

2004



Balço Social e Ambiental



sumário

Mensagem do Presidente	2
A PETROBRAS.....	4
Missão, Visão e Estratégia	4
Valores	4
Perfil do Sistema Petrobras.....	6
Atuação Internacional.....	9
Modelo de Governança Corporativa.....	11
Indicadores Econômicos.....	13
Relacionamento com os Públicos de Interesse.....	19
Perfil e Escopo do Balanço Social e Ambiental.....	24
A Petrobras e as Metas do Milênio.....	25
A Petrobras e o Pacto Global.....	26
DIREITOS HUMANOS.....	28
Princípio 1: As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.....	28
Investimento Social – Programa Petrobras Fome Zero.....	28
Diversidade.....	35
Investimento da Petrobras em cultura - uma ação de inclusão e responsabilidade social.....	39
Patrocínio Esportivo.....	40
Princípio 2: As empresas devem assegurar-se de que não estejam sendo cúmplices de abusos e violações de direitos humanos.....	42
Treinamento em Direitos Humanos.....	43
TRABALHO.....	44
Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.....	44
Participação dos Trabalhadores na Gestão.....	45
Saúde e Segurança dos Trabalhadores.....	45
Qualidade de Vida dos Trabalhadores.....	49
Satisfação dos Trabalhadores.....	50
Memória dos Trabalhadores.....	51
Remuneração e Benefícios.....	51
Clubes.....	52
Aposentadoria.....	52
Gestão do Conhecimento.....	53
Princípio 4: As empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.....	56
Princípio 5: As empresas devem apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil.....	57
Filhos dos trabalhadores.....	59
Princípio 6: As empresas devem eliminar a discriminação em relação ao empregado e ao cargo.....	60
Diversidade Interna.....	61
Mulheres.....	61
Portadores de Deficiência.....	62
HIV/Aids.....	63
Trabalhadores Terceirizados.....	64
MEIO AMBIENTE.....	66
Princípio 7: As empresas devem adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.....	66
Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde.....	66
Mapeamento, monitoramento e minimização de impactos.....	69
Passivos Ambientais, Incidentes e Multas.....	70
Princípio 8: As empresas devem desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.....	71
Consumo de Materiais e Recursos Naturais.....	71
Água.....	72
Energia.....	73
Emissões.....	74
Efluentes.....	75
Resíduos Sólidos.....	76
Proteção, Preservação e Restauração de Ecossistemas e da Biodiversidade.....	76
Restauração de Ecossistemas.....	80
Educação Ambiental.....	81
Princípio 9: As empresas devem incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias limpas que não agridam o meio ambiente.....	83
Seqüestro de Carbono: um caminho para mitigação da mudança climática.....	85
TRANSPARÊNCIA.....	86
Princípio 10: As empresas devem comprometer-se com o combate à corrupção em todas as suas formas.....	86
Ouvidoria – canal aberto entre a Petrobras e o público.....	88
Prêmios.....	91
Balanço Social – Modelo Ibase.....	92
MATRIZ DE INDICADORES.....	94

2004



Balanco Social e Ambiental

apresentação

Em 2004, a Petrobras reforçou sua atitude social e ambientalmente responsável não apenas pelo aprimoramento de suas operações e da relação com os públicos de interesse, mas também pelo financiamento de mais de mil projetos nas áreas social, ambiental, esportiva e cultural.



Mensagem do Presidente

Fruto de intensa mobilização e luta popular, a Petrobras acumula diversos recordes ao longo de sua história. É uma empresa de desafios que decidiu se tornar referência nos mais altos padrões nacionais e internacionais de responsabilidade social e ambiental.

>>

O ano de 2004 reforça o compromisso da Petrobras com o Pacto Global e o desenvolvimento sustentável. A partir da revisão do Plano Estratégico, aprovado no mês de maio, a Diretoria decidiu incorporar os conceitos de responsabilidade social e ambiental à missão e visão da Petrobras, estendendo-os a todos os países onde atua. Além disso, em dezembro, o modelo de governança da Petrobras passou por um aprimoramento com a criação do Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental.

Essas ações evidenciam a determinação de conduzirmos nossos negócios priorizando valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, relações trabalhistas, meio ambiente, transparência e combate à corrupção. Nossa empresa, cada vez mais, tem pautado a relação com seus diferentes públicos de interesse pela ética, respeito e transparência.

O reconhecimento interno e externo decorrente desse posicionamento tem



se expressado de diferentes formas. Recentemente, fomos escolhidos pela ONU e pelo EFMD (European Foundation for Management Development) para compor um seleto grupo de 20 instituições, entre corporações e escolas de negócio de todo o mundo, reunidas com o propósito de desenvolver uma metodologia pioneira para a formação de líderes empresariais com foco em responsabilidade social. Nesse conjunto, somos a única empresa de energia e a única da América Latina.

Temos focado nossos esforços em envolver toda a nossa cadeia produtiva nos compromissos do Pacto Global, nas Oito Metas do Milênio e na convocação do presidente Luiz Inácio Lula da Silva para combater a fome e a miséria. Em 2004, o Programa Petrobras Fome Zero completou seu primeiro ano, apoiando centenas de projetos que têm em comum a busca de autonomia das comunidades envolvidas com vistas à sustentabilidade. Entendemos que a resposta às demandas sociais é mais

eficaz quando se integram competências técnicas e recursos financeiros de empresas em sinergia com as ações governamentais.

Somos a empresa que mais investe em projetos sociais, ambientais, culturais e esportivos no Brasil. Em 2004, foram cerca de R\$ 350 milhões. Temos buscado consolidar, na área internacional, a mesma presença social e ambientalmente responsável já existente neste país. Acreditamos que fazer bem feito significa desenvolver novas tecnologias sociais, impactar políticas públicas, romper com os mecanismos perpetuadores de miséria, demonstrar resultados transformadores e promover mudanças efetivas nas sociedades onde atuamos.

Fruto de intensa mobilização e luta popular, a Petrobras acumula diversos recordes ao longo de sua história. É uma empresa de desafios que decidiu se tornar referência nos mais altos padrões nacionais e internacionais de responsabilidade

social e ambiental. As empresas que participam deste movimento melhoram seu desempenho e alcançam resultados mais expressivos, em qualquer dimensão a ser avaliada. Nos últimos dois anos, mesmo período em que decidiu intensificar suas ações nesse sentido, a Petrobras obteve os maiores lucros de sua história, comprovando a tese de que é possível associar bons resultados econômicos com o direito ao desenvolvimento.

Para finalizar, gostaria de lembrar um dos valores da Declaração do Milênio, por considerá-la essencial para as relações internacionais neste século: a liberdade. *"Os homens e as mulheres têm o direito de viver sua vida e criar seus filhos com dignidade, livres da fome e livres do medo e da violência, da opressão e da injustiça. A melhor forma de garantir esses direitos é através de governos de democracia participativa, baseados na vontade popular".*

José Eduardo Dutra
Presidente

a petrobras

Missão, Visão e Estratégia

>> A Petrobras tem como **missão** atuar de forma segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, nas atividades da indústria de óleo, gás natural e energia, nos mercados nacional e internacional, fornecendo produtos e serviços adequados às necessidades dos seus clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde atua. Em sua **visão**, a Petrobras será uma empresa integrada de energia com forte presença internacional e líder na América Latina, atuando com foco na rentabilidade e na responsabilidade social e ambiental.

O **Planejamento Estratégico Petrobras 2015**, aprovado em maio de 2004,

reforça o compromisso da Companhia de atuar com responsabilidade social e ambiental de forma totalmente integrada aos negócios, tanto no Brasil como nos outros países onde está presente. Ao buscar a liderança nos mercados de petróleo e gás natural da América Latina, a Petrobras definiu como pilares estratégicos a expansão seletiva na petroquímica e a atuação nos mercados de energia renovável. O crescimento, a rentabilidade e a responsabilidade social e ambiental são os fatores do desempenho da estratégia que, do ponto de vista interno, estará assentada na busca da excelência operacional, da gestão e do domínio tecnológico.

Valores

>> O Planejamento Estratégico – 2015 reafirma os valores da Companhia, que orientam a postura profissional de seus colaboradores. São eles:

- Valorização dos principais públicos de interesse: acionistas, clientes, empregados, sociedade, governo, parceiros, fornecedores e comunidades, direta ou indiretamente ligadas à atuação da Companhia;
- Espírito empreendedor e de superar desafios;
- Foco na obtenção de resultados de excelência;
- Espírito competitivo inovador com foco na diferenciação em serviços e competência tecnológica;



- Excelência e liderança em questões de saúde, segurança e preservação do meio ambiente;
- Busca permanente da liderança empresarial.

Esses valores se refletem no comportamento da Empresa, pautado por ética nos negócios; liderança pelo exemplo; ênfase na integração e no desenvolvimento do trabalho em equipe; foco no desenvolvimento e na sustentação de vantagens competitivas; acompanhamento rigoroso dos resultados, com reconhecimento e responsabilização pelo desempenho; e transparência na relação com acionistas, empregados, comunidades e demais públicos de interesse.

Em 2004, a Petrobras incorporou à sua missão e à sua visão os conceitos de responsabilidade social e ambiental, estendendo-os a todos os países onde atua.



Perfil do Sistema Petrobras

Os negócios da área Internacional se estendem a 15 países em três continentes. O avanço do processo de internacionalização tornou-se uma das prioridades do Plano Estratégico da Petrobras. O investimento fora do Brasil previsto para o período 2004-2010 é de US\$ 7,5 bilhões.



A Petróleo Brasileiro S.A. é uma sociedade anônima de capital aberto, controlada pelo Governo brasileiro, que detém 55,71% de suas ações ordinárias e, portanto, de seu capital votante, e 32,22% de seu capital social.

Sua atuação no Brasil e no exterior abrange toda a cadeia de operações da indústria de petróleo, gás e energia. Vai desde a exploração e a produção de óleo e gás natural, refino, processamento de gás, distribuição de derivados, comercialização e transporte por dutos até a produção de produtos petroquímicos e a geração, distribuição e transmissão de energia elétrica.

Estrutura operacional

A Petrobras é composta pelas seguintes áreas:

1 – Exploração e Produção: abrange, por intermédio da Petrobras, da Brasoil, PNBV, PIFCo e PIB BV, as atividades de exploração, desenvolvimento da produção e produção de óleo, líquido de gás natural e gás natural no Brasil, objetivando atender, prioritariamente, as refinarias do País e, ainda, comercializando nos mercados interno e externo o excedente de óleo e/ou aproveitando oportunidades comerciais.

2 – Abastecimento: contempla, por intermédio da Petrobras, Downstream (Refap), Transpetro, Petroquisa, Brasoil, PIFCo, BOC, PIB BV e PNBV, as atividades de refino, logística, transporte e comercialização de derivados e álcoois, além das participações em empresas petroquímicas no Brasil e duas plantas de fertilizantes.

3 – Gás e Energia: engloba, por intermédio da Petrobras, Gaspetro, Petrobras Energia e Petrobras Distribuidora, as atividades de transporte e comercialização do gás natural produzido no País ou importado, as participações societárias



em transportadoras e distribuidoras de gás natural, e em termelétricas.

4 - Distribuição: responsável pela distribuição de derivados e álcoois e gás natural veicular no Brasil, representada basicamente pelas operações da Petrobras Distribuidora.

5 - Internacional: abrange, por intermédio da PIB BV Holanda, Brasoil, PIFCo, Downstream (EG-3), BOC e Petrobras, as atividades de exploração e produção de petróleo e gás, abastecimento, gás e energia, e distribuição realizadas em 13 países ao redor do mundo.

Além da *holding*, o Sistema Petrobras inclui as empresas subsidiárias, controladas em conjunto e coligadas. São elas:

- **Petrobras Química S.A. (Petroquisa):** participa em sociedades que objetivam a fabricação, comércio, distribuição, transporte, importação e exportação de produtos das indústrias química e petroquímica e na prestação de serviços técnicos e administrativos relacionados com as referidas atividades.
- **Petrobras Distribuidora S.A. (BR):** opera na área de distribuição, comercialização e industrialização de produtos e derivados de petróleo, álcool e outros combustíveis.
- **Petrobras Gás S.A. (Gaspetro):** participa em sociedades que atuam no transporte de gás natural, na transmissão de sinais de dados, voz e imagem através de sistemas de telecomunicações por cabo e rádio, bem como a prestação de serviços técnicos relacionados a tais atividades. Participa também em diversas distribuidoras estaduais de gás, exercendo o controle compartilhado, que é consolidado na proporção das participações no capital social.
- **Petrobras Transporte S.A. (Transpetro):** exerce, diretamente ou através de controlada, as operações de transporte e armazenagem de graneis,



巴西石油公司北京代表处开业庆典 The Opening Ceremony of Petrobras Beijing Representative Office

2004.5.23



PETROBRAS

petróleo e seus derivados e de gás em geral, por meio de dutos, terminais e embarcações, próprias ou de terceiros.

- **Downstream Participações Ltda.:** participa, direta e indiretamente, em sociedades que atuam em diversos segmentos da indústria de petróleo. Durante 2004, ocorreu a alteração da denominação social da subsidiária para Downstream Participações Ltda.
- **Petrobras International Finance Company (PIFCo):** exerce atividades de comercialização de petróleo e derivados no exterior, de intermediação de compra e venda de petróleo, derivados e materiais para empresas do Sistema Petrobras e de captação de recursos no exterior.
- **Petrobras Comercializadora de Energia Ltda.:** tem como objeto social o comércio, a importação e a

exportação de energia elétrica e de vapor d'água, bem como de produtos das indústrias de geração e co-geração de energia elétrica em geral e também a prestação de serviços técnicos e administrativos relacionados com as aludidas atividades, facultada a participação no capital de outras.

- **Petrobras Negócios Eletrônicos S.A. – (e-petro):** tem como objeto a participação no capital social de outras sociedades que tenham por objeto atividades realizadas pela internet ou meios eletrônicos.
- **Petrobras Internacional Braspetro (Pib Bv):** com sede na Holanda, participa em sociedades que atuam no exterior em pesquisa, lavra, industrialização, comércio, transporte, armazenamento, importação e exportação de petróleo e seus derivados, assim como atua

na prestação de serviços e em outras atividades relacionadas com os vários segmentos da indústria do petróleo.

- **Braspetro Oil Services Company (Brasoil):** atua, principalmente, na prestação de serviços em todas as áreas da indústria do petróleo, bem como no comércio de petróleo e de seus derivados.
- **Braspetro Oil Company (BOC):** atua na pesquisa, lavra, industrialização, no comércio, transporte, armazenamento, na importação e exportação de petróleo e seus derivados, assim como na prestação de serviços e em outras atividades relacionadas com os vários segmentos da indústria do petróleo.
- **Petrobras Netherlands BV (PNBV):** foi constituída em maio de 2001, na Holanda, pela Petrobras International Finance Company – PIFCo e tem como objetivos



principais a compra, venda, *lease*, aluguel ou afretamento de materiais, equipamentos e plataformas para a exploração e produção de óleo e gás.

- **UTE Nova Piratininga Ltda.:** com sede na cidade de São Paulo, tem como objeto social o desenvolvimento, a construção, a operação, a manutenção e a exploração de central termelétrica no município de São Paulo, além da prestação de serviços relacionados com suas atividades operacionais.
- **Fafen Energia S.A.:** tem por objetivo a implantação e a exploração comercial de central termelétrica mediante processo de co-geração, localizada no município de Camaçari, estado da Bahia, para transformação de gás e água desmineralizada em energia elétrica e térmica destinadas à fábrica de fertilizantes nitrogenados da Petrobras e comercialização do excedente a terceiros.
- **Petrobras Colômbia:** exerce as atividades da indústria petrolífera, principalmente aquelas relacionadas com a exploração e produção de petróleo e gás, refino e prestação de serviços especializados e de assistência técnica na Colômbia.
- **5283 Participações Ltda.:** sociedade por cota de responsabilidade limitada, com sede na cidade do Rio de Janeiro, tem como objeto a participação no capital de outras sociedades. A Petrobras participa com 32,5% do capital social desta empresa e a Downstream com 67,5%.

A Petrobras exerce o controle compartilhado sobre as empresas

Termorio, Termogaúcha, Termosergipe, Termoaçu, Ibiritermo, Termobahia, UTE Norte Fluminense, Gnl do Nordeste, consolidado nas Demonstrações Contábeis da Petrobras na proporção das participações no capital social. Essas termelétricas exercem as atividades de geração de energia elétrica, a partir da transformação de energia térmica proveniente da queima do gás natural; podem funcionar em ciclo aberto ou simples, combinado, co-geração ou co-geração em ciclo.

Atuação Internacional

A atuação da Petrobras no exterior abrange toda a cadeia de operações da indústria de petróleo e energia. Os ativos, as operações e os negócios da área Internacional se estendem hoje a 15 países, de três continentes. São seis Unidades de Negócio que atuam como empresas na Argentina, Angola, Bolívia, Colômbia, Estados Unidos e Nigéria. Além disso, há escritórios em outros nove países: Venezuela, México, Equador, Peru, Uruguai, Tanzânia, Irã, Líbia e China.

A atuação internacional da Petrobras começou na Colômbia, onde a Empresa se associou para a exploração de uma área em terra. A seguir, obteve concessões para operar no Oriente Médio, no Iraque, no Irã e no Norte da África. Ainda na década de 1970, as perfurações de poços em território iraquiano resultaram na importante descoberta do campo gigante de Majnoon, cujo contrato foi renegociado por imposição do governo iraquiano e os investimentos ressarcidos à Companhia, antes da eclosão da

guerra Irã-Iraque, que interrompeu o desenvolvimento do campo.

Nos últimos 20 anos, houve vários casos de sucesso no esforço de internacionalização da Companhia, que atraíram o interesse e a parceria de algumas das maiores petroleiras do mundo para exploração e produção conjunta de petróleo e gás natural. Bons exemplos são as bem-sucedidas experiências em águas profundas no setor americano do Golfo do México e no Oeste da África, particularmente na Nigéria.

Atuando como operadora, a Companhia fez, entre outras, as descobertas do campo petrolífero de Guando – uma das maiores da Colômbia – e dos campos gigantes de gás natural de San Alberto e San Antonio, no Sul da Bolívia. Outra importante contribuição da presença internacional da Petrobras foi a construção do gasoduto Bolívia-Brasil, hoje um instrumento da integração energética regional, ao transportar gás natural boliviano para o mercado brasileiro.

O avanço do processo de internacionalização tornou-se uma das prioridades do Plano Estratégico da Petrobras. O investimento fora do Brasil previsto para o período 2004–2010 é de US\$ 7,5 bilhões – 15% do total a ser aplicado em toda a Empresa. Isso equivale a duplicar o tamanho da área Internacional no Sistema Petrobras.

A produção de petróleo e gás natural no exterior deverá aumentar mais de duas vezes até 2010. A meta é passar para cerca de 15% da produção de toda a



em 2003 a aquisição do controle de diversas empresas e converteu-se no terceiro maior grupo empresarial do setor energético argentino, por meio da Petrobras Energia. Com isso, multiplicou o raio de ação e passou a atuar em novos segmentos (petroquímica e energia elétrica, redes de dutos e distribuição de derivados). Na Bolívia, tornou-se operadora das duas maiores refinarias do país, com a criação da Empresa Boliviana de Refinación (EBR), e entrou na distribuição de derivados, com a Empresa Boliviana de Distribución (EBD), hoje Petrobras Bolivia Distribución S.A.

Adicionalmente vieram os direitos na exploração e produção petrolífera na Venezuela, Peru e Equador – países onde a Petrobras não operava – e também na Bolívia. Mais recentemente, a Companhia chegou também ao Uruguai, associada à empresa estatal Ancap, participando da distribuição de gás natural para o interior do país.

Petrobras, contra os atuais 13%. Para atingir esse patamar, a Companhia conta com as descobertas já contabilizadas no Golfo do México e na Nigéria, além da perspectiva de bons resultados na exploração de áreas novas.

As estratégias de atuação no exterior incluem o posicionamento vantajoso em áreas-foco da América do Sul e a atuação seletiva, como operadora ou em parceria, para exploração e produção de petróleo em águas profundas e ultraprofundas.

Nos últimos anos, a ampliação dos negócios da Petrobras no Cone Sul, especialmente na Argentina, foi decisiva para o crescimento da área Internacional. A Companhia completou

Outros marcos importantes da escalada internacional da Petrobras são os contratos exploratórios firmados em 2004 e no início de 2005 para atuar como operadora em novas áreas e regiões: no mar da Tanzânia; no Leste da África; em águas colombianas do Mar do Caribe; novas e promissoras frentes no setor americano do Golfo do México; no setor iraniano do Golfo Pérsico, reabrindo as portas para a participação no Oriente Médio; e na porção noroeste da costa da Líbia, no Mar Mediterrâneo, ao norte da África.

Mais um grande passo no processo de expansão fora do Brasil foi a abertura, em maio de 2004, de um escritório de representação na China, onde a

área Internacional operacionaliza um Acordo Estratégico de Cooperação no setor petrolífero, firmado com a estatal Sinopec. Além desse acordo, a Petrobras assinou nas primeiras semanas de 2005 um Memorando de Entendimento com a maior das estatais de petróleo chinesas, a Corporação Nacional de Petróleo da China (CNPC), para identificar e desenvolver oportunidades de parcerias e atividades integradas nas áreas de exploração e produção de recursos petrolíferos, de refino e no transporte por dutos.

Modelo de Governança Corporativa

A busca do aprimoramento do sistema de governança corporativa na Petrobras foi resultante do processo de desregulamentação do setor de petróleo e da abertura do capital da Companhia no Brasil. A venda de ações no exterior, em 2000, levou à adoção de padrões internacionais de transparência e contabilidade. Ao estruturar seu novo estatuto social, a Petrobras adequou-se à Nova Lei das Sociedades Anônimas, incluiu requisitos necessários para inserção no nível 2 de governança corporativa da Bovespa e redefiniu as atribuições do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, aproximando-se das melhores práticas de governança corporativa.

A estrutura básica de governança da Empresa abrange atualmente o Conselho de Administração, a direção superior da Companhia, o Conselho Fiscal, a Diretoria Executiva, os Comitês do Conselho de Administração e o Comitê de Negócios.

O Conselho de Administração, composto de cinco a nove membros eleitos pela

Assembleia Geral de Acionistas, tem por competência promover a prosperidade de longo prazo do negócio, por meio de uma postura ativa e independente, considerando sempre o interesse de todos os acionistas. Este objetivo deve ser alcançado por meio da supervisão dos atos de gestão da Diretoria Executiva e da fixação das diretrizes estratégicas da Companhia.

Dentre os executivos da Petrobras, apenas o presidente, José Eduardo Dutra, integrante da Diretoria Executiva, é membro do Conselho de Administração, sem, no entanto, presidir o órgão.

Dentre os conselheiros, há apenas uma mulher, a ministra de Minas e Energia Dilma Rousseff.

As qualificações e experiências esperadas para os conselheiros são definidas nas Diretrizes de Governança Corporativa. Os candidatos a conselheiros devem atender aos seguintes requisitos: integridade pessoal, ausência de conflitos de interesse, disponibilidade de tempo, motivação, alinhamento com os valores da Companhia e conhecimento das melhores práticas de governança corporativa. O Conselho de Administração procura alcançar diversidade na sua composição, buscando, entre seus membros, as seguintes experiências e conhecimentos: experiência como executivo principal, conhecimento de finanças e contabilidade, conhecimentos específicos do setor de energia, conhecimentos gerais do mercado nacional e internacional, e visão estratégica.

No processo de escolha e eleição dos diretores, o Conselho de Administração

avalia capacidade profissional, notório conhecimento e especialização nas respectivas áreas de contato em que irão atuar, observando o Plano Básico de Organização da Companhia (PBO). O PBO define a estrutura geral da Petrobras, a natureza e as atribuições gerais de cada unidade organizacional, bem como as diretrizes de organização e gestão e os papéis relativos à governança da Companhia. A estrutura geral é composta pelas unidades diretamente vinculadas à Diretoria Executiva, além da Auditoria Interna, vinculada ao Conselho de Administração.

De acordo com as Diretrizes de Governança Corporativa, o Conselho de Administração deve avaliar seu próprio desempenho anualmente, a partir de critérios por ele definidos, com o objetivo de aprimorar sua atuação. Também está previsto que o Conselho deve avaliar o desempenho do presidente e dos diretores da Petrobras, semestralmente, a partir de critérios por ele definidos, que garantam o alinhamento dos interesses dos membros da Diretoria Executiva com os interesses de longo prazo dos acionistas. Os mecanismos estão em fase de implantação.

O Comitê de Negócios, composto pelos membros da Diretoria Executiva e outros executivos da Companhia, tem por finalidade analisar e dar parecer à Diretoria Executiva sobre matérias corporativas que envolvam mais de uma área de negócios e sobre assuntos cuja relevância exija um debate mais amplo. Já os Comitês de Gestão, compostos por gerentes executivos da Companhia, funcionam como fóruns para amadurecimento e aprofundamento

dos temas para estruturação das informações a serem apresentadas às instâncias superiores.

Atualmente, a Petrobras possui 11 Comitês de Gestão: Tecnologia da Informação, Abastecimento, E&P, Gás e Energia, Recursos Humanos, Segurança, Meio Ambiente e Saúde, Análise de Organização e Gestão, Controles Internos, Risco, Tecnologia, Responsabilidade Social e Ambiental.

Outros instrumentos fundamentais ao aprimoramento do sistema de governança corporativa na Petrobras foram

recentemente criados: Regimentos Internos, Código de Boas Práticas, Diretrizes de Governança Corporativa e o Código de Ética.

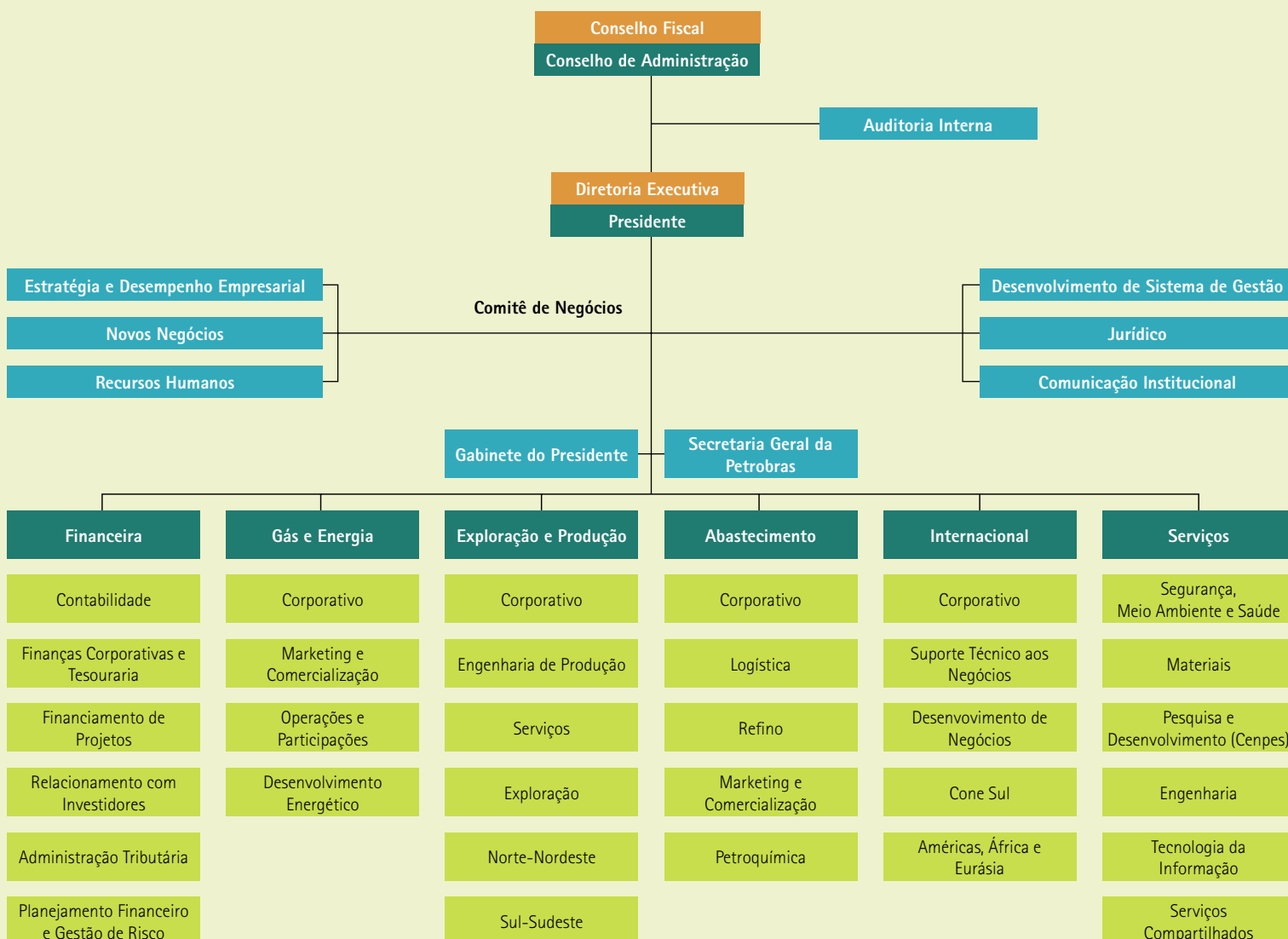
A Petrobras possui ainda os Controles e Procedimentos de Divulgação de Informações (CPDI), documento interno que descreve procedimentos para divulgação de informações nos diversos relatórios emitidos pela Companhia no Brasil e no exterior, bem como para divulgação de fatos relevantes.

Estão disponíveis, para consulta pública, no *site* da Petrobras: a política formal

de direção e governabilidade societárias, os demais instrumentos de governança corporativa (Estatuto Social, Diretrizes de Governança Corporativa, Código de Boas Práticas e Código de Ética), assim como as principais informações com relação aos regimentos internos do Conselho de Administração, do Comitê de Negócios e dos Comitês de Gestão, além do perfil dos Administradores (conselheiros de administração e diretores executivos).



Para mais informações acesse:
<http://www.petrobras.com.br/ri>



Indicadores Econômicos

A Petrobras é a maior contribuinte fiscal do Brasil. Em 2004, a empresa reconheceu junto a entidades governamentais o valor de R\$ 43,6 bilhões em tributos.



As vendas líquidas da Petrobras, no exercício de 2004, alcançaram mais de R\$ 108 bilhões, o que representa um crescimento de 13,01% com relação a 2003, acumulando um crescimento de 56,4% nos últimos dois anos.

A participação da Petrobras no mercado em relação aos diversos produtos derivados de petróleo destaca seu peso na economia. Sendo responsável e líder na produção de alguns dos mais importantes insumos na cadeia produtiva, o impacto econômico dos produtos e serviços da Empresa atua sobre o nível geral de preços, os custos de produção dos demais setores econômicos, os custos de transporte, etc., refletindo-se, portanto, nos índices de inflação e no nível de atividade econômica do País.

Com tecnologia de ponta e padrão internacional de qualidade, a Petrobras ocupa posição de liderança no mercado brasileiro de derivados de petróleo. Atendendo a todas as exigências relativas aos motores e aos padrões de emissão de poluentes, tem participação de 87,4% no mercado de gasolinas automotivas. Além disso, responde

por 98,8% do mercado brasileiro de óleo diesel, por meio de produção própria ou importação. Com o Programa de Evolução da Qualidade, atende à demanda de óleo diesel e, ao mesmo tempo, diminui expressivamente a emissão de composto de enxofre.

A Petrobras é também líder em óleos combustíveis, com 96,5% do mercado brasileiro, e em gás liquefeito de petróleo (GLP), com 98,2%. Além disso, é a maior produtora brasileira de matéria-prima para fabricação de fertilizantes e única produtora de nafta petroquímica no Brasil, onde parte do mercado é atendido por importações. Com elevado e reconhecido padrão de qualidade, os óleos lubrificantes (Linha Lubrax) da Petrobras são produzidos em uma das mais modernas plantas de mistura do mundo, certificada pela ISO 9001, e ocupam posição de liderança em sua área.

Em 2004, a Petrobras adquiriu, através da sua subsidiária Petrobras Distribuidora (BR), 100% do capital social da Agip do Brasil, anteriormente de propriedade da ENI International B.V. A Agip do Brasil é uma companhia que atua em todo o território brasileiro na distribuição de GLP, com

21,2% de participação de mercado, sendo detentora das marcas "Liquigás", "Novogás" e "Tropigás". Atua também no segmento de distribuição de combustíveis com cerca de 1.550 postos de revenda, com as marcas "Agip", "Companhia São Paulo de Petróleo" e "Ipê", além de possuir cerca de 5 mil pontos de venda de lubrificantes.

O lucro líquido da Petrobras manteve-se estável em 2004, com uma variação no final do período (2004 em relação a 2003) de R\$ 66.085 mil ou 0,37%, em termos percentuais.

Em pesquisa e desenvolvimento (P&D), a Petrobras *holding* investiu R\$ 688,6 milhões e propõe a distribuição aos seus investidores de R\$ 5,04 bilhões, na forma de dividendos sobre todos os tipos de ações. O Retorno sobre o Capital Médio Empregado (Roace) foi de 23% no exercício.

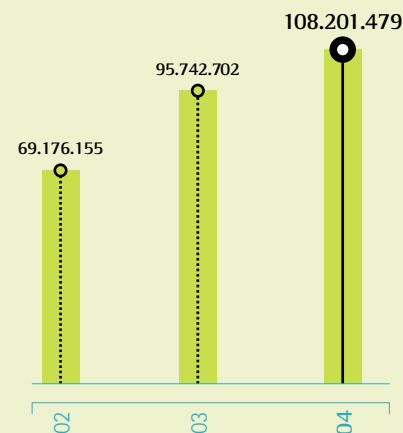
A Petrobras é a maior contribuinte fiscal do Brasil. Em 2004, a *holding* reconheceu junto a entidades governamentais o valor de R\$ 43,6 bilhões em tributos. Além disso, desembolsou mais de R\$ 5 bilhões em salários e encargos, considerando suas unidades no Brasil e no exterior.



A Petrobras em Números

ACIONISTAS	161.143
EXPLORAÇÃO	50 sondas de perfuração (31 marítimas)
RESERVAS (CRITÉRIO SEC)	11,85 bilhões de barris de óleo equivalente (boe)
POÇOS PRODUTORES	13.821 (665 marítimos)
PLATAFORMAS DE PRODUÇÃO	98 (72 fixas; 26 flutuantes)
PRODUÇÃO DIÁRIA	1.661 mil barris por dia – bpd de petróleo e LGN 359 mil barris de gás natural
REFINARIAS	16
RENDIMENTO DAS REFINARIAS	1.797 mil barris por dia – bpd
DUTOS	30.318 km
FROTA DE NAVIOS	120 (46 de propriedade da Petrobras)
POSTOS	6.154 ativos (631 próprios)
FERTILIZANTES	2 fábricas: 1.852 toneladas métricas de amônia e 1.598 toneladas métricas de uréia

Vendas Líquidas 2002 - 2004 (R\$ mil)



	2002	2003	2004
Vendas líquidas (R\$ mil)	69.176.155	95.742.702	108.201.479
Custo total de matérias-primas, materiais e serviços contratados (R\$ mil)	44.205.250	52.893.317	63.100.143
Lucro líquido no exercício (R\$ mil)	8.097.791	17.794.669	17.860.754
Retorno do capital empregado (Roace)	22%	24%	23%
Investimentos (R\$ bilhões)	18,8	18,4	21,8

Obs.: Informações consolidadas para todo o Sistema Petrobras.

