicação, o que facilita acesso dos participantes aos serviços prestados pela Petros, na sede e em seus postos de atendimento (gráfico 3).

A Central de Atendimento presta atendimento personalizado no horário comercial e recebe chamadas gratuitas de todo o país. Em 2006 foi responsável por 59,0% dos atendimentos, superando em 11,4% o registrado no ano anterior.

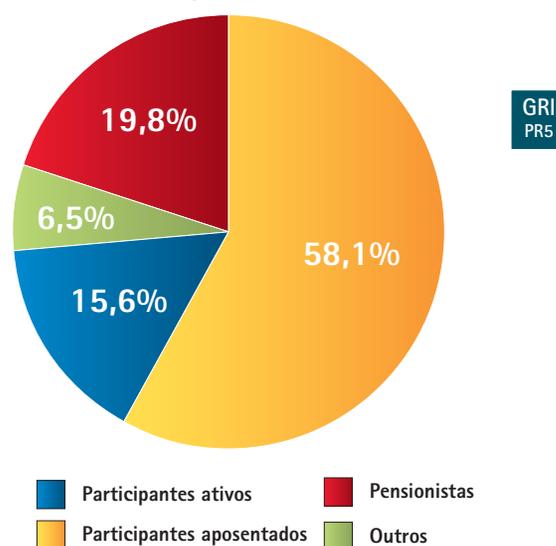
O atendimento pessoal em 2006, prestado no Rio de Janeiro (sede da Petros) e nos postos de Salvador e Santos, representou 12,3% e o por telefone 5,8% do total.

O atendimento automático mediante a Unidade de Resposta Audível (URA), que funciona 24 horas, respondeu por 16,2% do total dos atendimentos em 2006. Os demais meios (e-mail, correspondência, internet) tiveram participação conjunta de 6,7% no total dos atendimentos.

Em 2006, não obstante o volume de atendimentos da Central de Atendimento ser maior do que o ocorrido no ano anterior, as pendências geradas diminuíram, indicando que sua eficiência aumentou de 94,6% em 2005 para 98,0% em 2006 (gráfico 4). O tempo médio de espera nas ligações foi de 2 min e 54 s e o tempo médio de atendimento foi de 5 min e 6s.

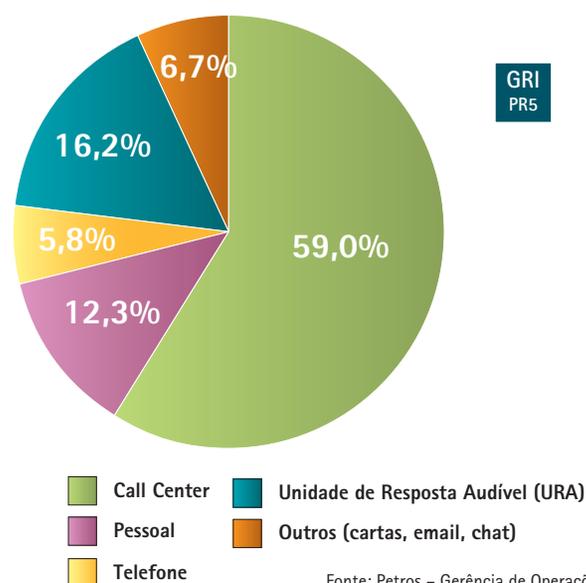
Em 2006, o assunto mais demandado ao atendimento foi o "cadastro" (30% do total das demandas), motivado, principalmente, pelo recadastramento dos aposentados e pensionistas vinculados ao Sistema Petrobras. O "empréstimo simples", distribuído entre a efetiva concessão e solicitação de informações relativas às suas condições, foi o segundo

Gráfico 2: Distribuição do público atendido em 2006



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

Gráfico 3: Distribuição por canal de atendido em 2006



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

assunto mais solicitado (28%).

Demais assuntos de destaque no ano foram relativos a questões relacionadas aos "benefícios" (21%), aos "contratos Petros" (18%) com destaque para o processo de repactuação do Plano Petros do Sistema Petrobras e a "meios de comunicação" (9%). As demais demandas em conjunto somaram 20% do total. Mas nenhuma atingiu individualmente mais que 5% (gráfico 5).

Os "Representantes Petros", no Plano Petros, e os consultores, nos demais planos, em geral são empregados das patrocinadoras e instituidoras. Eles são os principais responsáveis pelo atendimento direto da Petros aos participantes ativos. Sua atuação tem grande relevância no relacionamento da Fundação com os participantes ativos. Os trabalhadores que atuam nessa função são treinados e qualificados para o exercício de suas tarefas e sempre mantidos atualizados sobre as condições e alterações no regulamento e na gestão do plano de benefícios.

A principal demanda do atendimento social no ano de 2006 foi a solicitação de empréstimos especiais e pedidos de suspensão de cobrança das parcelas de empréstimos, nas situações de problemas de saúde, calamidade e acidente, devidamente comprovadas. A procura por condições especiais de empréstimo e suspensão de cobrança decorre do fato de os participantes serem, muitas vezes, os únicos provedores de renda da família.

Esse serviço é prestado diretamente pelo Setor de Atendimento na Sede da Petros, no Posto Petros Salvador e Santos, em parceria com o serviço social das Patrocinadoras. Composto por profissionais especializados, o atendimento social busca equacionar as demandas apresentadas pelos participantes e beneficiários. De acordo com as suas necessidades os participantes atendidos são encaminhados para benefícios assistenciais comunitários, tais como: Assistência Jurídica, Defensoria Pública, descontos de medicamentos em farmácias e drogarias, medicamentos gratuitos para pacientes portadores de Alzheimer, Aids, entre outros, indicações de instituições gratuitas para tratamento de disfunções de dependência química, orientação para obtenção de isenção de Imposto de Renda por moléstia grave e encaminhamentos para centros de atendimento psico-social.

O serviço de atendimento social participa do Programa de Preparo para Aposentadoria (PPA) das patrocinadoras, ministrando palestra específica sobre a Petros, seus produtos e serviços. O enfoque principal

é a mudança da condição do participante e sua relação com a Petros: ele passa de trabalhador ativo para participante assistido, usufruindo os benefícios do Plano. Nas palestras é enfatizado o novo momento de vida dos participantes, a perda do vínculo com a Patrocinadora, os conflitos familiares que possam vir a ocorrer

e a necessidade de administrar a redução da renda, através do planejamento do orçamento familiar.

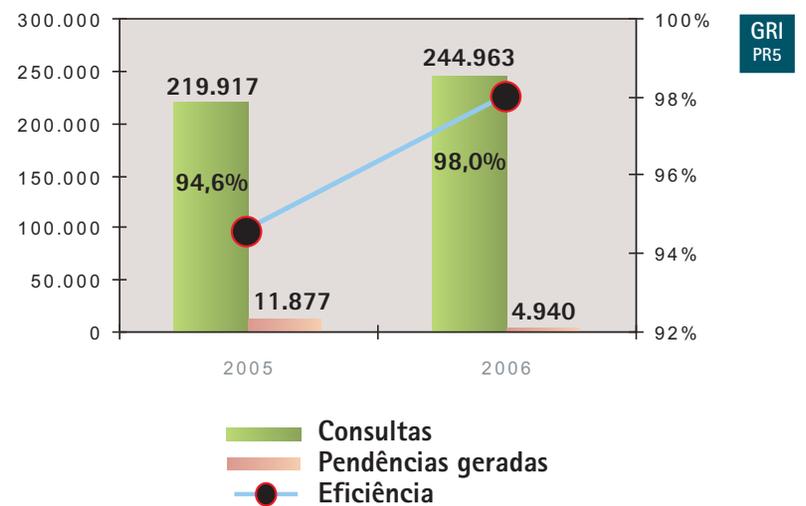
O atendimento social procura, também, dar suporte ao participante na construção de novos projetos pessoais, de acordo com as vivências de cada um, no sentido de construir amizades e cultivar a auto-estima.

GRI PR1 ATENDIMENTO SOCIAL AOS PARTICIPANTES E BENEFICIÁRIOS

A Petros oferece a seus participantes e beneficiários um serviço de atendimento social que abrange demandas que envolvem questões de legislação previdenciária, econômica e social, e auxílio e orientação para a solução de situações familiares e pessoais.

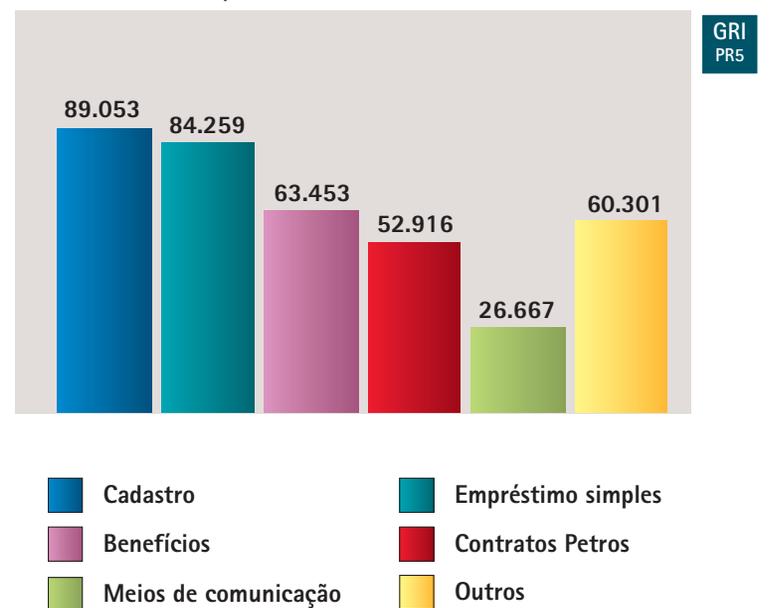
Em 2006 foram realizados 7.600 atendimentos sociais, correspondendo a uma média de 633 atendimentos mensais, representando um acréscimo de 2,7% em relação a 2005.

Gráfico 4: Central de Atendimentos Evolução e Eficiência



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

Gráfico 5: Principais assuntos dos atendimentos em 2006



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

4.4 Participantes

4.4.1 Caracterização

Os planos de benefícios administrados pela Petros davam cobertura, ao final de 2006, a um total de 95 mil participantes, sendo 43,5% ativos e 56,5% assistidos. Em relação a 2005, houve um incremento de 1,1% na quantidade total de participantes, reflexo da captação de 1.319 novos participantes ativos nos planos CD / CV, sendo 1.159 nos patrocinados e 160 nos instituídos. No mesmo período houve uma redução de 607 participantes ativos e um acréscimo de 279 assistidos nos planos patrocinados BD (tabela 3).

O aumento do número de participantes nos planos administrados pela Petros da modalidade CD ou CV está alinhado com a opção estratégica da Petros de ampliar o multipatrocínio através da gestão de novos planos patrocinados e instituídos, estendendo o acesso à previdência complementar a um número crescente e mais diversificado de trabalhadores e seus familiares. O fortalecimento do multipatrocínio e do multiplano se configura como a nova tendência de evolução da Petros, enquanto gestora de planos de benefícios previdenciários.

A ampla maioria dos participantes, ao final de 2006, era vinculada aos planos de Benefício Definido (84,9% no Plano Petros do Sistema Petrobras e 7,9% nos Planos Petros das Empresas Privatizadas). Os planos da modalidade Contribuição Definida e Contribuição Variável abrigam uma proporção bem menor de participantes (6,5% nos planos patrocinados de Contribuição Definida e Variável e 0,6% nos planos instituídos de Contribuição Definida).

A implantação do Plano Petros 2 em 2007 deve incorporar cerca de

23 mil novos participantes ativos, trabalhadores das empresas patrocinadoras do Plano Petros do Sistema Petrobras que não possuem o benefício de previdência complementar fechada. Esse acréscimo vai implicar no aumento de participantes nos planos de Contribuição Variável.

Outros fatores poderão contribuir para o aumento do número de participantes: expansão do emprego nas empresas do Sistema Petrobras, aumento do número de novos planos patrocinados e maior adesão de participantes nos planos instituídos.

O estabelecimento de parceria entre a Petros e a Mongeral para divulgação e venda do plano Cultura-Prev e para concessão de benefício de risco é um marco na administração dos planos instituídos.

CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS

No ano de 2006, as despesas dos planos administrados pela Petros com os benefícios em manutenção foram de R\$ 1,8 bilhões, valor 8,3% superior ao de 2005. Os gastos com aposentadorias representam 92,5% daquele total, sendo 67,0% com as aposentadorias por tempo de serviço. (tabela 4).

Os planos administrados pela Petros concederam 2.501 benefícios em 2006, 23,3% acima do concedido no ano anterior. Esse resultado positivo foi devido ao forte incremento na concessão do benefício de pensão (54,3%) e do pecúlio por morte (16,6%), os mais concedidos em 2006. (gráfico 6).

O valor médio da suplementação de aposentadoria dos Planos Petros em dezembro de 2006 era de R\$ 3.047,40, correspondendo a 67,1% da renda média total de aposentadoria (suplementação Petros + benefício INSS). O be-

Tabela 3: Distribuição dos Participantes por plano

Planos	2005		2006	
	Ativos	Assistidos	Ativos	Assistidos
Plano Petros do Sistema Petrobras	32.993	47.784	32.489	47.997
Planos Petros das Empresas Privatizadas	2.101	5.447	1.998	5.513
Planos patrocinados de Contribuição Definida e Variável	5.015	2	6.174	8
Planos Instituídos de Contribuição Definida	450	0	610	0
Total	40.559	53.233	41.271	53.518

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

GRI 2.7

Concurso de Contos

A edição 2006 do Concurso de Contos anual promovido pela Petros contou com a participação de 150 participantes (16,3% acima de 2005). Como nos dois anos anteriores, o concurso de 2006 teve tema livre, o que permite uma maior criatividade dos autores, objetivo maior do evento. A comissão julgadora, composta pelos vencedores das três últimas edições e a jornalista Leila Reis, renomada crítica de arte, selecionou os dez melhores contos, que foram publicados em uma antologia pela Fundação, distribuída a todos os concorrentes.

A personalidade homenageada no concurso de 2006 foi o poeta Mário Quintana, cujo centenário de nascimento ocorreu no ano passado e foi festejado em todo o país.

Tabela 4: Benefícios em manutenção

Tipo de benefício	Valor (R\$ mil)		Variação (%)
	2005	2006	
Aposentadoria	1.536.313	1.667.247	8,5
Pensão	123.220	130.738	6,1
Auxílios	5.247	4.999	-9,5
Total	1.664.780	1.802.984	8,3

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

GRI EC1

nefício era percebido por 41.008 participantes aposentados.