Percentual de pagamentos de contratos dentro dos prazos acordados (Posição até setembro/2004) 97,31%

Subsídio, incluindo benefícios fiscais ou outros tipos de benefícios financeiros

País	Tipo de subsídio	Valor em R\$ mil ou moeda local
Brasil	Subvenções AFRMM	14.808

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

Abastecimento

Produto / linha de produto	País	Participação no mercado
Gasolinas automotivas	Brasil	87%
Óleo diesel	Brasil	99%
Óleos combustíveis	Brasil	96%
GLP	Brasil	98%
Nafta petroquímica	Brasil	67%
QAV	Brasil	100%

Os dados acima representam estimativas com as quais o Abastecimento trabalha, em termos de market-share no mercado brasileiro. Não é feito acompanhamento dos outros derivados. Market-share dos seis derivados: 91,7%.

Petrobras Distribuidora

Produto / linha de produto	País	Participação no mercado
Combustíveis de aviação	Brasil	57%
Óleo diesel	Brasil	30%
Óleos lubrificantes básicos	Brasil	30%
Óleos combustíveis	Brasil	64%
Gás natural	Brasil	27%
Produtos asfálticos	Brasil	40%
Solventes	Brasil	36%
Outros	Brasil	31%

Internacional

Produto / linha de produto	País	Participação no mercado
Produtos asfálticos	Argentina	38%
<i>Bunker</i>	Argentina	44%
Fertilizantes líquidos	Argentina	80%
Elastômero (borrachas sintéticas SBR e NBR)	Argentina	92%
Monômero de estireno	Argentina	100%
	Brasil	36%
Poliestireno	Argentina	71%
	Brasil	29%
BOPS (poliestireno biorientado)	Argentina	100%
Fertilizantes líquidos	Argentina	53%
Gasolinas automotivas	Bolívia	100%
Combustíveis de aviação	Bolívia	100%
Óleo diesel	Bolívia	70%
Óleos lubrificantes básicos	Bolívia	100%
Querosene de iluminação	Bolívia	100%



DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO – Exercícios findos em 31 de dezembro de 2004 e de 2003 (Em milhares de reais)

	Consolidado			
	2004		2003	
Receitas				
Vendas de produtos e serviços e receitas não-operacionais	150.562.055		132.024.808	
Provisão para créditos de liquidação duvidosa – constituição	<u>(183.247)</u>		<u>(117.560)</u>	
	150.378.808		131.907.248	
Insumos adquiridos de terceiros				
Matérias-primas consumidas	(4.823.272)		(6.683.232)	
Custo das mercadorias – revenda	(28.694.437)		(18.044.080)	
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	<u>(15.089.065)</u>		<u>(20.936.620)</u>	
	<u>(48.606.774)</u>		<u>(45.663.932)</u>	
Valor adicionado bruto	<u>101.772.034</u>		<u>86.243.316</u>	
Retenções				
Depreciação e amortização	<u>(6.170.537)</u>		<u>(5.082.142)</u>	
Valor adicionado líquido produzido pela Companhia	<u>95.601.497</u>		<u>81.161.174</u>	
Valor adicionado recebido em transferência				
Resultado de participações em investimentos relevantes	(56.649)		(999.819)	
Receitas financeiras – inclui variações monetária e cambial	1.668.226		844.865	
Amortização de ágios e deságios	<u>(14.900)</u>		<u>(9.879)</u>	
	<u>1.596.677</u>		<u>(164.833)</u>	
Valor adicionado total a distribuir	<u>97.198.174</u>		<u>80.996.341</u>	
Distribuição do valor adicionado				
Pessoal				
Salários, vantagens e encargos	5.489.891	6%	4.273.139	5%
Participações dos empregados e administradores	<u>783.224</u>	<u>1%</u>	<u>894.442</u>	<u>1%</u>
	<u>6.273.115</u>	<u>7%</u>	<u>5.167.581</u>	<u>6%</u>
Entidades governamentais				
Impostos, taxas e contribuições	46.895.105	48%	42.938.134	53%
Participações governamentais	11.326.516	12%	9.773.935	12%
Imposto de renda e contribuição social diferidos	<u>979.724</u>	<u>1%</u>	<u>(338.015)</u>	
	<u>59.201.345</u>	<u>61%</u>	<u>52.374.054</u>	<u>65%</u>
Instituições financeiras e fornecedores				
Despesas financeiras, juros, aluguéis e afretamentos	<u>13.036.346</u>	<u>13%</u>	<u>4.775.728</u>	<u>6%</u>
Acionistas				
Dividendos propostos	5.044.909	5%	5.650.437	7%
Participação minoritária	826.614	1%	884.309	1%
Lucros retidos	<u>12.815.845</u>	<u>13%</u>	<u>12.144.232</u>	<u>15%</u>
	<u>18.687.368</u>	<u>19%</u>	<u>18.678.978</u>	<u>23%</u>
Valor adicionado distribuído	<u>97.198.174</u>	<u>100%</u>	<u>80.996.341</u>	<u>100%</u>





TRABALHADORES

Número de empregados por país ou região

	Norte	964
	Nordeste	10.490
Brasil - Petrobras Holding	Centro-Oeste	83
	Sul	1.342
	Sudeste	26.212
Total	39.091	
Brasil—Subsidiárias	7.007	
Argentina	4998	
Colômbia	160	
Bolívia	696	
EUA	72	
Angola	6	
Nigéria	7	
Total área Internacional	5.939	
Total empregados	52.037	

Tamanho da jornada	Nº de empregados
Turno de 6 horas	536
Turno de 8 horas	5.398
Turno de 12 horas	3.856
Turno fixo	1
Administrativo	23.372
Sobreaviso	4.613
Equipe sísmica	0
Misto	0
Marítimos	937
Adm. campo	378

Contratados

A) Serviços de Manutenção Industrial de Rotina para Apoio Direto à Operação	20.640
B) Serviços Complementares de Rotina para Apoio Indireto à Operação	27.313
C) Serviços de Apoio Administrativo	27.062
D) Serviços Técnicos em Paradas de Manutenção Industrial	4.792
E) Serviços Técnicos de Obras e Montagens	67.019
Total de Contratados	146.826

Grupo A (inclui serviços de manutenção, inspeção de equipamentos, materiais, SMS).

Grupo B (inclui serviços de alimentação, hotelaria, segurança patrimonial, transportes, TI, manutenção predial e limpeza).

Grupo C (inclui serviços de apoio administrativo de qualquer natureza).

Grupo D (inclui serviços de manutenção em paradas programadas ou não).

Grupo E (inclui serviços de obras e montagens de ampliação e modificação de instalações existentes e construção de novas instalações).

Obs.: Informação referente a setembro/2004.

Folha de pagamento e benefícios, separados por país/regiões (incluindo salários, pensões, outros benefícios, pagamentos de indenizações por demissão)

País	Valor em R\$ mil
Brasil	4.730.271
Norte	123.842
Nordeste	1.091.050
Centro-Oeste	78.752
Sul	611.230
Sudeste	2.825.397
Argentina	248.899
Bolívia	61.590
Venezuela	37.050
Colômbia	19.596
Estados Unidos	16.982
Outros	37.059
Total	5.151.447

Informações das áreas de RH da Petrobras, suas subsidiárias e controladas.



FORNECEDORES

Principais fornecedores por país e percentual de dispêndios com compras (quando superior a 10% do total)

	Unidade	Fornecedor	País	Dispêndios com compras
	Engenharia	FSTP PTE Ltd.	Cingapura	13%
		Consórcio PRA	Brasil	12%
	E&P Corporativo	Petrobras Distribuidora	Brasil	15%
		Technip	Brasil	10%
	Argentina	S.E.S.A.S.A.	Argentina	12%
	Argentina	Pride International SRL	Argentina	10%
	Bolívia	Hanover Bolivia Ltda.	Bolívia	20%
	Bolívia	Andina S.A.	Bolívia	11%
	Equador	Schlumberger Surencó S.A.	Equador	21%
	Equador	Consórcio Sade Skanska PTS	Equador	20%
	Peru	Skanska Del Peru S.A.	Peru	17%
Internacional	México	Schlumberger Surencó S.A.	México	64%
	México	Pesa	México	20%
	Nigéria	De-Light Nigéria	Nigéria	12%
	Nigéria	Drilquip	Escócia	37%
	Nigéria	Ocean & Oil	Nigéria	37%
	Nigéria	Tenaris Nigéria	Nigéria	13%
	Colômbia	Schlumberger Surencó S.A.	Colômbia	16%
	Colômbia	Weatherford Colombia	Colômbia	11%

GESTÃO DA MARCA

A Petrobras aprovou no Plano Estratégico 2015 a gestão de suas marcas como ativos estratégicos, por reconhecer que elas têm valor financeiro. O objetivo da iniciativa é diferenciar os produtos e serviços nos diversos mercados, agregar valor aos negócios e potencializar

os resultados. Essa política assume importância diante da expansão da atividade internacional, que confere maior visibilidade à marca Petrobras. O percentual de conhecimento da marca BR Petrobras no Brasil é de 81% e o percentual de preferência é de 42%. A taxa média de lealdade do cliente de sua principal marca em base global é

de 21%. Para este índice, foi utilizado o critério "Saúde da Marca", que avalia o envolvimento atitudinal e comportamental dos clientes de postos em relação aos concorrentes.

Relacionamento com os Públicos de Interesse

A pesquisa de imagem corporativa indica uma melhora da avaliação da Petrobras pelos públicos de interesse no ano de 2004.





O Plano Estratégico da Petrobras expressa a preocupação e o compromisso da Empresa com seus públicos de interesse. Dentre outros aspectos, a Política de Atuação Corporativa prevê que a Petrobras deve:

- Conduzir os negócios e atividades com ética e transparência, visando à credibilidade junto aos seus acionistas, investidores, trabalhadores, clientes, fornecedores, poder público, comunidades onde atua e sociedade em geral.
- Conduzir os negócios e atividades com responsabilidade social e ambiental, considerando seus compromissos com o desenvolvimento sustentável e com o Pacto Global.
- Exercer ações proativas no relacionamento com governos, órgãos reguladores, fiscalizadores e entidades de interesse da Petrobras.

A Companhia elabora diversas pesquisas – Pesquisa de Ambiência Organizacional, de Clientes e de Opinião Pública, entre outras – com o objetivo de ouvir, avaliar e considerar as preocupações, críticas e sugestões dos públicos de interesse em assuntos

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

Para aferir a visão e o juízo das partes interessadas sobre as práticas e projetos da Empresa e dotar a Companhia de um amplo e profundo conhecimento a respeito do ambiente socioeconômico em que atua, a Petrobras vem desenvolvendo, há alguns anos, pesquisas de opinião cada vez mais amplas. As pesquisas baseiam-se em 18 indicadores que contemplam os seguintes campos de avaliação: gestão, competitividade, crescimento, atuação no exterior, visão de futuro, apoio social, ética e responsabilidade social e ambiental.

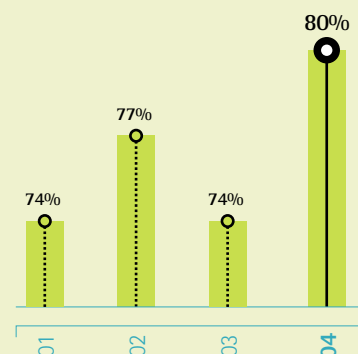
A média ponderada das pontuações de todos os indicadores no segmento opinião pública dá origem a um indicador geral. Este indicador não é uma média entre as notas de todos os segmentos, o que não seria significativo do ponto de vista estatístico, mas uma amostra específica que reflete o pensamento geral da sociedade.

As informações resultantes das pesquisas realizadas pela Petrobras junto às partes interessadas são consolidadas no Sistema de Monitoramento da Imagem Corporativa (Sísmico), que constitui uma ferramenta de gestão da reputação da Companhia. Por meio do Sísmico, a administração pode acompanhar a evolução da imagem da Petrobras e ajustar não apenas suas políticas e ações de comunicação, mas, principalmente, suas práticas de gestão em diversas áreas.

Em 2004, as pesquisas de imagem corporativa abrangeram uma amostra mais ampla do que no ano anterior. Foram realizadas 5.400 entrevistas, contra as 3 mil de 2003, distribuídas uniformemente por nove capitais: São Paulo, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Curitiba, Porto Alegre, Salvador, Recife, Manaus e Brasília.

A melhora observada no indicador geral distribui-se por praticamente todos os 18 indicadores, como se pode perceber no quadro abaixo. Apenas os indicadores Diversificação/Energia, Atuação no Exterior e Postos BR tiveram redução no ano de 2004, sendo que somente no primeiro indicador houve uma queda expressiva. Dentre os indicadores que se ampliaram, as maiores taxas de incremento foram observadas em Ética, Transparência e Responsabilidade Social e Ambiental.

Indicador geral
(pontuação – 0 a 100)



Indicadores temáticos (pontuação – 0 a 100)

Tema	2001	2002	2003	2004
Responsabilidade social	69	60	65	71
Responsabilidade ambiental	64	63	64	74
Apoio social	59	61	64	72
Condições de trabalho	70	70	71	77
Visão de futuro	80	79	81	84
Qualidade dos produtos	88	82	85	87
Diversificação / energia	67	69	68	52
Transparência	nd	36	48	58
Crescimento	73	75	77	81
Tecnologia	80	82	83	87
Gestão	72	72	75	83
Lucratividade	74	81	82	87
Competitividade	93	94	94	96
Atuação no exterior	74	72	75	74
Postos BR	78	72	77	76
Ética	52	62	56	73
Sentimentos	87	87	89	92
Confiança	87	86	88	91

Indicadores por público de interesse (pontuação – 0 a 100)

	Geral	ano da última pesquisa realizada
Opinião pública	80	2004
Funcionários	89	2004
Acionistas	84	2004
Imprensa	75	2002
Terceiro setor	63	2004
Fornecedores	85	2003
Comunidades	83	2004
Poder público	76	2003

INVESTIDORES

Com relação aos investidores, a Política de Relacionamento da Petrobras trata basicamente da transparência na prestação de informações ao mercado e às entidades reguladoras e auto-reguladoras. Busca-se através desta política preservar a imagem e a credibilidade da Companhia e promover a divulgação e a disseminação das informações ao mercado de forma proativa, transparente, disciplinada, acurada, completa e equânime, em consonância com os requisitos legais e regulatórios.

Estudos de percepção dos investidores institucionais e analistas, além de pesquisas quantitativas e qualitativas dos acionistas minoritários, desdobram-se em indicadores de *performance* para a ferramenta de gerenciamento Balanced ScoreCard (BSC), que, por sua vez, são inseridos no painel da Diretoria Financeira para controle da Diretoria Executiva, de forma a prover informações que subsidiem atitudes proativas de relacionamento.

O *site* de Relações com Investidores da Petrobras foi eleito, pelo segundo ano

consecutivo, o melhor do setor de óleo, gás e petroquímicos no mundo (Prêmio TOP1) e o melhor da América Latina, concorrendo com 426 empresas de 42 países. O prêmio foi conquistado segundo critérios técnicos avaliados por analistas da MZ Consult e revisados por um comitê independente formado por advogados do escritório internacional de advocacia Linklaters e auditores da KPMG Auditores Independentes. O *site* também foi eleito o melhor do mundo (POP+), pelo quarto ano consecutivo, em votação direta de investidores, analistas e demais agentes do mercado de capitais.



GOVERNO E SOCIEDADE

A Petrobras procura trabalhar em parceria com instituições governamentais, organizações da sociedade civil e associações empresariais para a discussão de problemas comunitários, tais como: o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), o Instituto BioAtlântica, o Instituto Ethos de Responsabilidade Social, o Comitê de Entidades no Combate à Fome e pela Vida (Coep), a Comissão de Responsabilidade Social do Instituto

Brasileiro de Petróleo (IBP), Unicef, entre outros. Essas articulações constituem instrumentos eficazes tanto para captar expectativas e demandas da sociedade, quanto para disseminar as ações e os resultados obtidos pela Companhia no exercício de sua responsabilidade social e ambiental. A Empresa também procura manter canais permanentes de comunicação com instituições do poder público, nas mais diversas esferas, como prefeituras, ministérios, órgãos ambientais, instâncias do Poder Legislativo, Ministério Público e outras.

Na Argentina, a Empresa participa do Instituto Argentino de Petróleo e Gás (IAPG) e do Conselho Empresarial Argentino para o Desenvolvimento Sustentável (Ceads). Com o IAPG foi desenvolvida uma publicação especial sobre as ações de responsabilidade social e ambiental na indústria de petróleo e gás. No Ceads, são discutidos diversos problemas de caráter social e trocam-se experiências e informações com relação às necessidades das comunidades e estratégias conjuntas de solução. Na Colômbia, a Petrobras participa da Associação Colombiana de Petróleo.





**SAC Petrobras
0800 789001**

Canais de Comunicação com a Petrobras

Todas as áreas, Unidades de Negócio, subsidiárias e controladas do Sistema Petrobras, bem como a sua área Internacional, possuem mecanismos de relacionamento com seus públicos de interesse, que dispõem de canais formais – telefones, comitês, grupos de trabalho – para interação permanente com a Empresa.

A companhia possui o Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC Petrobras (0800 789001). Em 2004, foram 118.798 ligações atendidas – 2,18% destas correspondiam a reclamações. Destas reclamações, 100% tiveram solução. A Ouvidoria Geral da Petrobras, a Ouvidoria da Petrobras Distribuidora e a Ouvidoria

da Transpetro também constituem meios para que os diversos públicos de interesse possam entrar em contato com a Empresa.

- Na internet, há o Fale Conosco (<http://faleconosco.petrobras.com.br>).
- Para os clientes, há o Canal Cliente (<http://www.canalcliente.com.br>).
- Os fornecedores também dispõem do Canal Fornecedor (<http://www.petrobras.com.br/portal/canalprovedor.htm>).
- No *site* da Petrobras, há também os telefones dos Centros de Defesa Ambiental da Empresa em todo o Brasil (http://www.petrobras.com.br/portal/meio_ambiente.htm).

- Telefone Verde: os números são divulgados no entorno das unidades operacionais e a ligação é gratuita.

Nas Unidades de Negócio, são disponibilizadas linhas telefônicas diretas para a comunidade manter contato com a Empresa. Além disso, as comunidades participam de outras iniciativas em parceria com a Empresa, onde possuem voz ativa. É o caso das audiências públicas, onde as expectativas e demandas comunitárias em relação aos empreendimentos da Petrobras são levantadas e incorporadas aos projetos exploratórios e de desenvolvimento da produção.



Perfil e Escopo do Balanço Social e Ambiental

A partir de 2003, a política de responsabilidade social da Petrobras passou por uma mudança de paradigma que influenciou a metodologia de elaboração do balanço social. Foi adotada a opção por trabalhar com um conceito integrador dos principais modelos de relatório e indicadores de responsabilidade social corporativa. Assim, juntamente com o roteiro de Elaboração de Balanço Social do Instituto Ethos, os Indicadores Ethos e o modelo Ibase, a Empresa passou a utilizar as diretrizes da GRI (Global Reporting Initiative), bem como os indicadores sugeridos pelo Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) e os campos de informação necessários para atender ao Dow Jones Sustainability Index.

Elaborou-se, assim, uma matriz em forma de questionário que foi respondido pelas mais diferentes áreas da Petrobras, das subsidiárias nacionais e internacionais. A idéia foi reunir e divulgar toda a gama de informações relevantes aos diversos

públicos de interesse da Companhia. A matriz de informações está disponível ao final desta publicação para consulta. O conjunto de informações obtido por meio da matriz integradora permitiu a elaboração de um mapa de vulnerabilidades para aprimorar as ações da Empresa no campo da responsabilidade social corporativa.

O mapa de vulnerabilidades da Petrobras foi apresentado ao recém-instituído Comitê Gestor de Responsabilidade Social e Ambiental, que assessorou a Diretoria no planejamento e na proposição de estratégias e diretrizes corporativas de responsabilidade social e ambiental. Seleciona indicadores, propõe metas de desempenho e monitora as iniciativas, com o objetivo de alinhar as ações da Empresa em torno do conceito de responsabilidade social. É formado por 11 gerentes executivos, um diretor da Transpetro, um diretor da BR Distribuidora, a ouvidora geral da Petrobras e um consultor da Presidência, sob a coordenação do gerente executivo de Comunicação Institucional.

As informações aqui apresentadas referem-se ao ano de 2004 e abrangem todo o Sistema Petrobras, incluindo a *holding* e as demais empresas, tanto no Brasil quanto no exterior. Conforme estabelecido no último relatório referente ao exercício de 2003, caso determinado não englobe todo o Sistema Petrobras, consta uma observação, esclarecendo sua restrição de abrangência. Os valores registrados foram apurados de acordo com as práticas contábeis existentes no Brasil. Pelo segundo ano consecutivo, as informações do Balanço Social passaram pela revisão de auditores externos, visando assegurar maior confiabilidade e exatidão à publicação.

A partir de outubro de 2004, deu-se início ao processo de implantação de um novo sistema de informações na Petrobras. Por conta do processo de migração da base de dados, algumas informações só puderam ser apuradas até o mês de setembro. Nos casos onde isso ocorreu, consta uma observação.

A Petrobras e as Metas do Milênio



A Declaração do Milênio, aprovada pela ONU e 191 nações em setembro de 2000, corresponde a um conjunto de oito macroobjetivos a serem atingidos até 2015, por meio de ações concretas dos governos e da sociedade. O Brasil assinou, em conjunto com os países-membros da ONU, esta declaração.

Em agosto de 2004, ocorreu em todo o Brasil uma grande mobilização em torno das Oito Metas do Milênio por meio da promoção da **Semana Nacional de Solidariedade**.

A Petrobras divulgou essa campanha junto a seus trabalhadores por meio da exposição de cartazes em suas instalações e da promoção de palestras. Nos postos de serviço da Empresa, foram distribuídos adesivos com as Oito Metas do Milênio para os clientes.

A Petrobras compartilha deste compromisso:



1 Erradicar a extrema pobreza e a fome



2 Atingir o ensino básico universal



3 Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres



4 Reduzir a mortalidade infantil



5 Melhorar a saúde materna



6 Combater o HIV/Aids, a malária e outras doenças



7 Garantir a sustentabilidade ambiental



8 Estabelecer uma Parceria Mundial para o Desenvolvimento



A Petrobras e o Pacto Global



A Petrobras coloca-se como protagonista na implementação dos direitos humanos, trabalhistas e ambientais definidos na normativa nacional e internacional, considerando tanto suas operações quanto sua cadeia produtiva em todas as nações onde está presente. Assim, desde 2003, quando se tornou signatária do Pacto Global, a estrutura e o roteiro de seu Balço Social acompanham os princípios do pacto e a eles são relacionados os indicadores medidos, como forma de reforçar o compromisso da Empresa com uma agenda de aprimoramento permanente no campo da responsabilidade social corporativa.

Os Dez Princípios do Pacto Global

As empresas devem:

Direitos Humanos

Princípio 1: apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente;
Princípio 2: assegurar-se de que não estejam sendo cúmplices de abusos e violações de direitos humanos.

Trabalho

Princípio 3: apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
Princípio 4: abolir todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;

Princípio 5: erradicar efetivamente o trabalho infantil; e
Princípio 6: eliminar a discriminação em relação ao empregado e ao cargo.

Meio Ambiente

Princípio 7: adotar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
Princípio 8: desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
Princípio 9: incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias limpas que não agredam o meio ambiente.

Anticorrupção

Princípio 10: comprometer-se com o combate à corrupção em todas as suas formas.

A Petrobras foi selecionada pela ONU para desenvolver uma metodologia pioneira na formação de líderes empresariais globalmente responsáveis.



Em junho de 2004, a Petrobras foi convidada a participar da **Reunião de Cúpula do Pacto Global** (Global Compact Leaders Summit), na sede da ONU, em Nova Iorque. No evento, liderado pelo secretário-geral da organização, Kofi Annan, 500 líderes empresariais de todo o mundo puderam discutir o futuro do Pacto Global. Nessa oportunidade, foi aprovado o 10º Princípio, que preconiza o combate à corrupção. O presidente do Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, foi o único político convidado a apresentar suas idéias para o equacionamento dos problemas sociais mundiais e a discutir a forma como as empresas podem e devem se integrar a esse processo.

Em novembro, foi realizado o **Fórum de Aprendizado do Pacto Global**, em Curitiba, na sede da Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep). O Brasil foi o primeiro país no mundo a promover, em nível nacional, uma troca de experiências e informações entre empresas participantes do Pacto Global. O Fórum, aberto ao público, incluiu seminários, debates e apresentações de experiências bem-sucedidas de responsabilidade social. A Petrobras foi uma das participantes e apresentou um estudo de caso a respeito do Projeto

Mova Brasil, que tem por objetivo a alfabetização de jovens e adultos.

Consciente da urgente necessidade de formação de executivos capazes de administrar empresas, aplicando com maior eficácia os conceitos relativos à Responsabilidade Social Corporativa, a ONU tomou a decisão de desenvolver uma metodologia pioneira no mundo para formar uma nova geração de lideranças empresariais. O objetivo é que esses líderes enfrentem com responsabilidade e sucesso os desafios globais.

Para tanto, a ONU firmou uma **parceria com o EFMD (European Foundation for Management Development)**, para a escolha de empresas altamente comprometidas com a Responsabilidade Social Corporativa e escolas de negócios consideradas referência internacional para compor um grupo que trabalhará para desenvolver a referida metodologia, durante um ano, em seis reuniões bimestrais, com três dias de duração cada, a partir de outubro de 2004.

Em junho de 2004, durante a Assembléia Anual do EFMD em Madri, a Petrobras foi anunciada como uma das seis selecionadas, juntamente com: Aviva do Reino Unido, Barloworld da África do Sul,

Groupe Caisse d'Epargne da França, IBM dos EUA e Telefónica da Espanha.

A Petrobras é a única empresa de energia e a única da América Latina participante do grupo. Foi escolhida em um universo de 1.200 empresas de todo o mundo.

III Simpósio de Responsabilidade Social Empresarial das Américas

De 9 a 11 de maio de 2004, foi realizado, no Rio de Janeiro, o III Simpósio de Responsabilidade Social Empresarial das Américas, organizado pela Associação Regional de Companhias de Petróleo e Gás da América Latina e do Caribe (Arpel), Petrobras, Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP), Instituto Ethos e Organizações Globo. O evento foi patrocinado com exclusividade pela Petrobras e funcionou como um espaço de interação entre empresas do setor de energia, membros da comunidade acadêmica e organizações da sociedade civil, com o objetivo de enriquecer conceitos, intercambiar práticas e fomentar redes e alianças que impulsionem ações efetivas de responsabilidade social corporativa nas Américas.

direitos humanos

Princípio 1: As Empresas Devem Apoiar e Respeitar a Proteção dos Direitos Humanos Reconhecidos Internacionalmente

A Petrobras busca contribuir ativamente para os princípios fundamentais da nação brasileira e dos demais países onde atua. Compromete-se com um projeto de humanidade mais justo, livre e igualitário, e age de forma diferenciada no apoio a projetos sociais, culturais, ambientais e esportivos. Em 2004, apoiou mais de 1.500 projetos.

INVESTIMENTO SOCIAL – PROGRAMA PETROBRAS FOME ZERO

O Programa Petrobras Fome Zero completou seu primeiro ano de existência em setembro de 2004 com importantes avanços. A Companhia priorizou ações multistitucionais, estratégicas e sistêmicas, capazes de alterar paradigmas e fortalecer políticas públicas, pois entende que as instituições públicas são capazes de responder às demandas

sociais de forma mais eficaz quando integram competências técnicas e recursos financeiros, em sinergia com as diversas instâncias governamentais. Acredita também na potência civil e no protagonismo social para promover autonomia e sustentabilidade das comunidades.

Na linha da geração de emprego e renda, a Petrobras apóia uma **Rede de Cooperativas de Materiais Recicláveis** presente em 18 cidades no Rio Grande do Sul, 6 cidades na Bahia, 6 em São Paulo, 18 núcleos na Região Metropolitana do Rio de Janeiro e com expansão prevista, a partir de 2005, para Londrina e litoral do Paraná.

Um dos projetos que compõem essa rede é o **Vira Lata**, que desenvolve coleta seletiva, triagem, pré-beneficiamento, industrialização e comercialização de

recicláveis. Criada em 1999, através de mobilização popular dos moradores da região do Butantã, em São Paulo (SP), a Associação Vira Lata está trabalhando em parceria com a Petrobras para a fabricação de telhas de papelão com betume asfáltico, um dos derivados do petróleo. Essa parceria incrementará o rendimento dos catadores de materiais recicláveis, promovendo o desenvolvimento sustentável, o consumo responsável e uma cultura de proteção ao meio ambiente. Ações conjuntas entre os moradores de condomínios, estabelecimentos comerciais, empresas, escolas, parques, entre outros, têm garantido e transformado a associação em referência na coleta seletiva de materiais recicláveis.

Na Bahia, as Unidades de Negócio da Petrobras estão contribuindo com a rede de materiais recicláveis por meio da



cessão de resíduos sólidos para o projeto **Cata Bahia**. Na região sudoeste de São Paulo, a Companhia firmou uma parceria com o Centro de Estudos e Apoio ao Desenvolvimento do Emprego e Cidadania (Ceadec) para fortalecer a atuação do projeto **Cata Vida – Rede Solidária das Cooperativas de Reciclagem**, que reúne mais de 320 catadores de materiais recicláveis nos municípios de Sorocaba, Salto de Pirapora, Votorantim, Capão Bonito e Itapeva. Em 2004, o apoio da Petrobras possibilitou o fortalecimento da rede através da aquisição de caminhões, caçambas, materiais e uniformes para os catadores, além de ter executado um amplo programa de capacitação socioambiental e de informática para os catadores e de atividades socioeducativas com a comunidade dos cinco municípios envolvidos.

Linhas de atuação do Programa Petrobras Fome Zero:

- 1 - Educação e qualificação profissional de jovens e adultos
- 2 - Geração de emprego e renda
- 3 - Garantia dos direitos da criança e do adolescente
- 4 - Empreendimentos sociais
- 5 - Voluntariado corporativo

“Depois que o pessoal do projeto chegou aqui e meu pai começou a trabalhar no Comitê de Comercialização, já pudemos pintar a casa e comprar um som e uma estante. Eles também ensinam todo mundo a plantar do jeito certo. Meu pai está aprendendo.” Lindberg Francisco da Silva, 12 anos, morador do Assentamento Palheiros III

O projeto **Molhar a Terra** tem por objetivo reativar centenas de poços de água em assentamentos e comunidades, isolados no semi-árido brasileiro, desenvolvendo, em paralelo, projetos de capacitação e produção agropastoris que contribuam para a organização social e a sustentabilidade das ações empreendidas.

Foram consolidadas parcerias com várias instituições dos poderes públicos federal, estadual e municipal, autarquias e empresas públicas e privadas, e entidades da sociedade civil, buscando integrar competências e reduzir custos.

A primeira e emblemática ação do Molhar a Terra foi iniciada, em setembro de 2003, no município de Upanema (RN), com a implantação de um projeto agropastoril utilizando 33 m³/h de água bombeada do poço 1-CRU-1-RN, perfurado pela Petrobras no Assentamento Palheiros III. Fundamentada no princípio da convivência com a seca e no manejo orgânico, inclui agricultura de plantio em sequeiro e plantio irrigado, direcionado

ao cultivo de frutas, legumes, sementes de mamona e forragem para animal. A produção visa atender, prioritariamente, às demandas do mercado local, sendo parte dela destinada à melhoria nutricional da merenda escolar. A primeira safra de sementes de mamona foi adquirida pela Petrobras e utilizada na expansão do cultivo nos municípios vizinhos, de forma a garantir a oferta deste insumo para os projetos de produção de biodiesel que a Companhia está construindo no Rio Grande do Norte.

O projeto se iniciou com 77 famílias e mais 54 estarão se associando em 2005. As estruturas produtiva e de gestão, organizadas de forma coletiva e diversificada, foram propostas e são acompanhadas pelo Projeto Dom Helder Câmara, órgão ligado ao Ministério do Desenvolvimento Agrário, e de técnicos da Cooperativa Terra Livre. Integram o rol de instituições que apoiaram a Associação de Agricultores o Programa Luz para Todos (DNPE/MME), Prefeitura de Upanema, Incra/MDA, Embrapa, Emater, Federação de Trabalhadores na Agricultura

(Fetag), e as empresas Aquonsult e TWS, prestadoras de serviço à Petrobras.

Na linha de educação, o projeto **Mova Brasil** Petrobras alfabetizou 10.038 jovens e adultos, em 2004, nos estados da Bahia, Ceará, Rio Grande do Norte, Rio de Janeiro e São Paulo e formou 630 monitores. A metodologia pedagógica é inspirada nos ensinamentos do educador Paulo Freire e utiliza elementos do cotidiano do aluno para estimular suas habilidades de leitura e escrita, além de uma visão crítica da realidade. O público-alvo é formado por pessoas a partir de 15 anos que não tiveram acesso à alfabetização em idade apropriada. As salas de aula são montadas em espaços da própria comunidade (escolas, igrejas, associações, clubes, etc.) para grupos de, em média, 20 pessoas. Os educadores, de origem local, são capacitados pelas equipes técnico-pedagógicas do Instituto Paulo Freire. O projeto conta também com a parceria da Federação Única dos Petroleiros (FUP) como articuladora dos grupos sociais envolvidos. Para 2005, já foram formadas 563 novas turmas.





"Como coordenadora de pólo do Projeto Mova Brasil Petrobras no estado do Ceará, vivi uma experiência de trabalho interessante no distrito de Alto Alegre, localizado na zona rural do município de Morrinhos (distante 269 km de Fortaleza).

Para conhecer melhor a situação de vida dos alunos e de suas famílias e ensinar matemática, propusemos a eles que calculassem sua renda familiar a partir de um levantamento dos produtos considerados essenciais para compor a cesta básica. Eles foram orientados a organizar uma tabela com os itens e os respectivos preços, com base em pesquisa de jornais e folhetos de supermercados. Ao final do trabalho, os alunos se deram conta de que vinham sendo lesados pelos comerciantes locais há algum tempo, pois pagavam um valor bem mais alto nos bens que compravam. E, além disso, os comerciantes retinham os cartões do INSS dos moradores locais como forma de garantir o pagamento.

Percebido isso, os alunos pediram os cartões de volta e passaram a fazer suas compras levando sempre anotada uma lista. Em um primeiro momento, os donos das mercearias locais se revoltaram, ameaçando-os de não vender mais fiado quando precisassem. Mas os educandos, familiares e vizinhos não cederam às pressões e, em contrapartida, ameaçaram fazer as compras na zona urbana do município. Para que fosse mediado o conflito, realizou-se uma reunião na comunidade e procurou-se chegar a um consenso: todos continuariam comprando no comércio local, desde que os direitos dos trabalhadores fossem respeitados."

Maria Vilacir Catunda Magalhães
Coordenadora de Pólo do Projeto Mova Brasil no Ceará

Também em 2004, a partir de uma parceria entre a Petrobras e o Ministério do Trabalho e Emprego, foram construídas as diretrizes e definidas as metas do **Programa Petrobras Jovem Aprendiz**. O objetivo é a inclusão social de jovens no Sistema Petrobras por meio da qualificação profissional. A Companhia decidiu atingir sua cota máxima legal de aprendizes — 15% do número de empregados — e abrirá vagas para cerca de 3 mil adolescentes em 2005. Simultaneamente, está produzindo material para capacitação e mobilização de sua cadeia produtiva, visando estimular o cumprimento da cota por seus parceiros e fornecedores (inclusive exigindo o cumprimento da Lei 10.097/2000 na licitação de seus fornecedores), o que representa um potencial de cerca de 20 mil vagas para adolescentes na condição de aprendizes.

Na linha da qualificação profissional, a Petrobras Distribuidora tem o projeto

Posto Escola, que visa dar treinamento e formação para jovens e adultos atuarem como frentistas, promotores de venda e técnicos de lubrificação no mercado de trabalho. Atualmente, a Petrobras Distribuidora possui termos de cooperação técnica com os Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefet) regionais, através de suas Fundações de Apoio – Funcefet, e com o Senac – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. Todos os participantes do projeto recebem, durante o período de qualificação, benefícios como subsídio ao transporte e alimentação, bolsa-auxílio no valor de meio salário-mínimo e, após o período de treinamento, certificado de qualificação. A Petrobras Distribuidora também oferece, a sua rede revendedora, um banco de dados com informações cadastrais de todos os profissionais capacitados através do Projeto Posto Escola. Atualmente, são 11 Postos Escola em operação e 1.825 pessoas já

receberam treinamento nos municípios do Rio de Janeiro, Curitiba, Salvador, Porto Seguro, Contagem, Macaé, Niterói, Vitória, Belo Horizonte, além do Distrito Federal.

A Petrobras também procura divulgar e estimular a compra de **Brindes Sociais** produzidos pelos projetos que apoia como forma de contribuir para a sustentabilidade das comunidades atendidas. No *site* (<http://www.petrobras.com.br/responsabilidadesocialeambiental>) estão listados os contatos e telefones das instituições para que os interessados possam adquirir os brindes.

Um exemplo da atuação internacional da Petrobras são os programas de Relação com a Comunidade da Companhia na Colômbia, onde são feitos investimentos em infra-estrutura, recreação cultural e esportes, geração de renda, educação, saúde e investimento estratégico.





Os investimentos são realizados em todos os distritos onde a Petrobras atua, com orientação para:

- programa de construção de poços artesianos;
- programa de melhoria de moradias;
- construção de quadra poliesportiva;
- levantamento de material para o programa de construção de moradias "Mi Casamare";
- otimização e construção de aquedutos e construção de redes de distribuição (o que melhorou a qualidade de vida de mais de 580 habitantes em diferentes regiões);
- melhoria e ampliação de instalações escolares;
- apoio à construção de restaurante e cozinha escolares;
- reconstrução de placas de concreto em ruas e avenidas;
- apoio e melhoria da rede viária terciária;
- programa de irrigação.

Voluntariado Corporativo

A Petrobras possui, desde 2003, um programa estruturado de voluntariado corporativo – o Voluntariado Petrobras Fome Zero – com a coordenação da Ouvidoria Geral e o apoio da Comunicação Institucional e das gerências de comunicação das Unidades e subsidiárias do Sistema Petrobras. As ações desenvolvidas

procuram conciliar a vontade dos trabalhadores, os interesses da Companhia e as demandas sociais de superação da miséria e erradicação da pobreza em uma perspectiva transformadora, por meio do fortalecimento de políticas públicas, da promoção da autonomia e da organização de comunidades na defesa de seus direitos.

Em 2004, o Voluntariado Corporativo da Petrobras expandiu sua rede de voluntários e recebeu para análise 69 planos de ação protagonizados por empregados, contratados ou aposentados de todo o Sistema Petrobras. Hoje, congrega mais de mil voluntários em todo o País, com diversos graus de participação. Até o final de 2004, 32 planos de ação tinham sido aprovados e 37 estavam em análise.

Todos os projetos contam com a parceria de entidades do primeiro, segundo ou terceiro setor. A multistitucionalidade e a sustentabilidade são potencializadas pelas parcerias: 69% dos projetos do voluntariado têm parcerias com o terceiro setor, 38% dos projetos estabelecem parcerias com mais de um dos três setores. Apenas 14% dos projetos têm a Petrobras como única parceira.

Os projetos apresentados foram construídos a partir de uma prospecção

social feita pelos voluntários, que permitiu um diagnóstico das principais demandas locais e um alinhamento das ações propostas com as iniciativas da sociedade civil e as políticas públicas municipais e regionais: 34% atendem à demanda por qualificação profissional; 24% por geração de renda; 16% complementação e reforço escolar; 8% alfabetização; 5% saúde; 4% aprimoramento do sistema de garantias e direitos da criança e do adolescente; 4% segurança alimentar; 2% educação ambiental; 2% promoção da cultura local.

Os projetos aprovados até o momento envolvem um investimento médio de R\$ 42.377,45 cada um e atendem a um total de 46.563 pessoas (alguns projetos atingem toda a comunidade do entorno das Unidades), entre público direto e indireto.

Para propiciar a multiplicação e a autonomia do voluntariado, foi criado um *site* com dados sobre o programa corporativo, incluindo o histórico de todo o processo, informativos, metodologias, manuais e tecnologias sociais desenvolvidas. O acesso é livre para toda a força de trabalho da Companhia, incluindo pessoal das subsidiárias e aposentados.



Tecnologias sociais

Em 2004, a Petrobras, juntamente a outras instituições, decidiu unir competências em torno da temática de tecnologias sociais para promover o lançamento da Rede de Tecnologia Social (RTS), previsto para o primeiro semestre de 2005. A Rede de Tecnologia Social (RTS) tem o objetivo de apoiar a disseminação e a reaplicação de tecnologias sociais em escala, como forma

de contribuir para a inclusão social e o desenvolvimento sustentável.

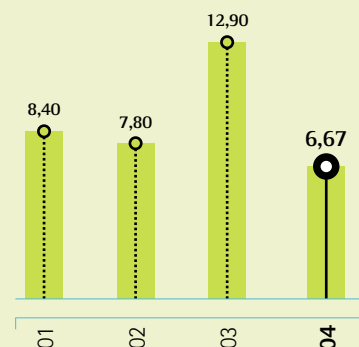
As discussões começaram em julho de 2004, com a formação de grupos de trabalho para refletir sobre os conceitos e a difusão de conhecimentos relacionados ao tema. Em novembro de 2004, foi realizada a **1ª Conferência Internacional de Tecnologia Social**, em São Paulo, para debater experiências em tecnologia social e

divulgar a proposta de criação da Rede. Na ocasião, foi lançado o livro *Tecnologia Social, uma Estratégia para o Desenvolvimento*, que apresenta as diversas visões de especialistas sobre o assunto.

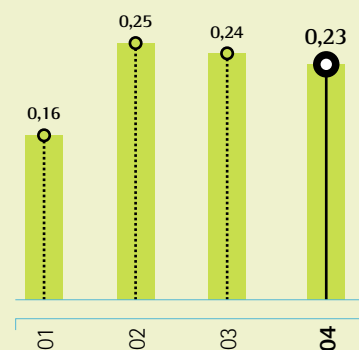
Além da Petrobras, estão à frente dessa iniciativa: Fundação Banco do Brasil, Finep, Secretaria de Comunicação de Governo e Gestão Estratégica, Sebrae, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ministério da Ciência e Tecnologia, Articulação no Semi-Árido Brasileiro (ASA), Grupo de Trabalho Amazônico (GTA), Abong, Instituto Ethos e Fórum de Pró-Reitores de Extensão.

Projetos Sociais	R\$ mil
Educação e Qualificação Profissional	46.187,53
Geração de Emprego e Renda	15.186,94
Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente	6.112,07
Doações em Dinheiro ao Fundo da Infância e Adolescência (FIA)	23.349,00
Empreendimentos Sociais	11.766,95
Programa Avançado de Assistência e Tratamento a Pessoas Especiais (Pate)	1.866,72
Voluntariado	2.461,27
Apoio a Eventos	6.270,70
TOTAL	113.201,18
Projetos Culturais	
Cinema	44.494,60
Música	25.099,36
Patrimônio Histórico	36.965,63
Artes Cênicas	18.311,31
Artes Visuais	6.905,66
Literatura	3.765,45
Outros Projetos Culturais	11.096,36
TOTAL	146.638,36
Projetos Esportivos	
Náuticos	2.002,99
Motor	30.378,33
Outros Projetos Esportivos	20.413,14
TOTAL	52.794,46
Projetos Ambientais	
Defesa do Meio Ambiente	11.873,06
Defesa da Fauna	4.563,56
Educação Ambiental	3.220,15
Apoio a Eventos	1.110,83
Outros Projetos Ambientais	354,92
TOTAL	21.122,53
Doações	
Doações em Espécie (materiais, produtos e serviços)	16.301,00
TOTAL DO SISTEMA PETROBRAS	350.057,53

Percentual dos Investimentos Sociais Correspondentes a Doações em Dinheiro



Percentual do Faturamento Bruto Aplicado em Projetos



Diversidade

Seleção pública de projetos sociais promove a diversidade

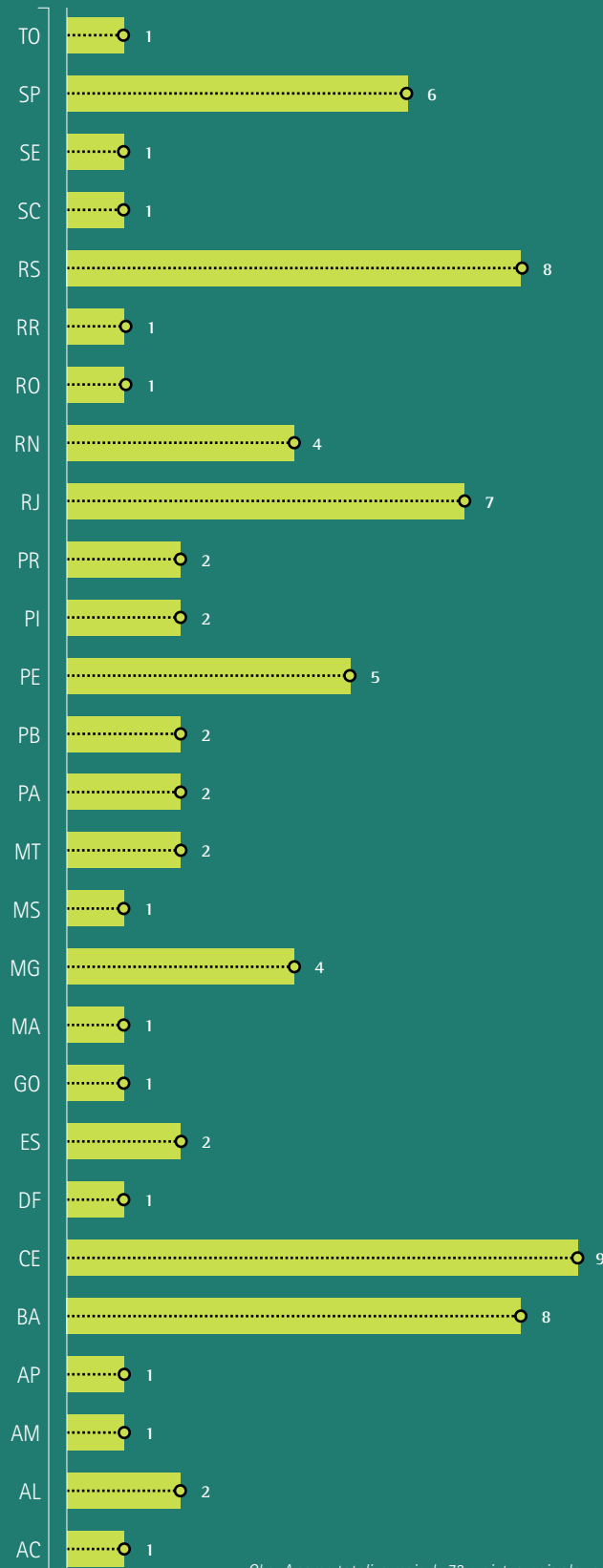
Em 2004, a seleção pública de projetos sociais do Programa Petrobras Fome Zero recebeu 5.884 inscrições, um recorde na história da Companhia. O investimento total disponível foi de R\$ 15 milhões, sendo que cada projeto poderia receber verba máxima de R\$ 500 mil para iniciativas ligadas à garantia dos direitos da criança e do adolescente, geração de emprego e renda, e educação/qualificação profissional para jovens e adultos.

A primeira etapa da seleção pública de projetos foi realizada a partir de uma triagem administrativa (adequação dos projetos aos critérios do regulamento) e de uma triagem técnica (apreciação de mérito, viabilidade, exeqüibilidade, capacidade gerencial, impacto social, entre outros aspectos). Posteriormente, foi constituída a Comissão de Seleção, composta por quatro membros convidados e três representantes da Petrobras.

Além dos itens citados acima, a Comissão avaliou a relação custo-eficiência, replicabilidade, efetividade, exemplaridade e valor agregado à marca. Os projetos considerados de melhor qualidade foram indicados para apreciação do Conselho Deliberativo, última instância decisória que escolheu as 73 propostas contempladas pela Companhia.

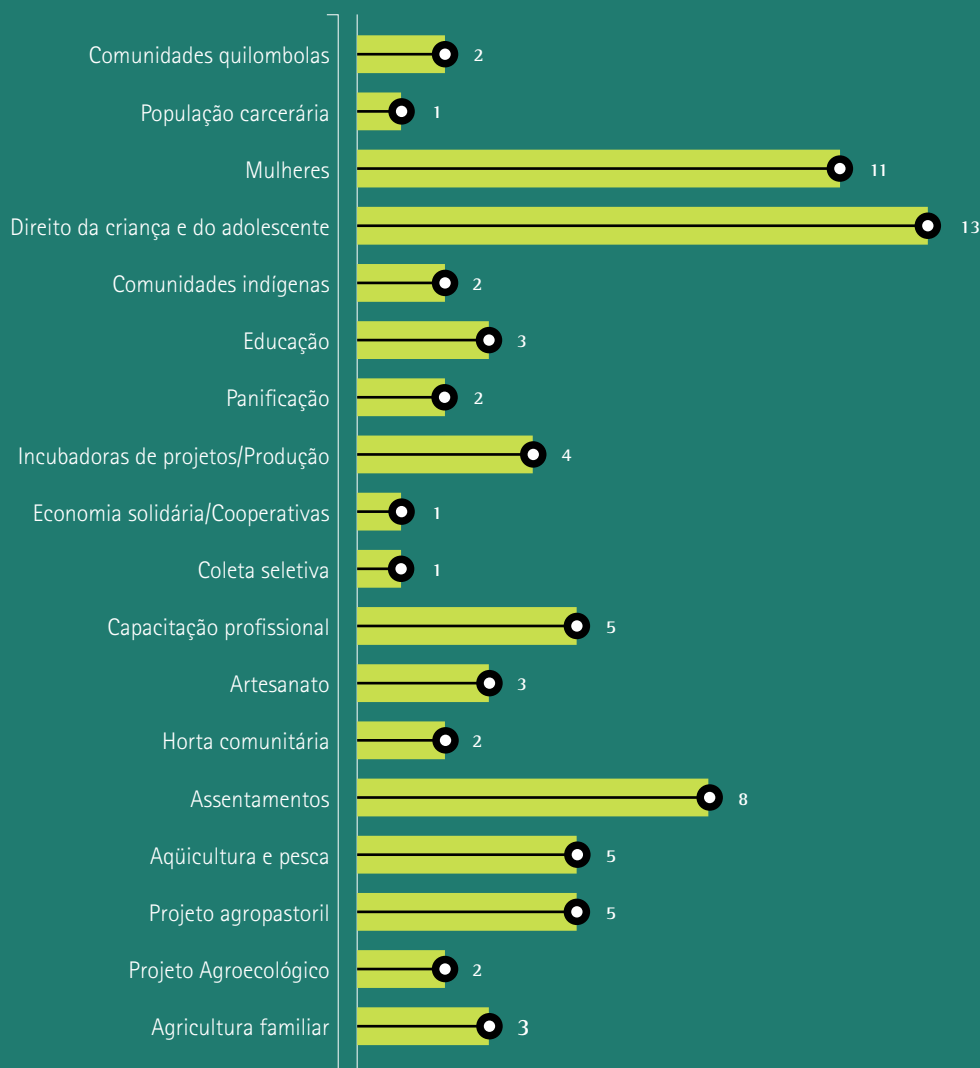
O resultado final da seleção pública demonstra o compromisso da Petrobras com a valorização da diversidade. Todos os estados do Brasil foram contemplados por meio do patrocínio de projetos de pequeno, médio e grande porte, direcionados a públicos variados.

Projetos Contemplados por Estado



Obs.: A soma totaliza mais de 73 projetos, pois alguns deles abrangem mais de um estado.

Projetos Contemplados por Público-Alvo ou Tipo de Ação



Valorização do Idoso

A Petrobras apóia diversos projetos que têm por objetivo valorizar o papel do idoso na sociedade. É o caso da **Biblioteca Canto da Leitura – Nossa História em Rede**, que, além de despertar o gosto e promover o acesso à leitura de jovens e crianças em áreas periféricas da cidade do Rio de Janeiro, busca resgatar a cultura local por meio da valorização da sabedoria e da experiência dos idosos. Na condição de habitantes mais antigos dessas comunidades, os idosos atuam como contadores das histórias do lugar aos mais

jovens. É uma forma de afirmar e fortalecer a identidade da região, promover o respeito e a interação entre gerações, construir elos de solidariedade e enfatizar a importância do protagonismo na construção coletiva da história. Espera-se, ainda, despertar o interesse dos jovens pela pesquisa e pela leitura crítica do mundo.

Já o projeto **Valorização da Terceira Idade** capacita mulheres entre 18 e 60 anos, provenientes de dez comunidades de baixa renda do município do Rio de Janeiro (Borel, Casa Branca, Formiga, Salgueiro, Indiana, Acari, Parque Licurgo,

Fubá, Cajueiro e Rio d'Ouro) para se tornarem cuidadoras de idosos. Além de gerar renda, o projeto tem o objetivo de alterar o olhar e a atitude da sociedade no trato com idosos.

Igualdade Racial

O projeto **A Cor da Cultura**, em parceria com a Fundação Roberto Marinho, a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), Centro de Informação e Documentação do Artista Negro (Cidan), TVE – Rede Brasil, está produzindo e irá veicular programas educativos e culturais no Canal Futura com enfoque diferente do tradicional, por trazer à luz a história dos negros em nossa cultura a partir de um ponto de vista afirmativo. São evidenciadas as práticas positivas em andamento, para reforço e reconhecimento de afro-descendentes. Estão sendo produzidos *kits* educativos constituídos de vídeos, materiais impressos, jogos, produtos da cultura negra e CDs a serem distribuídos em 2 mil escolas públicas no País. O material será oferecido a educadores, em oficinas presenciais de capacitação, formando uma rede social de multiplicadores.

A Incubadora de Projetos de Profissionais e Empreendedores Afro-Brasileiros

tem como principal objetivo o desenvolvimento da capacidade gerencial de 450 profissionais e empreendedores afro-brasileiros, chefes de família, entre 25 e 55 anos de idade. O ciclo de incubação de projetos proposto está dividido em três anos. O foco central é o desenvolvimento das habilidades funcionais exigidas hoje tanto dos profissionais quanto dos empreendedores, particularmente dos que atuam no setor do comércio e serviços, segmentos que absorvem (formal ou informalmente) grande parte dos afro-brasileiros.

O compromisso, assumido em 2004, com a implantação do **Museu Afro-Brasil** em São Paulo (SP) envolve investimentos da ordem de R\$ 4 milhões para abordar a questão dos afro-descendentes, valorizando seu papel na história e na formação da cultura e da identidade brasileiras.

Direitos Indígenas

O projeto **Segurança Alimentar Indígena Guarani**, desenvolvido em parceria com a Pastoral da Criança da Diocese de Itaguaí e a Organização Social Guarani, tem o objetivo de erradicar a mortalidade e a desnutrição infantil indígena. Para isso, introduz, nas tribos, práticas de educação alimentar por meio de atividades pedagógicas, envolvendo alunos, professores, mães e lideranças indígenas da região de Angra dos Reis e Parati, no Rio de Janeiro. Espera-se que a formação de educadores indígenas para o desenvolvimento de atividades junto às famílias consolide as ações educativas de alimentação e saúde na estrutura social guarani.

Já na região do município de Aquiraz (CE), localizado a 50 km de Fortaleza, a Petrobras é parceira da Universidade Federal do Ceará no projeto Educação Integral para Sustentabilidade do Turismo Comunitário na Terra Indígena Jenipapo-Kanindé. Com o objetivo de gerar emprego e renda com

turismo ecológico para a etnia Jenipapo-Kanindé, está sendo desenvolvido um curso de educação e qualificação profissional para 25 jovens e adultos da tribo.

Portadores de Deficiência

O projeto **Cidadão Capaz**, coordenado pela Petrobras Distribuidora, capacita e dá oportunidade de trabalho a portadores de necessidades especiais em postos de serviços Petrobras. Já são quatro estações totalmente adaptadas e em funcionamento nas cidades do Rio de Janeiro (RJ), Valinhos (SP), Cambori (ES) e Brasília (DF).

A Petrobras possui também o **Programa Avançado de Assistência e Tratamento a Pessoas Especiais (Pate)** com o objetivo de contribuir para que os portadores de deficiência possam exercer seus direitos fundamentais sem sofrer qualquer tipo de discriminação.

Para alfabetizar indivíduos com deficiência visual e viabilizar sua inclusão no mercado

de trabalho, na família e na sociedade, a Petrobras apoiou, em 2004, o projeto **Inclusão sem Fronteiras**. Em parceria com a Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual (Laramara), foram distribuídas 153 máquinas braille para 73 instituições nos estados do Amazonas, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte, Rondônia, Sergipe e Tocantins. O projeto foi vencedor do Prêmio Top Social.

Além disso, a Companhia é parceira da ONG Noisinho da Silva no projeto **Noisinho na Escola**, que está desenvolvendo um mobiliário escolar que atenda a todas as crianças portadoras de deficiência e seja adequado ao tamanho das crianças brasileiras. Está previsto para agosto de 2005 o lançamento de Carteiras Escolares Inclusivas, visando atender a portadores de deficiência das quatro primeiras séries do ensino fundamental.



Por meio do desenvolvimento de atividades esportivas sociais e de base, o projeto **Cidadania através do Esporte**, realizado em parceria com o Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (IBDD), contribui para a reabilitação de portadores de deficiência, bem como para a demonstração de suas potencialidades e a descoberta de novos talentos no esporte competitivo. O trabalho patrocinado pela Petrobras possibilitou a vitória de diversos atletas nas Paraolimpíadas.

Já o projeto **Casa das Palmeiras** promove a melhoria da qualidade de vida dos esquizofrênicos para reverter a condição de discriminação e invalidação dos psicóticos por meio de tratamento em liberdade, do

acesso a um ambiente afetivo de acolhimento e do desenvolvimento de atividades diversas. Tem ainda, como ação simultânea, a difusão de um novo modelo psiquiátrico e a capacitação de recursos humanos para que novos espaços de tratamento não reproduzam o modelo manicomial-asilar. O projeto desenvolve um trabalho pioneiro e de referência mundial que tem como marco a reforma psiquiátrica no Brasil. São realizadas atividades expressivas, individuais e grupais, nas quais os pacientes dão forma ao seu mundo interno, através de símbolos e imagens. Para isso, são utilizadas oficinas de pintura, xilogravura, modelagem, artes

aplicadas, colagem e salão de beleza, além de teatro, arranjo floral, grupo de poesia, expressão corporal, jornal, clube caralâmnia, grupo cultural, musicoterapia, passeios lúdicos e culturais.

O projeto **Libras É Legal** pretende contribuir para consolidar a difusão e o ensino da Língua Brasileira de Sinais (Libras) como forma de garantir a inclusão social do portador de deficiência auditiva. Pretende-se atingir, até março de 2005, um público estimado em 90 mil pessoas, constituído de professores, portadores de deficiência auditiva e pais.





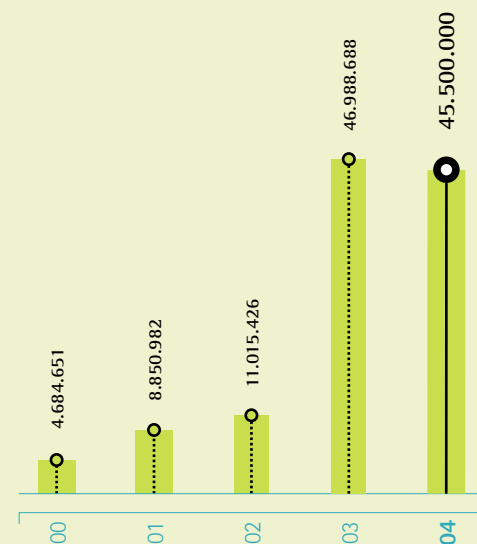
Investimento da Petrobras em cultura – uma ação de inclusão e responsabilidade social

A Petrobras entende que uma empresa cidadã tem a capacidade de comprometer-se com a história e a vida social, política e econômica dos países onde está presente, compartilhando com a sociedade um projeto de nação. Nesse contexto, desenvolve diversas ações de apoio e patrocínio à cultura como estratégia de geração de riquezas, valorização e preservação do patrimônio (material e imaterial), afirmação da identidade dos povos e respeito à diversidade étnica e regional. Procura priorizar projetos de interesse público e apoiar não somente a produção como também a disseminação de bens culturais, pois entende que o acesso a eles é um direito social básico de todos os cidadãos.

Embora os primeiros patrocínios culturais da Companhia remontem ao início da década de 1980, foi em 2003 que se passou a adotar uma ação mais estruturada nessa área, integrando o patrocínio cultural corporativo da Petrobras e da Petrobras Distribuidora. Foi lançado, então, o Programa Petrobras Cultural. Essa mudança marcou a evolução do paradigma de "balcão" de patrocínios para a formulação de uma política unificada, com grande parte dos recursos sendo investida em seleções públicas amplamente divulgadas em todo o Brasil. Procurou-se, assim, democratizar o acesso aos patrocínios da Empresa. Anualmente, é lançado o edital de convocação de projetos culturais em 5 de novembro, Dia da Cultura.

As inscrições da Seleção Pública do Programa Petrobras Cultural 2004/2005 encerraram-se em 14 de janeiro de 2005. A Petrobras recebeu 3.381 projetos, que serão devidamente analisados. Os resultados serão divulgados em junho de 2005.

Patrocínio Cultural por meio de Seleção Pública de Projetos



Obs.: O valor de R\$ 45.500.000,00 refere-se à Seleção Pública 2004/2005, lançada no mês de novembro de 2004. Os projetos ainda não foram selecionados, e a divulgação do resultado está prevista para junho de 2005.





No Brasil, a Petrobras é a maior patrocinadora de cultura. Apóia as mais variadas expressões e linguagens estéticas de nossa riqueza cultural. Resgata e vitaliza os acervos existentes, com prioridade para aqueles em situação de risco, e registra manifestações culturais que, por sua singularidade e ligação viva com a cultura brasileira, tenham um valor de acervo. Também estimula a reflexão e o pensamento crítico, incentivando a produção de seminários, textos e fóruns de discussão.

Na etapa de pré-contratação dos projetos culturais, a Empresa busca, sempre que possível, ampliar as possibilidades de contribuição à sociedade por meio de contrapartidas, como a inserção de novos profissionais no mercado de trabalho, a formação de produtores culturais fora do eixo de concentração dessa produção, a sinergia entre os vários agentes do meio cultural, a formação de novas platéias e a ampliação do acesso da sociedade aos bens culturais patrocinados.

Dentre as ações desenvolvidas, destacam-se os espetáculos a preços populares, com a negociação de lugares gratuitos e exclusivos para escolas e projetos sociais; o envio gratuito dos produtos patrocinados (livros, CDs, etc.) à rede pública de ensino, bibliotecas e centros culturais; a realização de eventos e espetáculos em locais não convencionais com grande fluxo de pessoas; a articulação com universidades e o apoio ao fortalecimento de políticas públicas na área da cultura.

A Companhia fomenta também iniciativas educativas e de formação voltadas para crianças e jovens, no âmbito da cultura, como a Oficina de Cinema da Central Única das Favelas, a Escola Nacional de Circo, oficinas de samba e choro na Baixada Fluminense e as oficinas de boi de reis em Felipe Camarão (RN). Além disso, promove a capacitação de populações, em algumas regiões do País, para a formatação de projetos culturais que possam ser apreciados por patrocinadores potenciais.

Além dos projetos selecionados pelo Programa Petrobras Cultural a cada ano, a Petrobras provê patrocínio continuado a algumas iniciativas, como o Grupo Corpo, o Grupo Galpão, a Cia. Deborah Colker, o Festival Anima Mundi e a Orquestra Petrobras Pró-Música. Em 2004, o Sistema Petrobras investiu R\$ 147 milhões em cultura.

Patrocínio Esportivo

Por reconhecer a importância do esporte para a reabilitação física e psíquica humana, para o aumento da socialização dos indivíduos e a geração de novos talentos, a Petrobras investiu R\$ 53 milhões em patrocínios esportivos em 2004.

Corporativamente, as duas linhas de atuação correspondem ao **Programa Petrobras Esporte** e ao **Programa Petrobras Esporte Motor**. O primeiro contempla o apoio ao movimento olímpico brasileiro por meio do fortalecimento do handebol nacional, com patrocínio à Confederação Brasileira de Handebol, que inclui as seleções brasileiras, feminina e masculina, em todas as categorias, até 2006. O patrocínio abrange, também, os projetos Petrobras Minihand, voltado para crianças e adolescentes de escolas públicas, prioritariamente na faixa de 12 a 16 anos, e o projeto Caça Talentos, que visa à descoberta de novos talentos no handebol nacional.

Além disso, tendo em vista o objetivo da Petrobras de ser reconhecida como uma empresa de energia e por sua contínua ligação com o mar e a água, a Companhia patrocinou, em 2004, a vela e o surfe.

O **Programa Petrobras Esporte Motor** está totalmente relacionado ao negócio da Empresa. A partir da estratégia de utilizar e testar seus produtos em diferentes categorias de competição, a Petrobras não só acabou por incentivar uma prática que já faz parte da cultura esportiva brasileira, como também



passou a ser reconhecida internacionalmente como grande empresa tecnológica e comercial. Está presente em sete categorias:

- 1 - Fórmula 1 - patrocínio à equipe BMW Williams e desenvolvimento de um combustível com alta tecnologia para fazer com que o motor BMW V10 atinja a sua melhor *performance* nos treinos e provas;
- 2 - Equipe Petrobras Lubrax - entre as provas que disputa pelo Brasil e pelo mundo, duas merecem maior destaque: *Rally Paris-Dakar* e *Rally Internacional dos Sertões*;
- 3 - Stock Car - em 2004, a Petrobras firmou convênio tecnológico com a equipe Action Power, que contou com os pilotos Cacá Bueno e Thiago Marques;
- 4 - Fórmula Truck - a Petrobras Distribuidora é a única fornecedora de combustíveis e lubrificantes da categoria desde 1996, ano em que o campeonato de Fórmula Truck foi homologado pela Confederação Brasileira de Automobilismo (CBA);
- 5 - Pick-Up Racing - a Copa Petrobras Pick-Up Racing entrou para a história do automobilismo mundial por ser a primeira categoria a utilizar o gás natural veicular (GNV) como combustível;
- 6 - Seletiva de Kart Petrobras - criada em 1999, é um exemplo da preocupação da Petrobras em incentivar o surgimento de novos talentos no automobilismo brasileiro;
- 7 - Projeto SAE (Society of Automotive Engineering) Brasil Petrobras de Mini Baja - apóia e estimula o surgimento de novos talentos do meio universitário na área tecnológica ligada ao automobilismo.

Os projetos esportivos da Petrobras buscam, sempre que possível, outras contrapartidas sociais. Na Copa Sorriso Petrobras, por exemplo, os mecânicos que trabalham nas equipes participantes, bem como seus filhos e esposas, têm direito a assistência odontológica durante todo o ano. Na Stock Car, a equipe Action Power do Paraná - conveniada da Petrobras - fornece estágios para estudantes de mecânica da região, buscando incluí-los na equipe, posteriormente, como contratados.

Princípio 2: As Empresas Devem Assegurar-se de que Não Estejam Sendo Cúmplices de Abusos e Violações de Direitos Humanos

Os Princípios Éticos do Sistema Petrobras determinam que "a honestidade, a dignidade, o respeito, a lealdade, o decoro, o zelo, a eficácia, a transparência e a consciência dos princípios éticos são os valores maiores que orientam a relação do Sistema Petrobras com seus públicos de interesse."

O respeito aos Direitos Humanos é, portanto, levado em consideração pela Companhia de forma transversal ao negócio. Pauta, inclusive, suas decisões de compra e investimento e constitui preocupação prioritária em toda a cadeia produtiva nas relações negociais com os diversos públicos de relacionamento.

No caso dos fornecedores, o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal é exigência nas fases de cadastro, seleção e assinatura de contratos, bem como na liberação de pagamentos. Os contratos também possuem cláusulas específicas contra a exploração do trabalho infantil e a utilização de trabalho forçado.

Conforme a diretriz nº 7 de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), referente à aquisição de bens e serviços, "o desempenho em segurança, meio ambiente e saúde de contratados,

fornecedores e parceiros deve ser compatível com o do Sistema Petrobras".

Além disso, a área de Engenharia instituiu, em 2003, o **Programa de Gestão de Fornecedores (Progefe)**, com o objetivo de instrumentalizar de forma mais detalhada o processo de análise das empresas prestadoras de serviços. Esse programa visa disponibilizar informações integradas, atualizadas e confiáveis a respeito das empresas fornecedoras da Petrobras e enfoca aspectos técnicos, econômicos, legais, de segurança, meio ambiente e saúde (SMS), gerenciais e de responsabilidade social.

O Progefe compreende cinco fases: auto-avaliação, pré-avaliação, avaliação na sede, avaliação de campo e consolidação. No ano de 2004, teve adesão de 276 novos fornecedores. Em dezembro, já incorporava 464 empresas em diferentes estágios de atendimento às cinco fases do processo. A avaliação de responsabilidade social, baseada nos Indicadores Ethos, foi concluída por 253 organizações. Frequentes depoimentos de empresários e contratados da Petrobras evidenciam maior interesse no campo da responsabilidade social corporativa e demonstram uma mudança de postura na gestão dessas empresas.

No segundo semestre de 2004, decidiu-se promover uma integração dos cadastros de fornecedores de bens e serviços da Petrobras. O novo modelo adotará, como portal de acesso para as empresas, o mesmo modelo estabelecido para o Progefe, com as devidas adaptações na metodologia para englobar o maior número possível de empresas com características distintas. Será mantida, entretanto, como requisito para os fornecedores, a avaliação da responsabilidade social por meio dos Indicadores Ethos.

Além disso, para estimular ações de responsabilidade social e ambiental junto às empresas parceiras, clientes e fornecedores, a Petrobras criou uma carteira de projetos sociais e ambientais, composta por propostas inscritas na seleção pública do Programa Petrobras Fome Zero e do Programa Petrobras Ambiental, analisadas e selecionadas pela Comissão de Seleção, mas que não puderam ser apoiadas em razão da limitação dos recursos disponíveis. Pretende-se, dessa forma, estimular a **Rede Petrobras de Responsabilidade Social**, que objetiva criar uma sinergia no desenvolvimento de ações sociais institucionais conjuntas. Com essa iniciativa, a Petrobras procura garantir o alinhamento de toda a sua atuação empresarial ao conceito

O Programa de Gestão de Fornecedores (Progefe) tem o objetivo de instrumentalizar, de forma mais detalhada, o processo de análise das empresas prestadoras de serviços à Petrobras, enfocando critérios técnicos, econômicos, legais, de segurança, meio ambiente e saúde (SMS), gerenciais e de responsabilidade social.



de desenvolvimento sustentável, potencializando sua capacidade de mobilizar as empresas e instituições com as quais mantm relações de negócio.

No final de 2004, as ações judiciais em trâmite contra a Petrobras relacionadas à violação de direitos humanos distribuíam-se da seguinte forma: uma ação de assédio sexual; duas de restrição à liberdade de locomoção, crença e religião; duas de desrespeito aos direitos autorais, propriedade intelectual e patentes industriais; e três ligadas à discriminação de portadores de deficiência.