A suplementação de aposentadoria paga pela Petros, por seu valor e pelo contingente de pessoas beneficiadas, garante a preservação da qualidade de vida dos participantes, e contribui para man-

ter 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

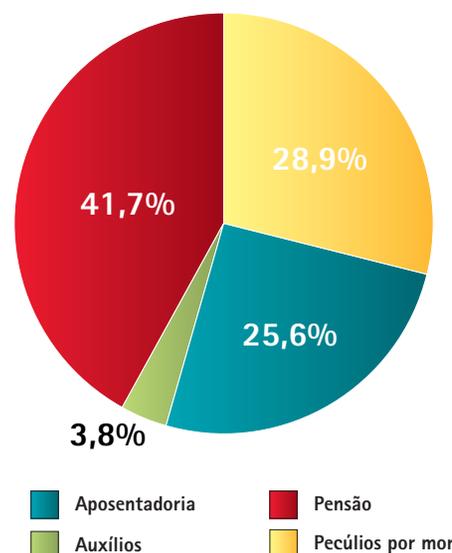
de sua qualidade de vida. A partir dessa concepção, a Petros realiza ações direcionadas ao aperfeiçoamento dos processos de trabalho, articulação interna, comunicação, atendimento e ações recreativas e culturais com os participantes.

A identificação dos aspectos positivos e negativos relacionados com a qualidade dos serviços prestados pela Petros é um subsídio fundamental para implementar as ações necessárias para sua correção ou aprimoramento. Nesse sentido, a

Petros vem realizando a melhoria nos processos de trabalho vinculados aos aspectos principais do relacionamento com os participantes: arrecadação, concessão e pagamento de benefícios e atendimento.

Com o objetivo de aferir a percepção dos participantes sobre a qualidade dos serviços prestados, a Petros realizou em 2006, pelo segundo ano consecutivo, uma Pesquisa de Satisfação junto a seus participantes, suas patrocinadoras e instituidores.

GRI EC1 Gráfico 6: Distribuição de benefícios concedidos em 2006



Fonte: Petros – Relatório de Atividades.
Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento.

GRI PR5

Pesquisa de Satisfação dos participantes

A segunda Pesquisa de Satisfação dos participantes, concluída em dezembro de 2006, foi aplicada pelo Instituto Coppead de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro, responsável pela pesquisa anterior. A opção por uma instituição externa, de reconhecida competência em sua área de atuação, revela o compromisso da Petros com a independência e a transparência.

O índice geral de satisfação encontrado na pesquisa foi de 75,0%, que pode ser considerado muito bom: na medição de março de 2006 ele foi de 64,9%. Esse resultado reflete, principalmente, a boa satisfação manifestada pelos participantes assistidos, que atingiu 81,7%. O índice de satisfação dos ativos foi de 55,3%, pouco acima dos 54,4% apurados na pesquisa anterior.

Os resultados indicam 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 da Fundação: modernidade, solidez, eficiência, preocupação com o cliente e transparência. Comportamento similar foi registrado na pesquisa realizada em março de 2006.

Coral da Petros

O Coral da Petros, composto por 30 pessoas – empregados da Petros, aposentados, pensionistas – realizou em 2007, como nos anos anteriores, apresentações em eventos e solenidades internas e externas relacionadas com a Fundação. Ele participa freqüentemente nos eventos internos em datas comemorativas – dias das mães, aniversário da Petros, entre outros. Ele também se apresenta em atividades culturais e comemorativas nas patrocinadoras, para os participantes ativos, bem como em solenidades direcionadas para os assistidos.

As atividades do coral são um estímulo à atividade, ao lazer artístico e à integração com os participantes e os empregados da Petros e com a comunidade.

Corrida Rústica

Em 2006, em sua sexta edição, as inscrições para a Corrida Rústica superaram uma vez mais a quantidade de inscritos do ano anterior. Participaram da corrida, realizada no Aterro do Flamengo, 240 pessoas e estiveram presentes no evento 500 pessoas. Os objetivos da atividade foram plenamente atingidos, com a promoção da confraternização, recreação e solidariedade em torno de uma atividade física. Foram arrecadados 750 kg de alimentos não perecíveis, marca igual à obtida em 2005, e superior à dos anos anteriores. Os alimentos arrecadados foram encaminhados a uma entidade beneficente do Rio de Janeiro.

O apoio à atividade foi realizado por 120 profissionais, envolvendo as áreas de coordenação, sinalização, cobertura jornalística, assistência-médica, alimentação, entre outras. Colaboraram diversas organizações, em especial do poder público do Rio de Janeiro: CET-Rio, PM, Comlurb, Secretaria de Esporte e Lazer, entre outros.

GRI 2.7 4.4.2 Perfil dos Assistidos

Em dezembro de 2006 os planos Petros do Sistema Petrobras e das Empresas Privatizadas possuíam 54 mil participantes assistidos, contingente pouco superior (0,5%) ao observado no final de 2005.

O conhecimento do perfil dos assistidos contribui com o planejamento e a execução de ações direcionadas para a melhoria dos serviços presta-

dos pela Petros. Com esse objetivo, são apresentadas neste documento as características principais dos participantes assistidos do Plano Petros do Sistema Petrobras e dos Planos Petros das Empresas Privatizadas.

O perfil médio dos assistidos em 2006 permanece similar ao observado nos dois últimos anos: aposentado, sexo masculino, 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\$ 3.047,40.

Não obstante a preservação do mesmo perfil dos participantes assistidos dos planos Petros algumas modificações em 2006 merecem considerações.

Houve aumento maior na proporção de pensionistas em comparação com a de aposentados, de mulheres em comparação com a de homens e

das faixas etárias acima de 70 anos.

Esses movimentos, podem ser atribuídos ao aumento da longevidade da população e o aumento da proporção de mulheres que recebem benefícios.

Nas demais características que delineiam o perfil dos participantes (distribuição regional, por tempo de recebimento do benefício e por faixa de renda do benefício) não se verificaram alterações relevantes nos últimos anos.

4.5 Patrocinadoras

GRI PR5

A Petros é gestora de 27 planos de benefícios, sendo 21 patrocinados e 6 instituídos (gráfico 7 e 8). Os 21 planos patrocinados por 31 empresas patrocinadoras podem ser agrupados, em três conjuntos: o Plano Petros do Sistema Petrobras, os Planos Petros das Empresas Privatizadas, ambos da modalidade Benefício Definido (BD), e os novos planos patrocinados por empresas privadas, da modalidade Contribuição Definida (CD) ou Vari-

ável (CV). Além do vínculo empregatício formal entre patrocinadora e participante, comum em todos os planos patrocinados, os três grupos de planos possuem características próprias, em função do porte das empresas patrocinadoras, da quantidade de participantes que congregam e da sua modalidade de benefícios.

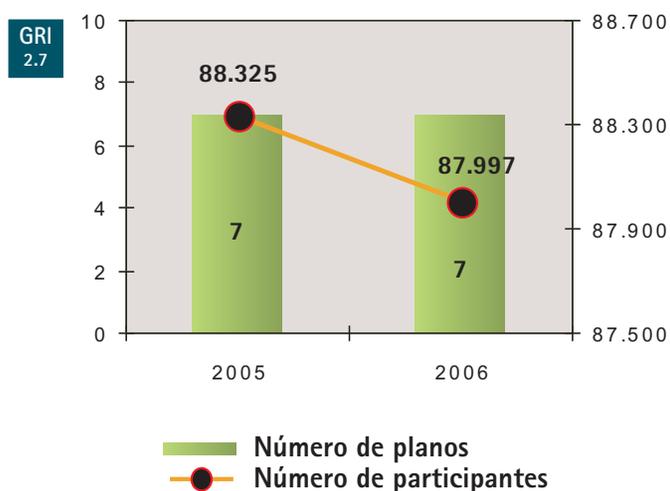
Em atendimento ao objetivo estratégico de consolidar e aperfeiçoar o multipatrocinio, com a incorpo-

ração da gestão de novos planos, o planejamento de marketing foi revisado e está sendo implementado. A finalidade do plano é 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 CD e CV. Outros instrumentos de aperfeiçoamento de gestão, como o Plano Diretor de Informática, a modelagem e redesenho de processos, a revisão do mapa

de risco e controle e a implantação de indicadores de desempenho alinhados ao Planejamento Estratégico contribuirão para o sucesso do plano.

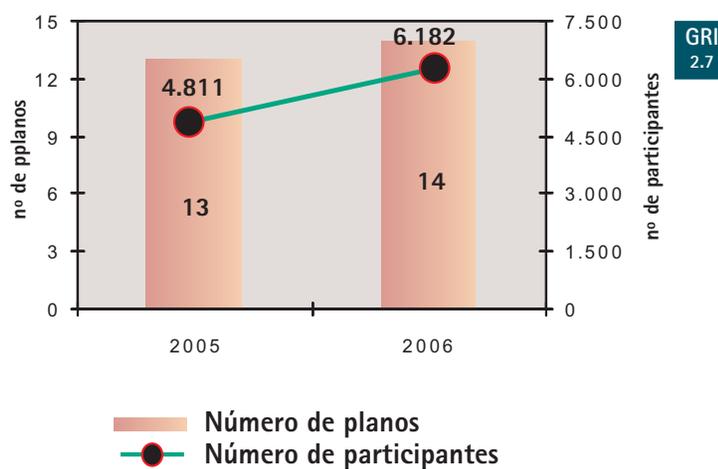
Estabelecer um relacionamento com as patrocinadoras pautado na transparência, na ética e na gestão participativa é preocupação permanente da Petros. Nos últimos anos a Fundação tem buscado aferir como as patrocinadoras percebem sua relação com a Petros.

Gráfico 7: Planos patrocinados (Benefício Definido)



Fonte: Petros - Relatório de atividades.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

Gráfico 8: Planos patrocinados (Contribuição Definida e Variável)



Fonte: Petros - Relatório de atividades.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

Pesquisa de Satisfação: Patrocinadoras e Instituidores

O Instituto Coppead realizou em dezembro de 2006 a segunda pesquisa de satisfação das patrocinadoras e instituidores. Nessa pesquisa, o grau geral de satisfação com a Petros foi de 71,5%. Esse pode ser considerado um bom resultado, embora inferior a março de 2006 (87%).

As respostas fornecidas por cada empresa ou instituição foram ponderadas em função do peso relativo, de acordo com a população total de participantes.

A pesquisa avaliou aspectos do relacionamento da Petros com suas patrocinadoras e instituidores. Nos aspectos avaliados, em geral, as patrocinadoras e instituidores mostraram-se satisfeitos e muito satisfeitos com a Petros. No entanto, se isoladas as notas da Petrobras e da BR Distribuidoras, a proporção de satisfeitos e muito satisfeitos é mais elevada.

Todas as patrocinadoras que responderam à pesquisa manifestaram intenção de manter a Petros como gestora de seus planos de benefícios.

PLANO PETROS DO SISTEMA PETROBRAS

O Plano Petros do Sistema Petrobras, criado em 1970, é o plano que deu origem à Petros. O plano é patrocinado pela Petrobras, BR Distribuidora, Petroquisa, Refinaria Alberto Pasqualini (Refap) e Petros.

As patrocinadoras do Plano Petros do Sistema Petrobras congregam 84,9% da população total de participantes de todos os planos administrados pela Fundação, sendo 78,7% dos ativos e praticamente a totalidade dos assistidos. Isoladamente, os participantes vinculados à Petrobras representam 78,1% da população total dos planos geridos pela Petros.

PLANO PETROS DAS EMPRESAS PRIVATIZADAS

Algumas ex-empresas coligadas e subsidiárias da Petrobras que foram privatizadas mantiveram seu patrocínio ao Plano Petros. Na ocasião foram criados sete novos planos com as mesmas características do Plano Petros (estrutura contributiva e de benefícios - valor, elegibilidade, limites etc.), o que propiciou o processo de separação de massas, atribuindo a cada plano os correspondentes patrimônios e participantes (tabela 6).

Tabela 5: Participantes ativos, assistidos e empregados nos planos Petros do Sistema Petrobras de Benefício Definido

Planos patrocinados	Patrocinador	2005		2006		Empregados em 2006
		Ativos	Assistidos	Ativos	Assistidos	
Plano Petros do Sistema Petrobras	BR Distribuidora	2.844	2.314	2.787	2.350	3.672
	Petrobras	29.246	45.022	28.826	45.180	47.932
	Petroquisa	105	205	101	209	104
	Petros	284	220	270	227	401
	Refap S/A	514	23	505	31	746
Total		32.993	47.784	32.489	47.997	52.855

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

GRI 2.7

Tabela 6: Participantes ativos, assistidos e empregados nos Planos Petros-Privatizadas de Benefício Definido

Planos patrocinados	Patrocinador	2005		2006		Empregados em 2006
		Ativos	Assistidos	Ativos	Assistidos	
Plano Petros Braskem	Braskem	670	856	665	867	2.996
Plano Petros Copesul	Copesul	506	410	455	456	946
Plano Petros PQU	PQU	284	903	277	902	575
Plano Petros NitriFlex/DSM	DSM	1	0	1	0	106
	NitriFlex	10	222	9	223	222
	Total	11	222	10	223	328
Plano Petros Petroflex	Petroflex	287	1667	275	1663	615
Plano Petros Ultrafértil	Ultrafértil	343	1389	316	1402	1.802
Total		2.101	5.447	1.998	5.513	7.262

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

GRI 2.7

Em junho de 2005 a Braskem manifestou a intenção de romper seu convênio com a Petros para gestão do plano de benefícios do qual é patrocinadora. Após o encerramento da negociação entre a Petros e a Braskem, em novembro de 2006, foi enviado para a Secretaria da Previdência Complementar (SPC) a proposta de Retirada de Patrocínio do Plano Petros Braskem, que ainda não foi aprovada. Nesse sentido, o plano de benefícios patrocinado pela Braskem ainda está sob gestão da Petros, para efeitos práticos e legais.

A Fundação tem buscado aperfeiçoar seus instrumentos de controle, verificação e comunicação, de modo a garantir tratamento adequado e diferenciado a cada plano, respeitando suas especificidades, e os interesses de seus participantes e patrocinadoras.

NOVOS PLANOS PATROCINADOS DE EMPRESAS PRIVADAS

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 benefício. Com a nova norma legal a Petros que já atuava como entidade multipatrocinada intensificou suas ações.