Treinamento em Direitos Humanos

Cumprindo exigências do Ministério do Trabalho e normativas da própria Empresa, a força de trabalho da Petrobras envolvida em atividades de segurança patrimonial recebe treinamento em direitos humanos. Em 2004, a duração média do treinamento foi de 40 horas. Esse treinamento inclui a atualização sobre as normas e procedimentos referentes à função Segurança (Empresarial, Patrimonial e da Informação); sobre a Legislação que norteia a função Segurança,

com ênfase nos direitos humanos e penais; treinamento sobre situação de emergência, fortalecendo a cooperação e o comprometimento; treinamento para manuseio e uso correto de armamentos; e relacionamento humano no trabalho (destacando a importância da moral e da tica do profissional de segurança, do respeito e cuidados com as pessoas, postura, formas de abordagem, etc.).



Programa de Gestão de Fornecedores (Progefe)

Trabalho

Princípio 3: As Empresas Devem Apoiar a Liberdade de Associação e o Reconhecimento Efetivo do Direito à Negociação Coletiva

Os dirigentes da Petrobras se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações. Destacam-se, em 2004, as negociações dos Acordos Coletivos de Trabalhadores marítimos e terrestres, a instalação de nove comissões conjuntas com as entidades sindicais, para o estudo e acompanhamento de temas críticos, como terceirização, segurança dos trabalhadores, plano de saúde, avaliação de cargos e salários, planejamento de efetivos, regimes de trabalho e

acompanhamento das cláusulas estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho 2004-2005. Este Acordo também marcou fim da diferenciação remuneratória entre empregados novos e antigos, com a concessão, aos chamados novos, do Adicional por Tempo de Serviço e da Gratificação de Férias. O processo de negociação com os sindicatos tem abrangência nacional, o que garante benefícios comuns aos trabalhadores de regiões geográficas diferentes. Atualmente,

56% dos empregados da Petrobras são representados por organizações sindicais independentes, ou seja, 22.076 funcionários. Os representantes sindicais são eleitos pelos empregados, sem a interferência da Empresa.

Na Petrobras, todas as comissões de trabalhadores - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), Comissão de Conciliação Prévia (CCP), etc. - são paritárias, em termos de representantes da Companhia e dos sindicatos.

País/Região	Funcionários representados por organizações sindicais independentes (%)	Funcionários amparados por negociação coletiva (%)
Brasil		
Norte	73,5	100
Nordeste	68,0	100
Centro-Oeste	0	100
Sul	55,0	100
Sudeste	51,5	100

Obs: Refere-se à holding



Acordos formais com os sindicatos ou outros representantes sobre segurança e saúde

Descrição

Força de trabalho coberta pelos acordos (%)

ACT Terra

Celebrado anualmente entre a Petrobras, a Federação Única dos Petroleiros e mais 17 sindicatos regionais, conta com 126 cláusulas, na versão 2004/2005, que regem e normatizam as relações de trabalho de todos os empregados que trabalham em terra.

100

ACT Mar

Celebrado anualmente entre a Petrobras, a Confederação, Federações e mais 16 sindicatos de categorias relacionadas à atividade marítima, conta com 78 cláusulas, na versão 2003/2004, que regem e normatizam as relações de trabalho de todos os empregados que trabalham em atividades marítimas.

100

Participação dos Trabalhadores na Gestão

O Estatuto Social da Petrobras não prevê a participação de representantes dos empregados em comitês de gestão ou nas decisões estratégicas. No entanto, a Empresa possui diversos mecanismos para ouvir, avaliar e acompanhar posturas, preocupações, sugestões e críticas dos empregados. Há, por exemplo, o Projeto Inovar, que premia idéias originais da força de trabalho voltadas para a melhoria nos processos internos. A pesquisa de ambiência organizacional desenvolvida pelo RH Corporativo é outro meio para os empregados expressarem sua percepção e

opinião sobre diversos fatores relativos à gestão da Companhia. Destaca-se também a Ouvidoria Geral, um espaço aberto em que o empregado pode apresentar sugestões, expor problemas, reclamações ou fazer qualquer tipo de manifestação.

Saúde e Segurança dos Trabalhadores

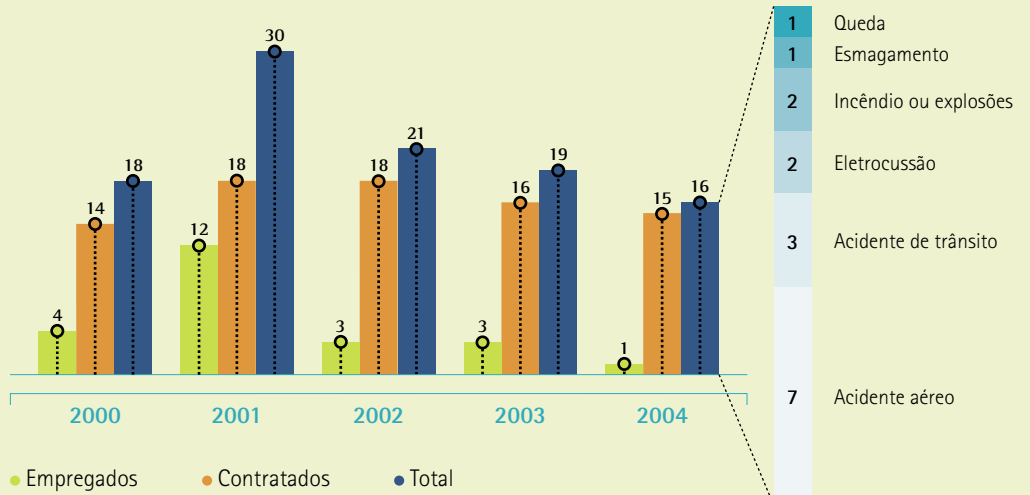
A Petrobras pretende atingir níveis de desempenho nas questões de saúde e segurança que a posicionem no mesmo patamar das melhores empresas do setor petróleo e gás no mundo. Procura adotar padrões que até mesmo ultrapassam as exigências da legislação, como a realização de exames médicos periódicos

anuais para todos os empregados, independentemente da idade. Em 2004, foram concluídos 31.972 dos 32.267 exames programados, com índice de realização superior a 99%. Este tipo de exame também para os profissionais de empresas que prestam serviços à Petrobras é uma exigência incluída nos contratos celebrados com as mesmas.

A Companhia dispõe de um sistema corporativo de registro de acidentes, denominado Sisin. Ele está implantado em todas as Unidades, que adicionalmente utilizam sistemas próprios para acompanhar o tratamento das causas dos acidentes.

O número de fatalidades relacionadas com o trabalho vem caindo, mas ainda é um aspecto merecedor de toda a atenção, pois a meta da Companhia para esse tipo de incidente é zero.

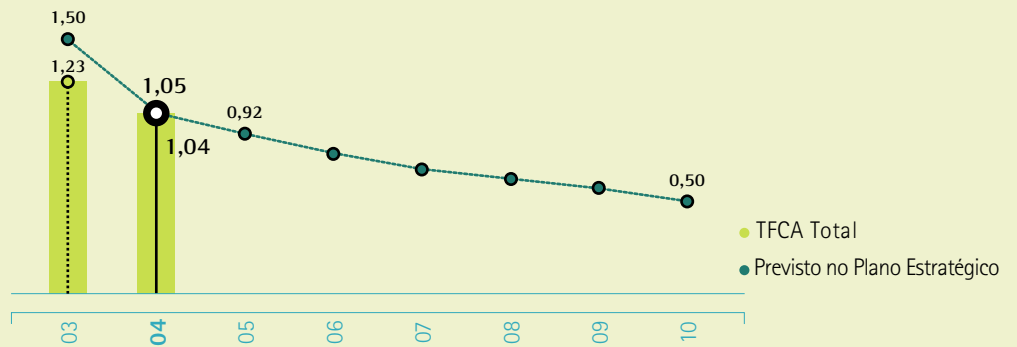
Fatalidades Relacionadas com o Trabalho



Taxa de freqüência de acidentados com afastamento (por 1 milhão de homens-horas de exposição ao risco)

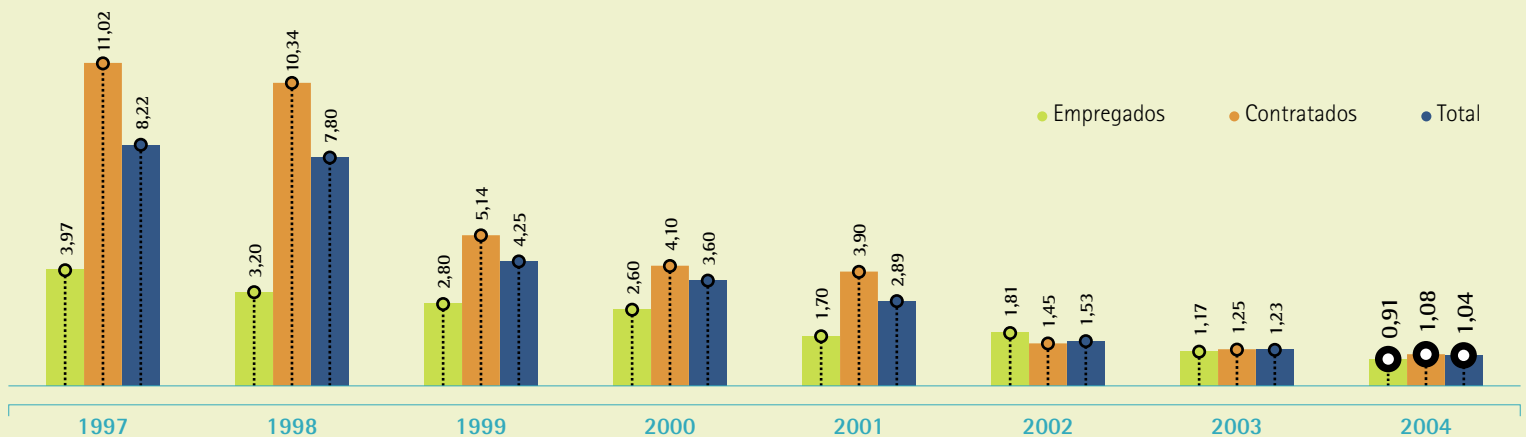
A Companhia cumpre integralmente a legislação relacionada à notificação de acidentes e doenças ocupacionais vigente no Brasil e nos demais países onde atua. A meta de 0,5 estabelecida no Plano Estratégico da Empresa para a Taxa de Freqüência de Acidentados com Afastamento em 2010, incluindo empregados e contratados, representa um nível de excelência internacional.

Taxa de Freqüência de Acidentados com Afastamento - Valores máximos admissíveis



Taxa de freqüência de acidentados com afastamento (por 1 milhão de homens-horas de exposição ao risco)

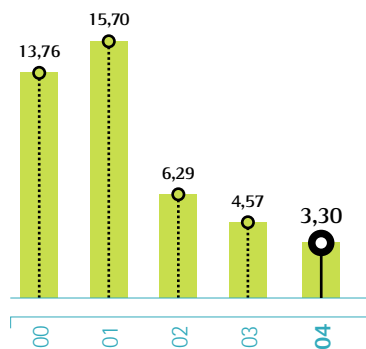
Taxa de Freqüência de Acidentados com Afastamento - Realizado



Taxa de freqüência de acidentados com afastamento (por 1 milhão de homens-horas de exposição ao risco)

Outro indicador relacionado a fatalidades acompanhado pela Petrobras é a Taxa de Acidentados Fatais (TAF), que corresponde ao número de fatalidades por 100 milhões de homens-horas de exposição ao risco. Esse indicador vem também evidenciando uma tendência favorável nos últimos anos, mesmo levando-se em conta que o número de homens-horas de exposição ao risco vem aumentando em função do incremento das atividades da Companhia, tendo passado, de 415 milhões em 2003 para 485 milhões em 2004.

Taxa de Acidentes Fatais (TAF)



Em 2004, o valor da TAF atingido pela Petrobras foi inferior à média mundial do segmento E&P da indústria de petróleo, que, segundo dados da Oil and Gas Producers (OGP), foi de 4,9 em 2003. Isto posiciona a Companhia no nível das grandes empresas de petróleo internacionais.

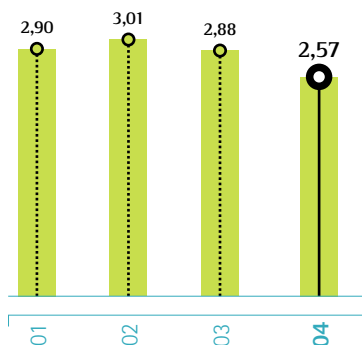
As causas de óbito entre os empregados da Petrobras estão registradas abaixo:

Causas de óbitos – empregados da Petrobras

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

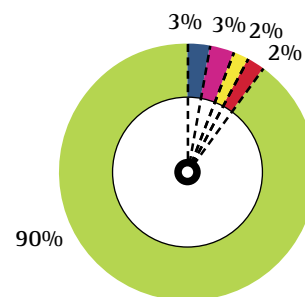
Atualmente, a Petrobras acompanha o absenteísmo por causas médicas por meio do indicador Percentual de Tempo Perdido (PTP), calculado como o percentual de horas perdidas por afastamento médico, causado por doenças, ocupacionais ou não, e por acidentes de trabalho em relação ao total de horas potenciais de trabalho. Os resultados desse indicador, calculados apenas para os empregados próprios, estão consolidados no gráfico a seguir. A meta do PTP para 2005 é de 2,49 e, para 2010, 2,09.

Percentual de Tempo Perdido (PTP)



Os afastamentos do trabalho por causas médicas distribuíram-se em 2004 conforme mostrado no gráfico que se segue.

Tipos de Afastamento em 2004 – Empregados da Petrobras



- Doenças não ocupacionais
- Doenças ocupacionais
- Acidentes de trabalho
- Acidentes de trajeto
- Acidentes fora do trabalho



As metas para os indicadores de desempenho relacionados a condições de trabalho, saúde e segurança são definidas pelos Comitês de Gestão da Companhia, incluídas no Plano Estratégico e divulgadas para todos os trabalhadores. Além disso, existem comissões envolvendo a Companhia e os Sindicatos para discussão de aspectos de SMS. As Cipas também podem identificar e comunicar às gerências oportunidades de melhoria na gestão de SMS.

A pesquisa de ambiência organizacional realizada anualmente com os empregados inclui questões específicas para avaliar a satisfação com os aspectos de saúde e segurança na Companhia.

A satisfação dos empregados com a variável Saúde e Segurança na Empresa subiu de 74% em 2003 para 75% em 2004.

As Diretrizes Corporativas de SMS estão sendo implementadas por meio do Programa de Segurança de Processo (PSP), que tem por objetivo aperfeiçoar e integrar o sistema de gestão de segurança, meio ambiente e saúde visando a atingir padrões internacionais de excelência. Para isso, enfatiza o reconhecimento de SMS como um valor na Companhia e promove mudanças no comportamento da força de trabalho.

Uma das preocupações fundamentais do PSP é capacitar a força de trabalho para aplicar os padrões e conscientizá-la da importância das questões de SMS para a Companhia. Esse esforço é traduzido pelo treinamento, entre 2002 e 2004, de 25 mil participantes.

O PSP enfatiza também a importância do comprometimento visível da Alta

Administração com as questões de SMS, segundo uma concepção de liderança pelo exemplo. Nesse sentido, o presidente e os diretores da Companhia participam de auditorias periódicas nas Unidades de Negócio, avaliando as condições de SMS no campo e interagindo diretamente com a força de trabalho. Em 2004, foram realizadas 18 auditorias envolvendo a Alta Administração, em diversas Unidades da Empresa. O PSP visa garantir a integridade das instalações e das pessoas envolvidas na operação da Petrobras por meio de ações voltadas para o comportamento.

A aderência dos processos de gestão de segurança, meio ambiente e saúde praticados em cada Unidade às Diretrizes Corporativas é medida pelo Programa de Avaliação da Gestão de SMS.



Em 2004, no âmbito desse programa, foram realizadas dez avaliações em Unidades da Companhia. Elas contemplam não somente aspectos relacionados às Diretrizes Corporativas de SMS, como também o atendimento aos requisitos das normas ISO 14001 e OHSAS 18001 ou BS 8800, de acordo com as quais estão certificados os sistemas de gestão ambiental e de saúde e segurança de todas as Unidades de Negócio da Petrobras no Brasil e de parte das localizadas no exterior. A relação das 57 Unidades certificadas (33 no Brasil e 24 no exterior) está disponível em: <http://www.petrobras.com.br/MeioAmbiente/SistemadeGestãoAmbienta>.

Qualidade de Vida dos Trabalhadores

A Empresa realiza ações que visam ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, tais como:

- Exames ocupacionais, em que se abre espaço privilegiado para a manifestação do empregado sobre questões gerais que o mobilizam no momento, inclusive as familiares;
- Atendimento social individualizado, que trata questões de ordem profissional e familiar, procurando identificar os recursos disponíveis para solucionar os problemas;

- Programa de Assistência ao Empregado, estruturado para auxiliar a força de trabalho na resolução de problemas de produtividade, associados a questões pessoais;
- Programa de Atualização para a Vida e o Trabalho, que objetiva proporcionar ao empregado um espaço de reflexão sobre condições de vida, trabalho, questões sociais, psicológicas, familiares, econômicas e de saúde, contribuindo para melhorar sua qualidade de vida.

A Petrobras mantém programas de prevenção e controle do tabaco, álcool e outras drogas. Proíbe o uso do fumo nas instalações de trabalho e oferece apoio e tratamento aos empregados que desejarem parar de fumar; oferece ainda tratamento e acompanhamento por profissionais capacitados aos empregados identificados como dependentes de álcool e de outras drogas.

A Empresa promove programa de combate ao estresse para os empregados através do desenvolvimento de eventos educativos, realização de ginástica laboral, programa de condicionamento físico, programa de ergonomia, atendimentos individualizados e oficinas periódicas de relaxamento. O Programa de Gerenciamento do Estresse inclui

práticas gratuitas de atividades de relaxamento e alongamento, como yoga, tai chi chuan e shiatsu, disponibilizadas para a força de trabalho.

No edifício-sede da Petrobras, foi inaugurado, em 2003, o projeto-piloto Centro de Promoção de Saúde (CPS), que oferece, além de programas de condicionamento físico, uma grande variedade de serviços voltados para a promoção da saúde e de um estilo de vida saudável. O Centro tem 870 metros quadrados, distribuídos em dois pavimentos, e funciona de segunda a sexta-feira, das 6h às 22h. Está sendo desenvolvido um programa que prevê a implantação de Centros de Promoção da Saúde nas Unidades da Empresa. Além do edifício-sede, o Centro de Pesquisa (Cempes) e a Reduc já têm CPSs em operação.

O SMS Corporativo desenvolve também outras ações educativas para a saúde em todas as Unidades e nas subsidiárias, com o aproveitamento de datas institucionais, com o Dia Mundial da Saúde, Dia Mundial sem Tabaco, Dia Internacional de Combate às Drogas, Dia Mundial do Coração, Dia Nacional de Combate ao Câncer, entre outras. Além disso, há campanhas educativas relacionadas a outras questões como:



vacinação antigripal, segurança no trânsito, prevenção de acidentes de trabalho e campanha sobre cuidados nas férias. Todas as Unidades realizam também, anualmente, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (Sipat), em que são abordados assuntos relacionados a segurança, meio ambiente e saúde, sob a forma de peças de teatro, estandes e palestras, envolvendo toda a força de trabalho e a comunidade.

Satisfação dos Trabalhadores

A Pesquisa de Ambiência Organizacional, realizada anualmente, avalia a percepção dos empregados quanto às seguintes variáveis: benefícios, comunicação, espírito de equipe, liderança, reconhecimento e recompensa, relação com o trabalho, remuneração, saúde e segurança na Empresa, e treinamento e desenvolvimento.

Esses itens compõem o Índice de Satisfação dos Empregados (ISE), que de 68% em 2003 subiu para 70% em 2004.

A pesquisa ainda mede o comprometimento dos empregados com a Empresa, bem como com os valores corporativos e com os comportamentos esperados. Seu resultado orienta diversas ações de melhoria da ambiência organizacional em toda a Companhia. Em 2004, o Nível de Comprometimento com a Empresa (NCE) foi de 79%, superior ao ano de 2003, que foi de 76%.

Pesquisa realizada pelo jornal *Valor Econômico*, a Petrobras como uma das cinco melhores empresas em gestão de pessoas em 2004. O levantamento foi realizado pela Hay Group, empresa de consultoria em recursos humanos presente em 40 países e com mais de 30 anos de atuação no Brasil. Ao lado da Petrobras, foram apontadas outras cinco organizações empresariais: Bradesco, Pão de Açúcar, Unibanco e Banco do Brasil. A pesquisa Hay/Valor selecionou um total de 94 empresas. A Companhia participou na categoria que englobava as maiores empresas brasileiras, com mais de 15

mil funcionários, ficando em quarto lugar. E quem elegeu a Petrobras foram justamente seus próprios empregados.

Os maiores índices de satisfação apontados pela pesquisa referem-se ao relacionamento externo (responsabilidade social e confiabilidade no relacionamento com clientes e fornecedores), à segurança e às condições de trabalho, à credibilidade (grau de envolvimento dos empregados com a Empresa), à motivação (se a Empresa é uma das melhores para se trabalhar e se o empregado sente orgulho dela) e à comunicação (informação para os empregados).

Na Argentina, a Petrobras ganhou a 14ª posição em uma pesquisa sobre as melhores empresas para se trabalhar realizada pela Revista *Apertura*. Na Colômbia, a Petrobras ganhou como a 2ª melhor empresa para se trabalhar, segundo o Instituto *Great Place to Work* 2004.



Memória dos Trabalhadores

O projeto Memória Petrobras foi concebido com o objetivo de preservar e divulgar a história da Companhia, transformando a experiência acumulada em mais de 50 anos de existência em fonte de conhecimento para o País. Em 2004, o projeto deu continuidade à iniciativa Memória dos Trabalhadores – fruto de uma parceria inédita entre a Petrobras e o Sindicato dos Petroleiros Unificado de São Paulo – e lançou quatro novas linhas de pesquisa: Memória do Conhecimento, Memória do Patrocínio, Memória das Comunidades e Memória das Famílias.

1 - Memória dos Trabalhadores: Fotos, documentos e mais de 380 depoimentos compõem o acervo formado até o

fim de 2004. O projeto tem caráter permanente e sua equipe continuará entrevistando trabalhadores de todo o Sistema Petrobras, para que eles contem a história da Companhia sob seu ponto de vista. Treze unidades já foram visitadas. No ano passado, uma das principais ações do projeto foi a realização de um encontro temático no navio Itamontes, quando a tripulação teve a oportunidade de expor as peculiaridades de seu trabalho;

2 - Memória do Conhecimento: O foco é a evolução tecnológica da Companhia e seus desafios. O primeiro tema abordado por essa linha de pesquisa é a exploração e a produção de petróleo em águas profundas. A equipe visitou o Cenpes, onde colheu oito depoimentos

de profissionais de várias áreas envolvidas com o assunto;

3 - Memória do Patrocínio: Nessa linha de pesquisa busca-se o registro do papel fundamental da Petrobras no incentivo à cultura, aos esportes e à inclusão social. Dezenove patrocinados de diversas áreas já foram entrevistados;

4 - Memória das Famílias: No Dia das Crianças, em evento realizado pela Comunicação Institucional, foram colhidos depoimentos de 17 filhos de empregados. As entrevistas prosseguirão, abrangendo também esposas, maridos e outros parentes que mostrem a influência da Companhia na vida das famílias.

Remuneração e Benefícios

Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela Empresa (inclui participação nos lucros e programas de bônus)	41
--	----

Divisão do menor salário da Empresa pelo salário mínimo vigente no País (inclui participação nos lucros e programa de bônus)	3,15
--	------

Obs: Refere-se à Petrobras holding

A Empresa não possui programa de bonificação e nem políticas com metas para reduzir a distância entre a maior e a menor remuneração paga.

A remuneração variável representada pela Participação nos Lucros e

Resultados (PLR), em 2004, representou 18% da massa salarial. Está sendo proposto aos empregados da Petrobras holding o montante de R\$ 660 milhões*. Todas as categorias têm participação nos resultados, sendo garantido um piso mínimo para todos os empregados.

A Empresa não possui política de compensação de horas extras aos empregados. A média de horas extras, em 2004, foi de 260 horas por empregado/ano.

País	Ingressos/Admitidos	Demissões	Turn-over médio (%)
Brasil	Admissão através de processo seletivo: 2.949 Admissão (por reintegração, readmissão): 406 Total de ingressos: 3.355	Acordos: 2 Demitidos: 37 A pedido do empregado: 118 Falecimento: 57 Programas de desligamentos antigos: 55 Aposentadoria: 208 Total de desligamentos: 471	5,03

Número de desligamentos de trabalhadores acima de 45 anos:
Demitidos: 19
Acordos: 2
A pedido do empregado: 36
Falecimento: 26
Aposentadoria: 203
Programas de desligamentos antigos: 55
Total: 341

*Obs: o montante referente ao sistema Petrobras equivale a R\$ 783.224 mil.



Além dos benefícios estabelecidos por lei, a Petrobras oferece a todos os seus empregados benefícios educacionais para filhos, auxílio-creche e acompanhante, vale-transporte, convênios com instituições de ensino, carta de garantia de aluguel, Programa de Assistência Domiciliar (PAD), Programa de Assistência Especial para beneficiários portadores de necessidades especiais (PAE) e plano de saúde familiar para empregados, aposentados e pensionistas, através de uma rede que conta com mais de 20 mil credenciados no território nacional, incluindo hospitais, clínicas, laboratórios e especialidades médicas. Os beneficiários podem ainda optar por profissionais fora da rede credenciada, através da modalidade de livre escolha. Destacam-se também os serviços complementares de diagnóstico e tratamentos de alto custo, como transplantes e assistência a portadores de HIV.

Clubes

Por quase todo o País, mais de 30 clubes podem ser freqüentados por empregados, aposentados, pensionistas, pessoas da comunidade e dependentes, em caráter associativo. Nesses locais, uma infra-estrutura de lazer favorece a integração e o bem-estar da família, sendo, também, desenvolvidos projetos de inclusão social – a exemplo de um programa com crianças que residem em área de risco social, oferecido no Cepe Pernambuco com recursos da Petrobras.

Aposentadoria

A Companhia oferece a seus empregados, através da Fundação Petrobras de Seguridade Social (Petros), um plano de previdência complementar. Esse plano, porém, encontra-se desde 2001 fechado para os novos empregados, que dispõem de um seguro de vida, contratado e custeado pela Companhia, com vigência até que se defina um novo modelo de previdência complementar.

O Plano Petros de Previdência Complementar oferece os seguintes benefícios e serviços: aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de serviço, auxílio-doença, abono anual (13º suplementação), pensão por morte, auxílio-reclusão, pecúlio por morte, adiantamento de despesas com funeral e concessão de empréstimo.

A área de Serviços Compartilhados coordena um programa de preparação para aposentadoria para empregados que estão a dois anos ou menos de se aposentar. O programa estimula e apóia a elaboração de um novo projeto de vida para o empregado e baseia-se em ciclos de palestras que abordam questões psicológicas e financeiras, apresentadas por assistentes sociais e psicólogos. A idéia é procurar eliminar os medos, barreiras, ansiedade e insegurança relacionados ao processo de aposentadoria. Em 2004, participaram do programa 79 empregados. A Empresa não envolve os familiares dos empregados no processo de preparação para a aposentadoria.



Gestão do Conhecimento

A gestão do conhecimento é conduzida pela Universidade Corporativa, ligada à área de Recursos Humanos.

Os processos educacionais são vinculados às estratégias de negócios da Companhia e o mapeamento contínuo das competências empresariais e humanas é desdobrado em programas de capacitação, que compreendem desde cursos de formação, voltados para as diversas áreas de atuação da Empresa, até cursos de aperfeiçoamento e reciclagem, nos níveis básico, intermediário e avançado, para todos os empregados.

Instrumentos como o Gerenciamento de Desempenho Pessoal (GDP) e o Gerenciamento de Desempenho do Líder (GDL), permitem mapear, para cada

empregado, competências potenciais a serem desenvolvidas. Em 2004, o percentual de empregados que recebeu avaliação formal de seu desempenho através do GDP foi de 92% e o percentual de líderes (gerentes, gerentes gerais e gerentes executivos) que recebeu avaliação formal de seu desempenho através do GDL foi de 97%.

Ao ingressar na Empresa, o empregado passa por um período de treinamento que, dependendo da função, pode variar de poucas semanas a mais de um ano. Todo ano, na negociação do GDP, gerentes e empregados também avaliam as necessidades de treinamento para atingir os objetivos e metas da Companhia.

A Universidade Corporativa da Petrobras alcança atualmente 100% dos empregados,

independentemente do local (escritório, base terrestre ou base marítima-plataforma) e característica de trabalho (operacional, gerencial ou técnica). Por meio da TV Universitária e do *Campus Virtual*, acessados pela intranet, os trabalhadores podem desenvolver treinamento livre em assuntos de seu interesse e da sua área de atuação e treinamento dirigido por mecanismos de *e-learning*. Atualmente, a Companhia desenvolve o treinamento de toda a força de trabalho na utilização do SAP por meio do *Campus Virtual* no Portal SAP. Recentemente, a Petrobras foi premiada com o troféu *e-Learning Brasil 2004*, concedido às empresas que melhor aplicam seus programas de ensino através da mídia eletrônica alinhados aos objetivos de negócio.

Quanto às horas de treinamento por empregado, o RH Corporativo não possui o número agregado para todo o Sistema Petrobras. Segue a informação disponível, relativa a 2004:

	Categoria do empregado	Média de horas de treinamento por empregado
Argentina	Downstream	30,47
	Exploração e Produção	80,00
Bolívia	Executivos	4,87
	Chefia média	9,24
	Nível administrativo	33,90
Nigéria	Operação	34,00
	Geólogo/engenheiro de petróleo	65,00
	Contador	50,00
Colômbia	Administrativo	20,00
	Gerentes	42,00
Petrobras Holding	Demais empregados	64,19
	Nível médio e nível superior	104,00
Transpetro	Programa de Desenvolvimento de Recursos Humanos (PDRH)	16,50
	Cursos de formação ministrados aos novos empregados	492,00
Petrobras Distribuidora	Todos os empregados	24,22



Além da capacitação de seus empregados, a Companhia procura cuidar do desenvolvimento de toda a cadeia produtiva. É o caso dos seguintes programas:

Promimp

Criado e gerenciado pelo Ministério de Minas e Energia, o Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural conta com a participação intensa da Petrobras. Ele representa o compromisso do Governo Federal e das empresas do setor de óleo e gás de atuarem integrados, priorizando a participação da indústria nacional de bens e serviços nos negócios de petróleo e gás natural, criando empregos e competências, gerando oportunidades e riquezas para o Brasil.

O dia-a-dia das atividades do Promimp dá-se sob a influência da competência e dinamismo dos técnicos da Petrobras e do BNDES, das empresas associadas

ao Instituto Brasileiro de Petróleo, Onip e das associações de classe Abemi, ABCE, Abdib, Abimaq, Abinee, Abrapet, Abeam, Abitam, Sinaval, Sebrae assim como da CNI e Federações das Indústrias. Essas entidades têm o desafio de transformar obstáculos em oportunidades, quantificando demanda e oferta de equipamentos, bens e serviços, propiciando à indústria fornecedora nacional a conquista do reconhecimento internacional nas áreas de petróleo e gás natural. A Petrobras tem representantes nos três níveis de comitê que compõem o programa: Diretivo, Consultivo e Setorial.

Programa Amigo Mecânico

O Programa Amigo Mecânico corresponde a um trabalho de esclarecimento técnico que a Petrobras vem desenvolvendo por meio de palestras presenciais, divulgadas mensalmente em anúncios pelo *Jornal Oficina Brasil* para as oficinas mecânicas, lojas de troca de

óleo e centros automotivos, atingindo donos e gerentes dos estabelecimentos, mecânicos e lubrificadores.

O programa tem hoje alcance internacional. Já participaram das palestras aproximadamente 17 mil reparadores automotivos em quase todo o território brasileiro, perfazendo um total de 103 cidades. O Amigo Mecânico Internacional segue a mesma linha de atuação do Brasil e foi iniciado na Argentina e na Bolívia em 2004 e deverá ser estendido para outros países sul-americanos onde a Petrobras pretende conquistar mercado.

O programa possui três focos principais:

- Utilidade pública – aborda temas como conservação, segurança, adulteração e troca de óleo, de forma a contribuir para preservar os automóveis;

A Petrobras concede programas de capacitação em todas as áreas de conhecimento, para seus empregados, em todos os níveis, considerando os critérios de identificação de potencial, a capacidade de desempenho e a receptividade do incentivo ao auto-desenvolvimento.



- Educação e informação – transmite conhecimento sobre combustíveis e lubrificantes;
- Informação sobre os produtos da Petrobras – busca o acréscimo nas vendas de combustíveis e lubrificantes, além de contribuir para reforçar a marca Petrobras junto a este público.

Salto de Qualidade dos Transportes BR

Trata-se de um programa de qualidade

e capacitação na área do transporte rodoviário no Brasil, que está estruturado na adequação dos contratos de frete da Petrobras, na atualização dos equipamentos e na capacitação para nova postura dos condutores. Até o fim de 2005, a meta é beneficiar mais de 120 transportadoras e cerca de 10 mil motoristas.

O objetivo do projeto é estimular as transportadoras a adotarem métodos de controle das condições de segurança e de respeito ao meio ambiente, preparando-se

para enfrentarem situações de emergência e cumprimento das obrigações tributárias.

Assim, para fortalecer a parceria com as transportadoras, foi criado um sistema de avaliação em duas etapas.

A primeira, de cadastramento, tem função eliminatória. A segunda é classificatória e atribui uma pontuação às empresas que investem em responsabilidade social; práticas de SMS; capacidade técnica e operacional; relações comerciais com a Petrobras Distribuidora.

Princípio 4: As Empresas Devem Apoiar a Eliminação de Todas as Formas de Trabalho Forçado ou Compulsório

A Petrobras considera fundamental a erradicação do trabalho forçado. Para contribuir com essa luta em sua cadeia produtiva, a Empresa não apenas inclui sua proibição nas cláusulas contratuais com os fornecedores, como exige, periodicamente, das prestadoras de serviços a documentação comprobatória de contribuições previdenciárias e do FGTS dos trabalhadores contratados.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Artigo 4: Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo 5: Ninguém será submetido a tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.





Princípio 5: As Empresas Devem apoiar a Erradicação Efetiva do Trabalho Infantil



A Petrobras é uma empresa amiga da criança que vem se empenhando, nos últimos anos, na luta pela erradicação do trabalho infantil. Exemplo disso é que uma das linhas de atuação do Programa Petrobras Fome Zero é a garantia dos direitos da criança e do adolescente. Atualmente, a Companhia tem diversas iniciativas com esse objetivo, destacando-se o **projeto Siga Bem Criança** e as doações ao **Fundo para Infância e Adolescência (FIA)**.

Em dezembro de 2004, a Petrobras *holding* e a Petrobras Distribuidora repassaram cerca de R\$ 23,3 milhões ao FIA. Esse valor está sendo investido, por meio de Conselhos dos Direitos da Criança e do Adolescente, em ações educativas, incentivando a formação de uma rede de atendimento à criança e ao adolescente, contra o trabalho e a exploração sexual infanto-juvenis.

É o caso do projeto **Araçuaí: de UTI Educacional a Cidade Educativa**, cujo

princípio norteador se baseia na crença, por meio de vivências e aprendizagens, de que cada comunidade possui um acervo significativo de respostas e alternativas capazes de mudar radicalmente seu quadro de desigualdade social e miséria, por mais distante, empobrecida ou carente que ela seja. A proposta é distribuir os "saberes, fazeres e querereres" sociais existentes nas diversas comunidades rurais e periféricas do município de Araçuaí (MG), criando um espaço privilegiado de conhecimento a ser aprendido pelas crianças e jovens da região.

Além disso, por acreditar na importância de compartilhar princípios e metas com toda a sua cadeia produtiva, reconhecendo e valorizando as competências e o diferencial de cada parte, estimulando a sinergia e formando redes amplas de atuação, a Petrobras criou o **Projeto Siga Bem Criança**. A Empresa realiza campanhas e ações contra a exploração sexual de crianças e adolescentes. O objetivo é sensibilizar

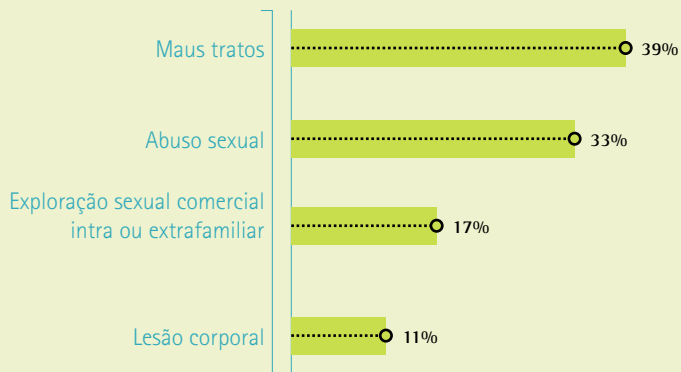
os caminhoneiros para o problema e incentivá-los a denunciar casos de exploração e violência contra a criança por meio do

Disque-Denúncia (0800-990500).

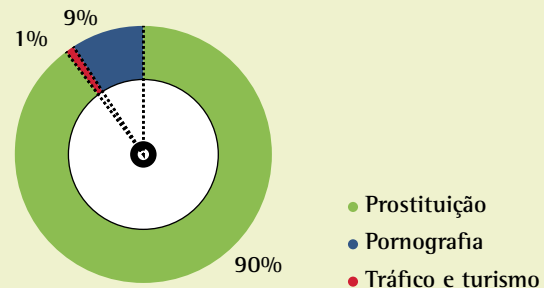
Dessa forma, os caminhoneiros tornaram-se importantes parceiros na defesa da infância e da juventude. Em pesquisa realizada entre julho e novembro de 2004 com 5.861 caminhoneiros, nos estados de São Paulo, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Minas Gerais, 74% declararam conhecer e aprovar o Siga Bem Criança. Além disso, 10% dos entrevistados já haviam ligado para o Disque-Denúncia para apontar casos de violação dos direitos infantis. Entre maio de 2003 e janeiro de 2005, o número de denúncias cresceu cinco vezes, chegando a 8.500. Das crianças e adolescentes envolvidos, 55% são do gênero feminino, 22% do masculino e 23% não foram identificados. O Sistema do Disque Denúncia abrange atualmente as seguintes categorias:



Tipos de Denúncia



Tipos de Exploração Sexual



Com apoio dos organizadores da Fórmula Truck, esporte de competição com caminhões que realiza provas em todo o Brasil, mais de 20 mil assinaturas de caminhoneiros foram coletadas no autódromo de Interlagos e entregues ao presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 18 de maio de 2004, o **Dia Nacional de Combate ao Abuso e à Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes**. Cerca de 500 caminhões e mais de 800

caminhoneiros participaram, então, de uma carreata no centro de Brasília, para reafirmar seu compromisso de contribuir para que todas as crianças e jovens tenham um desenvolvimento saudável, baseado no direito ao respeito, à integridade e à dignidade.

No Programa Siga Bem Caminhoneiro – veiculado aos domingos no SBT, das 8h30 às 9h –, há um bloco dedicado

exclusivamente ao Siga Bem Criança que aborda assuntos relacionados à exploração sexual infantil e é líder de audiência no horário, com picos de quatro pontos. Semanalmente, são prestados esclarecimentos sobre a necessidade de combater a violência sexual contra a infância. Cerca de 170 rádios do País também fazem divulgação por meio do Programa Rádio Caminhoneiro, dedicado ao tema do abuso sexual e exploração infantil.

“Acredito que todo caminhoneiro, ou a maioria, tenha filhos, talvez dessa idade, um pouquinho mais, um pouquinho menos. Então, na hora que for explorar uma criança, que pense nos seus filhos. É só isso que eu tenho pra dizer.”

José Mário Silva Pereira – caminhoneiro – Santos (SP)



Foi lançada, também em 2004, a Caravana Siga Bem Caminhoneiro, que percorrerá cerca de 20 mil quilômetros de rodovias brasileiras com dois objetivos básicos: prestação de serviços e responsabilidade social. A **Caravana Siga Bem Caminhoneiro de Promoção e Responsabilidade Social** organiza cursos e palestras sobre saúde, segurança, legislação de trânsito, além de prestar outros serviços de apoio aos caminhoneiros em sua profissão. Funciona como mais um canal para divulgação do Siga Bem Criança junto a esse público.

Filhos dos trabalhadores

Como forma de discutir internamente a erradicação do trabalho infantil e a importância da educação para as crianças, a Petrobras disponibiliza, para seus empregados, benefícios educacionais que visam o incentivo ao desenvolvimento integral de seus filhos. Os benefícios são

divididos em auxílio-creche, assistência pré-escolar, auxílio ensino fundamental e auxílio ensino médio.

Há, ainda, colônias de férias e outras opções gratuitas de lazer para os filhos dos trabalhadores da Companhia.

O Projeto Botinho 2004, por exemplo, realizado no mês de janeiro com o apoio da Petrobras, envolveu 16.038 pessoas da Empresa e do público em geral, entre crianças e adolescentes (11.332), mães, pais, coordenadores, instrutores e colaboradores. Executado pela Secretaria de Estado da Defesa Civil do Governo do Estado do Rio de Janeiro, sob coordenação do Grupamento Marítimo do Corpo de Bombeiros, o projeto abrangeu 25 praias de diversas cidades do litoral fluminense, tais como: Angra dos Reis, Arraial do Cabo, Búzios, Cabo Frio, Niterói, Parati, Rio de Janeiro, São Pedro d'Aldeia e Saquarema, entre outras. O Botinho possui como público-alvo

direto crianças e adolescentes de 7 a 17 anos e tem por objetivo transmitir-lhes conhecimentos básicos de prevenção de acidentes no banho de mar e oferecer noções de ecologia, preservação do meio ambiente e primeiros socorros. Entre as atividades desenvolvidas, estão: atividades físicas, adaptação ao meio líquido e educação física (alongamento, natação, entre outras), orientações sobre os aspectos físicos e geológicos do mar (marés, correntes marinhas, etc.), ventos, condições do mar, ações preventivas (patrulhamento, observação de locais perigosos, orientações aos banhistas e sinalização), salvamento aquático e preservação do meio ambiente. As mães, ou sereias, na simpática denominação adotada no projeto, participam diretamente tanto na parte recreativa, quanto nas atividades físicas. O projeto conta com a *Revista do Botinho*, uma publicação que funciona como meio de divulgação e como cartilha informativa.



Princípio 6: As Empresas Devem Eliminar a Discriminação em Relação ao Empregado e ao Cargo

O Código de Ética do Sistema Petrobras orienta os trabalhadores quanto à promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.





O Código de Ética do Sistema Petrobras orienta os trabalhadores quanto à promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. As violações aos Princípios Éticos ou ao Código de Conduta são passíveis de aplicação de medidas disciplinares, previstas nas normas da Empresa. A área de Recursos Humanos e a Ouvidoria orientam para o encaminhamento de denúncias sobre qualquer assunto que os empregados julguem importante investigar.

A Petrobras desenvolve diversas ações, cursos, fóruns e seminários para disseminar seu Código de Ética, princípios e valores como forma de evitar a discriminação e promover a valorização da diversidade. A área de Recursos Humanos, no entanto, ainda não utiliza indicadores para identificação de áreas problemáticas. A Ouvidoria Geral, por outro lado, faz relatórios mensais para a alta direção e publica um balanço anual de suas atividades com indicadores que permitem a identificação de vulnerabilidades.

O recrutamento e a admissão na Petrobras são realizados por meio de processo seletivo público, não havendo possibilidade de discriminação. As promoções são realizadas por meio de processo estruturado, segundo critérios de desempenho e avaliação de equipe.

DIVERSIDADE INTERNA

No início de 2005, a área de Recursos Humanos organizou uma pesquisa de âmbito nacional, instrumentalizada por formulário distribuído a todos os empregados através da intranet corporativa e composto por duas perguntas referentes a etnia e deficiências físicas, referendadas pelos indicadores Ibase. Na formulação das perguntas foi adotado o modelo de questionário de coleta utilizado pelo IBGE no Censo Demográfico de 2000.

Foram obtidas 12.895 respostas à pesquisa formulada na Petrobras *holding*, o que equivale a um percentual de 33,04% sobre o total da população-alvo. O cálculo das projeções partiu da premissa de que a amostra da pesquisa tenha sido

aleatória, entendida como uma reprodução proporcional do que se passa na população.

Contando com o apoio de entidade externa, a área de Recursos Humanos está em fase de concepção técnica para a realização de um censo junto aos empregados. Essa iniciativa permitirá o fornecimento de informações mais completas sobre o perfil e a diversidade do corpo funcional, com a participação de toda a Companhia, visando inclusive subsidiar iniciativas de gestão.

Mulheres

Conforme o Plano de Classificação e Avaliação de Cargos (PCAC), a Empresa paga salários e oferece benefícios idênticos a homens e mulheres que exerçam a mesma função em qualquer nível hierárquico. No entanto, a Petrobras ainda não monitora seus quadros buscando equidade na participação de homens e mulheres em cargos gerenciais. Apesar disso, o percentual de mulheres em cargos de chefia apresenta uma trajetória levemente ascendente nos últimos anos.

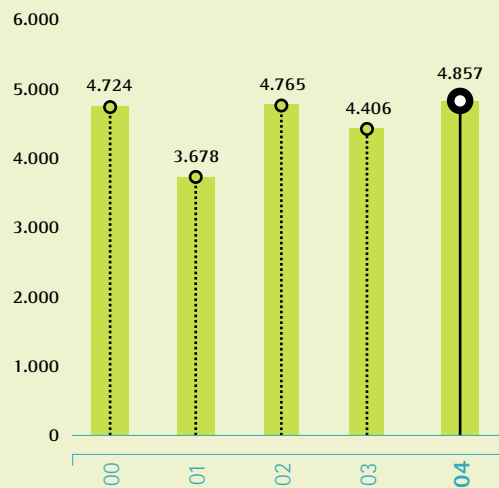


Conclusões da pesquisa

Número de negros que trabalham na Empresa	2.339
Percentual de funções de gerência ou supervisão ocupadas por negros(as)	3,1
Número de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	1.298

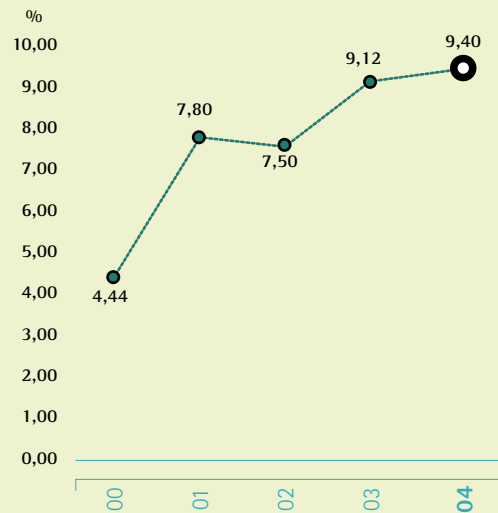
Obs.: Refere-se à holding.

Número de Mulheres que Trabalham na Empresa



Obs.: Refere-se à holding.

Percentual de Cargos de Chefia Ocupados por Mulheres



Obs.: Refere-se à holding.

A Petrobras tem vários eventos dirigidos especialmente à mulher, como palestras educativas e a realização de exames específicos por ocasião dos exames médicos periódicos. A norma Petrobras N-2691 obriga à realização de exames de prevenção do câncer de mama e ginecológico durante os exames médicos periódicos. A saúde da mulher foi o tema da campanha contra o câncer realizada em 2003 na Companhia. A Petrobras também oferece como benefício a seus empregados o auxílio-acompanhante, destinado à mulher com filhos de qualquer natureza/condição, quando a mesma retorna da licença-maternidade e ao empregado solteiro, viúvo, separado judicialmente ou divorciado, desde que tenha filhos sob sua guarda, em decorrência de sentença judicial. Todos os empregados que trabalham no regime administrativo dispõem de horário flexível, e as empregadas que precisam amamentar são liberadas por até duas horas diárias, nos seis meses subsequentes ao retorno da licença-maternidade.

Além disso, integrando o grupo de empresas vinculadas ao Ministério das Minas e Energia, a Petrobras participou da **1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres** que ocorreu no mês de julho em Brasília. Coordenada pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, a conferência teve por objetivo deliberar as diretrizes de uma política nacional para as mulheres sob uma perspectiva de igualdade entre os gêneros. O evento contou com quase 2 mil representantes do empresariado, sociedade civil e governo, que discutiram as 197 diretrizes a servirem de orientação para o **I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. A Petrobras esteve presente no evento e defendeu a necessidade de promover a capacitação técnica e o desenvolvimento profissional da mão-de-obra feminina, principalmente em áreas de baixa renda e no entorno de suas Unidades, para o exercício de funções variadas tanto na indústria de petróleo quanto fora dela.

Procurando dar suporte às ações da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, a Companhia também apoiou, em 2004, a **Campanha dos 16 dias de ativismo pelo fim da violência contra a mulher**.

A partir da formação do Comitê de Gestão de Responsabilidade Social e Ambiental na Petrobras, foi instituída uma **Comissão de Gênero**, sob coordenação da ouvidora geral da Petrobras.

Portadores de Deficiência

Nos concursos públicos da Petrobras, há uma cota de 5% destinada a portadores de deficiência. Os prédios e as demais instalações da Empresa são adaptados para que essas pessoas possam circular sem grandes dificuldades. Os trabalhadores do Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) foram selecionados dentre pessoas portadores de deficiência. Em 2004, mais uma edição da **Jornada Integrada do PAE – Programa de Assistência Especial** – foi realizada



Categoria do empregado	Salário médio	
	Homens	Mulheres
Cargos de diretoria	R\$ 37.040,00	Não há mulheres ocupando cargos de diretoria na Petrobras
Cargos gerenciais	R\$ 11.447,00	R\$ 10.376,00
Cargos administrativos	R\$ 4.206,00	R\$ 4.173,00
Cargos de produção	R\$ 5.065,00	R\$ 4.722,00

Obs.: Refere-se à holding.

Na Petrobras não há distinção salarial entre gêneros. A diferença na remuneração do efetivo feminino se deve basicamente ao tempo médio de serviço na Companhia ser menor do que o do efetivo masculino. A remuneração está vinculada ao nível salarial, que, por sua vez, está vinculado ao tempo de serviço do empregado na Empresa.



Idade	Homens	Mulheres	Total
Número de empregados próprios com menos de 20 anos	49	6	55
Número de empregados próprios acima de 45 anos	13.525	1.788	15.313

Obs.: Refere-se à holding.

com o tema: "Amar e Conviver: uma Necessidade de Todos". O objetivo do evento foi criar espaços para desenvolver as potencialidades de portadores de necessidades especiais e favorecer sua inclusão na sociedade. No Rio de Janeiro, a Jornada PAE 2004 incluiu uma exposição de fotografias com empregados da Petrobras acompanhados de seus filhos portadores de necessidades especiais, um miniateliê onde estes produziram e expuseram peças de artesanato, e apresentações de música e dança com artistas portadores de necessidades especiais. O evento ocorreu no mês de outubro nas instalações do Edise, Edihb, UN-Reduc, no Cenpes e na Transpetro em Campos Eliseos.

O objetivo geral do Programa de Assistência Especial é atuar na área de prevenção e favorecer a inclusão dos portadores de necessidades especiais na sociedade. A primeira edição da Jornada PAE ocorreu em 1991, no Edise, e depois se espalhou para outras Unidades no Rio de Janeiro e para as Regionais dos Serviços Compartilhados.

Ela visa a troca de experiências entre os inscritos no programa e o corpo técnico, trazendo sempre novos temas e tratamentos para as deficiências.

HIV/Aids

A base da política da Petrobras para HIV-Aids é a não discriminação. Há quatro anos, a Companhia não faz acompanhamento estatístico diferenciado dos casos. No entanto, em nível corporativo, promove atividades de educação e prevenção com relação ao tema, apoiando as campanhas promovidas pelos órgãos oficiais de Saúde. Em 2004, o tema esteve inserido nas Semanas de SMS – Segurança, Meio Ambiente e Saúde –, e tendo sido distribuídos folhetos educativos no Dia Internacional de Combate à Aids e realizadas palestras educativas sobre o tema, direcionadas à força de trabalho e à Cipa, entre outras ações.

No carnaval, algumas Unidades de Negócio realizam campanhas pelo sexo

seguro. A Petrobras também oferece a seus empregados a possibilidade de realização gratuita do teste HIV por ocasião dos exames médicos periódicos anuais, de forma voluntária e confidencial.

Aos empregados soropositivos a Empresa oferece:

- Atendimento médico ambulatorial, odontológico e psicológico, emergencial e de internamento hospitalar, através da Assistência Multidisciplinar de Saúde (AMS), aos empregados, aposentados, pensionistas e dependentes;
- Reembolso de 70% dos custos com medicamentos para os empregados e seus dependentes soropositivos que não queiram se registrar nas instituições públicas que fornecem tais medicamentos gratuitamente.

Na Transpetro, no ano de 2004, sob a coordenação da Fronape e da Cipa, foram apresentadas palestras pertinentes ao



tema e que foram replicadas para todos os navios da Empresa e nas áreas de Dutos e Terminais.

Trabalhadores Terceirizados

Valorizar a igualdade e praticar a transparência no relacionamento com a força de trabalho, incluindo empregados próprios e contratados, são valores que têm permeado todas as atividades promovidas para o público interno. Campanhas, promoções e eventos desenvolvidos em 2004 tiveram como norte a integração, diretriz fundamental da Política de Comunicação da Petrobras. Exemplos disso foram as campanhas voltadas para a área de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), entre elas as de antitabagismo, prevenção de acidentes de trânsito e de trabalho, prevenção do câncer e de doenças do

coração, sempre reforçando o valor da vida saudável. Essas campanhas, auxiliadas por ações e programas da Companhia, foram desenvolvidas para todos os integrantes da força de trabalho em todo o País, sinalizando o compromisso da Petrobras com a saúde e o bem-estar integral de seus trabalhadores.

A Empresa também ofereceu a toda a sua força de trabalho o acesso a eventos culturais e de entretenimento. Em datas especiais, os trabalhadores assistiram a espetáculos musicais de grandes nomes da MPB, além de terem recebido, com regularidade, ingressos e convites para produções culturais patrocinadas pela Companhia, como filmes, peças de teatro e exposições.

No Dia da Criança, em outubro, a Petrobras produziu um grande evento para os

filhos de empregados e contratados do Rio de Janeiro. Iniciativas semelhantes foram realizadas nas diversas Unidades da Empresa, seguindo a orientação corporativa. Outro destaque do ano foi a promoção Fórmula 1, que levou 51 empregados e contratados sorteados de todo o País para assistirem ao GP Brasil, em São Paulo.

Os trabalhadores terceirizados também participam de programas voltados para sua ambientação às instalações da Petrobras e de treinamentos voltados para questões de Segurança, Meio Ambiente e Saúde.

Na política de Recursos Humanos, um dos itens recomenda "Adequar as práticas de contratação de serviços, compatibilizando-as com as Políticas de RH, Gestão do Conhecimento, SMS



A Diretoria Executiva aprovou a adoção de exigência contratual para que as empresas prestadoras de serviços da Petrobras, no Brasil, ofereçam Plano de Saúde a seus empregados e recomendou que essa orientação seja adotada pelas empresas controladas localizadas no exterior.



e de Segurança da Informação sobre os negócios e atividades do Sistema Petrobras". Por meio de diversas ações que guardam relação com estas orientações, a Companhia tem procurado cada vez mais melhorar as contratações, de forma a proporcionar aos empregados de empresas contratadas condições adequadas de trabalho em todos os aspectos. O cumprimento dos requisitos legais relacionados às condições de saúde e segurança no trabalho é exigido contratualmente e fiscalizado com rigor na prestação de serviços por terceiros. É, inclusive, um dos parâmetros que compõem a avaliação das empresas contratadas, realizada regularmente durante a vigência dos contratos.

Os trabalhadores terceirizados têm direito a tíquete-refeição, treinamento em sistemas internos e transporte. Além disso, a Diretoria Executiva aprovou, em 16 de dezembro de 2004, a adoção de exigência contratual para que as empresas prestadoras de serviços à Petrobras, no Brasil, ofereçam a seus empregados a cobertura de plano de saúde, extensiva ao cônjuge ou companheiro(a) e aos filhos(as) com idades até 21 anos. Recomendou também que as empresas controladas localizadas no exterior adotem essa orientação,

levando em conta as disposições legais dos países onde atuam. Estima-se que a medida beneficiará cerca de 50 mil trabalhadores contratados que ainda não dispõem de plano de saúde.

A Diretoria Executiva também aprovou a revisão das exigências contratuais de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) para todas as etapas do processo de contratação da prestação de serviços por terceiros – definição do escopo, licitação ou negociação direta, formalização do contrato, gerenciamento/fiscalização, avaliação pós-encerramento – visando reforçar o alinhamento da gestão de SMS entre a Companhia e suas contratadas, em busca da excelência. Essas novas exigências deverão ser incorporadas aos processos de contratação iniciados a partir de dezembro de 2005.

Com o objetivo de oferecer as mesmas condições de saúde, segurança e trabalho aos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços, a Petrobras desenvolveu diversas ações, como: qualificação e

certificação em SMS para empregados de empresas contratadas; adequação das instalações das empresas contratadas localizadas em Unidades da Companhia a padrões equivalentes aos da Petrobras; compartilhamento de restaurantes nas Unidades; compartilhamento dos SESMT – Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – nas várias Unidades da Petrobras; realização de auditoria da qualidade da terceirização; articulação com entidades externas com o objetivo de elevar a qualificação da mão-de-obra; promoção de encontros regionais de SMS entre empresas contratadas; encontro do presidente da Petrobras com presidentes de empresas contratadas.

A Companhia realiza encontros anuais entre o seu presidente e os de empresas contratadas, com o objetivo de reforçar o alinhamento das práticas de SMS dessas empresas com as adotadas pela Petrobras e de captar as expectativas desses fornecedores com relação a essas práticas.

meio ambiente



Princípio 7: As Empresas Devem Adotar uma Abordagem Preventiva aos Desafios Ambientais

Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde

A Petrobras é uma empresa comprometida com o desenvolvimento sustentável. Interagindo de diversas formas com o meio ambiente no desenvolvimento de cada uma das atividades que compõem o seu negócio, a Companhia entende que, além de oferecer produtos e serviços indispensáveis à produtividade, mobilidade, conforto e qualidade de vida da sociedade, deve prestar contas dos impactos ambientais de suas atividades, buscando maximizar os impactos positivos e minimizar ou, quando possível, eliminar os negativos. Nesse sentido, a Empresa não apenas se empenha em desenvolver seu negócio com responsabilidade social e ambiental, como também patrocina programas e projetos que visam à proteção do

meio ambiente e ao incremento da consciência ecológica das comunidades.

A política corporativa de meio ambiente é parte da Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) da Petrobras, explicitada no Plano Estratégico 2015, sendo aplicável a todas as operações da Companhia, inclusive em áreas protegidas ou ambientalmente sensíveis. A gestão de SMS é baseada em 15 Diretrizes Corporativas, aprovadas pela Diretoria Executiva em 27 de dezembro de 2001. Para cada Diretriz, foi criado um Padrão Gerencial. Os 15 Padrões Gerenciais compõem o Manual de Gestão de SMS, também aprovado pela Diretoria Executiva.

As Diretrizes, listadas no quadro ao lado, desdobram-se em 79 requisitos e visam orientar ações e iniciativas capazes

de contribuir efetivamente para "a excelência e a liderança em questões de saúde, segurança e preservação do meio ambiente", um dos valores estabelecidos no Plano Estratégico. As Diretrizes Corporativas de SMS estão sendo implementadas por meio do Programa de Segurança de Processo (PSP), que tem por objetivo aperfeiçoar e integrar o sistema de gestão de segurança, meio ambiente e saúde, visando atingir padrões internacionais de excelência. Para isso, enfatiza o reconhecimento de SMS como um valor na Companhia e promove mudanças no comportamento da força de trabalho. O programa abrange todas as áreas administrativas, operacionais e de serviços da Companhia, no Brasil e no exterior, com exceção da área de negócio de Gás e Energia e da Petrobras Química S.A. (Petroquisa).



Diretrizes Corporativas de SMS

1. Liderança e Responsabilidade
2. Conformidade Legal
3. Avaliação e Gestão de Riscos
4. Novos Empreendimentos
5. Operação e Manutenção
6. Gestão de Mudanças
7. Aquisição de Bens e Serviços
8. Capacitação, Educação e Conscientização
9. Gestão de Informações
10. Comunicação
11. Contingência
12. Relacionamento com a Comunidade
13. Análise de Acidentes e Incidentes
14. Gestão de Produtos
15. Processo de Melhoria Contínua

Todas as Unidades de Negócio da Petrobras no Brasil e no exterior estão certificadas de acordo com as normas ISO 14001 (gestão ambiental) e OHSAS 18001/BS 8800 (gestão de saúde e segurança), em um total de 57 Unidades certificadas, sendo 33 no País e 24 no exterior.



A Política e as Diretrizes Corporativas de SMS estão documentadas em: <http://www.petrobras.com.br/MeioAmbiente/DiretrizesdeSeguranca,MeioAmbienteeSaude>



A Política de SMS da Petrobras alinha-se com o *Princípio da Prevenção*, previsto na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, formulada durante a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento – a Rio 92. Embora não estejam explicitadas orientações corporativas que visem especificamente à aplicação daquele Princípio, ele é normalmente levado em conta nas avaliações de risco e impacto ambiental conduzidas para novos empreendimentos ou por ocasião da introdução de mudanças em instalações existentes.

Um exemplo do alinhamento com o Princípio da Prevenção encontra-se na Diretriz Corporativa de SMS número 4, a qual estabelece que “Os novos empreendimentos devem estar em conformidade com a legislação e incorporar, em todo o seu ciclo de vida, as melhores práticas de segurança, meio ambiente e saúde”.

Os Requisitos formalmente desdobrados da Diretriz mencionada deixam ainda mais patente a orientação preventiva que deve nortear as atividades da Petrobras:

- Adoção de práticas e tecnologias que assegurem aos novos empreendimentos padrões de excelência ao longo de todo o seu ciclo de vida, desde sua concepção, projeto, construção e pré-operação até sua eventual desativação;
- Implementação de mecanismos que assegurem a conformidade dos novos empreendimentos às especificações de seus projetos e recomendações das avaliações de risco;
- Análise, aprovação e documentação de eventuais mudanças nos projetos originais e verificação de implicações relacionadas a SMS;

- Consideração, em cada novo empreendimento, dos impactos sociais, econômicos e ambientais decorrentes de sua implantação;
- Incentivo à implantação de projetos que incorporem o conceito de sustentabilidade, a utilização de mecanismos de desenvolvimento limpo e a otimização do uso de insumos como água, energia e materiais. Ao lado dessa orientação preventiva, a Petrobras procura reforçar sua capacidade de atuação em situações de emergência. O Sistema de Resposta a Emergências incorpora os melhores padrões e práticas utilizados por companhias internacionais atuantes no setor de petróleo e gás natural. Este Sistema é composto pelos seguintes elementos:
- Política e Diretrizes Corporativas de SMS e Política de Comunicação de Crises;
- Conjunto de padrões, atribuindo papéis e responsabilidades aos gerentes em diferentes níveis hierárquicos;
- Plano de Comunicação de Crises, que estabelece procedimentos para a gestão da comunicação em situações de emergência. Cada Unidade de Negócio também dispõe de planos de contingência específicos para as atividades que desenvolve, tais como o Plano de Contingência Local e o Plano Individual de Emergência. Adicionalmente, a Petrobras dispõe de seis planos de emergência regionais, que cobrem todo o território nacional. O Guia para Comunicação de Crises detalha os conceitos e premissas da Política de Comunicação de Crises;
- Realização de exercícios e simulados. Cada Unidade de Negócio mantém seu próprio cronograma de realização

de exercícios que envolve cenários de emergência típicos, sendo exigido ao menos um exercício geral por ano. Os grupos de contingência regionais também planejam e realizam simulados de grande abrangência, envolvendo recursos das Unidades de Negócio que operam na região e muitas vezes os recursos corporativos. Para avaliar a eficácia dos sistemas de resposta a emergências das Unidades de Negócio, o SMS Corporativo realiza exercícios e simulados não programados, sem o conhecimento prévio das Unidades envolvidas;

- Nove Centros de Defesa Ambiental (CDAs), sediados em Guarulhos (SP), Manaus (AM), São Luís (MA), Guamaré (RN), Madre de Deus (BA), Goiânia (GO), Macaé (RJ), Rio de Janeiro (RJ) e Itajaí (SC). O CDA de Manaus conta com seis bases avançadas, em Belém (PA), Macapá (AP), Porto Velho (RO), Cruzeiro do Sul (AC), Coari (AM) e Uruçu (AM), e está capacitado a dar cobertura às operações da Companhia em toda a região amazônica. Os CDAs são equipados com todos os recursos necessários para atuar em situações de emergência e estão a postos 24 horas por dia. Complementando as atividades dos 33 Centros de Resposta a Emergências da Transpetro e os sistemas de contingência das Unidades de Negócio, os CDAs contribuem para a agilidade e a eficácia das ações capazes de minimizar o impacto ambiental de eventuais acidentes;
- Manutenção, em regime permanente, de três embarcações dedicadas ao combate a eventuais emergências em suas áreas de atuação: Astro Ubarana, em operação na Baía de Guanabara, Norsul Marati, no litoral de Sergipe, e Rebelo XV, na área do Terminal de São Sebastião (SP).

Em 2004, a Empresa deu seqüência à promoção de melhorias em seu sistema



de contingência, mediante investimentos da ordem de R\$ 100 milhões. Entre as diversas ações desenvolvidas, destacam-se: a auditoria e implantação de melhorias, em termos de infra-estrutura, equipamentos e pessoal, nos nove CDAs em operação no País; a celebração de convênio com a Base Naval do Rio de Janeiro, com o objetivo de melhorar as embarcações de combate à poluição operadas a partir daquela Base, incluindo a realização de treinamentos em conjunto com a Marinha e a implantação de uma Base Avançada do CDA Rio de Janeiro na Ilha de Mocanguê; a realização de exercícios simulados de resposta a acidentes, envolvendo a participação de comunidades, Defesa Civil e órgãos ambientais, na Amazônia (Belém, Cruzeiro do Sul e Urucu), nas refinarias Replan, Recap, Rlam e na Baía de Guanabara; a estruturação dos seis Planos de Emergência Regional da Petrobras, congregando e articulando as ações das equipes de emergência das várias Unidades localizadas em cada região; e a avaliação e atualização de 57 Planos de Emergência Individuais, 56 Planos de Emergência Locais e dos Planos de Emergência de Rotas Rodoviárias da Petrobras Distribuidora.

Nas Unidades de Negócio, a Petrobras está implementando o Sistema Informatizado de Ação em Emergência (InfoPAE). Este sistema, que compreende essencialmente um plano informatizado de resposta a emergências, combinado com um banco de dados geográficos, viabiliza o acesso rápido a todas as informações necessárias à ação efetiva das equipes dedicadas ao combate a emergências e facilita o treinamento e

planejamento da resposta a essas situações. O Sistema InfoPAE já está implantado em todas as refinarias da Petrobras no País, nas Unidades da área de E&P localizadas nos estados do Amazonas, Rio Grande do Norte e Espírito Santo, da Bahia e de Sergipe/Alagoas, em todos os terminais da Transpetro, em um terminal da Petrobras Distribuidora e nas Unidades de Negócio da Argentina, Bolívia e Colômbia. A expansão do Sistema para outras Unidades da Companhia está em andamento.

A Diretoria Executiva aprovou a revisão das exigências contratuais de SMS para todas as etapas do processo de contratação da prestação de serviços por terceiros — definição do escopo, licitação ou negociação direta, formalização do contrato, gerenciamento/fiscalização e avaliação pós-encerramento — visando reforçar o alinhamento da gestão de SMS entre a Companhia e suas contratadas, em busca da excelência. Essas novas exigências deverão ser incorporadas aos processos de contratação iniciados a partir de dezembro de 2005. A Petrobras está introduzindo ainda, a partir de 2005, requisitos de SMS e Responsabilidade Social no cadastro de fornecedores e nas avaliações de fornecimento. Estendendo para seus fornecedores os padrões e práticas de SMS e Responsabilidade Social com os quais está comprometida, a Companhia busca atuar sobre os impactos indiretos de suas atividades ao longo de toda a cadeia produtiva, ao mesmo tempo em que contribui para a conscientização e a capacitação de seus fornecedores quanto àqueles aspectos.

Atualmente, diversas áreas da Companhia, como o Abastecimento, desenvolvem parcerias com fornecedores para a melhoria de seus processos de gestão ambiental. Naquela área, o desempenho dos fornecedores em questões ambientais é aferido através de boletins de desempenho e a Empresa participa da destinação final dos resíduos gerados por seus fornecedores. A Engenharia, por seu turno, exige que os fornecedores realizem campanhas de esclarecimentos e palestras nos canteiros de obras acerca de assuntos como proteção da fauna e flora silvestres, reciclagem, segregação de resíduos e atendimento a emergências ambientais.

Mapeamento, Monitoração e Minimização de Impactos

Os principais produtos da Petrobras são, por sua natureza e aplicação, inflamáveis e capazes de provocar poluição do ar, do solo ou de corpos hídricos. Consciente desse fato, a Empresa gerencia seus processos produtivos com todo o rigor, atentando especialmente para os procedimentos de segurança e para o controle dos impactos sobre o meio ambiente. Os impactos ambientais mais significativos associados aos produtos da indústria do petróleo e gás em geral e, por extensão, à Petrobras, estão no quadro a seguir.

A certificação de todas as Unidades de Negócio da Petrobras no Brasil e de parte das Unidades localizadas no exterior de acordo com a norma ISO 14001 (gestão ambiental) impõe a exigência da manutenção de sistemas para monitorar o impacto das atividades da Empresa sobre o meio ambiente. Isso significa não apenas que 100% das Unidades de Negócio

Impactos ambientais significativos dos principais produtos da Petrobras

PRODUTOS	IMPACTOS SIGNIFICATIVOS
Petrleo	Inflamabilidade; Contaminação de solos; Contaminação de corpos hídricos; Poluição atmosférica local e global; Impactos ecotoxicológicos e toxicológicos
Gás natural	Inflamabilidade; Poluição atmosférica local e global; Impactos toxicológicos
Combustíveis líquidos	Inflamabilidade; Contaminação de solos; Contaminação de corpos hídricos; Poluição atmosférica local e global (emissão de CO, NOX, SOX, CO ₂ , compostos orgânicos voláteis e material particulado quando utilizados em veículos); Impactos ecotoxicológicos e toxicológicos
Petroquímicos	Inflamabilidade; Contaminação de solos; Contaminação de corpos hídricos; Impactos ecotoxicológicos e toxicológicos
Lubrificantes	Inflamabilidade; Contaminação de solos; Contaminação de corpos hídricos; Impactos ecotoxicológicos e toxicológicos
Asfaltos	Inflamabilidade; Contaminação de solos; Contaminação de corpos hídricos; Impactos ecotoxicológicos e toxicológicos

brasileiras contam com tais sistemas de monitoramento, mas também que todos os impactos ambientais significativos gerados pelas atividades da Empresa são avaliados.