Ao final de 2006, a Petros era gestora de 14 planos de benefícios patrocinados por 21 empresas privadas: 5 planos de Contribuição Variável patrocinados por 5 patrocinadoras, e 9 planos de Contribuição Definida patrocinados por 16 empresas (tabelas 7 e 8). A relação com as patrocinadoras é pautada por boas práticas de Governança Corporativa, que se traduz numa relação ética, transparente e de permanente diálogo.

No ano de 2006, foi firmado um novo convênio de adesão para gestão do Plano TermoPrev, patrocinado pela Ibiritermo. Também no ano passado uma empresa aderiu a plano já existente. A empresa Repsol YPF Gás aderiu ao Plano Repsol YPF.

A consolidação e ampliação da Petros como entidade multipatrocinada e multiplano é um dos objetivos estratégicos da Fundação. Ela tem se concretizado pelo número crescente de convênios de adesão para a gestão de planos patrocinados e instituídos.

Tabela 7: Participantes nos Planos Patrocinados de Contribuição Definida e Empregados nas Empresas

GRI 2.7

Planos	Patrocinador	2005		2006		Empregados em 2006
		Ativos	Assistidos	Ativos	Assistidos	
Plano SAT	Satelite	318	0	401	0	349
	Caraú	5	0	1	0	20
	Petromarketing	25	0	23	0	27
	Total	348	0	425	0	396
Plano Concepa	Concepa	23	0	24	0	230
Plano Repsol YPF	Repsol YPF Brasil	117	0	128	0	119
	Repsol YPF Distribuidora	96	0	104	0	112
	Repsol YPF Gas ¹	6	0	6	0	23
	Total	219	0	238	0	254
Plano PQU Previdência	PQU	272	0	283	0	283
Plano Transpetro	Transpetro	1.838	0	2.138	0	2.736
Plano Triunfo Vida	Triunfo	261	0	262	0	258
Plano FiepePrev	FIEPE	7	0	41	0	59
	SESI/PE	148	0	612	1	967
	SENAI/PE	51	0	320	0	411
	IEL/PE ¹	-	-	11	0	11
	Total	206	0	984	1	1448
Plano TermoPrev ²	Ibiritermo ¹	-	-	7	-	12
Manguinhos	Refinaria Manguinhos	112	0	57	0	144
Total		3.279	0	4.418	1	5.761

Fonte: Petros - Gerência de Clientes Institucionais.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento
Nota: 1) Patrocinadora nova; 2) Plano novo

Tabela 8: Participantes ativos, assistidos e empregados nos novos Planos Patrocinados de Contribuição Variável

GRI 2.7

Planos	Patrocinador	2005		2006		Empregados em 2006
		Ativos	Assistidos	Ativos	Assistidos	
Plano CopesulPrev	Copesul	445	0	484	0	481
Plano Cachoeira Dourada	CDSA	44	0	44	2	46
Plano DBA	DBA	202	2	183	0	941
Plano IBP	IBP	52	0	54	0	51
Plano Sanasa	Sanasa	999	0	991	5	1.506
Total		1.742	2	1.756	7	3.025

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

4.5.1 Responsabilidade Social nas Patrocinadoras

As principais razões que motivam o 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.

Desde 2003, no Balço Social da Fundação, trata de questões sobre Responsabilidade Social das patrocinadoras, a partir de um

questionário elaborado pela Petros e respondido pelas empresas. A iniciativa visa contribuir para disseminar a cultura de Responsabilidade Social, estimulando a transparência na divulgação das informações.

As informações solicitadas dizem respeito aos investimentos

sociais voltados para a empresa (internos), para a comunidade (externos) e para a conservaço do meio ambiente (ambientais). A avaliaço é realiza através de indicadores que relacionam esses dados às informaçoes econômicas das empresas.

Responderam ao questionário empresas que participam dos seguintes setores: produço e distribuço de energia, petróleo e gás, petroquímica e entidades representativas do setor industrial. A partir dos indicadores criados, é possível comparar, principalmente, a evolu-

ço da própria empresa.

Os Indicadores sociais internos demonstram os benefícios concedidos aos empregados das empresas patrocinadoras que responderam ao questionário. Totalizaram, em 2006, R\$ 7,6 bilhões, dos quais R\$ 7,3 bilhões provieram da Petrobras. A relaço entre Investimentos Sociais Internos (ISI) e Folha de Pagamento Bruta (FPB) permite comparar a remuneraço indireta com a remuneraço fixa por tipo de benefício (gráfico 9).

A razão entre ISI e FPB apresentou uma média de 54,2% em 2006;

maior do que a observada em 2005, de 48,0% (gráfico 10). A relaço entre ISI e o Resultado Operacional (RO) demonstra a proporço do resultado da empresa investido no público interno. Foi, em 2006, em média, de 15,8% (gráfico 11).

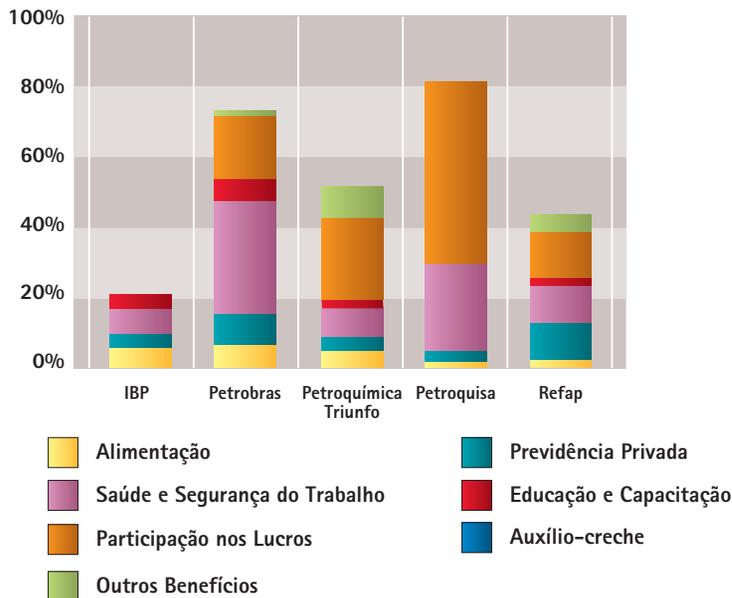
INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS

Os investimentos sociais externos são destinados à comunidade onde a empresa está inserida ou à sociedade. Foram gastos, em 2006, R\$ 586,2 milhões, dos quais 93,2% foram da Petrobras. A relaço entre os projetos

para educaço, saúde, cultura e outros e a Receita Líquida (RL) ou Resultado Operacional (RO) de cada empresa demonstra a proporço destinada à minimizaço de riscos sociais no entorno da empresa (gráfico 12).

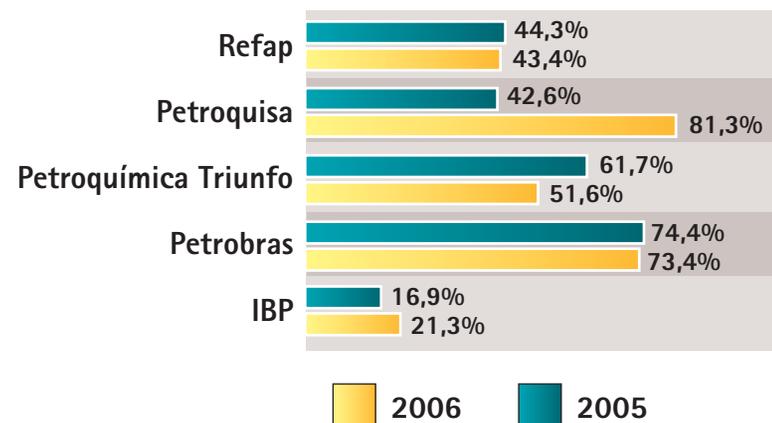
Deve-se ressaltar que as empresas podem obter descontos fiscais como contrapartida ao oferecimento de alguns benefícios especiais aos seus empregados ou à comunidade. Programas de alimentaço dos trabalhadores, projetos culturais, obras cinematográficas (audiovisuais), entre outros, possuem deduçào fiscal.

Gráfico 9: Indicadores Sociais Internos 2006 (Distribuição por tipo de benefício/FPB)



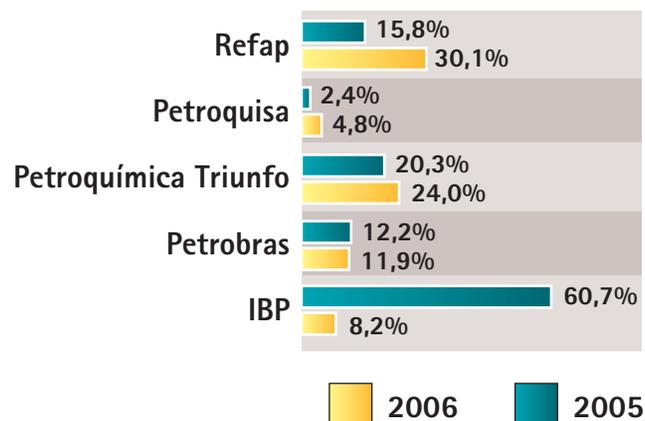
Fonte: Patrocinadoras.
Elaboraço: Petros - Assessoria de Planejamento.
Nota: FPB - Folha de Pagamento Bruta.

Gráfico 10: Indicadores Sociais Internos (Taxa entre investimentos sociais internos e FPB)



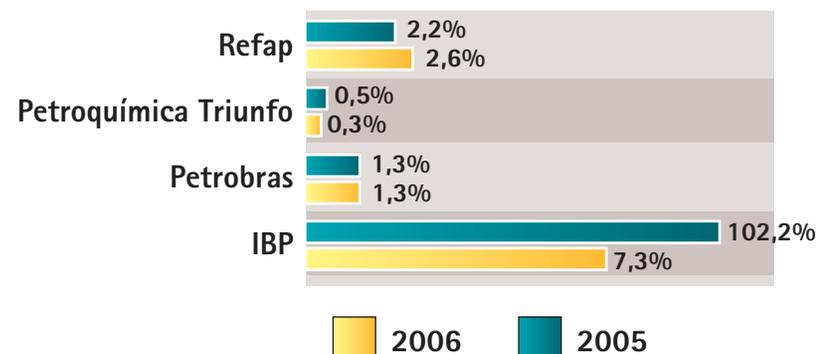
Fonte: Patrocinadoras.
Elaboraço: Petros - Assessoria de Planejamento.
Nota: FPB - Folha de Pagamento Bruta.

Gráfico 11: Indicadores Sociais Internos (Taxa entre investimentos sociais internos e RO)



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

Gráfico 12: Indicadores Sociais Externos (Taxa entre investimentos sociais externos e RO)



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

INDICADORES AMBIENTAIS

Em valores nominais, os investimentos ambientais das patrocinadoras (que responderam ao questionário) totalizaram R\$ 1,5 bilhões em 2006, 9,9% a mais do que em 2005. Eles estão diretamente relacionados com a operação da Petrobras, a qual respondeu por 94,4% do total investido. Esses investimentos auxiliam na

minimização dos riscos operacionais das empresas que patrocinam o principal plano da Petros.

São calculados dois indicadores: a relação entre investimentos ambientais e Receita Líquida (gráfico 13) e entre esses e o Resultado Operacional (gráfico 14). Ambos servem como meio de monitorar o comportamento ambiental das empresas.

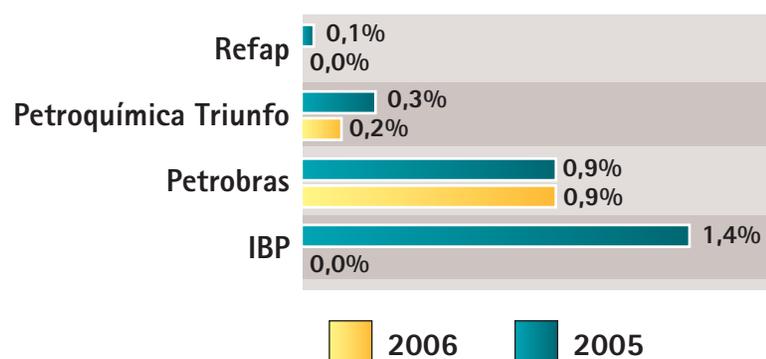
INDICADORES DE EMPREGO E TRABALHO

As patrocinadoras que responderam ao questionário de Responsabilidade Social encaminhado pela Petros para elaboração de seu Balço Social empregavam 53 mil pessoas ao final de 2006 (tabela 9). A Folha de Pagamento Bruta (FPB) era de R\$ 6,8 bilhões, um aumento de 10,2% em relação a 2005. A Petrobras terminou

2006 com 7.414 empregados a mais do que em 2005. Por outro lado, mantiveram-se praticamente constantes os empregados nas outras empresas.

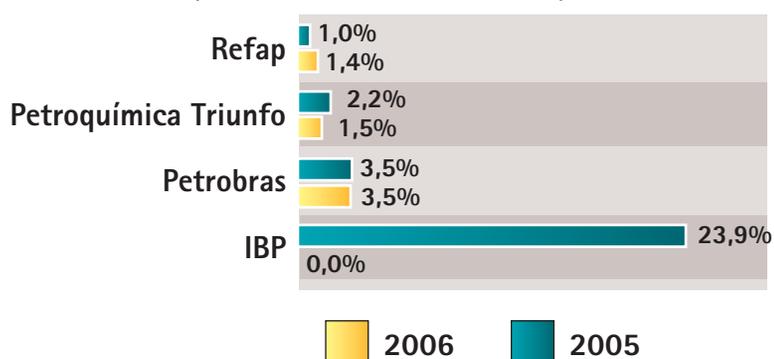
Em 2006, as patrocinadoras contavam com 181 mil prestadores de serviços. Foram calculadas as taxas de rotatividade, o percentual de terceirizados e estagiários em relação ao número de empregados para as empresas que responderam ao questionário (tabela 10).