A Petrobras vem implementando, desde 2001, um Sistema Corporativo de Gestão de Resíduos e Áreas Impactadas, contendo um banco de dados que consolida informações no âmbito de toda a Companhia, incluindo as unidades operacionais localizadas no exterior.

Foi também recentemente implantado o Sistema de Gestão de Emissões Atmosféricas (Sigea), desenvolvido especificamente para a Companhia. Este Sistema, que já permitiu a geração dos inventários de emissões correspondentes a 2002, 2003 e 2004, inclui a operacionalização de um banco de dados que reúne informações a respeito das emissões de CO₂, CH₄, N₂O, CO, NOX, SOX, compostos orgânicos voláteis (COVs) e material particulado em todos os processos e Unidades da Petrobras.

No que se refere aos projetos considerados potenciais causadores de impactos ambientais, há um trabalho preventivo comandado pela Engenharia. Para cada novo projeto é desenvolvido um estudo de viabilidade, considerando os aspectos técnicos, ambientais e socioeconômicos, com a utilização de diversos sistemas, tais como o Sistema de Avaliação de Alternativas de Percurso (Saap). Esse Sistema considera questões como relevo, vegetação, áreas protegidas, tipo de solo, hidrologia, declividade, agrupamentos populacionais e cruzamento de rios para identificar com precisão áreas ambientalmente sensíveis, inclusive com o uso de sistemas de mapeamento GPS/GIS.

Passivos Ambientais, Incidentes e Multas

O principal passivo ambiental identificado na Petrobras está associado aos resíduos sólidos produzidos e à existência de áreas impactadas por suas operações. Para enfrentar esse passivo, a Companhia vem adotando de forma consistente um conjunto de ações de caráter preventivo ou corretivo.

Todas as Unidades da Petrobras operam atualmente com licenças dos órgãos ambientais competentes ou amparadas por acordos específicos – os chamados Termos de Ajuste de Conduta (TAC). No ano de 2004, dois destes TACs foram encerrados no Brasil, enquanto quatro outros continuavam em vigor ao final do ano; no exterior, dois TACs estiveram em vigor na Bolívia e dois outros na Colômbia, também durante 2004.

Nesse ano, encerrou-se também o Termo de Compromisso para Ajuste Ambiental (TCAA), assinado em novembro de 2000 pela Petrobras, a Secretaria Estadual de Meio Ambiente e Desenvolvimento Urbano do Estado do Rio de Janeiro (Semadur), a Fundação Estadual de Engenharia do Meio Ambiente (Feema) e o Ministério Público Federal. Abrangendo as instalações da Refinaria Duque de Caxias e do Terminal Aquaviário da Baía de Guanabara (TABG), o TCAA previa investimentos da ordem de R\$192 milhões em aprimoramentos que abrangiam planos de contingência, equipamentos de emergência, eliminação de resíduos, redução de efluentes e de emissões, modernização de processos industriais e automação das operações de dutos e terminais, entre outros.

Os aprimoramentos foram definidos em conjunto pela Petrobras e pelo Governo do Estado do Rio de Janeiro, tendo como base estudos que contaram com a participação da UFRJ, UFF, Uerj e PUC-RJ, sob a coordenação da Secretaria Estadual de Ciência e Tecnologia. A elaboração do TCAA também foi subsidiada por diversas auditorias ambientais conduzidas na Reduc e no TABG. O processo de implementação das ações incluídas no Termo foi auditado periodicamente por uma equipe de consultores independentes e acompanhado pelo Ministério Público Federal e pelos órgãos ambientais do Estado do Rio de Janeiro. Quando encerrado em 2004, o TCAA consolidava investimentos de cerca de R\$ 248 milhões, acima portanto do valor originalmente previsto.

No plano da distribuição de combustíveis, atividade especialmente exposta, por sua natureza, a riscos ambientais, a Petrobras Distribuidora atuou no sentido de minimizar a geração de novos passivos mediante a melhoria das condições contratuais de transporte, das instalações físicas de suas Unidades e dos equipamentos instalados em facilidades dos clientes. Além disso, a Distribuidora está implantando, a exemplo do que vem ocorrendo na Petrobras como um todo, o Programa de Segurança de Processo (PSP), com foco na mudança de comportamento, resultando em maior segurança operacional. Na distribuição de combustíveis foram registrados, no ano de 2004, 98 incidentes, todos de baixa gravidade, que geraram 55 advertências (uma das quais culminando em paralisação de atividades) e 32 multas. Os demais casos foram simplesmente constatados pelas autoridades competentes, não originando quaisquer desdobramentos.

Em 2004, obteve-se uma redução de consumo de energia equivalente a aproximadamente 945 mil barris de petróleo, volume que corresponde a uma economia da ordem de US\$ 20 milhões.



Princípio 8: As Empresas Devem Desenvolver Iniciativas para Promover Maior Responsabilidade Ambiental

Consumo de Materiais e Recursos Naturais

As atividades produtivas do Sistema Petrobras utilizam como principais matérias-primas o petróleo e o gás natural. Os derivados de petróleo e o gás natural são também utilizados como energéticos nos processos produtivos. Em 2004, a relação entre o consumo de

energia nas operações da Companhia e o volume de vendas totais, ambos em termos de barris de petróleo equivalente, foi da ordem de 9,2%. Comprometida com o aumento de sua eficiência energética (ou seja, obter maior produção por unidade de energia consumida), a Petrobras vem aplicando há mais de uma década o Programa Interno de Conservação de Energia. Um dos

resultados obtidos pelo programa tem sido precisamente a redução do consumo de petróleo e derivados utilizados como insumos energéticos nas operações. Em 2004, obteve-se uma redução de consumo equivalente a aproximadamente 945 mil barris de petróleo, volume que corresponde a uma economia da ordem de US\$ 20 milhões.

A tabela a seguir sintetiza informações referentes ao consumo de combustíveis fósseis nas áreas de E&P e Abastecimento, na Petrobras Distribuidora e na Transpetro, incluindo, neste caso, navios próprios e afretados. As informações agregam dados consolidados de consumo na maior parte das Unidades da Companhia (representando 98% do total do consumo de combustíveis) e estimativas de consumo nas demais.

A Empresa não estabelece metas para o consumo de cada combustível separadamente. Consta, entretanto, no Planejamento Estratégico da Gerência Executiva de Desenvolvimento Energético, a meta de redução relativa do consumo energético total da Companhia de 1,55% em 2005, com base no ano de 2004.

A preocupação com a utilização eficiente de matérias-primas e materiais em geral

estende-se, naturalmente, às Unidades da Companhia no exterior. A Petrobras Bolívia, por exemplo, possui uma política específica para a gestão da ecoeficiência de suas operações. Essa política, de escopo amplo, busca reduzir a níveis mínimos os impactos locais adversos inerentes às atividades da Empresa, inclusive no que diz respeito ao consumo de matérias-primas.

Combustível	2002	2003	2004
Gasolina (litros)	1.701.804	1.300.750	1.300.000
Óleo diesel (m ³)	477.336	402.564	381.408
Óleo combustível (toneladas)	2.159.772	1.963.368	1.995.804
Gás natural (10 ³ m ³)	5.497.686	5.111.556	4.971.744
GLP (m ³)	15.935	10.913	9.674
Gás de refinaria (10 ³ m ³)	1.803.648	1.921.866	1.877.214
Coque de craqueamento (toneladas)	1.440.671	1.433.194	1.439.819



Água

A Petrobras vem aprimorando nos últimos anos o sistema de levantamento de informações e os processos de gestão relacionados à captação e utilização de águas. Encontra-se em fase de votação pelos especialistas da Companhia a Norma Técnica Petrobras N-2810, que deverá entrar em vigor no primeiro semestre de 2005. A Norma estabelece, entre outros requisitos, a realização de balanços de água nas Unidades de Negócio, viabilizando a apuração do consumo de água doce em todas as operações da Companhia. Para o registro das informações sobre a captação e uso de água, foi desenvolvido um banco de dados corporativo de efluentes e recursos hídricos (Data-Hidro), que deverá entrar em operação no segundo semestre de 2005.

No ano de 2004, as Unidades do Abastecimento, da Transpetro e da área Internacional captaram para utilização

em suas operações cerca de 119,1 milhões de m³ de água. No mesmo ano, o volume de efluentes gerados aproximou-se de 129,3 milhões de m³, consolidando dados do Abastecimento, da Transpetro, da área Internacional e também de E&P, incluindo água de produção descartada.

A Petrobras realizou em 2002 uma avaliação do impacto da captação de água em rios e outros corpos hídricos para diversas Unidades da Companhia. Foram avaliadas as refinarias Recap, RPBC, Replan e Revap, no estado de São Paulo, a Regap, em Minas Gerais, e a Reduc, no estado do Rio de Janeiro, além do Terminal de Cabiúnas e da Unidade de Negócios da Bacia de Campos, no Rio de Janeiro. Os volumes de captação de água foram correlacionados à vazão de tempo seco dos rios e corpos d'água que contribuem para o abastecimento de cada Unidade. A captação total das unidades avaliadas representa menos de 1% da vazão de tempo seco dos rios

e corpos d'água, naturalmente com variações regionais. Encontra-se em desenvolvimento estudo semelhante para outras Unidades de Negócio da Empresa em todo o País.

No que tange à reciclagem ou reutilização de água, o Comitê de Gestão de SMS estabeleceu que, durante 2005, serão estabelecidos os procedimentos necessários à consolidação de informações pelas Unidades da Companhia, com o objetivo de viabilizar a implantação, em 2006, de um indicador corporativo para acompanhamento desse parâmetro. De toda forma, algumas Unidades já vêm implementando iniciativas capazes de incrementar a reutilização ou o reúso da água. A refinaria Replan (SP), por exemplo, conseguiu reduzir nos últimos cinco anos a vazão de lançamento dos seus efluentes em aproximadamente 350 m³/h, com a conseqüente redução da captação de água doce, recurso já escasso na região. Essa Unidade de Negócio está desenvolvendo

ainda um projeto para reaproveitar nas torres de resfriamento, cerca de 75 m³/h da água utilizada nas unidades de destilação a vácuo, com previsão de operação em 2006.

Outro exemplo da política da Empresa para reuso e reciclagem de águas é a ampliação da estação de tratamento de efluentes da refinaria Revap (SP), com entrada em operação prevista para 2006. O empreendimento irá facultar a melhoria das características do efluente lançado no Rio Paraíba e o reuso de cerca de 300 m³/h desses efluentes, com o emprego de tecnologia de última geração baseada em biorreatores à membrana. Sistema semelhante, cuja operação está igualmente prevista para 2006, está sendo implantado na Unidade Lubnor (Fortaleza/CE) para permitir o reuso de 50 m³/h de efluentes.

Na área Internacional, a preocupação com o uso ambientalmente responsável da água também se faz presente. Pode-se mencionar, nesse caso, o trabalho contínuo realizado em todas as Unidades da Petrobras na Argentina para minimizar o

consumo de água e viabilizar a reutilização de efluentes. Com isso, espera-se não apenas maximizar a eficiência do uso da água em todas as Unidades da Empresa naquele país, como também reduzir sensivelmente a carga contaminante dos efluentes.

Energia

Os dados relativos ao consumo de energia na Petrobras, expostos na tabela abaixo, referem-se às atividades da Empresa no

Brasil. Os dados de 2002 e 2003 foram revisados em dezembro de 2004, com base em informações mais precisas e abrangentes. Os números referentes a 2004, por outro lado, incluem dados consolidados, representando 98% do total de combustíveis e 69% do total da energia elétrica consumida e estimativas do consumo em outras Unidades da Companhia.

Através do Programa Interno de Conservação de Energia, a Petrobras desenvolve campanhas para a

Consumo de energia – Petrobras Brasil (em terajoules)			
Fontes	Consumo em TJ		
	2002	2003	2004
Óleo combustível	91.273	82.980	84.259
Óleo diesel	18.322	15.458	14.625
Gás natural	226.099	205.732	205.022
GLP	433	296	262
Gás de refinaria	74.177	79.031	77.420
Coque de craqueamento	64.840	64.504	64.802
Energia elétrica comprada	10.753	11.485	13.764
Vapor comprado	364	2.229	2.084
Outras fontes	1.389	3.315	8.520
Consumo total de energia	487.650	465.030	470.758



conservação de energia, com base na atuação conjunta das 36 Comissões Internas de Conservação de Energia (Cices), existentes na Companhia desde 1972. A Empresa estimula a realização de reuniões das Cices nas suas diversas Unidades, visando:

- Estimular o engajamento dos funcionários no Programa Interno de Conservação de Energia;
- Destacar a importância do levantamento e do acompanhamento gerencial do consumo de energia e os ganhos que podem ser assim obtidos;
- Ressaltar a relevância e a importância de um programa de conservação de energia para a Petrobras;
- Discutir as bases para elaboração e aperfeiçoamento do relatório de acompanhamento do consumo de energia;
- Discutir a elaboração de programas de trabalho;
- Estimular a implantação de medidas de curto prazo nas áreas de manutenção e operação voltadas para a racionalização do uso de energia;
- Realizar campanhas de conscientização, motivação e divulgação do programa;
- Promover o levantamento de oportunidades de redução do consumo de energia.

Externamente, a Empresa desenvolve, por intermédio do Conpet, ações com o propósito de incentivar a redução do consumo de derivados de petróleo na sociedade. O Conpet é um programa do Governo Federal, operacionalizado pela Petrobras, que visa incentivar o uso eficiente do gás natural e do petróleo no

setor de transporte, nas residências, no comércio, na indústria e na agropecuária. No setor de transporte rodoviário de passageiros e cargas, o Conpet desenvolve os projetos **Economizar, Transportar e Ônibus a Gás Natural**. No setor industrial, é estimulada a produção de equipamentos domésticos a gás mais eficientes, através do **Programa Brasileiro de Etiquetagem de Fogões e Aquecedores**. Na área educacional, por fim, está em curso o programa Conpet na **Escola**, que busca fomentar e difundir para as novas gerações a importância do uso racional e eficiente dos recursos naturais do País e da preservação do meio ambiente.

Emissões

A Petrobras implantou em suas instalações na América do Sul o Sistema de Gestão de Emissões Atmosféricas (Sigea), desenvolvido em parceria com uma empresa de consultoria internacional. O sistema, que recebeu investimento de R\$ 6,6 milhões até 2004, permite a geração de inventários de emissões para a atmosfera, incluindo os principais gases de efeito estufa – GEEs (dióxido de carbono, metano e óxido nitroso) – e poluentes locais (monóxido de carbono, óxidos de enxofre e nitrogênio, compostos orgânicos voláteis e material particulado). Baseado em metodologia **bottom-up**, o sistema consolida emissões desde o nível de fonte emissora em cada instalação e permite agregar dados em diversos níveis organizacionais, passando por Unidades e áreas de negócio até a Companhia como um todo.

As emissões **diretas** de GEEs (ou seja, originadas em fontes controladas pela Empresa), referentes às atividades da Petrobras no Brasil nas áreas de E&P, Abastecimento (incluindo navios afretados) e termelétricas, na Petrobras Distribuidora (exceto postos de abastecimento) e na Transpetro (navios próprios e gasodutos)

totalizaram 28,5 milhões de toneladas de CO₂ equivalente em 2004. Somando-se a este montante as emissões provenientes das operações da Companhia no restante da América do Sul, chega-se a 33,5 milhões de toneladas de CO₂ equivalente lançadas na atmosfera. As emissões associadas à operação do gasoduto Bolívia – Brasil não estão incluídas nesses totais.

As emissões **indiretas** de GEEs (decorrentes da produção de eletricidade, calor ou vapor adquiridos de terceiros) foram da ordem de 349 mil toneladas de CO₂ equivalente no ano de 2004. Para o cálculo das emissões indiretas provenientes da compra de vapor, considerou-se como premissa a queima de óleo combustível em caldeiras com 75% de eficiência. Para o cálculo das emissões indiretas decorrentes da geração de eletricidade, considerou-se a distribuição de combustíveis para a geração de energia elétrica constante no Balanço Energético Nacional.

As emissões de substâncias redutoras da camada de ozônio ainda não foram inventariadas pela Petrobras, mas em princípio tais emissões a partir dos processos e atividades da Companhia não são significativas. As emissões de SO_x, NO_x, CO e material particulado em 2004 estão consolidadas, para todas as operações da Empresa na América do Sul, na tabela abaixo.

Emissões diretas de SO_x, NO_x, CO e material particulado

Emissões	Quantidade (mil toneladas)
SO _x	151
NO _x	207
CO	121
Material particulado	14

A definição das metas corporativas de redução de emissões vem sendo discutida no âmbito do recém-criado Subcomitê de



Emissões e Mudança Climática, ligado ao Comitê de Gestão de SMS.

O Subcomitê já elaborou um plano de ação que inclui, entre outras atividades, o estabelecimento de metas corporativas voluntárias para a mitigação da emissão de gases de efeito estufa.

Por ora, metas de redução de emissões de GEEs estão previstas no planejamento da Gerência Executiva de Desenvolvimento Energético, especificamente nos projetos de eficiência energética do Programa Interno de Conservação de Energia. As metas prevêem que será evitada a emissão de 488 mil toneladas de CO₂ em 2005, 437 mil toneladas em 2007 e 381 mil toneladas em 2010.

Efluentes

Os efluentes líquidos gerados nas Unidades da Empresa são tratados visando ao seu enquadramento nos limites estabelecidos pela legislação ambiental. Um exemplo da preocupação da Empresa com o impacto ambiental de seus efluentes pode ser encontrado nas atividades da Transpetro que geram despejo de água e resíduos líquidos. Todos os efluentes gerados por aquela empresa e lançados em corpos d'água estão de acordo com os parâmetros estabelecidos pela Resolução nº 20 do Conselho Nacional de Meio Ambiente (Conama), não gerando assim impactos ambientais indevidos.

As Unidades de Negócio Regap, Refap, RPBC, Reduc e Reman instalaram sistemas terciários de tratamento para redução do

teor de amônia nos efluentes, com base em sistemas biológicos de tecnologia *Biodiscos* ou *Biodrums*, para assegurar o enquadramento da concentração do poluente nos limites da legislação.

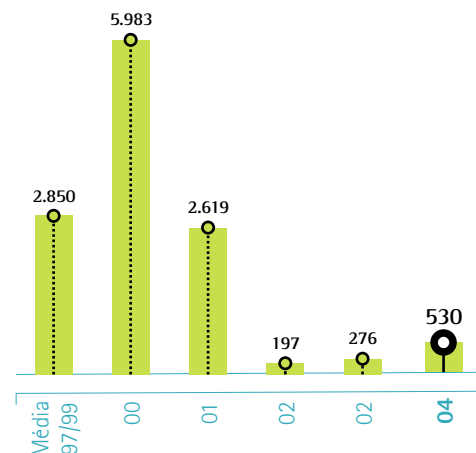
A Petrobras realiza diversos estudos e projetos para avaliar o eventual impacto do lançamento em corpos hídricos dos efluentes de seus processos industriais. Alguns desses estudos e projetos estão destacados a seguir:

- Avaliação ambiental da Baía de Guanabara (iniciado em agosto/2004);
- Caracterização ambiental da Bacia Potiguar, Rio Grande do Norte (em andamento);
- Monitoramento ambiental de águas costeiras em Sergipe e Alagoas (em andamento);
- Avaliação ambiental da fauna do Rio Cubatão, São Paulo (em andamento);
- Avaliação ambiental da Lagoa de Ibirité, Minas Gerais (concluído em 2004);
- Avaliação da contribuição relativa da Reduc na região noroeste da Baía de Guanabara (concluído em 2004);
- Estudo da biodiversidade do Arroio Saldanha, Paraná (em andamento).

Uma evidência marcante do êxito da política ambiental da Empresa é a redução consistente do volume de vazamentos de petróleo e derivados nos

últimos anos (gráfico a seguir). O volume de vazamentos em 2004, embora mais elevado que o verificado em 2003, ainda se situa em patamares de excelência no contexto da indústria mundial de petróleo e gás. O volume vazado em 2004 foi impactado pelo rompimento de um duto em São Sebastião (SP), ocorrido em 18 de fevereiro de 2004, que provocou o derramamento de 274,8 m³ de óleo.

Vazamentos (m³)



Os volumes vazados em 2000 e 2001 foram essencialmente determinados pelos vazamentos na Baía de Guanabara (RJ) e no Rio Iguaçu (PR), em 2000, e pelo afundamento da plataforma P-36, ocorrido em 2001. Os resultados apresentados no gráfico acima são fruto de diversas melhorias nos processos de operação e gestão da Companhia, introduzidas, por exemplo, através do Programa de Excelência em Gestão Ambiental e Segurança Operacional. Este programa, criado em abril de 2000, investiu cerca de R\$ 8 bilhões até 2004 nas áreas de contingenciamento, automação, inspeção e reparo de dutos, emissões, efluentes e resíduos sólidos, entre outras. Em 2004, os investimentos somaram aproximadamente R\$ 1,75 bilhão.

Cargas de Poluentes nos Efluentes Líquidos

Tipo	Destino	Quantidade (toneladas/mês)
Óleos & graxas (1)	Corpos hídricos	1.040,68
Amônia (2)	Corpos hídricos	357,89
DQO (3)	Corpos hídricos	5.694,00

(1) Inclui dados do E&P, Abast-Re, Transpetro e Área Internacional; contabiliza óleos & graxas nas águas de produção.

(2) Inclui dados do Abast-Refino (exceto FAFENS) e da Área Internacional.

(3) Inclui dados do Abast-Refino e da Área Internacional.

Resíduos Sólidos

O gerenciamento de resíduos sólidos é conduzido na Companhia de acordo com as seguintes orientações gerais:

- Cumprimento da legislação pertinente;
- Contribuição para a aplicação gerencial do conceito de desenvolvimento sustentável e de ecoeficiência, considerando redução dos impactos ambientais e dos custos de gerenciamento e tratamento de resíduos;
- Adoção de um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) por todas as Unidades da Companhia;
- Priorização das alternativas de não-geração e de minimização de resíduos resultantes das atividades em andamento;
- Previsão da não-geração de resíduos nos novos projetos e atividades;
- Priorização da reutilização e reciclagem dos resíduos e dos tratamentos que promovam aproveitamento energético dos resíduos;
- Não utilização de tecnologias de tratamento que possam representar risco futuro para a Companhia;
- Preservação da biodiversidade e da qualidade do meio ambiente e dos recursos ambientais;
- Prevenção de danos à saúde pública;
- Incorporação de novas tecnologias e parâmetros de alto desempenho nos novos projetos.

Para facilitar e centralizar o gerenciamento de resíduos sólidos e o levantamento, diagnóstico e recuperação de áreas contaminadas em decorrência das atividades operacionais da Empresa, vem sendo implementado desde 2001 um sistema informatizado para consolidar dados em nível corporativo e facilitar o tratamento

integrado dos problemas. O sistema classifica os resíduos de acordo com o seu grau de periculosidade, registrando as quantidades produzidas, tratadas, recicladas, reutilizadas ou estocadas de forma ambientalmente adequada. Ao final de 2004, o estoque de resíduos sólidos perigosos acumulados em toda a Companhia era da ordem de 502 mil toneladas.

As áreas contaminadas são caracterizadas de acordo com parâmetros geoambientais. Essa etapa de classificação e diagnóstico desdobra-se numa avaliação do risco à saúde humana, que determina a eventual necessidade de intervenção na área e as metas de recuperação, servindo de suporte à elaboração de um plano conceitual de remediação. Já foram diagnosticados cerca de 250 ha de áreas contaminadas como consequência de atividades da Companhia.

O Centro de Pesquisas da Petrobras (Cenpes) conduz projetos de desenvolvimento tecnológico para gestão de resíduos e áreas impactadas. Sua carteira de projetos em 2003 e 2004 incluiu nove projetos nessa especialidade, com investimento da ordem de R\$ 3,3 milhões. O Cenpes vem promovendo ainda, desde janeiro de 2004, a estruturação de um Núcleo de Tecnologias de Recuperação de Ecossistemas (Nutre), que consiste basicamente na estruturação de uma rede tecnológica de incentivo e fomento de ações de revegetação e restauração de áreas degradadas.

Proteção, Preservação e Restauração de Ecossistemas e da Biodiversidade

Na Petrobras, a biodiversidade é gerenciada como um aspecto integrante da gestão ambiental, constando, portanto, nos compromissos da Política de Segurança, Meio Ambiente e Saúde. As operações da Companhia estendem-se por diversos ecossistemas brasileiros e estrangeiros, tais como áreas marinhas profundas, a região amazônica, os ecossistemas de Morichales e Bosques de Galería, na Argentina, e o Bosque de San Alberto, na Bolívia.

Algumas das atividades da Empresa são desenvolvidas em áreas próximas a Unidades de Conservação no Brasil (áreas de proteção ambiental, reservas biológicas, parques nacionais, etc.), enquanto alguns dutos cruzam algumas dessas Unidades, mediante autorização das autoridades ambientais interessadas. Na Argentina, algumas atividades da Empresa são desenvolvidas em áreas protegidas, como a área conhecida como Jagüel de los Machos. Há ainda operações da Companhia no Parque Aguarague, na Bolívia. Em todos esses casos são aplicadas, sob a orientação do SMS Corporativo e do Cenpes, diretrizes especiais de gestão, que, no entanto, ainda não estão formalizadas.

Entre as diversas ações relacionadas à gestão dos impactos sobre a biodiversidade nas áreas de influência direta das atividades da Companhia, destacam-se:

- O desenvolvimento, pelas áreas de Negócio de E&P e de Gás & Energia (em parceria com o Cenpes), de vários projetos de monitoramento ambiental com o objetivo de avaliar os efeitos da exploração e produção de hidrocarbonetos sobre a qualidade da água, o sedimento e a biota em ambientes marinhos. Entre tais projetos destacam-se a caracterização de águas profundas na Bacia de Campos (RJ) e o monitoramento ambiental das bacias Potiguar, do Ceará, de Alagoas e Sergipe. O investimento nesses projetos de monitoramento está estimado em R\$ 16,8 milhões;
- O projeto Piatam II, com investimento estimado em R\$ 2,8 milhões, destina-se a estruturar e fornecer informações a respeito dos riscos ambientais associados às atividades de produção, transporte e refino de petróleo e gás no estado do Amazonas, com o objetivo de orientar iniciativas capazes de minimizar os impactos sobre o meio ambiente e a população local;
- A elaboração de mapas de sensibilidade ambiental para derramamentos de óleo



em diversas áreas influenciadas pelas atividades da Petrobras, como no litoral de Sergipe, no litoral norte da Bahia e na Bacia de Campos (RJ);

- A elaboração, em áreas sob influência das operações da Transpetro, de estudos de sensibilidade ambiental para 108 mil km² de faixas de dutos e 6 mil km de costa no entorno dos terminais aquaviários. Esses estudos orientaram a confecção de mapas de sensibilidade que identificam e classificam as áreas sensíveis sob os aspectos biológico, socioeconômico e demográfico. Os mapas fornecem subsídios a decisões da Empresa, inclusive em situações de emergência;
- A Transpetro também vem desenvolvendo o Projeto Costão, em parceria com a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), destinado ao levantamento e monitoramento da fauna e flora bênticas de costões rochosos e praias arenosas no entorno

do terminal localizado na Baía de Ilha Grande (RJ). Tal monitoramento vem sendo conduzido desde 1996 com a finalidade de avaliar possíveis impactos ambientais associados a vazamentos acidentais de óleo;

- O controle e gerenciamento da água de lastro de navios, contribuindo para a preservação da biodiversidade e para a proteção da saúde pública, através do desenvolvimento e aplicação do método de diluição, um novo processo, mais seguro, para troca de lastro no mar;
- Os projetos de Recifes Artificiais da Petrobras (Marambaia, Sistema Submarino de Bioprodução e Orion). Elaborados com o intuito de fomentar a pesca de pequena escala, vêm contribuindo para a utilização sustentável de componentes da diversidade biológica através da inserção das comunidades pesqueiras locais nas atividades de gerenciamento e manejo sustentado dos recifes artificiais.

Além dessas e de outras contribuições implementadas pela Petrobras com vistas ao desenvolvimento de seu negócio com responsabilidade ambiental, há uma relação igualmente numerosa de projetos ambientais fomentados ou patrocinados por ela. A lista abaixo inclui alguns desses projetos, voltados para a preservação e recuperação da biodiversidade.

Projeto	Investimento (2004 - R\$)
Projeto Peixe-Boi	739.000
Projeto Baleia Jubarte	580.000
Projeto Baleia Franca	450.000
Programa Mata Atlântica	421.874
Projeto Pomar	571.320
Projeto Tamar e Tamar Sul	2.500.000
Projeto Golfinho Rotador	75.000

Para salientar a relevância das ações empreendidas através dos projetos acima listados, podem-se oferecer como exemplo em alguns detalhes do **Projeto Baleia Franca**. Patrocinado pela Petrobras há 3 anos, o projeto recebeu, somente em 2004, o aporte de R\$ 450 mil para a proteção das



baleias-francas-austrais, as mais ameaçadas de extinção no planeta. Abrangendo todo o litoral de Santa Catarina – estado no qual a espécie foi considerada Monumento Natural em 1995, o projeto prevê apoio às seguintes atividades: monitoramento aéreo e de superfície, pesquisas, produção de material educativo, reestruturação e atualização de *website*, implantação da sede do Centro Nacional de Conservação da Baleia Franca e distribuição de materiais promocionais. No âmbito desse projeto, foi realizado, no final de 2004, um sobrevôo do litoral brasileiro, do Chui até Macaé, durante o qual foram avistadas 91 baleias-francas e uma baleia de Bryde.

A Petrobras apoiou também o **Projeto Brasil das Águas**, um levantamento inédito da qualidade da água nos principais rios, lagos e reservatórios do País. Através de uma expedição com um hidroavião, o casal Gerard e Margi Moss visitou as bacias hidrográficas brasileiras, registrando diversas regiões, como o Tocantins, Araguaia e Pantanal. Nesses locais foram feitas coletas de água que foram catalogadas e serão analisadas pela equipe do projeto em 2005. Ao final do ano, a Petrobras terá um mapa da qualidade das águas do Brasil.

O hidroavião utilizado pelo casal foi transformado em um laboratório aéreo, equipado com sondas medidoras e refrigerador para conservar as amostras, além de câmeras fotográficas fixas e microcâmeras de vídeo. A aeronave permite chegar aos recantos mais longínquos do País, devido a sua autonomia de 1.500 km, sem reabastecimento.

Com o propósito de maximizar o resultado para o meio ambiente de suas ações de fomento e patrocínio, a Companhia lançou em 2003 o Programa Petrobras

Ambiental, focalizado em sua primeira fase no tema Água, incluindo corpos de água doce e o mar. Através do apoio a projetos selecionados dentre os propostos por organizações da sociedade civil, o programa propõe-se promover o uso responsável da água doce, contribuir para a gestão de recursos hídricos e para a preservação de espécies animais e vegetais, bem como mobilizar a sociedade brasileira para a valorização de ambientes e espécies da fauna e flora marinhas. O programa prevê investimentos de R\$ 40 milhões ao longo de 2004 e 2005 em cerca de 30 projetos selecionados dentre os mais de 1.600 inscritos no processo de seleção pública. As iniciativas apoiadas compreendem:

- Recuperação de corpos de água doce;
- Recuperação de matas no entorno de corpos d'água;
- Capacitação presencial e/ou à distância dos principais atores envolvidos na gestão dos recursos hídricos (prefeituras, associações, setores produtivos);
- Disseminação de boas práticas para redução do desperdício de água;
- Disseminação de boas práticas para diminuição de impactos e melhoria da gestão dos ambientes marinhos;
- Preservação de espécies da biodiversidade.

É importante ressaltar os esforços empreendidos pela Petrobras para caracterizar suas áreas de influência, ampliando a compreensão sobre o ambiente onde atua. Essa preocupação vem auxiliando decisivamente a orientação da gestão ambiental dos empreendimentos

da Empresa, aliando o crescimento e a rentabilidade dos negócios à preservação do meio ambiente e ao melhor uso dos recursos naturais.

Através do desenvolvimento de projetos em parceria com universidades, instituições de pesquisa e empresas de consultoria, a Companhia vem possibilitando a geração de grande volume de dados ambientais inéditos, incluindo informações sobre as espécies relacionadas na conhecida Lista Vermelha de espécies ameaçadas da IUCN (União Internacional para a Conservação da Natureza). Dessa forma, a Empresa contribui não apenas para a preservação de espécies ameaçadas, mas também para o avanço técnico e científico do País. Entre os projetos de excelência que geram tais dados, estão a caracterização ambiental de águas profundas da bacia de Campos (RJ); o monitoramento ambiental das bacias Potiguar, do Ceará e de Sergipe e Alagoas; os projetos de monitoramento ambiental da área central da região amazônica, abrangendo o trecho de Uruçu a Manaus, e também da Costa Amazônica; os Mapas de Sensibilidade Ambiental ao Derrame de Óleo nas áreas de influência costeiras e continentais.

No exterior, o gerenciamento da biodiversidade mantém a linha de conduta assumida no Brasil. A Petrobras Colômbia, por exemplo, desenvolve de forma permanente programas para a proteção geotécnica, recuperação vegetal e reflorestamento das áreas ricas em biodiversidade onde a Empresa desenvolve atividades. A Petrobras procura prevenir a ocorrência de processos erosivos e a queda de sedimentos em correntes d'água, além de minimizar o impacto paisagístico gerado por suas atividades. A efetividade desses programas é verificada periodicamente pelas autoridades ambientais.



A Petrobras investiu R\$ 15 milhões em projetos em parceria com universidades, instituições de pesquisa e empresas de consultoria, em 2004, para a geração de dados ambientais que orientarão ações e iniciativas para preservação da biodiversidade nas áreas de influência das atividades da Companhia e agilizarão os processos de licenciamento ambiental.



Em janeiro de 2004, a Petrobras fechou parcialmente o circuito de refrigeração da Reduc, que usava a água da Baía de Guanabara. A conclusão desse processo, prevista para abril de 2006, representará uma importante contribuição da Empresa para os esforços de despoluição desse corpo hídrico.



Restauração de Ecossistemas

Todas as áreas impactadas em consequência de atividades da Companhia são monitorizadas e objeto de planos de recuperação. Para amparar cientificamente essas iniciativas, estão sendo realizadas pesquisas no Cenpes, visando ao desenvolvimento de tecnologias para a conservação e recuperação dos ecossistemas originais nas áreas influenciadas pelas atividades da Empresa. Tais pesquisas propõem-se gerar desde metodologias avançadas para a caracterização e monitoramento ambiental até tecnologias para reflorestamento, recuperação de áreas degradadas, conservação de corredores ecológicos e restauração de ecossistemas nativos.

No que diz respeito à restauração de *habitats* promovida pela Petrobras, as Unidades de Negócio da área de E&P procuram recuperar áreas ambientalmente degradadas. Um exemplo pode ser identificado na Lagoa de Guamaré, localizada na área de Tabuleiros Costeiros do estado do Rio Grande do Norte. A Lagoa recebia efluentes oriundos dos processos produtivos desenvolvidos pela Companhia na região. Após a elaboração de um estudo de caracterização geoambiental, que sustentou um projeto de restauração, a Lagoa já não recebe mais efluentes industriais e encontra-se hoje em processo paulatino de recuperação.

Na Bacia do Solimões (AM), o projeto Reflora promove o reflorestamento com espécies nativas de áreas desmatadas para permitir as operações da Unidade na Floresta Amazônica. Um dos importantes resultados desse projeto foi a elaboração de um Manual de Técnicas de Manuseio do Solo Amazônico, que orientou o reflorestamento, no período de 1986 a 2003, de 182 ha de áreas que haviam sido desmatadas. Em 2004 foram reflorestados outros 2,5 ha.

A refinaria Repar, por sua vez, implementa (em parceria com a Fundação da Universidade Federal do Paraná para o Desenvolvimento da Ciência, Tecnologia e da Cultura) um projeto de produção de larvas de caranguejos em larga escala, para recuperação de áreas degradadas, incrementando, inclusive, a atividade pesqueira.

Outra iniciativa de restauração de *habitat* é o trabalho de recomposição de áreas degradadas pela mineração do xisto em São Mateus do Sul (PR). Desenvolvido desde 1972 pela Unidade de Negócio da Industrialização do Xisto (SIX), o projeto promoveu o reflorestamento de mais de 40 mil ha de áreas afetadas pela mineração da matéria-prima utilizada na Unidade. Para nortear a escolha de espécies a serem utilizadas, foram realizados levantamentos fitossociológicos, florísticos e inventários florestais. Foram então selecionadas 120 espécies florestais da mata nativa, originadas de mudas produzidas em instalação própria, com capacidade de 180 mil mudas/ano. Foi também implantado

um criadouro de animais silvestres para reintrodução nas áreas reflorestadas. Em 2003 e 2004 foram reflorestados, respectivamente, 400 ha e 470 ha.

Já a refinaria RPBC recuperou, em Cubatão, áreas de manguezais devastadas no passado, o que possibilitou o repovoamento por espécies nativas da região. Foram cercados cerca de 8 km² de área de mangue para impedir invasões que pudessem prejudicar o ecossistema. Na Região Metropolitana do Rio de Janeiro, a Reduc realiza, em parceria com a Embrapa, o replantio de espécies exóticas na área de seu antigo *landfarming* e o restabelecimento de espécies nativas na zona de transição entre o mangue e a Mata Atlântica e na Barragem de Saracuruna. Em parceria com a Transpetro, a Reduc realiza ainda a recuperação da cobertura vegetal na área de mangue próxima à região em que ocorreu em 2000 o vazamento de óleo na Baía de Guanabara, além de promover a soltura de caranguejos no local.

Pode-se ainda mencionar o programa de monitoramento dos ecossistemas marinho e costeiro e dos manguezais implementado pela Refinaria Landulpho Alves (Rlam). No âmbito desse programa, desenvolvido pelo Cenpes em parceria com a Universidade de São Paulo, uma equipe de especialistas coleta amostras de água, sedimentos, moluscos, peixes, crustáceos, algas e outros organismos vivos da Baía



de Todos os Santos (BA), visando avaliar o possvel impacto ambiental do lanamento naquele corpo d'gua dos efluentes lquidos provenientes da Estao de Tratamento de Despejos Industriais da Refinaria. Est em andamento, tambm na refinaria Rlam, um diagnstico da Lagoa de Mataripe, com o objetivo de identificar possveis reas contaminadas e proceder a sua restaurao. Conhecida no passado como Lagoa Preta, em razo da deposio de leo, entulho e material poluente em suas guas, a Lagoa de Mataripe foi alvo de uma limpeza profunda h sete anos, que proporcionou a recomposio de um ecossistema rico em biodiversidade, com diversas spcies de peixes, aves, rpteis, anfbios e mamferos.

Educao Ambiental

A Petrobras encara a educao ambiental como elemento indispensvel para as aes preventivas de preservao do meio ambiente. Neste sentido, tem atuado tanto junto a sua fora de trabalho como junto a partes interessadas externas no sentido de fomentar atitudes e prticas ecologicamente corretas.

No plano institucional, a Empresa tem trabalhado junto a sociedade em favor da

causa ambiental. A Petrobras e membro do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentvel (CEBDS), instituio que integra a rede de conselhos vinculada ao World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). O CEBDS, que conta com 50 empresas associadas, procura orientar e apoiar as empresas brasileiras para que elas contribuam de forma cada vez mais efetiva para o desenvolvimento sustentvel do Brasil. O CEBDS mantm diversas Cmaras Tcnicas focadas em aspectos especficos da sustentabilidade, tais como Biodiversidade e Mudana Climtica. A Petrobras exerce atualmente a Presidncia desta ltima Cmara.

A Companhia e membro-fundador (juntamente com a Aracruz Celulose, Veracel Celulose, DuPont, Furnas, Conservation International e The Nature Conservancy) do Conselho Deliberativo do Instituto BioAtlntica, organizao conservacionista privada, sem fins lucrativos, que visa identificar e promover aes e empreendimentos que viabilizem, ao mesmo tempo, o desenvolvimento econmico e a conservao/recuperao dos ecossistemas da Mata e Costa Atlnticas.

Ainda no plano institucional, a Petrobras participa, e atualmente exerce a coordenao, da Comisso de Responsabilidade Social Corporativa do Instituto Brasileiro de Petrleo e Gs (IBP), que tem por objetivo capacitar e orientar as empresas atuantes no Brasil no setor petrleo e gs para a efetiva integrao dos conceitos da responsabilidade social e ambiental s estratgias e prticas de negcio.

Internamente, a Empresa incentiva e promove, em todas as suas Unidades, no Brasil e no exterior, campanhas de informao e motivao da fora de trabalho em torno das questes ligadas ao meio ambiente. Assuntos diversos conformam a temtica dessas campanhas, tais como gerenciamento de resduos, sistemas de gesto ambiental, levantamento de aspectos e impactos ambientais, desenvolvimento sustentvel, gerenciamento de efluentes e emisses. Em alguns casos, so elaborados panfletos e cartilhas informativos, utilizados para a conscientizao da fora de trabalho.

Vrias atividades marcaram, no ms de junho, as comemoraes do Dia do Meio Ambiente. O tema escolhido





corporativamente, *Água para Todos, para Sempre*, foi celebrado durante a Semana Nacional do Meio Ambiente (Senama), marcada em todas as Unidades da Companhia por caminhadas ecológicas, exposições, palestras, *shows* e visitas externas de escolas. Na Sede da Petrobras, a Senama foi aberta pelo presidente da Empresa e comemorada de 2 a 4 de junho, com exposição alusiva ao tema, *shows* e uma palestra proferida por Gerard e Margi Moss. O casal, sob patrocínio da Petrobras através do projeto Brasil das Águas, já percorreu cerca de 120 mil km a bordo de um hidroavião, coletando mais de 5.900 amostras de águas em rios, lagos e represas espalhados por todo o território brasileiro, visando à construção de um quadro atualizado e inédito das condições dos recursos hídricos do País.

Na Petrobras Distribuidora, a celebração da Semana incluiu a distribuição de mudas de plantas e de folhetos, a realização de palestras, de exposições e de um *show* comemorativo. O objetivo maior da Semana em 2004 foi chamar a atenção da força de trabalho para a necessidade de preservação daquele que é o mais vital dos recursos naturais de que dispomos: a água.

A Empresa tem realizado campanhas de promoção e fomento da educação ambiental junto às demais partes interessadas, no Brasil e no exterior. Estão abrangidas neste processo desde a inclusão de exigências contratuais no cadastro de fornecedores, requerendo o desenvolvimento de campanhas de esclarecimento e palestras sobre assuntos relacionados ao meio ambiente, até a realização de cursos de curta e longa duração sobre o tema endereçados às comunidades instaladas no entorno das unidades operacionais da Companhia.

No Rio Grande do Norte, foram implementados extensos Programas de Educação Ambiental, através do sistema formal de ensino, das rádios comunitárias ou desenvolvidos junto às comunidades. O Programa de Educação Ambiental, voltado para o sistema formal de ensino, promoveu a capacitação de 144 professores e 118 funcionários das escolas municipais de Guimarães e Porto do Mangue para a aplicação dos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs) de Meio Ambiente. Programas semelhantes foram postos em prática em diversas outras Unidades da Companhia.

Na Bahia e na Bacia de Campos (RJ), o tema coleta seletiva foi foco de campanhas

socioeducacionais. Em um dos projetos desenvolvidos na capital baiana, a Petrobras estabeleceu uma parceria com a Cooperativa de Catadores local para fazer a coleta seletiva do lixo produzido no Conjunto Pituba, gerando renda para cerca de 60 famílias e contribuindo para o resgate da auto-estima da comunidade que trabalhava no lixão da Comunidade de Canabrava. Na Bacia de Campos, o projeto Expo-Reciclar buscou promover a responsabilidade ambiental mediante eventos realizados em escolas (palestras, exposições, etc.). Este projeto abrangeu 13 municípios do entorno de Macaé, com a participação de mais de 40 escolas e de mais de mil alunos.

No exterior, pode-se oferecer como exemplo, dentre inúmeros projetos implementados, o Programa Globe, desenvolvido na Argentina. Este é um programa internacional científico e pedagógico, que estimula o estudo prático de ciência e educação ambiental, colocando estudantes em contato com professores e pesquisadores da comunidade científica internacional. Sob o lema "Aprendizados e observações mundiais em benefício do meio ambiente", o programa pretende melhorar a consciência ambiental das pessoas em todo o mundo, promovendo a compreensão científica dos fenômenos ambientais do planeta.

A Empresa desenvolve em todas as suas unidades operacionais e sedes administrativas programas de coleta seletiva de lixo. Na Região da Bacia de Campos, por exemplo, é promovida a reciclagem do lixo proveniente das plataformas e das Unidades *onshore*, com a geração de 30 empregos diretos. Os resultados obtidos com a reciclagem viabilizam a aquisição de cerca de 20 mil cestas básicas, que são oferecidas a comunidades de baixa renda.



Princípio 9: As Empresas Devem Incentivar o Desenvolvimento e a Difusão de Tecnologias Limpas que Não Agridam o Meio Ambiente



No Planejamento Estratégico Petrobras 2015, a Companhia decidiu destinar 0,5% dos investimentos totais para o desenvolvimento e viabilização de fontes de energia renovável, priorizando a energia eólica, a energia de biomassa, a energia fotovoltaica e a produção de biodiesel. As principais metas incluídas no Plano Estratégico para a área estabelecem que em 2010 a Petrobras estará gerando 96 MW de energia elétrica a partir de fontes renováveis e produzindo 2.300 barris de biodiesel por dia.

No plano da pesquisa tecnológica para o desenvolvimento de alternativas energéticas renováveis, a atuação do Cenpes projeta-se tanto em nível nacional, quanto internacional. Os projetos de pesquisa neste campo são articulados e concentrados no Programa Tecnológico de Energias

Renováveis (Proger), que atua na pesquisa, desenvolvimento, demonstração, aperfeiçoamento, aquisição e transferência de tecnologias que viabilizem e otimizem o uso de fontes renováveis, atendendo às metas de negócio do segmento de energias renováveis da Petrobras até 2015.

O Proger abrange duas grandes áreas de atuação, classificadas segundo a aplicação da energia em questão. A primeira área, aplicações estacionárias, envolve: energia eólica; energia solar (fotovoltaica e térmica); energia de biomassa (biogás de aterro, biogás de biodigestores, resíduos vegetais, resíduos sólidos urbanos e óleos vegetais); energia do mar (marés, ondas e correntes oceânicas); pequenas centrais hidrelétricas (PCHs); energia geotérmica.

A segunda área, aplicações automotivas, foca principalmente o álcool e o biodiesel.

As próprias instalações do Cenpes servem de exemplo do emprego de energias renováveis. O Centro de Pesquisas está pronto para iniciar a montagem de 36 painéis solares e inversores, que constituirão a maior instalação dessa natureza no Brasil. O sistema produzirá até 44 kW de eletricidade a partir da energia solar, considerada a fonte de energia mais limpa e democrática do mundo.

A utilização de energia fotovoltaica no Cenpes reflete a política corporativa da Companhia para utilização de energia renovável, com base na qual estão sendo desenvolvidos projetos de energia eólica, termossolar, fotovoltaica, de biodiesel e biomassa. O projeto de energia

eólica, por exemplo, envolve a construção de unidades-piloto e de unidades em escala comercial. Foi inaugurada em janeiro de 2004 uma unidade-piloto de energia eólica localizada num campo de produção de petróleo em Macau (RN), com potência instalada de 1,8 MW. Foram investidos US\$ 2,3 milhões neste projeto.

Já o projeto de aproveitamento de energia termossolar, que envolve a implementação de sistemas de aquecimento de água nos restaurantes e vestiários de diversas unidades operacionais e administrativas da Companhia, recebeu investimentos da ordem de US\$90 mil. Em 2003, o primeiro desses sistemas entrou em operação na refinaria Regap. Constituído por 550 m² de coletores solares, o sistema pode proporcionar uma redução de consumo de energia elétrica da ordem de 316 MWh/ano. Em 2004, sistema semelhante, constituído por 182 m² de coletores solares, entrou em operação na refinaria Recap, prevendo-se a redução de consumo de energia elétrica da ordem de 95 MWh/ano. Estão em fase de montagem, com conclusão prevista para 2005, outros sistemas de aquecimento termossolar.

Já são gerados na Companhia cerca de 100 kW de energia elétrica a partir de diversos sistemas fotovoltaicos de baixa potência (até 3 kW), utilizados como fonte de energia para sistemas de controle e sinalização em plataformas de petróleo não habitadas e para o acionamento de unidades de bombeio de pequenos poços de petróleo em áreas remotas (sistemas isolados). Foi inaugurado em 2004 um sistema de bombeio de petróleo em um poço localizado em Mossoró (RN), utilizando energia solar fotovoltaica.

Outros projetos promissores envolvem a produção de biodiesel, desenvolvidos com base em tecnologias próprias ou de terceiros e que utilizam como matérias-primas óleos vegetais de diversas origens, metanol (rota metilica) ou etanol (rota etilica). O biodiesel produzido através da rota etilica será totalmente renovável, uma vez que o álcool necessário ao processo provém da cana-de-açúcar. Em 2004, iniciou-se o teste de uma planta experimental emprega tecnologia desenvolvida pelo Cenpes para a produção de biodiesel a partir de etanol e de sementes

de mamona. Além disso, a Companhia utiliza, desde 2003, sua estrutura logística (terminais e dutos) para exportar etanol. Os projetos de biomassa, desenvolvidos no Rio de Janeiro, envolvem a geração de energia elétrica a partir do biogás coletado em estações de tratamento de esgoto e de aterros sanitários.

Além do esforço para utilização de energias renováveis em suas próprias instalações, a Petrobras estende seus projetos à comunidade, mediante parcerias que trazem mútuos benefícios. Na comunidade de São Tomé, no município de Maracanã (PA), a Empresa desenvolveu um sistema híbrido eólico-fotovoltaico-diesel. Este sistema, que se destina à eletrificação das instalações da comunidade, utiliza fontes renováveis associadas a um gerador a diesel. A capacidade de geração é de 3,2 kW a partir de módulos fotovoltaicos, 7,5 kW a partir de um gerador eólico e mais 20 kVA produzidos pelo gerador a diesel. Além do benefício social, o sistema dará à Petrobras a capacitação tecnológica na implantação e operação de sistemas híbridos, que poderão ser aplicados em instalações remotas da Companhia.

Em 2004, a Petrobras iniciou o teste de uma planta experimental que emprega tecnologia desenvolvida por seu Centro de Pesquisas para a produção de biodiesel a partir de etanol e de sementes de mamona.



A Petrobras investiu, desde 2001, US\$ 17,4 milhões em 23 projetos de seqüestro de carbono, através de seu Centro de Pesquisas e em parceria com universidades brasileiras.

Seqüestro de Carbono: um caminho para mitigação da mudança climática

O Brasil, como país signatário da Convenção do Clima e do Protocolo de Quioto de 1997, está preocupado com a questão do aquecimento global, suas causas e formas de enfrentamento do problema. Alguns países, entre eles os Estados Unidos, Canadá e Austrália, estão propondo medidas alternativas ou adicionais, não contempladas nos citados acordos internacionais, para reduzir a concentração de GEEs na atmosfera. Tais medidas referem-se ao seqüestro de carbono, isto é, à separação e captura de CO₂ diretamente de fontes emissoras e a seu armazenamento em estruturas geológicas ou mesmo no fundo dos oceanos. Visando à cooperação internacional em pesquisa e desenvolvimento de tecnologias relacionadas a esse tema, foi criado em 25 de junho de 2003 nos EUA o Carbon Sequestration Leadership Forum.

Na qualidade de membro desse fórum, a Companhia vem, nos últimos anos, não apenas contribuindo para a redução das emissões de carbono na atmosfera, como incentivando e promovendo a difusão do seqüestro de carbono. Algumas das mais importantes iniciativas da Petrobras para a gestão do risco carbono estão descritas a seguir:

- Aumento do suprimento de gás natural para o mercado. O Plano Estratégico 2015 prevê um crescimento médio de 14,2% ao ano do mercado de gás natural no Brasil, no período 2003–2010. O gás natural já constitui o principal energético utilizado nos processos produtivos da Companhia;
- Redução da queima de gás associado ao petróleo produzido (*gas flaring*). Registrou-se uma redução da ordem de 13,6% de 2003 para 2004, com a queima passando de 4,4 milhões de m³/dia em 2003 para 3,8 milhões de m³/dia no ano seguinte;
- Implementação desde 2001 de esforços de pesquisa e desenvolvimento relacionados à mudança climática. Foram realizados os seguintes investimentos em energias menos agressivas ao meio ambiente: US\$ 22,2 milhões em 51 projetos de energia renovável; US\$ 9,8 milhões em 21 projetos na área de hidrogênio; US\$ 33,7 milhões em 61 projetos na área de gás natural; US\$ 3 milhão investido em 7 projetos de eficiência energética;
- Investimento de aproximadamente R\$ 4,92 milhões, desde 2003, em 13 projetos de seqüestro de carbono por fixação de carbono na biomassa, através do CENPES em parceria com Universidades brasileiras;
- Participação, através do CENPES, de um projeto multicliente de captura de CO₂, desenvolvido pela Universidade de Regina no Canadá e em um outro grande projeto multicliente, no mesmo tema, liderado pela British Petroleum e com a participação das principais empresas de petróleo e energia, desenvolvido por várias instituições internacionais. Essas duas participações envolvem investimentos de US\$ 2,10 milhões;
- O CENPES está negociando a participação em outro projeto multicliente liderado pelo Institut Français du Pétrole (IFP) sobre armazenamento de CO₂ com investimento da ordem de US\$ 450 mil e de um projeto bilateral, também com o IFP, para o estudo de armazenamento de CO₂ em reservatórios no Recôncavo Baiano.

A Petrobras concluirá ainda, até o segundo semestre de 2006, o projeto do ônibus movido a hidrogênio, com capacidade para 109 passageiros. O projeto, de R\$ 3 milhões, está sendo desenvolvido com a UFRJ, o Instituto de Tecnologia do Paraná, a Caio-Induscar e a Eletra, com recursos da Petrobras e do MCT. O combustível será produzido pela Petrobras. Há vários outros projetos de pesquisa e desenvolvimento na área de hidrogênio em andamento: projetos de células a combustível, produção de hidrogênio a partir de etanol e o projeto do primeiro posto de abastecimento com hidrogênio da América Latina.

Transparência

Princípio 10: As Empresas Devem Comprometer-se com o Combate à Corrupção em Todas as Suas Formas

A Petrobras é uma empresa pública que deve prestar contas à sociedade dos países onde atua. A Companhia deixa claro como deve ser a relação de seus empregados com fornecedores, clientes e concorrentes. Para isso, segue o Código de Conduta da Alta Administração Federal, estabelecido pelo governo, e seus próprios Códigos de Ética e Conduta Concorrencial.

A decisão da Petrobras de manter uma conduta transparente na relação com todas as partes interessadas (acionistas, governo, empregados, fornecedores, etc.) e com a sociedade em geral se expressa abertamente no décimo princípio do Pacto Global e no Código de Ética. Disponível em português, espanhol e inglês, ele se aplica a todas as empresas do Sistema Petrobras e compreende princípios éticos e um código de conduta para o desempenho das atividades da Companhia. A Petrobras possui ainda o Código de Boas Práticas, direcionado especificamente à Administração Superior.

A Companhia desenvolve diversos cursos, fóruns e seminários para disseminar o Código de Ética. Durante o treinamento, os novos empregados recebem atenção especial no que se refere a valores, ética e cultura. Já nos programas de desenvolvimento gerencial, o comportamento ético ocupa posição de destaque. O Código de Ética foi revisado em 2003 pelas áreas de Recursos Humanos e nova revisão está prevista para 2005, desta vez com a participação ativa dos empregados.

Também estão em vigor Códigos de Conduta Societária que valem inclusive para as empresas controladas. Eles envolvem as seguintes questões:

- Discriminação;
- Informações sob sigilo classificadas como confidenciais;
- Segurança de quadro de pessoal;

- Parcerias comerciais;
- Relacionamento com clientes;
- Denúncias;
- Lavagem de dinheiro e/ou negociação de compra/venda de valores mobiliários de posse de informações privilegiadas;
- Meio ambiente;
- Saúde e segurança.

No que se refere às práticas de corrupção e suborno, a Companhia, incluindo as subsidiárias e controladas, conta com políticas específicas que dão conta dos seguintes aspectos:

A Petrobras desenvolve diversos cursos, fóruns e seminários para disseminar seu Código de Ética. Durante o treinamento, os novos empregados recebem atenção especial no que se refere a valores, ética e cultura.

- Subornos em qualquer forma, referentes a qualquer parcela de pagamentos de contratos ou práticas de esquemas de retenção/repasso de descontos em taxas;
- Contribuições políticas diretas ou indiretas;
- Contribuições políticas publicadas para conhecimento público;
- Patrocínio e contribuições de caráter beneficente;
- Patrocínio e contribuições de caráter beneficente publicados para conhecimento público.

A Petrobras tem a convicção de que o respeito à legislação de defesa da concorrência ou antitruste é indispensável para o cumprimento dos princípios e objetivos socioeconômicos da Política Energética Nacional, em conformidade com a Lei nº 9.478, de 06/08/1997 – Lei do Petróleo. Nesse sentido, a Diretoria Executiva aprovou em 15/01/2004 o Código de Conduta Concorrencial, que reúne as políticas para a tomada de decisões empresariais de forma completamente independente em relação a seus concorrentes e em observância às normas de proteção da livre concorrência. O Código aborda diversos temas, como:

- Relações com concorrentes;
- Relações com clientes e fornecedores;
- Relações com subsidiárias, controladas e coligadas;

- Relações com associações, sindicatos, federações e confederações de empresas.

Existem processos sistemáticos para a difusão dos valores da Empresa, tanto para os empregados quanto para o público externo. *Folders* e livretos sobre o Plano Estratégico trazem os valores prezados pela Petrobras e as práticas correspondentes. Com o mesmo propósito, são desenvolvidas ações específicas nas Unidades e realizadas orientações temáticas nos programas *Trainees* e Desenvolvimento de Supervisores.

A Empresa se empenha em assegurar que seus empregados respeitem e cumpram a legislação, os Códigos de Ética das categorias profissionais, o Código de Boas Práticas, o Plano Estratégico e as normas internas do Sistema Petrobras. Por ser controlada pelo Governo Federal, a Companhia é periodicamente auditada pelo Tribunal de Contas da União (TCU), que publica qualquer violação identificada na gestão e informa a sanção aplicada a cada caso.

A adoção dos valores da Empresa é também alvo de auto-avaliação periódica. Empregados, lideranças da organização e parceiros são motivados a contribuir para o monitoramento da adoção dos valores e princípios éticos. Quando se verificam brechas nos princípios e comportamentos estabelecidos no Código de Ética, uma comissão específica é constituída para analisar o caso e recomendar a sanção, de acordo com o prescrito

no código disciplinar. Anualmente, a Pesquisa de Ambiência Organizacional afere a percepção dos empregados em relação aos Comportamentos e Valores estabelecidos no Plano Estratégico.

Questões éticas são abordadas ainda em pesquisas de clima organizacional, por avaliação 360º ou ferramentas similares, sendo que na dimensão Comportamentos e Valores é medida a percepção dos empregados em questões como: se a relação da Petrobras com os acionistas é transparente; se a relação da Petrobras com os empregados é transparente; se a relação da Petrobras com as comunidades e os demais públicos de interesse é transparente; se as atividades da Petrobras são realizadas de forma ética.

Durante o Fórum Econômico Mundial, realizado em janeiro de 2004 em Davos (Suíça), foi lançado o programa **Paci (Partnering Against Corruption Initiative)**, com o objetivo de incentivar as empresas participantes a assinar uma declaração de comprometimento com o combate à corrupção, o **Commitment to Anti-Corruption**. Esse compromisso baseia-se em dois princípios fundamentais: política de tolerância zero contra o suborno e desenvolvimento de um programa de implementação prática e eficiente. No fórum, realizado em janeiro de 2005 também em Davos, a Petrobras – acompanhada por 61 grandes empresas das áreas de energia, engenharia e construção, mineração e siderurgia – aderiu ao termo de comprometimento.



A Ouvidoria Geral, como um canal aberto para recebimento e tratamento de denúncias internas e externas referentes a assuntos contábeis e de auditoria, constitui peça estratégica na adequação da Companhia à lei Sarbanes-Oxley, criada para moralização das práticas financeiras de grandes empresas que atuam no mercado financeiro internacional, em especial na Bolsa de Valores de Nova Iorque.

Ouvidoria – canal aberto entre a Petrobras e o público

A Ouvidoria é um instrumento, legitimado pela alta direção, que tem por objetivo estabelecer um canal de contato direto com a Companhia, sem entraves ou burocracias. Criada em 2002, está aberta a todos os públicos, acolhendo sugestões, reclamações, elogios ou problemas em geral. Cabe a ela receber e encaminhar quaisquer tipos de consultas, garantindo que tenham resposta. A ouvidora geral, Maria Augusta Carneiro Ribeiro, recebe demandas de todos os cidadãos, garantindo-lhes um canal de escuta diferenciada e, ao mesmo tempo, reforça as políticas da Empresa ao dar transparência aos processos administrativos. Coordena também o Voluntariado Corporativo, lançado no ano de 2003 conjuntamente ao Programa Petrobras Fome Zero.

A Ouvidoria, como um canal aberto para recebimento e tratamento de denúncias internas e externas referentes a assuntos contábeis e de auditoria, constitui peça estratégica na adequação da companhia à lei Sarbanes-Oxley, criada para moralização das práticas financeiras de grandes empresas que atuam no mercado financeiro internacional, em especial na Bolsa de Valores de Nova Iorque, como a Petrobras.

Em maio de 2004, foi realizado em Lima, Peru, um seminário internacional sobre **Implementação de Políticas e Iniciativas de Transparência e Responsabilidade Social nas Empresas Petrolíferas Estatais da América Latina**. O encontro foi promovido pela Comissão de Ética e Transparência Institucional da Petroperu, com o objetivo de promover troca de experiências entre empresas que conquistaram a confiança e o respaldo da população.

A Petrobras esteve representada no evento por meio de sua ouvidora geral, que foi convidada a participar como palestrante, juntamente com representantes da Pemex (Petróleos Mexicanos), Enap (Empresa Nacional de Petróleo – Chile) e Arpel (Associação Regional de Companhias de Petróleo e Gás da América Latina e do Caribe), entre outros convidados.

A Ouvidoria Geral segue rigorosamente os princípios da política de não represália, inclusive – mas não só – nos casos de assédio moral e sexual. Em geral, as demandas pertinentes à força de trabalho (manifestações internas) são conduzidas pessoalmente pela ouvidora, com absoluta preservação do nome do manifestante. A não confidencialidade é admitida exclusivamente nos casos

expressamente autorizados pelo manifestante.

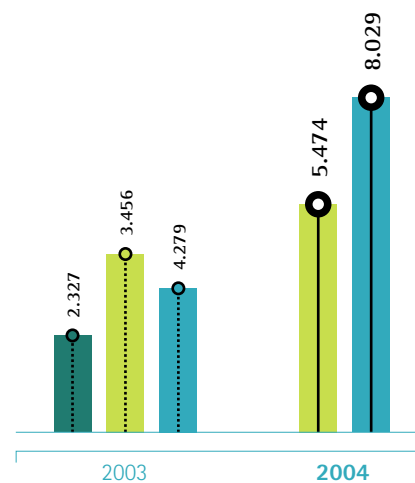
O quadro abaixo oferece detalhes dos contatos estabelecidos com a Ouvidoria Geral no ano de 2004. Deve-se observar, em primeiro lugar, que houve um crescimento expressivo (34%) do número total de demandas, de 10.062 para 13.504. Os contatos registrados como não identificados em 2003 referem-se, na realidade, a manifestações que não exigiam providência, apenas resposta simples.

Contatos	2003	2004
Demandas internas	4.279	5.475
Demandas externas	3.456	8.029
Não identificados	2.327	NA
Total/ano	10.062	13.504

No que diz respeito aos motivos que determinaram o contato com a Ouvidoria Geral em 2004, destacam-se as Solicitações/Informações (cerca de 37% do total de contatos) e os Informes/Notícias (aproximadamente 35%). Há também um número expressivo de Denúncias e Reclamações (18%), que se distribui de forma relativamente equilibrada entre o público interno e o externo. Menos de 1% do total de contatos foi considerado não pertinente pela Ouvidoria.



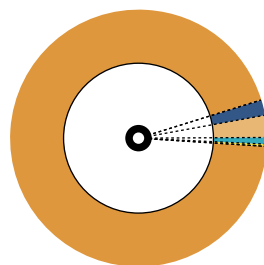
Origem da Demanda



- Não identificado
- Demanda interna
- Demanda externa

Dentre os meios de comunicação com a Ouvidoria Geral, destaca-se o *e-mail*, que concentrou 94,1% dos contatos. O atendimento pessoal e o envio de carta foram um pouco mais utilizados do que o telefone, e não houve qualquer contato por telegrama.

Meios de Contato



- *E-mail*: 94,1%
- Carta: 2,6%
- Atendimento pessoal: 2,1%
- Telefone: 1%
- Fax: 0,2%

Motivação dos contatos	Contatos	% do total
Denúncia/Reclamação	2.369	17,54
Internos	1.092	8,09
Externos	1.277	9,46
Sugestão/Proposta	840	6,22
Internos	385	2,85
Externos	455	3,37
Solicitação/Informação	5.035	37,29
Internos	1.631	12,08
Externos	3.404	25,21
Cumprimentos	469	3,47
Internos	215	1,59
Externos	254	1,88
Informes/Notícias	4.680	34,66
Internos	2.094	15,51
Externos	2.586	19,15
Assunto Não Pertinente	111	0,82
Internos	58	0,43
Externos	53	0,39
Total	13.504	100,00



A Petrobras Distribuidora também possui uma Ouvidoria, pioneira no Sistema Petrobras e a única entre as grandes distribuidoras de combustíveis.

A Transpetro também conta com uma Ouvidoria própria, que cuida da preservação de direitos e defesa da ética nas relações de trabalho e funciona como canal permanente de diálogo e transparência com os públicos interno e externo. Em 2004, a Ouvidoria da Transpetro recebeu 1.037 contatos, a maioria dos quais por *e-mail* (77,8%). Desse total, 987 referem-se a demandas já atendidas e 50 estão em análise.

A Ouvidoria Geral da Transpetro, em atendimento às políticas de Responsabilidade Social vigentes na Companhia, coordena o Voluntariado Corporativo no âmbito da subsidiária como um módulo do Voluntariado da Petrobras,

ambos inseridos nas linhas de atuação do Programa Petrobras Fome Zero.

Em setembro de 2004 ocorreu, em Quebec, Canadá, a **8ª Conferência do Instituto Internacional dos Ouvidores** (International Ombudsman Institute, criado em 1978), que acontece a cada quatro anos. Desta vez, o tema foi "Colocando na Balança as Obrigações da Cidadania com o Reconhecimento dos Direitos Individuais, e Responsabilidades – O Papel da Ouvidoria". O tema tornou-se particularmente atrativo depois dos acontecimentos de 11 de setembro de 2001 – que geraram uma crescente necessidade de aumento de segurança – e suas conseqüências para os direitos humanos internacionais. A Ouvidoria Geral da Petrobras fez uma apresentação no evento, levando a todos a experiência acumulada em dois anos de trabalho.

Em dezembro, em Brasília, ocorreu o **II Fórum Nacional de Ouvidorias Públicas**, que reuniu ouvidores públicos e representantes da sociedade civil organizada. A intenção foi traçar metas para o setor em 2005 e verificar os objetivos alcançados em 2004, além de tirar as dúvidas e superar dificuldades, a fim de unificar os trabalhos e articular um Sistema de Ouvidorias Públicas.

A Ouvidora Geral da Petrobras esteve presente ao evento, que também teve como foco a defesa do patrimônio público, o combate à corrupção e a busca da melhoria da prestação dos serviços públicos pelo Estado brasileiro.

Prêmios



Certificado de Empresa Cidadã 2004	Conferido à Petrobras por elaborar seu Balanço Social dentro das normas estabelecidas pelo Conselho Regional de Contabilidade-RJ, Firjan e Fecomércio-RJ.
Prêmio Estadual Fiesp 2004 de Conservação e Uso Racional de Energia na Categoria Derivados de Petróleo e Gás Natural	Conferido pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – Fiesp. A Recap recebeu o 1º lugar do Prêmio Estadual Fiesp 2004 de Conservação e Uso Racional de Energia na Categoria Derivados de Petróleo e Gás Natural. O projeto premiado foi o de "Aumento de Eficiência no Sistema de Co-geração da Recap", um projeto de instalação de turboexpansor na unidade de FCC, que promoveu significativa economia de energia de CO ₂ .
Prêmio Em Nome das Águas, pela Vida	Conferido à Regap pelo governo do Estado de Minas Gerais, por intermédio da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável pela participação no 3º Fórum das Águas, em 2004.
Prêmio Internacional Social Ambiental Chico Mendes	A SIX recebeu o prêmio, que reconhece as mais importantes iniciativas nas áreas de gestão ambiental e responsabilidade social. O prêmio é promovido pela International Quality Service, que há 26 anos reconhece as empresas que se destacam pela cultura da qualidade. Os dois projetos da SIX premiados são o "Projeto SER + Educação para Adultos" e o "Projeto Lago Sul". O primeiro na área de responsabilidade social e o segundo, na de gestão ambiental.
Prêmio Pólo de Segurança, Saúde e Meio Ambiente – Edição 2003 – recebido em 2004	Pelo segundo ano consecutivo, a Fafen foi uma das vencedoras do prêmio, pelas melhores práticas de SMS, obtendo 72% dos pontos na auditoria e classificando-se como quatro estrelas. Este prêmio é uma iniciativa do Comitê de Fomento Industrial de Camaçari (Cofic) e foi criado com a proposta de estimular a melhoria contínua das práticas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional nas empresas do Pólo Petroquímico de Camaçari.
Prêmio Sesi Qualidade no Trabalho 2003	A Reduc ganhou o prêmio, recebido em 2004.
Troféu Amigos do Cefet 2004	Conferido à Lubnor pelo Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará na categoria Relacionamento.
Certificado de Mérito Ambiental do Instituto Brasileiro de Defesa da Natureza (IBDN)	Durante a 3ª Conferência Latino-Americana de Preservação do Meio Ambiente, realizada na Assembléia Legislativa de São Paulo, a SIX obteve o certificado, pelo desenvolvimento e viabilização do Projeto Petrosix em São Mateus do Sul. Na ocasião, a Petrobras também recebeu a denominação de Empresa Amiga da Natureza. O selo foi criado para sinalizar ao mercado as empresas que, por meio de projetos, ações ou patrocínios, estão fazendo a sua parte para a melhoria da qualidade de vida no planeta.
Prêmio Unit 2004	Conferido pela Universidade Tiradentes – Unit pelo apoio da Petrobras (UN) Fafen ao projeto de Mestrado em Engenharia de Processos, o primeiro na área de Engenharia no estado de Sergipe.
Empresa Cidadã 2004	Pelo segundo ano consecutivo, a Fafen foi homenageada pela Prefeitura Municipal de Laranjeiras por sua colaboração e participação nas ações culturais e sociais do município.
Prêmios Top Social 2004 da Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil (ADVB) nas categorias nacional e regional	<ul style="list-style-type: none"> - Programa urbanístico da Petrobras - Comunidade e Empresas Integradas, premiado durante programa de Upgrade executado na região de Campinas. - Projeto Vidas Especiais, apoiado pela UN-RPBC - Projeto Sonho dos Erês - Projeto Inclusão sem Fronteiras - Programa de Criança da UN-BA - Projeto Siga Bem Criança - Conferido à Lubnor pela ADVB na categoria Empreendedorismo.
III Marketing Best de Responsabilidade Social	Projetos Mova-Brasil, Rede Jovem de Cidadania, Fomento ao Cooperativismo.
Prêmio Sesi de Qualidade no Trabalho	Primeiro lugar na versão estadual na categoria Grandes Empresas.
Prêmio Osvaldo Checcia – Categoria Responsabilidade Social	UN-ES: Premiação da Associação Brasileira de Recursos Humanos, entregue no Congresso Mundial de RH pelo Programa Ciranda Capixaba de Investimento Social.
Prêmio Findes/Consuma de Meio Ambiente	UN-ES: Premiação da Federação das Indústrias do Espírito Santo pelo Programa Ciranda Capixaba na Categoria Responsabilidade Social.
Declaração de Conformidade do Padrão de Gestão com Responsabilidade Social da UN-BC, conferida pela BVQI	Atesta que as práticas de gestão com relação aos direitos dos trabalhadores próprios e da cadeia produtiva estão de acordo com as normas da OIT, Declaração Universal dos Direitos Humanos e Declaração Universal dos Direitos da Criança e do Adolescente.
Recifes Artificiais: Melhor Trabalho Social na Rio Oil & Gás	Projeto Recifes Artificiais.
II Prêmio FGV – Easp de Responsabilidade Social no Varejo (categoria grande empresa)	Projeto Cidadão Capaz – escolhido entre projetos de instituições varejistas com base em critérios como integração com os negócios da empresa, possibilidade de reedição por outras empresas, inovação e criatividade, etc.