Gráfico 13: Indicadores Ambientais (Taxa entre investimentos ambientais e Receita Líquida)



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

Gráfico 14: Indicadores Ambientais (Taxa entre investimentos ambientais e RO)



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

Tabela 9: Geração de emprego

Empresas	Empregados ao fim do período		Admissões		Demissões	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
BR Distribuidora	3.749	3.676	51	46	101	110
IBP	56	58	8	2	1	1
Petrobras	40.541	47.955	2.051	7.720	40	550
Petroquímica Triunfo	252	248	0	12	3	12
Petroquisa	107	109	2	7	14	5
Refap	724	742	79	31	ND	ND
Total	45.429	52.788	2.191	7.818	159	678

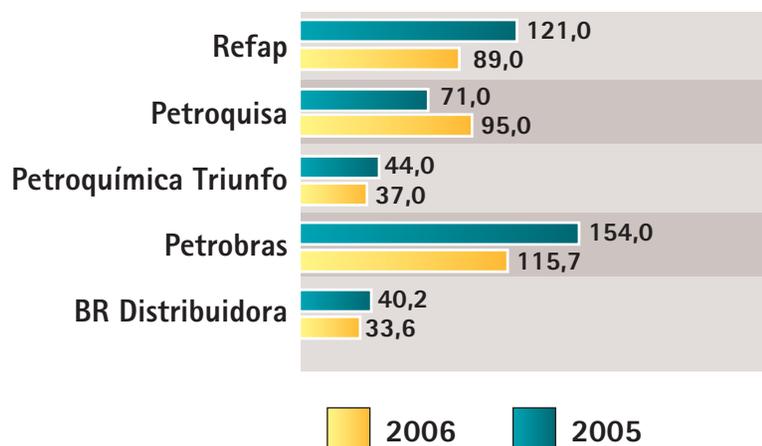
Fonte: Patrocinadoras.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

Tabela 10: Taxa rotatividade e proporções de prestadores de serviços e de estagiários dos empregados

Empresas	Taxa de rotatividade		Proporção de prestadores de Serviços ¹		Proporção de estagiários ²	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
BR Distribuidora	ND	1,2%	100,9%	95,0%	9,2%	17,2%
IBP	2,1%	1,8%	5,4%	3,4%	8,9%	5,2%
Petrobras	0,1%	1,4%	383,0%	368,7%	1,4%	1,4%
Petroquímica Triunfo	0,0%	4,8%	33,3%	33,1%	7,1%	4,8%
Petroquisa	ND	4,7%	20,6%	40,4%	5,6%	5,5%
Refap	ND	4,3%	87,8%	82,1%	2,6%	2,0%
Média	0,7%	3,0%	105,2%	103,8%	5,8%	6,0%

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

Gráfico 15: Horas de Treinamento por empregado no ano



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

Em 2006, a média de horas de treinamento por empregado nas patrocinadoras foi de 74 h (gráfico 15).

INDICADORES DE POPULAÇÕES ESPECÍFICAS

Os indicadores para pessoas com idade superior a 45 anos, mulheres, negros e portadores de necessidades especiais foram comparados com o total de empregados (tabela 11).

Em 2006, dos empregados que compunham o quadro de empregados das patrocinadoras, em média, 41,7% eram pessoas acima de 45 anos, 27,0% mulheres, 4,2% negros e 0,9% portadores de necessidades especiais. 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 (tabela 12).

DISTRIBUIÇÃO DO 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. Ele demonstra o desempenho na geração da riqueza, pois mede a eficiência da

empresa na utilização dos fatores de produção, além de quantificar o desempenho social na medida em que demonstra a distribuição da riqueza gerada (gráfico 16).

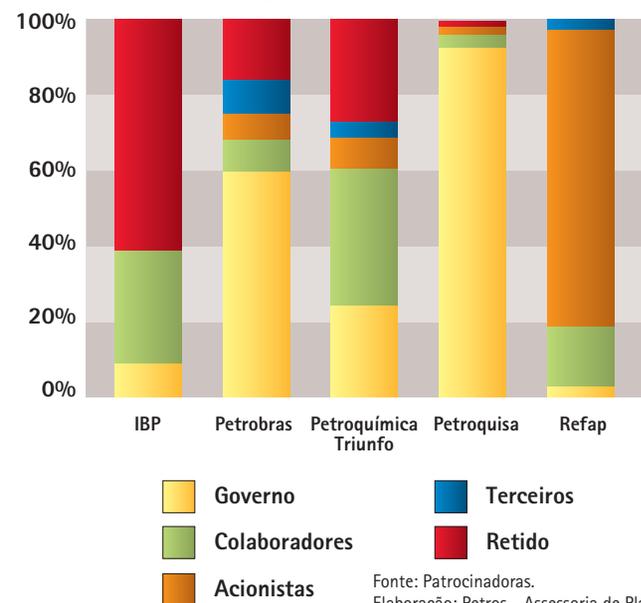
INDICADORES DE EXERCÍCIO DA CIDADANIA

As perguntas qualitativas foram realizadas com parâmetros usados pela Petros para fundamentar as práticas de Responsabilidade Social (tabela 13).

Em relação ao ano anterior, das duas empresas que não produziam e

disseminavam o código de ética, uma passou a produzi-lo e disseminou-o pela empresa. Das seis empresas que responderam à pesquisa apenas uma empresa sofreu autuação ambiental em 2006, apesar de duas não terem respondido a essa questão.

Gráfico 16: Distribuição de Valor Adicionado em 2006



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

Tabela 11: Proporção de populações específicas do total de empregados

Empresas	Empregados acima de 45 anos		Mulheres		Negros		Portadores de Necessidades Especiais	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
BR Distribuidora	53,9%	56,0%	ND	22,9%	5,7%	5,8%	0,3%	0,3%
IBP	39,3%	43,1%	57,1%	62,1%	3,6%	3,4%	0,0%	0,0%
Petrobras	43,2%	41,7%	12,6%	13,9%	5,8%	4,9%	3,2%	2,7%
Petroquímica Triunfo	36,5%	39,1%	18,7%	19,0%	3,2%	2,8%	0,0%	0,0%
Petroquímica	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0,9%	0,0%
Refap	26,5%	28,6%	16,4%	17,0%	ND	ND	1,4%	2,4%
Média	39,9%	41,7%	26,2%	27,0%	4,5%	4,2%	1,0%	0,9%

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

Tabela 12: 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 (%)	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
BR Distribuidora	3.116	3.423	3.160	3.480	2.256	2.480	17,4%	17,7%	2,0%	1,7%
IBP	3	3	6	6	1	1	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%
Petrobras	4.479	4.550	5.077	5.222			10,7%	12,4%	3,1%	3,1%
Petroquímica Triunfo	5.246	5.029	5.725	5.844	2.577	2.801	4,4%	4,0%	0,0%	0,0%
Petroquímica	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Refap							13,0%	13,0%		
Média	3.211	3.251	3.492	3.638	1.611	1.761	10,9%	11,2%	1,0%	1,0%

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

Tabela 13: Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania

Perguntas	BR Distribuidora		IBP		Petrobras		Petroquímica Triunfo		Petroquisa		Refap	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Produz um Balço Social?	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM
Possui código de ética?	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM
O código de ética é disseminado pela organização?	SIM	SIM	-	-	SIM	SIM	SIM	SIM	-	SIM	SIM	SIM
Sofreu autuações ambientais nos últimos anos?	NR	NR	NÃO	NÃO	SIM	SIM	NR	NR	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
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.

4.6 Instituidores

Regulamentados pela Lei Complementar n° 109/01, os planos instituídos refletem uma evolução institucional da previdência complementar. Eles ampliam o acesso a planos de previdência complementar para os trabalhadores filiados a associações de classe, conselhos profissionais e entidades sindicais. São de importância estratégica para a Petros ao reforçar o multipatrocinio, devido ao grande potencial de adesão frente ao universo de trabalhadores associados às entidades instituidoras (tabela 14).

Os planos instituídos são, obrigatoriamente, de contribuição definida. As contribuições são vertidas exclusivamente pelos participantes, com a exceção de contribuições voluntárias dos empregadores dos participantes. Embora não contribuam com seus planos de benefícios, os instituidores participam da promoção e da elaboração do plano e de seu Comitê Gestor.

Ao final de 2006, os 6 planos instituídos sob gestão da Petros possuíam em conjunto 610 participantes, um aumento de 35,6% em relação ao ano anterior (gráfico 17). Ainda que o valor médio das contribuições coletadas pelos planos instituídos administrados pela Petros permaneçam reduzidos, elas

Tabela 14: Participantes e instituidores dos Planos Instituídos

Planos	Patrocinador	2005		2006	
		Ativos	Assistidos	Ativos	Assistidos
Plano SIMEPREV	Simepar	7	0	8	0
	Simesp	13	0	12	0
	Simepe	4	0	8	0
	Sindmepa	1	0	1	0
	Sindmed/RN	3	0	3	0
	Total	28	0	32	0
Plano SinMed/RJ	Sinmed/RJ	18	0	21	0
Plano CULTURAPREV	ABM ¹	-	-	2	0
	Sated/SE	5	0	3	0
	Sated/PE	3	0	5	0
	Sated/CE	10	0	3	0
	Sated/RJ	-	-	13	0
	Sinapesp	-	-	1	0
	Sindmusi	24	0	53	0
	Assaim	15	0	11	0
	Coop. Paulista de Teatro	13	0	9	0
	Total	70	0	100	0
Plano IBAPrev	IBA	80	0	107	0
Plano CROprev	CRO/RJ	241	0	275	0
	CRO/RN	13	0	27	0
	CRO/PE ¹	-	-	1	0
	Total	254	0	303	0
Plano CRAPrev ²	CRA/ES	-	-	18	0
	CRA/SC	-	-	29	0
	Total	-	-	47	0
Planos Instituídos		450	0	610	0

Fonte: Petros - Gerência de Clientes Institucionais e Relatório Anual - 2006.
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.
Nota (1): Patrocinadora nova; Nota (2): Plano novo.

GRI 2.7

registraram expressivo aumento de 89,8% em relação a 2005, passando de R\$ 1.495,34 no ano de 2005 para R\$ 2.838,89 em 2006.

Em 2006, foram aprovadas as adesões de dois novos instituidores em planos já existentes: Associação Brasileira de Museologia (ABM) ao plano CulturaPrev e Conselho Regional de Odontologia de Pernambuco (CRO/PE) ao plano CROPrev. Foi criado, também, o plano CRA-Prev, que congrega os Conselhos Regionais de Administração do Espírito Santo (CRA-ES) e de Santa Catarina (CRA-SC).

Os planos instituídos administrados pela Petros, suas entidades instituidoras e os respectivos números de associados podem ser indicativos do potencial de crescimento desse segmento (tabela 15). De acordo com o Presidente Wagner Pinheiro, a Petros tem a expectativa de aumentar a conquista de participantes nos planos instituídos, podendo alcançar 20% dos cerca de 100 mil associados das entidades instituidoras.

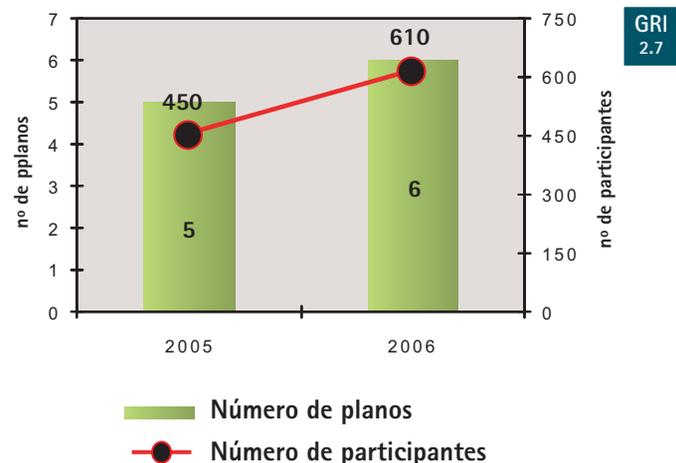
Com o objetivo de aumentar a quantidade de participantes do CulturaPrev, foi firmada parceria entre a Petros e a Mongeral Seguros e Previdência, uma das cinco empresas mais antigas do país, pioneira no ramo de seguros e de previdência. Esse plano destina-se a pessoas ligadas a atividades culturais. Conforme previsto no regulamento, empresas da área cultural também podem contribuir para o CulturaPrev em nome do empregado.

Pela parceria, a Petros será a administradora do plano, o que inclui a gestão dos recursos e o pagamento dos benefícios; já a Mongeral será a responsável pela garantia dos benefícios de risco (pagamento de pensões por invalidez e morte). Além disso, a Mongeral será responsável pela divulgação e pela comercialização, através de estratégia

de venda consultiva, a qual permite identificar o perfil do participante, de modo que ele contribua para um plano de previdência adequado às próprias necessidades. Portanto, a Petros ganha em escala, e a Mongeral ganha com a venda de seguros de risco e invalidez associados ao plano de previdência.

Quanto ao custeio do plano, cabe a Petros exclusivamente 6% das contribuições das patrocinadoras e dos participantes. À Mongeral caberá o prêmio dos seguros de risco firmados com participantes interessados nesse benefício.

Gráfico 17: Planos instituídos (Contribuição Definida)



Fonte: Petros - Relatório de atividades
Elaboração: Petros - Assessoria de Planejamento.

Tabela 15: Quantidade de associados por instituidor em 2006

Planos	Instituidor		Associados
CULTURAPREV	ABM	Associação Brasileira de Museologia	251
	Assaim	Associação Sergipana de Autores e Intérpretes Musicais	55
	Cooperativa Paulista de Teatro		1.804
	Sated/RJ	Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado do Rio de Janeiro	5.505
	Sindmusi	Sindicato dos Músicos Profissionais do Rio de Janeiro	485
	Sindímúsicos/BA	Sindicato dos Músicos Profissionais do Estado da Bahia	
	Sated/CE	Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado do Ceará	455
	Sated/SE	Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado do Sergipe	455
	Sinapesp	Sindicato dos Artistas Plásticos do Estado de São Paulo	1.636
	Sated/PE	Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado de Pernambuco	2.236
CRAPrev	CRA/ES	Conselho Regional de Administração do Espírito Santo	4.696
	CRA/SC	Conselho Regional de Administração de Santa Catarina	8.142
CROprev	CRO/PE	Conselho Regional de Odontologia de Pernambuco	6.511
	CRO/RJ	Conselho Regional de Odontologia do Rio de Janeiro	23.432
	CRO/RN	Conselho Regional de Odontologia do Rio Grande do Norte	3.095
IBAPrev	IBA	Instituto Brasileiro de Atuária	547
SinMed/RJ	Sinmed/RJ	Sindicato dos Médicos do Rio de Janeiro	15.000
SIMEPREV	Sindmepa	Sindicato dos Médicos do Pará	2.213
	Sindmed/RN	Sindicato dos Médicos do Estado do Rio Grande do Norte	1.713
	Simepe	Sindicato dos Médicos de Pernambuco	4.701
	Simepar	Sindicato dos Médicos no Estado do Paraná	4.000
	Simesp	Sindicato dos Médicos de São Paulo	17.000
Total			103.932

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

5

GESTÃO ADMINISTRATIVA

Este segmento do Balço Social da Petros é uma prestação de contas às partes interessadas sobre a Responsabilidade Social da Petros junto aos empregados, terceirizados, fornecedores, estagiários e jovens aprendizes.

A Petros tem apresentado papel de liderança como indutora e disseminadora da Responsabilidade Social externamente. E, como não poderia ser diferente, também tem o objetivo de efetivar parcerias com público interno balizadas por ética, transparên-

cia e pautadas por boas práticas de Responsabilidade Social e de Governança Corporativa.

Algumas iniciativas merecem destaque. Em 2006, a Petros foi classificada como uma das melhores empresas para se trabalhar pela Revista Exame - Você S/A, o que sinaliza a confiança presente e futura dos empregados na Fundação. No mesmo ano ocorreu a criação do Subcomitê Pró-Eqüidade de Gênero, Raça e Diversidade, subordinado ao Comitê de Responsabilidade Social, demonstrando a preocupação dos

gestores e dos empregados com o tema. No mesmo ano foi implementada a nova estrutura de cargos e salários, através da Política de Remuneração Fixa, que consolidou as iniciativas de valorização profissional dos empregados adotadas ao longo dos últimos três anos.

A introdução da Responsabilidade Social no modelo de gestão implica na mudança da cultura organizacional, e revisão de hábitos e valores. Ações responsáveis na gestão administrativa estão sendo criadas e implementadas com o objetivo

de aumentar a eqüidade, dar motivação e aumentar a produtividade do corpo funcional. Pretende-se com isto que o clima organizacional seja cada vez mais harmônico. Portanto, o atendimento das demandas dos participantes deverá registrar uma melhoria contínua de qualidade e de eficiência, ao lado do fortalecimento da austeridade administrativa na execução orçamentária e no gerenciamento dos contratos, combinada com uma gestão das relações de trabalho eficiente, dinâmica e criativa.

5.1 Austeridade administrativa e orçamentária

Para se ter uma dimensão de como tem sido a austeridade administrativa na Petros, as despesas administrativas comparadas às receitas previdenciais se reduziram drasticamente. O resultado reflete a execução da austeridade administrativa, uma das quatro opções estratégicas do Planejamento Estratégico 2004-2008 da Petros.

A relação entre as despesas administrativas e as receitas previdenciais da Petros passou de 9,3% em 2005 para 8,8% em 2006. A redução é ainda maior se comparada aos 11,9% verificado em 2002 (gráfico 1). Apesar desses resultados, não houve redução do quadro de pessoal no período.

Em valores nominais as despesas administrativas passaram de R\$

77,8 milhões para R\$ 79,0 milhões em 2006. Por outro lado, as receitas previdenciais aumentaram em proporção maior, passando de R\$ 836,7 milhões em 2005 para R\$ 893,9 milhões em 2006. Em 2007 as receitas previdenciais deverão apresentar expressivo aumento, em função da criação do novo plano de contribuição variável para os empregados do Sistema Petrobras e da Petros. Estima-se a entrada de 23 mil novos participantes. Se a estrutura de despesas for mantida no mesmo patamar, esse fato representará ganho de produtividade com redução expressiva da relação entre despesas administrativas e receitas previdenciais da Petros.

Analisando a composição das despesas administrativas, pessoal



e encargos representaram 57,6% do total em 2006, um crescimento quatro pontos percentuais acima da mesma relação em 2005 (tabela 1). Em valores nominais as despesas com pessoal e encargos passaram de R\$ 39,7 milhões em

2005 para R\$ 43,4 milhões em 2006, um crescimento de 9,3%. Os serviços de terceiros passaram de R\$ 21,5 milhões em 2005 para R\$ 20,0 milhões em 2006, um decréscimo de 6,8%. Nos últimos anos essa tendência tem se repetido.

Tabela 1: Composição das despesas administrativas

GRI EC1

Distribuição	2005	2006
Pessoal e encargos	53,6%	57,6%
Serviço de terceiros	27,6%	25,3%
Material	0,8%	1,0%
Depreciação e amortização	3,8%	3,4%
Encargos diversos	14,2%	12,7%

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

5.2 Empregados

5.2.1 Perfil dos Empregados

A Petros possuía 401 empregados ao final de 2006, um acréscimo de 2,6% em relação ao ano anterior. A rotatividade de empregados em 2006 foi de 6,9%, ligeiramente superior aos 6,6% observados em 2005 (tabela 2). Os desligamentos ocorreram principalmente em função de aposentadorias e o número de demissões tem se mostrado bastante reduzido ao longo dos últimos anos.

O maior número de empregados (42,4%) estavam lotados na Diretoria de Seguridade (DISE), alocados para exercer funções relativas à arrecadação, concessão, manutenção e pagamento de benefícios, cria-

ção e gestão dos planos, captação de participantes, patrocinadoras e instituidores e atendimento. A distribuição dos empregados por Diretoria é apresentada na tabela 3.

A rotatividade nas Diretorias é diferente em função de suas respectivas peculiaridades. A Diretoria Financeira e de Investimentos (DIFI) obteve a maior rotatividade em 2006 (13,1%), devido à dinâmica da atividade, marcada pelo estreito relacionamento com o mercado financeiro. A Presidência também apresentou rotatividade elevada (11,8%), em sua maioria motivada por pedidos de demissão. As Diretorias Administrativa e de Seguridade apresentaram as menores rotatividades, tendo origem principalmente em pedidos de aposentadoria (tabela 4).

Tabela 2: Rotatividade

GRI LA2

	2005	2006
Empregados	391	401
Admissões	26	37
Demissões e aposentadorias	32	27
Rotatividade	6,6%	6,9%

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

Tabela 3: Distribuição dos empregados por diretoria

GRI LA1

Diretoria	2005		2006	
	Nº	%	Nº	%
PRES	68	17,4%	78	19,5%
DIFI	61	15,6%	59	14,7%
DISE	163	41,7%	170	42,4%
DIAD	98	25,1%	93	23,2%
Ouvidoria	1	0,3%	1	0,2%
Total	391	100,0%	401	100,0%

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

Petros classificada como uma das 150 Melhores Empresas para se trabalhar

GRI 2.10

Em 2006 a Petros foi classificada como um dos melhores locais para se trabalhar no Brasil pelo Guia Exame - Você S/A - Exame. Além de ser selecionada como uma das 63 melhores empresas brasileiras para executivos trabalharem.

Das 500 empresas inscritas 150 foram classificadas como as melhores do ano. A Petros ficou entre as 10 primeiras nos quesitos: média de idade dos empregados e retenção de pessoal. A nota é atribuída por meio de um cruzamento entre as práticas das empresas e a percepção dos empregados.

Patrocinadoras da Petros, como Copesul, Petroquímica União e Refap também obtiveram destaque no Guia.

Tabela 4: Taxa de rotatividade por Diretoria em 2006

GRI LA2

Diretoria	Taxa de rotatividade	Admissão	Demissão e aposentadoria
PRES	11,8%	14	8
DIFI	13,1%	8	8
DISE	3,1%	12	5
DIAD	3,1%	3	6

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

Ações realizadas em 2006 pelo Comitê de Responsabilidade Social (Comresp)

O Comresp foi criado em 2004 com a finalidade de coordenar a implementação e desenvolvimento das ações de Responsabilidade Social da Petros. Composto por 8 Gerentes Executivos de diferentes áreas e um Assessor, em 2006 o Planejamento Estratégico definiu como prioridade no Plano de Ação 6A "Desenvolver Cultura de Responsabilidade Social na Petros".

Uma das principais ações do Comresp no ano foi a Criação do Subcomitê Pró-Eqüidade de Gênero, Raça e Diversidade (COED), que é diretamente vinculado ao Comitê de Responsabilidade Social (Comresp) e coordenado pela Ouvidora da Petros.

Em setembro de 2006 a palestra da Ouvidora-Geral da Petrobras, Maria Augusta Carneiro Ribeiro, na sede da Petros marcou o lançamento oficial do comitê. O comitê entrou em operação com a realização de reuniões, palestras para os empregados e participação em eventos externos, disseminando o comprometimento da Petros com a valorização da diversidade. O COED é composto por 20 integrantes, de diferentes hierarquias, envolvidas voluntariamente no trabalho o que demonstra que o corpo funcional confia nesse propósito.

Como parte do Programa de Responsabilidade Social aprovado pelo Comresp para disseminar a cultura de Responsabilidade Social foram realizadas 5 (cinco) palestras de conscientização durante o ano. Na campanha de 16 dias de ativismo pelo fim da violência contra as mulheres ações de sensibilização junto ao corpo funcional foram realizadas.

O Balço Social vem se consolidando como um instrumento de gestão transparente que contribui para revitalizar a imagem da Petros. Por suas características, o Balço Social ganhou o prêmio estadual da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje) em 2006 na categoria "relações com investidores / cooperados". No prêmio nacional da Aberje o Balço Social da Petros foi selecionado entre os quatro melhores.

GRI VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE

HR4

O objetivo de construir um mundo melhor integra a mentalidade dos gestores e empregados da Petros. Um marco na valorização da diversidade e no respeito à equidade é a criação do Subcomitê Pró-Eqüidade de Gênero, Raça e Diversidade (COED), diretamente vinculado ao Comitê de Responsabilidade Social (Comresp). O apoio aos princípios de diversidade e equidade está fundamentado no reconhecimento das diferenças e na eliminação de qualquer tipo de comportamento discriminatório.

Diversidade é o reconhecimento e valorização das características individuais das pessoas. Pode ser entendida como as características que tornam o ser humano singular, o que inclui todas as diferenças de idade, cultura, religião, nacionalidade, raça, gênero, orientação sexual, condição física, opinião ou qualquer outro fator de diferenciação individual. Para promover a diversidade é necessário garantir que todas as pessoas e grupos sociais tenham oportunidades iguais, e dessa forma assegurar a equidade e equilíbrio nas relações.

A intensificação da valorização da diversidade poderá acarretar em

ganhos para a Petros na atração e retenção dos empregados, no maior potencial de idéias e inovação e no incentivo à mudança de hábitos, culturas e maior harmonia no ambiente organizacional.

Em 2006 a Ouvidoria não registrou nenhum caso de discriminação na Petros. Este fato, entretanto, não significa inexistência de casos.

PERFIL

O perfil de maior frequência entre os empregados da Petros em 2006 era: mulher com mais de 41 anos, nível superior completo, mais de 20 anos de trabalho e remuneração de até 10 salários mínimos.

A participação das mulheres no corpo funcional é representativa quando comparada à população economicamente ativa (gráfico 2). Em comparação com o percentual encontrado em anos anteriores, pode-se inferir que a renovação do quadro funcional tem acentuado a participação de mulheres. Em 2003 elas representavam 51,1% do total e em 2006 alcançaram 54,9%, percentual superior à participação feminina na população brasileira (51,3%) e à da observada na população economicamente ativa no

país (42,7%) . Esse fato se reflete em vários aspectos da organização, inclusive na ocupação pelas mulheres de 49,0% dos cargos de chefia, um aumento de 6 pontos percentuais em relação a 2005.

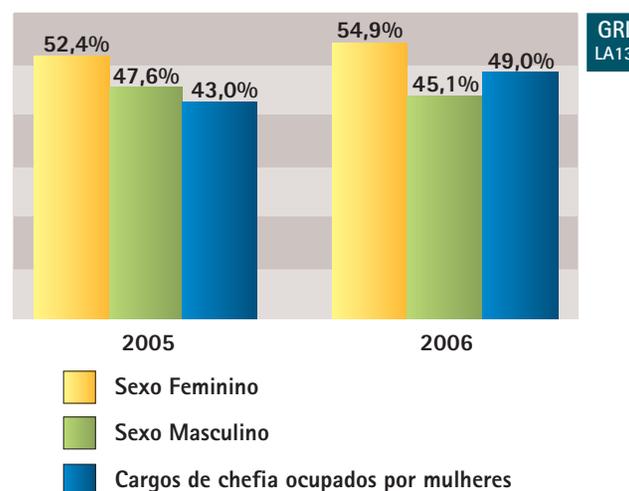
Em 2006, do total de empregados 135 eram negros e pardos. Em comparação com o último Balço Social a participação de negros e pardos no corpo funcional diminui de 37,3%, em 2005, para 33,7% em 2006. O percentual de negros e pardos na população economicamente ativa brasileira era de 47,0% em 2004.

Em 2006 o percentual de portadores de necessidades especiais

era de 2,0% do corpo funcional. A lei nº 8.213/ 91, regulamentada pelo decreto nº 3.298/99, define o percentual mínimo de 3% de portadores de necessidades especiais no quadro funcional das empresas com número de empregados entre 201 e 500.

O corpo funcional tem nível de escolaridade elevado, tendência que tem se reforçado ao longo dos anos. Enquanto o número de empregados com grau de escolaridade inferior tem constantemente declinado, os de grau mais elevado tem aumentado. Empregados com pelo menos o nível superior completo repre-

Gráfico 2: Sexo dos empregados



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

sentam 71,1% do quadro funcional (gráfico 3).

Para confirmar e aprofundar essa tendência a Petros oferece incentivos financeiros para elevação da escolaridade de seus empregados. Não obstante esse quadro, a formação não necessariamente corresponde aos cargos ocupados na Petros.

Os empregados que trabalham na Petros há mais de 10 anos representam 51,1% do total, contra 47,6% em 2005. (tabela 5). Em 2006, mais da metade dos empregados (58,1%) possuía 41 anos ou mais (gráfico 4). A renovação do quadro já se verifica. Os empregados com faixa etária de até 25 anos apresentaram o maior crescimento em relação ao ano anterior (109,1%), seguido pelos empregados com faixa etária superior a 50 anos (16,9%).

Nos próximos 10 anos estima-se que mais de 70% dos empregados estarão aposentados ou aptos a essa condição. Em 2006, o tempo de vinculação previdenciária de 50,6% do corpo funcional era superior a 20 anos. Este tempo, aliado à idade madura, sugere uma questão crítica em relação à retenção do conhecimento. Um plano de sucessão eficaz conjugado com a gestão do conhecimento apresenta-se como alternativa viável para preparação dos novos empregados e manutenção do conhecimento na organização.

A alta qualificação do corpo funcional, associada ao elevado tempo médio de casa, reflete-se no nível salarial: em 2006 os empregados que possuíam uma remuneração mensal igual ou superior a 10 salários mínimos correspondiam a 50,1% do total.