Informações adicionais às Demonstrações Contábeis

Balanço Social



Exercícios findos em 31 de dezembro de 2004 e de 2003 - (Em milhares de reais)

1 – Base de cálculo		2004		2003	
Receita líquida (RL)		108.201.479		95.742.702	
Resultado operacional (RO)		27.251.411		27.873.825	
Folha de pagamento bruta (FPB)		5.151.447		3.362.066	

2 – Indicadores sociais internos	Valor mil	% sobre FPB	% sobre RL	Valor mil	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	301.524	5,85%	0,28%	245.233	7,29%	0,26%
Encargos sociais compulsórios	2.212.483	42,95%	2,04%	1.582.654	47,07%	1,65%
Previdência privada	387.175	7,52%	0,36%	331.099	9,85%	0,35%
Saúde	587.585	11,41%	0,54%	429.129	12,76%	0,45%
Segurança e medicina no trabalho	43.551	0,85%	0,04%	76.991	2,29%	0,08%
Educação	84.082	1,63%	0,08%	18.531	0,55%	0,02%
Cultura	1.775	0,03%	0,00%	148.556	4,42%	0,16%
Capacitação e desenvolvimento profissional	274.659	5,33%	0,25%	275.105	8,18%	0,29%
Creches ou auxílio-creche	1.570	0,03%	0,00%	41.868	1,25%	0,04%
Participação nos lucros ou resultados	783.224	15,20%	0,72%	894.442	26,60%	0,93%
Outros	57.410	1,11%	0,05%	55.567	1,65%	0,06%
Total - Indicadores sociais internos	4.735.038	91,92%	4,38%	4.099.175	121,92%	4,28%

3 – Indicadores sociais externos	Valor mil	% sobre RO	% sobre RL	Valor mil	% sobre RO	% sobre RL
Educação	66.118	0,24%	0,06%	28.166	0,10%	0,03%
Cultura	153.147	0,56%	0,14%	148.747	0,53%	0,16%
Saúde e saneamento	7.969	0,03%	0,01%	ND	n/d	n/d
Esporte	34.553	0,13%	0,03%	21.633	0,08%	0,02%
Combate à fome e segurança alimentar	32.904	0,12%	0,03%	17.796	0,06%	0,02%
Outros	17.943	0,07%	0,02%	74.008	0,27%	0,08%
Total das contribuições para a sociedade (I)	312.634	1,15%	0,29%	290.350	1,04%	0,30%
Tributos (excluídos encargos sociais)	45.254.056	166,06%	41,82%	42.239.729	151,54%	44,12%
Total - Indicadores sociais externos	45.566.690	167,21%	42,11%	42.530.079	152,58%	44,42%

4 – Indicadores ambientais (I)	Valor mil	% sobre RO	% sobre RL	Valor mil	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	1.515.625	5,56%	1,40%	2.249.751	8,07%	2,35%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	17.026	0,06%	0,02%	42.000	0,15%	0,04%
Total dos investimentos em meio ambiente	1.532.651	5,62%	1,42%	2.291.751	8,22%	2,39%

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

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

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

5 – Indicadores do corpo funcional (I)	2004	2003
Nº de empregados(as) ao final do período	52.037	48.799
Nº de admissões durante o período *****	3.355	2.389
Nº de empregados(as) terceirizados(as) *****	146.826	123.266
Nº de estagiários(as)	660	ND
Nº de empregados(as) acima de 45 anos *****	15.313	13.229
Nº de mulheres que trabalham na empresa *****	4.857	4.406
% de cargos de chefia ocupados por mulheres *****	9,40%	9,12%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa***	2.339	ND
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)***	3,10%	ND
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais***	1.298	ND



6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2004			Metas 2005		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		41			41	
Número total de acidentes de trabalho** (I)		505			446	
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por: (I)	() direção	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() direção	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por: (I)	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() todos(as) + Cipa	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	() todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa: (I)	() não se envolve	() segue as normas da OIT	(x) incentiva e segue a OIT	() não se envolverá	() seguirá as normas da OIT	(x) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:**** (I)	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla: (I)	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa: (I)	() não são considerados	() são sugeridos	(x) são exigidos	() não serão considerados	() serão sugeridos	(x) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa: (I)	() não se envolve	() apóia	(x) organiza e incentiva	() não se envolverá	() apoiará	(x) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):***** (I)	na empresa <u>118.798</u> no Procon <u>2</u> na Justiça <u>1</u>			na empresa <u>200.000</u> no Procon <u>0</u> na Justiça <u>0</u>		
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:***** (I)	na empresa <u>100%</u> no Procon <u>50%</u> na Justiça <u>0%</u>			na empresa <u>100%</u> no Procon <u>100%</u> na Justiça <u>100%</u>		
Valor adicionado total a distribuir em mil R\$:		Em 2004:97.198.174			Em 2003:80.996.341	
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	61% governo 13% retido 13% terceiros	7% colaboradores(as) 6% acionistas		65% governo 15% retido 6% terceiros	6% colaboradores(as) 8% acionistas	

1) Responsável pelas informações: Wilson Santarosa - Gerente Executivo de Comunicação Institucional - Telefone (21) 3224-1009 - E-mail comunicacao@petrobras.com.br

2) Esta empresa não utiliza mão-de-obra infantil ou trabalho escravo. (I)

(I) Não auditado.

(*) Em 2001, iniciou-se a implantação de um sistema de gestão de resíduos sólidos. A partir de 2005, o Comitê de Gestão de SMS (Segurança, Meio Ambiente e Saúde) estará acompanhando também os indicadores referentes a resíduos sólidos perigosos, consolidando informações sobre a geração, tratamento e disposição desses resíduos.

(**) O indicador relacionado ao item é a TFCA - Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento, que indica o número de acidentados (empregados e contratados) afastados do trabalho por 1 milhão de homens-horas de exposição ao risco. Esse indicador é padronizado internacionalmente e tem como limite máximo admissível na Petrobras para 2005 o valor de 0,92, que, considerando uma estimativa de 485 milhões de homens-horas de exposição ao risco para o período, corresponde a 446 acidentados com afastamento.

(***) O número declarado foi estimado a partir de pesquisa, em âmbito nacional, por intranet, com autopreenchimento e natureza autodeclaratória. Responderam 33,04% dos empregados da Petrobras holding. Está previsto um censo em 2005.

(****) A Companhia constituiu em 2003 um grupo de trabalho, que contou com a participação da FUP e da Petros, com o objetivo de propor alternativas para o modelo de previdência complementar. Os novos empregados dispõem de um seguro de vida, contratado e custeado pela Companhia, que possui vigência até que se defina o novo modelo de previdência privada da Companhia.

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

(*****) Refere-se à Petrobras holding no período de janeiro a setembro de 2004.

MATRIZ DE INDICADORES

Consolidação dos modelos de relatório e indicadores de responsabilidade social e ambiental

- GRI: Global Reporting Initiative – Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade – 2002
- DJSI: Dow Jones Sustainability Index – Questionário de Sustentabilidade Corporativa 2004 – Empresas de Óleo, Gás e Carvão
- IBS: Modelo Ibase 2004
- ETH: Guia de Elaboração do Balanço Social 2004 do Instituto Ethos
- IND ETH: Indicadores Ethos 2004
- CBD: Relatório de Sustentabilidade Empresarial 2004 do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS)

LEGENDA:

- Indicadores essenciais
- Indicadores adicionais

nd – não declarado.

na – não se aplica.

A – informações auditadas.

R – informações revisadas.

NAR – informações não auditadas ou revisadas.

AR – informações auditadas ou revisadas.

* Exceto área internacional, cujas informações não são auditadas/revisadas.

** Informações da demonstração do valor adicionado, vendas líquidas, custo total, lucro líquido, subsídios, benefícios e folha de pagamento foram auditadas. Demais informações, exceto percentual de pagamento de contratos dentro do prazo e informações da área internacional foram revisadas.

*** Exceto informações dos indicadores temáticos e indicadores por públicos de interesse, gerados pelo sistema SISMICO.

**** Exceto participação no mercado de GLP e combustíveis, cujas informações foram revisadas.

***** Exceto: i) valores dos projetos culturais, esportivos, ambientais, de educação e qualificação profissional e de geração de emprego e renda; ii) informações de projetos contemplados por público-alvo e por estado; iii) número de novos fornecedores no PROGEFE; iv) meta percentual de tempo perdido para 2005 e 2010; v) informações por tipo de denúncia e tipo de exploração sexual. As informações de remuneração, benefícios e participação nos lucros e resultados foram auditadas.

***** Exceto prêmios recebidos.

VISÃO E ESTRATÉGIA								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
1.1			01			Declaração da visão e da estratégia da organização no que se refere à sua contribuição para o desenvolvimento sustentável	4,5	R
1.2			02			Declaração do presidente	2,3	NAR
PERFIL DA ORGANIZAÇÃO E DO RELATÓRIO								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
2.1			03			Nome da empresa ou grupo	6	R
2.2			03			Principais produtos e serviços	13, 15	R*
2.3						Estrutura operacional da organização	12	R
2.4						Descrição dos principais departamentos, empresas em operação, subsidiárias e joint ventures	6, 7, 8, 9	R
2.5			04			Países onde opera	9	R
2.6			03			Natureza e forma jurídica	6	R
2.7			04			Mercados atendidos	15	R*
2.8						Porte da organização	14, 15, 16, 17	AR**
2.9						Lista dos públicos de interesse da empresa e suas principais características	21, 22, 23	R***
2.10						Pessoa(s) a ser(em) contatada(s) para esclarecimentos	23, contracapa	R

2.11					Período a que se referem as informações	24	R
2.12		03			Data do relatório anterior mais recente	24	R
2.13					Abrangência do relatório	24	R
2.14		03			Alterações significativas ocorridas desde o relatório anterior	13, 24	A****
2.15		13			Método de elaboração do relatório	24	R
2.16					Explicação da natureza e das conseqüências de qualquer reformulação de informações contidas em relatórios anteriores e o motivo da reformulação	24	R
2.17					Decisões sobre a aplicação do GRI	24	R
2.18					Critérios e definições usados na contabilização dos custos e benefícios, etc.	24	NAR
2.19					Mudanças significativas em relação aos anos anteriores nos métodos de cálculo das informações	24	R
2.20					Políticas e medidas de garantia da confiabilidade das informações	24	R
2.21			6.2, 6.3		Políticas e procedimentos atuais para prover verificações imparciais do relatório	24	R
2.22					Meios para leitores buscarem mais informações	12, 33, 67, contracapa	R
			6.1		Inclusão de dados desfavoráveis no relatório e discussão de pendências	43, 46, 47 52, 61	R
			6.5		Críticas, sugestões e depoimentos dos públicos de interesse no relatório	30, 31, 58	R
			6.6		Processo de divulgação do relatório	contracapa	NAR
			6.7		Exposição de dados na internet	contracapa	R
			6.9		Utilização dos dados do relatório no planejamento estratégico da empresa	24	NAR
	120				Publicação de informações sobre a implementação e o cumprimento de normas trabalhistas, práticas de emprego e de respeito aos direitos humanos	28 a 65	R****
	32, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 59				Informações sobre o negócio: Reservas, Produção, etc	14	AR**
	43, 44, 45, 46, 47, 48				Gestão da marca	18	R

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

INDICADORES RELACIONADOS							Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND	ETH	CBD			
3.1			08				Estrutura de governança corporativa, incluindo os principais comitês	11, 12, 24	R
3.2	3		08				Percentual do Conselho de Administração formado por conselheiros independentes, sem cargos executivos	11	R
3.3			08				Determinação da especialização que os membros do conselho devem ter para orientar o direcionamento estratégico da organização, incluindo questões relativas a oportunidades e riscos ambientais e sociais	11	R
3.4			08				Competência do conselho para a supervisão da gestão de riscos e de oportunidades econômicas, ambientais e sociais	11	R
3.5							Vínculo entre a remuneração dos executivos e o alcance das metas financeiras e não-financeiras da organização	nd	
3.6							Estrutura organizacional e profissionais responsáveis pela supervisão, implementação e auditoria de políticas econômicas, ambientais e sociais	11, 12	R
3.7			08				Missão e valores, códigos internos de conduta, princípios e políticas relevantes para o desempenho econômico, ambiental e social	4, 12, 24, 86, 87	R
3.8							Mecanismos que permitem aos acionistas comunicar suas recomendações à direção da empresa	11, 12, 21	R
	1						Número de membros do Conselho de Administração	11	R
	2		10.2				Participação/envolvimento dos empregados na gestão e no sistema de governança da empresa	11	R
	4						Autonomia do presidente do Conselho de Administração	11, 12, 24	R
	5						Funções dos Comitês, pelos quais o Conselho de Administração assume explicitamente responsabilidade formal	11, 12, 86, 87	R
	6						Política de governabilidade societária	11, 12, 24	R
	8						Número de mulheres no Conselho de Administração	11	R
	92			3.1			Mecanismos formais para a avaliação da Alta Direção	11	R
			06				Valores que norteiam o processo de tomada de decisão	4	R
	112		08	31.6			Existência de Comitê Misto para tratar da governança da ação social. Alinhamento da responsabilidade social com a estratégia do negócio	2, 3, 12, 24	R

COMPROMISSO COM OS PÚBLICOS DE INTERESSE

INDICADORES RELACIONADOS							Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND	ETH	CBD			
3.9			09				Base para identificação e seleção dos principais públicos de interesse	19, 20, 21, 22	R***
3.10	110		09	4.1			Formas de consulta aos públicos de interesse	20, 21, 22	R***
3.11	109		09	4.3			Tipo de informação gerada pelas consultas aos públicos de interesse	20, 21, 22	R***
3.12	109		09	4.2			Uso das informações resultantes do engajamento dos públicos de interesse	20	R***
				4.4			Diálogo estruturado com os públicos de interesse	20, 21, 22	R***

POLÍTIAS E SISTEMAS DE GESTÃO								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
3.13						Explicação sobre se e como o princípio de precaução é tratado pela empresa	68	R
3.14	87			1.2		Princípios internacionais ou outras iniciativas sobre questões econômicas, ambientais e sociais que a Petrobras subscreve e/ou endossa	25, 26	R
3.15			10.2			Participação em associações industriais e empresariais e/ou organizações nacionais ou internacionais de defesa dos direitos individuais	22, 27	R
3.16			10.1			Políticas e/ou sistemas para administrar os impactos na cadeia produtiva	42, 43, 54, 55, 57, 58	R*****
3.17			10.1			Meios que a Petrobras utiliza para administrar impactos econômicos, ambientais e sociais indiretos resultantes de suas atividades	24-27, 69, 70	R*****
3.18			10.1			Modificações realizadas em relação à localização e mudanças nas operações durante o período de elaboração do relatório	13	A****
3.19	84					Programas e procedimentos relativos ao desempenho econômico, ambiental e social	24-27, 66-69	R*****
3.20						Certificações relativas a sistemas administrativos econômicos, ambientais e sociais	49, 67, 91	R*****
	15			16		Estratégia de sustentabilidade da empresa	66-68	R
			10.2	30.1		Mecanismos de inclusão das ações sociais no planejamento estratégico da empresa	4, 24	R
	50					Política Ambiental corporativa	66, 67	R
INDICADORES ECONÔMICOS								
Clientes								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
EC1		1			1.1	Vendas Líquidas	14, 92	A
		1				Receita Operacional	92	A
EC2					1.2, 1.3	Distribuição geográfica dos mercados	15	NAR
	30		10.2		1.12	Percepção dos consumidores sobre o benefício do relacionamento com a empresa / Nível de satisfação dos clientes	nd	
	29					Integração do feedback do cliente ao negócio	20	NAR
Fornecedores								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
EC3					1.4	Custo dos bens, materiais e serviços adquiridos	14	AR**
EC4			10.1		1.6	Porcentagem de contratos pagos segundo os termos estabelecidos	14	AR**
EC11			10.2		1.5	Distribuição dos principais fornecedores por região	18	R
					1.13	Percepção dos fornecedores sobre o valor do relacionamento com a empresa em termos econômicos	20, 21, 42, 43	R***
Empregados								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
EC5		1			1.7	Total da folha de pagamento e benefícios, agrupados por país ou região	17	A
		2	10.2	11.1, 11.10		Valores distribuídos na participação de lucros e resultados da empresa, informando inclusive quais as categorias que têm participação e como é feito o cálculo por cada categoria	51, 92	A
		6	10.2	11		Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela empresa. Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente	51, 93	A
				11.2		Políticas para reduzir a distância entre a maior e a menor remuneração paga	51	R
				11.4		Aumento da proporção entre o menor salário da empresa e o salário mínimo vigente nos últimos dois anos	nd	
				11.11		Programa de bonificação estabelecido por meio de negociação com comissão de empregados ou com sindicato e em conformidade com a legislação aplicável	51	A
	89, 97, 98		10.2	11.4	1.14	Percepção dos empregados do valor do relacionamento com a empresa em termos econômicos. Medição e controle do sucesso das políticas de recursos humanos de uma maneira formal/padronizada e pesquisas que demonstrem o nível de satisfação dos empregados	48, 50	R
	89		10.2	11.4		Indicadores de desempenho utilizados pela empresa com relação à sua política de RH	17, 46, 47, 50, 51	R
Investidores								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
EC6					1.8	Distribuição para investidores	13	A****
EC7			10.1		1.9	Aumento/decréscimo em ganhos retidos ao fim do período. Incluir ROACE	14	AR**
	13					Pesquisa de percepção do investidor	21	R***

Setor Púlico								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
EC8		3			1.10	Soma de todos os tipos de impostos já pagos	13	A
EC9						Subsídios recebidos de acordo com o país ou região	14	A
EC10	115				1.11	Doações à comunidade, à sociedade civil e a outros grupos, em dinheiro ou em espécie, discriminadas por tipo e por grupo	34	R
EC12		3		28.3	1.15	Gastos no desenvolvimento de infra-estruturas para negócios não-centrais	nd	
			10.2			Participação da empresa em associações e fóruns empresariais com a finalidade de contribuir na elaboração de propostas de interesse público e caráter social	22, 28-40	R
			10.2	29, 35		Participação da empresa em campanhas de interesse público e na elaboração de políticas públicas universais	28, 40, 57-59	R
Impactos Econômicos Indiretos								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
EC13					1.16	Externalidades/impactos econômicos indiretos da empresa (externalidades dos produtos e serviços)	13	R
INDICADORES AMBIENTAIS								
Materiais								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
EN1					2.1.1	Consumo total de materiais por tipo (exceto água)	72	R
EN2					2.1.2	Porcentagem de materiais utilizados que eram resíduos (processados ou não) de fontes externas à organização. Incluir material reciclado pós-consumo e resíduos de fontes industriais	nd	
Energia								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
EN3	55		10.3	19	2.2.1	Consumo direto de energia, segmentado por fonte primária	73	R
EN4				19	2.2.2	Consumo indireto de energia	73	R
EN17	63, 64, 65, 66		10.3	19.1	2.2.3	Iniciativas para uso de fontes de energia renováveis e para aumentar a eficiência da energia empregada	74, 83-85	R
				19.3, 19.4, 19.5, 19.6		Sistemas de monitoramento para eficiência energética/emissões	71, 72, 74, 75	R
EN18			10.3		2.2.4	Consumo anual de energia para os principais produtos, ou seja, exigências anuais de energia durante a vida do produto	73	R
EN19						Outros usos indiretos de energia (exploração, produção e comercialização) e suas implicações, tais como viagens de negócios, administração do ciclo de vida do produto e uso de materiais que requerem muita energia	nd	
	60, 61, 62					Produção de combustíveis mais limpos, diminuição do uso de enxofre e venda de biocombustíveis	83-85	R
água								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
EN5	55		10.3	19	2.3.1	Consumo total de água	72	R
EN20					2.3.3	Fontes de água/ecossistemas aquáticos afetados pela operação da empresa	nd	
EN21					2.3.4	Remoção anual de solo e água de superfície em relação à quantidade anual renovável de água disponível	nd	
EN22			10.3		2.3.2	Reciclagem e reutilização total de água	73	R
Biodiversidade								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
EN6					2.4.2	Localização e tamanho das terras pertencentes à organização, arrendadas ou administradas por ela em habitats ricos em biodiversidade	76	NAR
EN7	68				2.4.3	Descrição dos principais impactos sobre a biodiversidade associados a atividades e/ou produtos e serviços em ambientes terrestres, de água doce ou marítimos	70	R
EN23					2.4.1	Quantidade total de terras possuídas, arrendadas ou administradas para atividades de produção ou uso extrativo	nd	
EN24					2.4.4	Quantidade de superfície impermeável em relação a terras compradas ou arrendadas, em porcentagem	nd	
EN25				16.3, 16.4	2.4.5	Impactos de atividades e operações sobre áreas protegidas ou sensíveis	76	R
EN26					2.4.6	Mudanças nos habitats naturais resultantes de atividades e operações e percentual protegido ou restaurado	76, 77	R
EN27					2.4.7	Objetivos, programas e metas para proteger e restaurar ecossistemas e espécies nativas em áreas degradadas	80	R
EN28					2.4.8	Número de espécies na Lista Vermelha da IUCN com habitat em áreas afetadas pelas operações	nd	
EN29					2.4.9	Unidades de negócios operando ou planejando operações em áreas protegidas ou sensíveis, ou ao seu redor	76	R

67						Política específica para tratar da biodiversidade	69, 70, 76-78	R
69						Avaliação de impactos dos projetos sobre a biodiversidade	76, 78	R
70						Política para áreas proibidas	nd	
71						Política para a reabilitação de territórios	80	R
72						Monitoramento das operações para evitar a contaminação de habitats naturais	69, 70	R
73						Percentual de ativos totais operados e não operados em áreas de manejo da IUCN I-IV	nd	
Emissões, efluentes e resíduos								
INDICADORES RELACIONADOS								
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD	Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
EN8	36			19	2.5.1	Emissões gases causadores do efeito estufa	74, 75	R
EN9			10.3		2.5.2	Uso e emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio	74	R
EN10					2.5.3	Emissão de NOx, SOx e outras emissões de importância	74	R
EN11			10.3	19	2.5.4	Quantidade de resíduos por tipo e destino	76	NAR
EN12	57				2.5.5	Descargas significativas na água	75	R
EN13	57				2.5.6	Derramamento significativo de produtos químicos, óleos e combustíveis pelo número total de ocorrências e pelo volume total	75	R
EN30					2.5.7	Outras emissões indiretas relevantes de gases causadores do efeito estufa	76	NAR
EN31					2.5.8	Toda a produção, transporte, importação e exportação de qualquer resíduo considerado prejudicial pelos termos da Convenção de Basiléia	76	NAR
EN32					2.5.9	Fontes de água (e ecossistemas ou habitats relacionados) significativamente afetados pela descarga e escoamento de água	nd	
75						Abrangência das emissões de gases causadores do efeito estufa	nd	
76						Verificação do estoque de gases causadores do efeito estufa	nd	
77						Escopo do estoque de gases causadores do efeito estufa	nd	
78						Estratégias para redução/gerenciamento do risco carbono	85	NAR
79			10.3			Meta para redução dos gases causadores do efeito estufa	75	R
80						Volume de CO2 negociado interna ou externamente	85	NAR
			10.3			Ações relacionadas à mudança climática, resultados alcançados quanto à redução de emissões na atmosfera	85	NAR
Fornecedores								
INDICADORES RELACIONADOS								
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD	Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
EN33			10.2	18	2.6.1	Desempenho ambiental dos fornecedores	69	R
Produtos e Serviços								
INDICADORES RELACIONADOS								
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD	Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
EN14			10.3		2.7.1	Impactos ambientais de principais produtos e serviços	70	R
EN15			10.3		2.7.2	% do peso dos produtos vendidos passíveis de recuperação ao final da vida útil	nd	
			10.3			Processos e investimentos na atualização tecnológica, pesquisa e desenvolvimento de produtos e serviços alinhados com o conceito de sustentabilidade ambiental	83, 84	R
Conformidade Ambiental								
INDICADORES RELACIONADOS								
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD	Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
EN16				18	2.8.1 2.8.2	Incidentes ou multas por não-cumprimento das declarações, convenções, tratados internacionais, legislação nacional, subnacional, regional e local sobre assuntos ambientais	70	R
Transporte								
INDICADORES RELACIONADOS								
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD	Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
EN34						Impactos ambientais significativos de transporte utilizado	70	R
Geral								
INDICADORES RELACIONADOS								
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD	Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
EN35		4	10.3		2.9.1	Total de gastos ambientais e especificação por tipo	34	NAR
	35		10.3			Principais impactos ambientais provocados pela operação e ações que visam minimizá-los	69, 70	R
			10.3	17		Educação ambiental	81, 82	R
			10.3	17.2		Processos e resultados de reciclagem de materiais e recursos naturais, bem como de substituição e uso de material reciclado	82	R
			10.3	16.2		Participação da empresa em comitês para discussão da questão ambiental	22	R

81						Exigências e diretrizes ambientais da empresa	67	R
82						Freqüência de acompanhamento dos dados ambientais	nd	
83						Banco de dados centralizados para informações ambientais	nd	
51, 52						Metas ambientais corporativas/Verificação e certificação dos dados ambientais	nd	
			19			Prevenção de danos ambientais e monitoramento de processos	66-70	R
			18.1			Prevenção de acidentes / treinamento de situações de emergência	69	R
			16.6			Mapeamento, análise e ação sistêmica para a melhoria da qualidade ambiental	66-70	R
			18			Sistemas de gestão ambiental padronizados e formalizados	66-70	R

INDICADORES SOCIAIS

Emprego

INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
LA1			03		3.1.1	Distribuição geográfica dos trabalhadores da empresa, tipo de emprego, tipo de contrato de trabalho	17	R
LA2	95, 96	5	10.2	14, 14.3	3.1.2	Dados referentes à criação de empregos, contratações, demissões e turn over médio por região.	51, 92	R
LA12	101		10.2	10.12, 10.13, 10.14, 10.15, 11.5, 11.6, 11.7, 11.8	3.1.12	Benefícios, além dos estabelecidos por lei, oferecidos aos empregados	52	R
		5	10.2	10		Perfil dos colaboradores da empresa	61-65, 92	R
		6	10.2	31.4		Programa de voluntariado corporativo	33	R
		5		13.4		Quantidade de estagiários e condições de trabalho, aprendizado e desenvolvimento profissional e pessoal em suas respectivas áreas de estudo e com o devido acompanhamento	92	R
	102	6		15.1		Programa de previdência complementar a todos os empregados	52	R
			10.2	15		Ações de preparação de empregados para a aposentadoria	52	R
				15.3		Participação na elaboração de políticas públicas com foco em idosos	36	R
				15.4		Participação ou apoio a programas e campanhas públicas ou privadas de valorização dos idosos	36	R
			10.2			Classificação da empresa como empregadora, em pesquisa externa	50	R
	91					Percentual de empregados qualificados e executivos que recebem uma avaliação formal de seu desempenho regularmente	53	NAR
	94					Empregados contratados com base em um processo de recrutamento / teste de seleção formal	61	R
				11, 12.10		Política de compensação de horas extras para todos os empregados, inclusive gerentes e executivos	51	R
				12		Média de horas extras por empregado/ano	51	R

Trabalho/Relações de Administração

INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
LA3		2	10.2	7.2	3.1.3	Percentual de empregados representados por organizações sindicais independentes, amparados por acordos de negociação coletiva, por região/país	44	R
LA4					3.1.4	Política e procedimentos envolvendo informação, consulta e negociação com empregados a respeito de mudanças nas operações da organização relatora	45	R
LA13			10.2	8	3.1.13	Representação formal dos trabalhadores na tomada de decisões e gestão da empresa, incluindo a governança corporativa. Fornecimento de treinamento necessário para que participem da formulação desses processos	45	R
				7.3		Existência de comissão de fábrica ou de abrangência empresarial garantida por acordo coletivo	44	R
				8.1		Eleição, pelos trabalhadores, sem interferência da empresa, dos integrantes de comissões de trabalhadores - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Comissão de Conciliação Prévia (CCP), de participação nos lucros e resultados, etc.	44	R
				8.2, 8.3		Descrição de políticas e mecanismos formais para ouvir, avaliar e acompanhar posturas, preocupações, sugestões e críticas dos empregados com o objetivo de agregar novos aprendizados e conhecimento. Programa para estimular e reconhecer sugestões dos empregados para melhoria dos processos internos.	45	R

Saúde e Segurança

INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
LA5					3.1.5	Métodos de registro e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais (OIT)	45, 46	R
LA6					3.1.6	Existência de comitês de saúde e segurança e percentual da força de trabalho coberta pelo comitê	12, 48	R
LA7	127, 128	6	10.2		3.1.7	Lesões típicas, dias perdidos, índice de absenteísmo e número de óbitos relacionados ao trabalho	46, 47, 93	R
LA8	122			12.4	3.1.8	Política ou programa sobre HIV-AIDS	63, 64	R
LA14				1.2	3.1.14	Evidências do cumprimento das recomendações da OIT	44-52, 56-59	NAR

LA15					3.1.15	Descrição de acordos formais com sindicatos, envolvendo saúde e segurança no trabalho e a proporção da força de trabalho amparada por esses acordos	45	R
	6	10.2	12			Participação dos empregados na definição dos padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho	48, 93	R
		10.2	12			Campanhas relacionadas às questões de saúde e segurança	49	R
		10.2	12.9			Ações que visem o equilíbrio trabalho-família	47	R
			12.2			Programa de prevenção e tratamento para dependência de drogas e de álcool	49	R
			12.3			Programa específico para a saúde da mulher	62	NAR
			12.7			Promoção de exercícios físicos no horário de trabalho	49	R
			12.8			Programa de combate ao estresse para os empregados, especialmente para os que desempenham funções mais estressantes	49	R
			12			Superação das obrigações legais com planos e metas para alcançar ou até mesmo ultrapassar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho no setor de atuação da empresa	46, 47	NAR
			12			Pesquisa sobre o nível de satisfação dos empregados em relação à saúde e segurança, evidenciando áreas críticas	48	R
			23			Mesmas condições de saúde e segurança de empregados regulares ao trabalhador terceirizado	64, 65	R
	129					Doenças ocupacionais	46-48	R
	130					Metas de saúde e segurança ocupacionais	48	R
	131					Disponibilização pública das metas de Saúde & Segurança definidas em nível corporativo	48	R
	133					Empregados sujeitos a exame médico anual	45	NAR
	134					Tipos de programas de auditoria de Saúde & Segurança existentes em toda a organização	48	R
Treinamento e educação								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
LA9			10.2		3.1.9	Média de horas de treinamento por ano, por empregado e por categoria	53	R*
LA16			10.2		3.1.16	Programas e iniciativas de apoio à empregabilidade e aposentadoria	52	R
LA17	90		10.2	13	3.1.17	Políticas específicas focadas na gestão de conhecimentos ou formação continuada. Programas sistemáticos de desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo de todos os trabalhadores, considerando a aplicabilidade em sua função atual	53	NAR
		2	10.2	10.1		Investimento em educação/treinamento interno	92	A
				13		Bolsas de estudo ou similares (e critérios para concessão) em todos os níveis hierárquicos para a aquisição de conhecimentos com impacto positivo na empregabilidade dos trabalhadores, independentemente da aplicabilidade em sua função atual	53	NAR
				13.2		Programa de mapeamento para identificação de competências potenciais a serem desenvolvidas	53	NAR
	93					Percentual de empregados que seguem um programa de treinamento específico para sua categoria de trabalho	53	NAR
	104					Sistemas formais de aprendizado organizacional/administração de conhecimento instalados e o percentual de empregados neles envolvidos	53	NAR
	105					Importância da administração de conhecimento/aprendizado organizacional para apoiar a execução de sua estratégia empresarial	53	NAR
	106					Ferramentas adotadas pela empresa para administrar o aprendizado organizacional e o conhecimento	53	R
Diversidade e oportunidades								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
LA10				10.1	3.1.10	Políticas e programas de igualdade de oportunidades, incluindo acessibilidade ao local de trabalho, discriminação positiva, etc	60-65	R
LA11		5	10.2	10, 10.3	3.1.11	Composição dos quadros de chefia e governo corporativo da empresa com os respectivos indicadores de diversidade	61, 62, 63, 92	R
				10.4		Salários e benefícios idênticos a homens e mulheres que exerçam a mesma função em qualquer nível hierárquico	61	R
				10.5		Salários e benefícios idênticos a negros (pretos e pardos) e brancos que exerçam a mesma função em qualquer nível hierárquico	61	R
			10.2	10.2, 10.8, 10.9, 10.10		Programas de capacitação profissional e contratação especial com critérios que contemplem indivíduos com idade superior a 45 anos, desempregados há mais de dois anos, portadores de deficiência física ou mental e ex-detentos	62, 63	R
			10.2	10.11		Participação em projetos para melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho	36, 37, 38	R
				10		Atividades de valorização de grupos pouco representados internamente	60, 61, 62, 63	R
				10.5		Flexibilidade de horário para homens e mulheres com filhos menores de 6 anos	62	NAR

Estratgia e administrao								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
HR1	120				3.2.1	Políticas, diretrizes, estrutura corporativa e procedimentos relativos aos direitos humanos, relevantes nas operaes da empresa, incluindo mecanismos de monitoramento e resultados. Se possível, relacionar tais políticas com padrões internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e convenções da OIT	26, 28-40, 42, 43, 56-60	R
HR2	107	6	1.1, 10.2	1.1, 20, 20.2, 24.6	3.2.2	