GRI LA4 LA12 **5.2.2** Remuneração, Benefícios e Carreira

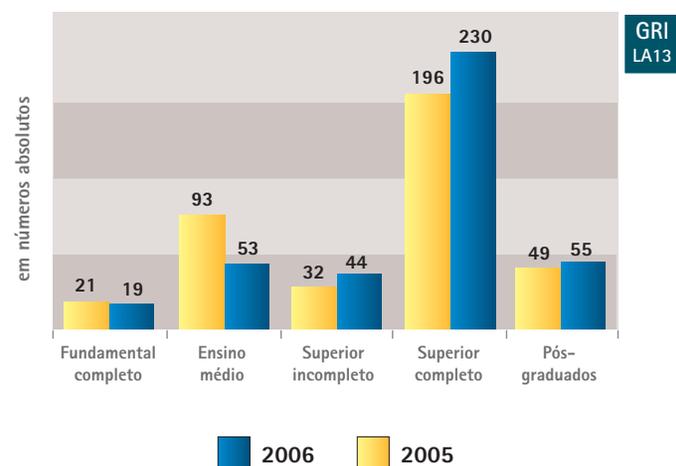
A política de remuneração na Petros é subdividida em remuneração fixa, remuneração variável e

remuneração indireta. Estes programas estão inseridos na estratégia de promover a valorização e capacitação profissional da força de trabalho visando à construção de uma identidade própria e aumento da competitividade da remuneração.

A remuneração fixa compreende salários, anuênios e gratificações de função. Em 2006 o Plano de Cargos e Salários foi revisto com a finalidade de adequar a estrutura de carreiras ao negócio da Petros e remunerar os trabalhadores com valor compatível ao do mercado. Cada cargo passou a ter valor agregado claramente definido e diferenciado, subsidiando a alocação de pessoas para busca constante do aumento da produtividade. Com a revisão do Plano de Cargos e Salários alguns empregados tiveram aumento motivado por enquadramento salarial frente à média do mercado ou por desvio de funções.

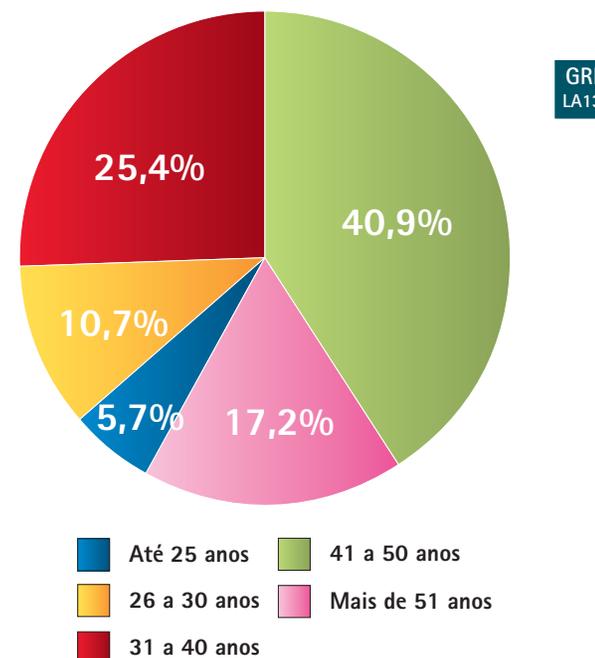
A política de Remuneração Variável foi elaborada e aprovada em 2005 e é destinada a todos os empregados. O pagamento desta remuneração é condicionado ao alcance de resultados (corporativos, por área e individual). Seu propósito é atrair e reter uma força de trabalho altamente qualificada, valorizada e alinhada ao negócio da Petros. A edição referente a 2006 beneficiou 392 empregados e distribuiu R\$ 3,1 milhões, um valor 47,6% superior

Gráfico 3: Escolaridade dos empregados



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

Gráfico 4: Faixa etária dos empregados em 2006



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

Tabela 5: Tempo de casa dos empregados

Diretoria	Até 4 anos		4 a 10 anos		10 a 20 anos		Mais de 20 anos	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Presidência	27	34	13	15	9	8	19	21
Diretoria de Seguridade	14	26	51	30	45	49	53	65
Diretoria Financeira e de Investimentos	33	31	6	6	9	8	13	14
Diretoria Administrativa	29	23	31	30	15	12	23	28
Total	103	114	101	81	78	77	108	128
Participação	26,3%	28,4%	25,8%	20,2%	19,9%	19,2%	27,6%	31,9%

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

ao ano anterior. Em 2005 foram distribuídos R\$ 2,1 milhões para a mesma quantidade de empregados.

Em 2006 os aumentos salariais ocorreram em função de quatro naturezas distintas: negociação de acordos coletivos de trabalho que resultaram em reajustes baseados na inflação dos doze meses anteriores à data base, avanços salariais do Programa de Gestão de Carreiras por Competências e promoções devido à implantação da nova Política de Remuneração Fixa.

O Programa de Gestão de Carreira por Competências é aplicado semestralmente. Os empregados que ocupam cargos técnicos ou operacionais realizam uma auto-avaliação e ao mesmo tempo são avaliados e avaliam o seu superior imediato. Os Gerentes Executivos, Gerentes e Coordenadores de Células fazem uma auto-avaliação e recebem avaliação do superior imediato e de seus subordinados.

A remuneração indireta é composta pelos benefícios de previdência complementar, assistência médica e hospitalar e reembolsos diversos. O principal objetivo é proporcionar melhor qualidade de vida aos empregados no presente e no futuro.

O acordo coletivo de trabalho abrange todos os empregados da Petros. Nos últimos anos, os assuntos tratados abrangem reajuste da inflação, reembolsos e assistência médica e hospitalar.

Em 2006 o custo da assistência médica e hospitalar foi dividido entre titular (empregado, aposentado

ou pensionista) e a Fundação. O valor é repartido de acordo com as respectivas remunerações e a faixa etária do titular. Os ex-empregados aposentados da Petros e seus beneficiários podem ter direito a assistência médica e hospitalar se o benefício for requerido por intermédio do convênio INSS / Petros. Em dezembro de 2006 o plano de saúde possuía 1.370 vidas com um custo para Petros de 3,6 milhões (gráfico 5). Os titulares representavam 43,5% das vidas, sendo 28,6% empregados, 12,9% aposentados e 2,0% pensionistas. A maior parte dos dependentes (72,4%) pertenciam ao grupo familiar dos ativos.

A Petros oferece reembolsos com objetivo de estimular a educação, a saúde e a prática de atividades físicas pelos empregados e seus dependentes. Em 2006 a média mensal de pessoas beneficiadas pelos reembolsos foi de 338, com um gasto total pela Petros de R\$ 792,6 mil no ano (tabela 8).

O reembolso educacional é oferecido mensalmente para empregado que esteja cursando ou possua filho cursando o ensino fundamental e médio em rede particular. Trata-se do reembolso que beneficiou a maior quantidade de pessoas (em média 51,2% dos reembolsos mensais concedidos em 2006).

O oferecimento destes reembolsos demonstra a preocupação da Petros com a qualidade de vida, saúde, educação e diversidade de seus empregados, dependentes e até ex-empregados.

Tabela 6: Tempo de vinculação previdenciária dos empregados

GRI LA13

Tempo em anos	2006	
	Nº	%
Até 4	52	13,0%
4 a 10	41	10,2%
10 a 20	105	26,2%
Mais de 20	203	50,6%
Total	401	100,0%

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

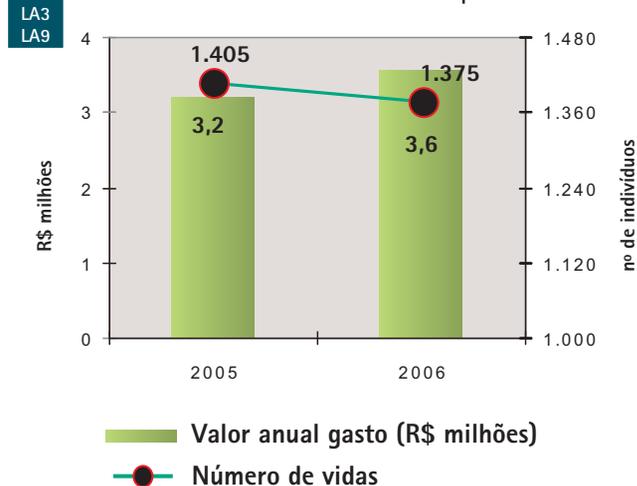
Tabela 7: Empregados por faixa salarial em 2006

GRI LA13 EC5

Diretoria	Salários mínimos			
	Até 5	5 até 10	10 até 20	Acima de 20
Presidência	10	24	27	18
Diretoria de Seguridade	37	66	48	20
Diretoria Financeira e de Investimentos	2	20	27	11
Diretoria Administrativa	13	28	40	10
Total	62	138	142	59

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

Gráfico 5: Assistência médica e hospitalar



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

GRI
LA3
LA9

Tabela 8: Valor e número de reembolsos

Benefícios	2005		2006	
	Média mensal de pessoas beneficiadas	Valor anual gasto (R\$ mil)	Média mensal de pessoas beneficiadas	Valor anual gasto (R\$ mil)
Reembolso odontológico	53	125,7	44	101
Reembolso educação	187	455,7	173	453,4
Reembolso universitário	36	31,3	24	49,4
Reembolso creche	12	63,7	11	81,4
Reembolso acompanhante	12	38,2	10	33,8
Reembolso material escolar	2	0,2	2	0,3
Reembolso portador de necessidades especiais	6	45,3	5	43
Reembolso Academia	68	30,2	69	30,3
Total	375	790,5	338	792,6

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

GRI
LA6
LA8
LA11

5.2.3 Saúde e Segurança

A Petros promove ações de saúde e segurança com objetivo principal de prevenir a saúde global do corpo funcional possibilitando o apoio e o diagnóstico precoce de doenças.

As ações do Programa Qualidade de Vida são definidas em função do resultado do Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional (PCMSO), composto por um conjunto de exames periódicos para diagnosticar e prevenir os agravos à saúde, principalmente os ocasionados pela atividade laboral. Em 2006 o Programa teve adesão de 99% dos empregados. O sedentarismo, o excesso de peso, o fumo, a bebida alcoólica, o alto colesterol e a baixa ingestão de verduras e vegetais são os principais fatores de risco. Dos empregados que participaram dos exames 62% obtiveram índice de massa corpórea considerada como sobrepeso ou obesidade e 72% eram sedentários.

Em uma tentativa de diminuir fatores de risco como sedentarismo e excesso de peso, a Petros realiza ações para estimular a prática de atividades físicas tais como a ginástica laboral, a terapia corporal e o reem-

bolso à prática de atividades físicas. A Fundação também promove todos os anos a semana da saúde. Em 2006 as ações realizadas abordaram o tema "Nutrição para Corpo e Mente".

Anualmente os empregados são vacinados contra a gripe, inclusive seus dependentes. A vacinação é estendida aos trabalhadores vinculados às empresas contratadas que prestam serviço continuado à Petros e dependentes. Foi realizada também a sensibilização do corpo funcional nos dias de saúde oral, de combate à hipertensão, de combate ao diabetes e de combate ao câncer.

A Petros possui uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) que tem o intuito de promover ações para prevenir acidentes e doenças decorrentes do trabalho. 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 por eles escolhidos em eleição direta.

Em 2006 foi realizada a IV Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat), com o objetivo de conscientizar os empregados da importância da segurança no trabalho. Foram realizadas peças

Afastamentos e absenteísmo por motivo de doença

GRI
LA7

O absenteísmo por doença atingiu 163 empregados da Petros, o que corresponde a 40,6% do corpo funcional em 2006. A média de dias de afastamento dos empregados que se ausentaram foi de 10 dias.

O auxílio-doença é concedido ao empregado que ficar incapacitado para o trabalho por mais de quinze dias consecutivos. O benefício é concedido pelo INSS e complementado pela Petros.

Em 2006 foram concedidos 23 auxílios-doença e ocorreram 3 acidentes de trabalho com afastamento. Os afastamentos abrangeram 6,3% dos empregados contra o percentual de 5,1% em 2005. A média do tempo de afastamento em 2006 foi de 5 meses e 17 dias.

teatrais, palestras para os empregados e simulações de escape do prédio.

5.2.4 Aprendizado na Petros

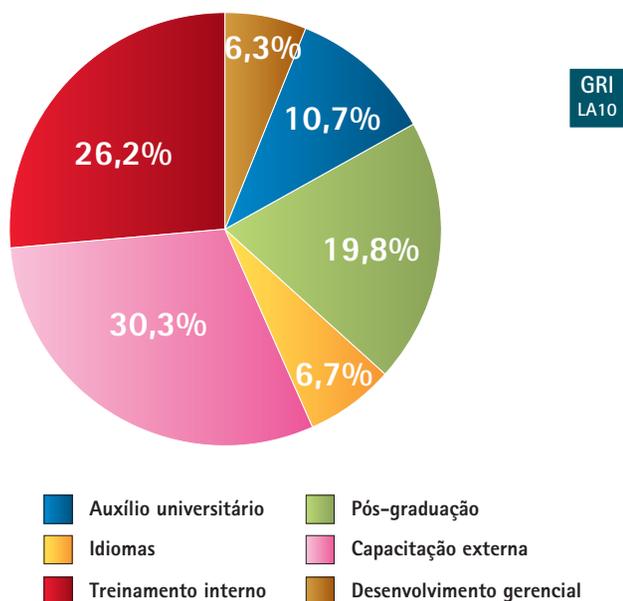
O Programa de Treinamento e Desenvolvimento congrega ações de aprendizado nas áreas de educação, treinamento e desenvolvimento e tem por objetivo agregar valor ao negócio da Petros. O Programa é subdividido em pós-graduação, idiomas, capacitação externa e interna, desenvolvimento gerencial e reembolso universitário (gráfico 6). Em 2006 foi registrada uma redução no número médio de horas de capacitação exter-

na por empregado. Essa diminuição indica incentivo menor a esse tipo de capacitação (gráfico 7).

As ações de aprendizado são alinhadas à estratégia da Petros. Em 2006 participaram do programa 64,3% dos empregados (258 pessoas). Em média cada empregado participou de 2 ações de aprendizado com 37,2 horas no total.

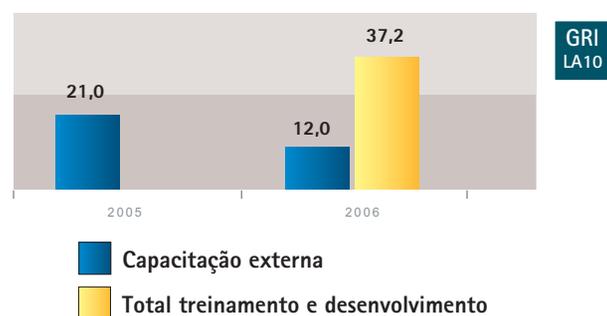
Os empregados e contratados participaram do Programa de Integração, que ocorreu durante um dia inteiro em Vargem Grande. O Programa de Desenvolvimento Gerencial realizado em 2006 foi estruturado em dois módulos, com os temas "Gestão de mudança" e "Tomada de decisão".

Gráfico 6: Distribuição das horas de treinamento e desenvolvimento



Fonte: Petros – Gerência de Recursos Humanos.

Gráfico 7: Média horas de treinamento e desenvolvimento



Fonte: Petros – Gerência de Recursos Humanos.
Nota: A partir de 2006 o número de horas de treinamento passou a incluir todas as ações de aprendizado. Até 2005 eram computadas apenas as horas de capacitação externa.

GRI
EC6
HR1
HR6

5.3 Fornecedores

A diretriz para contratação de fornecedores é determinada pela Política de Contratação. A Petros utiliza critérios de Responsabilidade Social na escolha de seus fornecedores de produtos e serviços.

Para contratação de corretoras, por exemplo, é avaliada a sua adesão ao código de ética da Andima. O objetivo é transmitir valores de Responsabilidade Social para todos os agentes econômicos que interagem com a Fundação e aprimorar progressivamente o relacionamento com os fornecedores. A disseminação da cultura de Responsabilidade Social tanto internamente quanto externamente tem se mostrado importante para incorporação destes preceitos pela sociedade.

Especificamente sobre a questão do trabalho infantil, existe incentivo para erradicação da exploração do trabalho de crianças e adolescentes junto aos fornecedores. Todos os fornecedores contratados pela Petros assinam termo de compromisso que afirme a não utilização de mão-de-obra infantil.

Uma quantidade expressiva de trabalhadores contratados por empresas fornecedoras exerceu atividades cotidianas nas dependências da Fundação em 2006. 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 os princípios da instituição, estendendo inclusive, quando possível, benefícios oferecidos aos empregados.

Em 2006 existiam 192 pessoas contratadas por empresas prestadoras de serviços, um decréscimo de 10,5% em relação a 2005. O valor total dos contratos de prestação de serviços somou R\$ 8,7 milhões no mesmo ano (gráfico 9). A razão entre os prestadores de serviços e o total de empregados equivale a 47,9% do número total de empregados em 2006. Todas as relações contratuais com as empresas contratantes respeitam os parâmetros legais de co-responsabilidade (obrigações trabalhistas e previdenciárias).

Compras por pregão eletrônico

Em 2006 pela primeira vez a Petros realizou uma Tomada de Preços na modalidade leilão reverso para compra de computadores. A iniciativa demonstra os esforços para implementação de uma gestão eficiente e estimula a prática de uma negociação transparente e a competitividade dos fornecedores.

No leilão reverso a disputa entre os fornecedores é travada com o objetivo de reduzir os preços, inicialmente propostos. Cada fornecedor oferece lances decrescentes, que atendam um valor mínimo determinado pela Comissão de Tomada de Preços. Os bens e serviços adquiridos por pregão eletrônico devem ser homogêneos. Entende-se por bens e serviços homogêneos aqueles cujos padrões de desempenho e qualidade possam ser objetivamente definidos pela especificação técnica.

A empresa Petronect foi contratada para fornecer a Tecnologia da Informação, o suporte e o treinamento dos fornecedores na ferramenta. A utilização deste sistema permite introdução de inovações no processo de compra, redução de custos, maior agilidade na contratação, aumento da concorrência nos fornecimentos etc.

A maioria dos prestadores de serviços atuava em atividades de informática (33,3%), serviços gerais de limpeza segurança etc. (41,7%) e tele-atendimento (20,3%). Na categoria 'outros' estão a ouvidoria, ginástica laboral, terapia corporal. (gráfico 10). Ao contrário do que ocorre no perfil dos empregados, os prestadores de serviços eram ma-

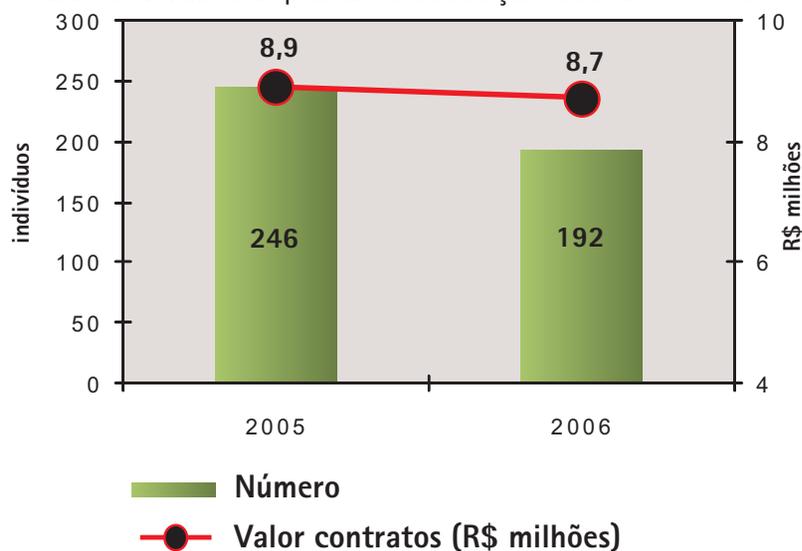
oritariamente homens (67,2%) em 2006 (gráfico 10).

Os trabalhadores do *call center* eram cerca de 36 jovens, universitários, muitas vezes ingressando no 1º emprego. As práticas de remuneração e benefícios destes profissionais são próximas das adotadas com os empregados do quadro efetivo da Petros.

5.3.1 Terceirizados

GRI LA1

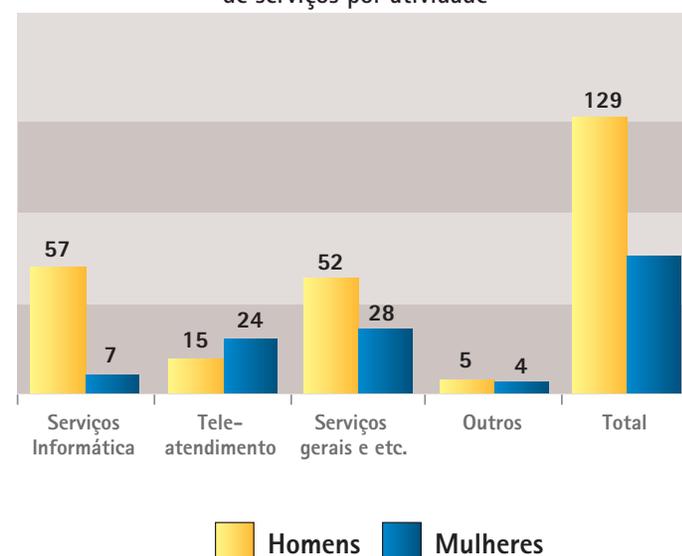
Gráfico 8: Número de prestadores de serviços e valor dos contratos



Fonte: Petros – Gerência de Controle e Gerência de Engenharia e Administração.
Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento
Nota: N° de prestadores de serviços são pessoas físicas contratadas pelos fornecedores.

GRI LA13

Gráfico 9: Distribuição do sexo dos prestadores de serviços por atividade



Fonte: Petros – Gerência de Engenharia e Administração.
Elaboração: Petros – Assessoria de Planejamento

5.4 Estagiários

O Programa de Desenvolvimento dos Estagiários coordenado pela Gerência de Recursos Humanos foi retomado em março e se estendeu até novembro. Faz parte desse programa uma série de encontros nos quais se debatem temas pertinentes ao desenvolvimento de ha-

bilidades e de técnicas exigidas pelo mercado de trabalho, a saber: técnicas de apresentação, marketing pessoal, elaboração de currículos, entrevistas e dinâmicas de grupo, trabalho em equipe, criatividade e resolução de problemas, persistência e capacidade para lidar com frustração. Além disso,

é realizada semestralmente a avaliação de desempenho dos estagiários pelos respectivos supervisores, e por eles mesmos.

A Petros possui convênio com a Fundação Mudes, que seleciona previamente possíveis candidatos às vagas de estágio. Uma vez indica-

dos, a Petros escolhe através de entrevistas aqueles que se ajustam ao perfil desejado. Cada estagiário recebe bolsa, vale transporte e tíquete refeição. Em 2006, foram direcionados a esse convênio R\$ 91,6 mil. Nesse período, chegaram a estagiar 18 pessoas na Fundação.

5.5 Jovens Aprendizes

Em parceria com a Associação Beneficente São Martinho, foi criado em 1991 o programa "Crescer". É oferecido ao adolescente, entre 16 e 18 anos, proveniente de família de baixa renda, oportunidade de iniciar no mercado de trabalho. Foram beneficiados, em 2006, 20 jovens, com investimento de R\$ 180,1 mil da Petros. Cada jovem recebe um salário mínimo, além de uniforme, vale transporte e tíquete refeição.

De acordo com a Lei nº 10.097/00 e com o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), os

jovens participam de atividades administrativas e comportamentais na Petros. A São Martinho ministra um curso, dividido em 16 módulos, com 16 a 20 horas cada um, sobre diversos temas: relações humanas, rotina administrativas, universo tecnológico, cidadania, ética, cálculos comerciais, educação digital e comportamento empreendedor. Além disso, ocorre o "Encontro Marcado", organizado pela Gerência de Recursos Humanos, quinzenalmente, de março a outubro, em 10 sessões de 4 horas

cada, nas dependências da Petros. Participaram desses encontros adolescentes da Petros e de outras empresas. Nesses encontros, são desenvolvidos diversos assuntos, a saber: mercado de trabalho; competências e conhecimentos requeridos nas diversas profissões; e desenvolvimento de potencialidades dos jovens, de modo que se conscientizem das escolhas futuras.

Ao longo do ano, foram apresentadas aos adolescentes palestras, proferidas pelos estagiários da Petros, a respeito das respectivas áreas

de estudo: Psicologia, Economia, Informática, Administração, Engenharia de Produção, Ciências Atuariais, Arquivologia, entre outras. Essas palestras servem a três propósitos: desenvolvem as técnicas de apresentação dos estagiários, complementam as atividades relacionadas à escolha da profissão e estimulam a integração entre os jovens que atuam na Fundação.

Foi elaborada, em 2006, a cartilha do programa Crescer, distribuída para orientadores e adolescentes da São Martinho.

6

RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

GRI
4.13

A Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp), tem como objetivo principal promover a defesa da previdência complementar fechada e contribuir para a expansão, fortalecimento e aperfeiçoamento do segmento. O presidente da Petros, Wagner Pinheiro, é o atual presidente do Instituto Cultural de Seguridade Social (ICSS), vinculado à Abrapp, que promove o desenvolvimento educacional e cultural da previdência complementar fechada.

Integrantes da Diretoria Executiva e do corpo técnico participam das comissões técnicas nacionais da Abrapp. 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 participa da articulação e fortalecimento da 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. Além da Abrapp, a Fundação mantém interlocução com várias entidades de classe e instituições sem fins lucrativos que atuam no aperfeiçoamento das áreas em que atuam e contribuem para o desenvolvimento econômico e social do país (quadro 1).

A atuação da Petros em conjunto com essas entidades está afinada com seu Princípio Geral de Responsabilidade Social:

“A Responsabilidade Social da Petros, em seus diferentes níveis e ações, deve ser balizada pelo binômio Democracia e Desenvolvimento. Por uma Democracia participativa e cidadã, por um Desenvolvimento inclusivo, distributivo e com justiça social.”

A Petros mantém um relacio-

Quadro 1: Entidades às quais a Petros é associada
Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp)
Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje)
Associação Brasileira de Telesserviços (ABT)
Associação Brasileira dos Analistas do Mercado de Capitais (Abamec/RIO)
Associação Brasileira dos Profissionais de Recursos Humanos (ABRH/RJ)
Associação Nacional de Contabilistas das Entidades de Previdência Privada (Ancepp)
Grupo de Permuta de Informações Salariais (Grupisa RIO)
Instituto Brasileiro de Atuária (IBA)
Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)
Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

Fonte: Petros - Gerência de Controle.

namento respeitoso e transparente com os meios de comunicação, garantindo o acesso à informação e pleiteando o esclarecimento quando da divulgação de informações e opiniões errôneas ou sem a devida fundamentação factual.

O relacionamento com as instâncias governamentais são carac-

terizados pela transparência, pelo respeito ao ordenamento legal e normativo e pelo espírito contributivo para o aperfeiçoamento do setor previdenciário e para o desenvolvimento nacional. Os mesmos princípios regem as relações com os demais poderes da União e das demais esferas de poder.

> PARÂMETRO DO RELATÓRIO

Pelo quarto ano consecutivo, a Petros elabora seu relatório de sustentabilidade que possui periodicidade anual. O Balanço Social da Petros é uma ferramenta de gestão e diálogo com partes interessadas, pois sistematiza informações, realiza um diagnóstico e consolida as práticas de Responsabilidade Social Corporativa. É um instrumento transparente de diálogo com as partes interessadas, na medida em que a comunicação das oportunidades e desafios sociais, econômicos e ambientais é superior às demandas de informação.

O relatório relativo ao ano de 2006 não sofreu mudanças significativas no que diz respeito ao escopo, limite ou método de medição dos dados comparado ao balanço social de 2005, divulgado em setembro de 2006. Foram considerados, na elaboração do balanço, os seguintes princípios: comparação dos dados e das informações, relevância dos temas para cada parte interessada, neutralidade e clareza na formulação do texto.

As 'Políticas e Diretrizes e de Responsabilidade Social da Petros' norteiam a elaboração de todas ações de Responsabilidade Social na Petros, inclusive a elaboração deste documento. O Balanço Social da Petros de 2006 foi estruturado e elaborado de acordo com guias e indicadores de sustentabilidade e Responsabilidade Social do Brasil e do exterior. Foram utilizados o Modelo iBase para Instituições de Ensino, Fundações e Organizações Sociais com algumas adaptações que contemplam as especificidades de um Fundo de Pensão e as Diretrizes G3 para Relatório de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI), com nível de aplicação 'B'.

A verificação do documento foi realizada internamente pela Diretoria Executiva, Assessores e membros do Comitê de Responsabilidade Social da Petros (Comresp), que é composto por gerentes de todas as Diretorias. As técnicas de medição dos dados foram definidas ao longo do documento. A Petros acredita que participantes, patrocinadoras, instituidores e empregados são as principais partes interessadas que utilizarão o documento.

Qualquer sugestão ou crítica relativa ao Relatório Anual de Sustentabilidade Petros 2006 ou ao conteúdo entrar em contato com:

*Alcinei Cardoso Rodrigues
alcinei@petros.com.br*

*Washington Luiz Araújo
waraujo@petros.com.br*

*Rua do Ouvidor, 98
Rio de Janeiro – RJ*

ÍNDICE GRI - *Global Reporting Initiative*

Este índice de referência foi elaborado para facilitar a identificação das informações dos Indicadores da GRI contidos no Relatório Anual de Sustentabilidade da Petros 2007.

Tema	Indicador da GRI	Descrição do indicador da GRI	Página	
Estratégia e análise	1.1	Mensagem do presidente e relevância da sustentabilidade para Petros	2	
	1.2	Principais impactos, riscos e oportunidade	24	
Perfil organizacional	2.1	Nome da organização	23	
	2.2	Principais produtos e serviços	23	
	2.3	Estrutura operacional	25	
	2.4	Localização da sede	23	
	2.6	Tipo e natureza jurídica da propriedade	23	
	2.7	Mercados atendidos	23, 46, 49, 50, 54, 55	
	2.8	Porte da organização	23, 47	
	2.10	Prêmios recebidos	24, 57, 58	
Parâmetro para o relatório	3.1	Período coberto pelo relatório	65	
	3.2	Data do relatório anterior	65	
	3.3	Ciclo de emissão	65	
	3.4	Dados para contato em caso de perguntas relativas ao relatório ou seu conteúdo	65	
	3.5	Processo para a definição do conteúdo	65	
	3.6	Limite do relatório	65	
	3.7	Limitações específicas quanto ao escopo ou ao limite do relatório	65	
	3.9	Técnicas de medição de dados	65	
	3.10 e 3.11	Reformulação das informações fornecidas e mudanças de escopo, limite e método de medição dos dados	65	
	3.12	Tabela com a localização das informações da GRI	66, 67	
	3.13	Política e prática atual relativa à verificação externa do relatório	65	
	Governança, compromissos e engajamento	4.1	Estrutura de governança	25
		4.4	Mecanismos para recomendações ou orientações ao Conselho Deliberativo	27
4.8		Missão e valores, códigos de conduta e princípios internos relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social	23, 24	
4.9		Adesão ou conformidade com normas acordadas internacionalmente, códigos de conduta e princípios	24, 26, 29	
4.11		Explicação de se e como a organização aplica o princípio da precaução		
4.12		Cartas, princípios ou outras iniciativas desenvolvidas externamente de caráter econômico, ambiental e social que a organização subscreve ou endossa.	24	
4.13		Participação em associações e/ou organizações nacionais / internacionais	23, 64	
4.14		Relação de grupos de <i>stakeholders</i>	24	
4.15		Base para a identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	24	
4.16	Abordagens para o engajamento dos <i>stakeholders</i>	26		

Tema	Indicador da GRI	Descrição do indicador da GRI	Página	
Desempenho econômico	EC1	Valor econômico direto gerado e distribuído	31, 43, 46, 56, 57	
	EC2	Implicações financeiras, riscos e oportunidades devido a mudanças climáticas	29,	
	EC3	Cobertura das obrigações do plano de pensão de benefício definido	43	
	EC5	Varição da proporção do salário mais baixo comparado ao salário mínimo local	60	
	EC6	Políticas e práticas para contratação de fornecedores	62	
	EC8	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infra-estrutura e serviços	40	
	EC9	Identificação e descrição de impactos econômicos indiretos significativos, inclusive extensão dos impactos	34, 35, 36, 37	
Desempenho ambiental	EN18	Iniciativas para reduzir as emissões de gases de efeito estufa	29	
Desempenho social práticas trabalhistas e trabalho decente	LA1	Total de trabalhadores, por tipo de emprego, contrato de trabalho e região.	57, 63	
	LA2	Número total e taxa de rotatividade de empregados	57	
	LA4	Percentual de empregados abrangidos por acordos de negociação coletiva	59	
	LA6	Percentual dos empregados representados em comitês formais de segurança e saúde	61	
	LA7	Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho	61	
	LA8	Programas para dar assistência a empregados, seus familiares ou membros da comunidade com relação a doenças graves	61	
	LA9	Temas relativos a segurança e saúde cobertos por acordos formais com sindicatos	60, 61	
	LA10	Média de horas de treinamento dos empregados no ano	61, 62	
	LA11	Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua	61	
	LA12	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	59	
	LA13	Composição dos grupos responsáveis pela Governança Corporativa e discriminação de empregados por categoria, de acordo com gênero, faixa etária, minorias e outros indicadores de diversidade	58, 59, 60, 63	
	LA14	Proporção de salário base entre homens e mulheres	70	
	Desempenho social	HR1	Percentual e número total de contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas ou foram avaliados em direitos humanos	30, 32, 38, 39, 40, 41, 62
	Direitos humanos	HR2	Percentual de empresas contratadas que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos	32, 34, 35, 36, 37
HR4		Número total de casos de discriminação e as medidas tomadas	58	
HR6		Operações identificadas como de risco significativo de ocorrência de trabalho infantil e as medidas tomadas	62	
Responsabilidade pelo produto	PR1	Fases do ciclo de vida de produtos e serviços em que os impactos na saúde e segurança são avaliados	45	
	PR5	Práticas relacionadas à satisfação do cliente, incluindo resultados de pesquisas que medem essa satisfação	44, 45, 47, 48	

MODELO IBASE - Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas

Balço Social / 2006 - Petros				
Modelo iBase para instituições de ensino, fundações e organizações sociais				
1 - Identificação				
Nome da instituição: Fundação Petrobras de Seguridade Social		Tipo/categoria (conforme instruções): fundação		
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 checked="" type="checkbox"/> não				
Possui Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social (CEAS)? <input type="checkbox"/> sim <input checked="" 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	2006		2005	
	Valor (mil reais)	%	Valor (mil reais)	%
Receitas Totais	5.962.064	100%	5.609.499	100,00%
a. Recursos governamentais (subvenções)	Não se aplica	-	Não se aplica	-
b. Doações de pessoas jurídicas	Não se aplica	-	Não se aplica	-
c. Doações de pessoas físicas	Não se aplica	-	Não se aplica	-
d. Contribuições previdenciais	893.920	14,99%	836.704	14,92%
Patrocinadoras	443.523	49,62%	417.816	49,94%
Participantes	449.585	50,29%	418.052	49,96%
Outros	812	0,09%	836	0,10%
e. Contribuições extraordinárias	1.851	0,03%	4.947	0,09%
f. Patrocínios	0	0,00%	0	-
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	5.066.292	84,98%	4.767.848	85,00%
j. Outras receitas	0	0,00%	0	0,00%
3 - Aplicação dos recursos	2006		2005	
	Valor (mil reais)	%	Valor (mil reais)	%
Despesas Totais	2.021.416	100%	1.908.374	100,00%
a. Projetos, programas e ações sociais (excluindo pessoal) ¹	315	0,02%	82	0,00%
b. Pessoal (salários + benefícios + encargos)	45.484	2,25%	41.646	2,18%
c. Despesas previdenciais	1.941.447	96,04%	1.829.815	95,88%
d. Despesas diversas (somatório das despesas abaixo)	34.171	1,69%	36.832	1,93%
Operacionais	30.786	90,09%	32.173	87,35%
Impostos e taxas	2.529	7,40%	3.715	10,09%
Financeiras	0	0,00%	0	0,00%
Capital (máquinas + instalações + equipamentos)	856	2,51%	944	2,56%
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))	2006		2005		metas 2007
	Valor (mil reais)	%	Valor (mil reais)	%	
a. Alimentação	1.187	0,13%	1.263	0,14%	1.410
b. Educação	453	0,05%	456	0,05%	641
c. Capacitação e desenvolvimento profissional	818	0,09%	776	0,09%	821
d. Creche ou auxílio-creche	115	0,01%	103	0,01%	110
e. Saúde	3.550	0,40%	3.176	0,36%	3.824
f. Segurança e medicina no trabalho	85	0,00%	120	0,01%	121
g. Transporte	297	0,03%	294	0,03%	315
h. Bolsas/estágios	161	0,02%	79	0,01%	118
i. Outros	73	0,01%	-	0,00%	
Total - Indicadores sociais internos	6.739	0,75%	6.267	0,70%	7.360
5 - Projetos, ações e contribuições para a sociedade (As Ações e programas aqui listados são exemplos, ver instrução)	2006		2005		metas 2007
	Valor (mil reais)	%	Valor (mil reais)	%	
a. Educação popular de jovens - "Projeto Crescer" (jovem aprendiz) Associação Beneficente São Martinho	R\$ 180	0,02%	R\$ 136	0,02%	R\$ 0
	Nº pessoas beneficiadas: 19 Nº entidades beneficiadas: 1		Nº pessoas beneficiadas: 19 Nº entidades beneficiadas: 1		
b. Programa voluntariado Petrobras	R\$ 0	0,00%	R\$ 0	0,00%	R\$ 0
	Nº pessoas beneficiadas: Nº entidades beneficiadas:		Nº pessoas beneficiadas: Nº entidades beneficiadas:		
c. Campanha de natal (União dos Cegos do Brasil)	R\$ 0 (doação dos empregados)	0,00%	R\$ 0	0,00%	R\$ 0
	Nº entidades beneficiadas: 1		Nº entidades beneficiadas: 1		
d. Publicação Cartilha do Idoso	R\$ 0	0,00%	R\$ 0	0,00%	R\$ 0
	Nº pessoas beneficiadas: Nº entidades beneficiadas:		Nº pessoas beneficiadas: Nº entidades beneficiadas:		
Valores totais	R\$ 180	0,02%	R\$ 136	0,02%	R\$ 0
6 - Outros indicadores ²	2006		2005		metas 2007
Nº total de alunos(as)	Não se aplica		Não se aplica		Não se aplica
Nº de alunos(as) com bolsas integrais	Não se aplica		Não se aplica		Não se aplica
Valor total das bolsas integrais	Não se aplica		Não se aplica		Não se aplica
Nº de alunos(as) com bolsas parciais	Não se aplica		Não se aplica		Não se aplica
Valor total das bolsas parciais	Não se aplica		Não se aplica		Não se aplica
Nº de alunos(as) com bolsas de Iniciação Científica e de Pesquisa	Não se aplica		Não se aplica		Não se aplica
Valor total das bolsas de Iniciação Científica e de Pesquisa	Não se aplica		Não se aplica		Não se aplica

7 - Indicadores sobre o corpo funcional	2006	2005	metas 2007
Nº total de empregados(as) ao final do período	401	391	
Nº de admissões durante o período	37	26	
Nº de prestadores(as) de serviço	192	246	
% de empregados(as) acima de 45 anos	40,14%	43,22%	%
Nº de mulheres que trabalham na instituição	220	205	
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	49,00%	43,00%	%
Idade média das mulheres em cargos de chefia	47	45	
Salário médio das mulheres em cargo de chefia	R\$ 8.439	R\$ 8.026	
Salário médio das mulheres	R\$ 3.405	R\$ 3.427	R\$
Idade média dos homens em cargos de chefia	46	44	
Salário médio dos homens	R\$ 4.045	R\$ 3.394	R\$
Nº de negros(as) que trabalham na instituição ³	135	146	
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	23,21%	10,00%	%
Idade média dos(as) negros(as) em cargos de chefia	46	48	
Salário médio dos(as) negros(as)	R\$ 2.834	R\$ 2.252	R\$
Nº de brancos(as) que trabalham na instituição	266	245	
Salário médio dos(as) brancos(as)	R\$ 3.968	R\$ 4.311	R\$
Nº de estagiários(as)	14	17	
Nº de voluntários(as)	0	0	
Nº portadores(as) necessidades especiais	8	14	
Salário médio portadores(as) necessidades especiais	R\$ 3,527,94	R\$ 4.310	R\$
8 - Qualificação do corpo funcional	2006	2005	metas 2007
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	401	391	
Nº de pós-graduados (especialistas, mestres e doutores)	55	49	
Nº de graduados(as)	230	196	
Nº de graduandos(as)	44	32	
Nº de pessoas com ensino médio	53	93	
Nº de pessoas com ensino fundamental	19	21	
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	2006	metas 2007
Relação entre a maior e a menor remuneração		
O processo de admissão de empregados(as) é:	24% por indicação 76% por seleção/concurso	__% por indicação __% por seleção/concurso
A instituição desenvolve alguma política ou ação de valorização da diversidade em seu quadro funcional?	<input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input checked="" type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> não	<input type="checkbox"/> sim, institucionalizada <input type="checkbox"/> sim, não institucionalizada <input type="checkbox"/> não
Se "sim" na questão anterior, qual?	<input checked="" type="checkbox"/> negros <input checked="" type="checkbox"/> gênero <input checked="" type="checkbox"/> opção sexual <input checked="" 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), diretores(as) e conselheiros da organização:	<input type="checkbox"/> não ocorrem <input checked="" type="checkbox"/> ocorrem regularmente <input type="checkbox"/> ocorrem somente p/cargos intermediários	<input type="checkbox"/> não ocorrem <input type="checkbox"/> ocorrem regularmente <input type="checkbox"/> ocorrem somente p/cargos intermediários
A instituição possui Comissão/Conselho de Ética para o acompanhamento de:	<input checked="" type="checkbox"/> todas ações/atividades <input type="checkbox"/> ensino e pesquisa <input type="checkbox"/> experimentação animal/viviseção <input type="checkbox"/> não tem	<input type="checkbox"/> todas ações/atividades <input type="checkbox"/> ensino e pesquisa <input type="checkbox"/> experimentação animal/viviseção <input type="checkbox"/> não tem
10 - Outras Informações		

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

Nota (2): O item 6 não se aplica à Petros.

Nota (3): O N° de negros inclui o N° de pardos. Essa é orientação do iBase que corresponde ao critério da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. A quantidade de negros de 2006 incorpora o número de pardos. A informação referente a 2005 foi alterada, adequando-a ao mesmo critério. As informações desse item foram fornecidas pela Gerência de Recursos Humanos da Petros.

Nota (4): Definição das relações %.

Item 2 - Origem dos recursos: em relação à Receita total, exceto contribuições de patrocinadoras e participantes que são relativas às contribuições previdenciais.

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

Item 4 - Indicadores sociais internos: em relação a contribuições previdenciais.

Item 5 - Projetos, ações e contribuições para a sociedade: em relação a contribuições previdenciais.

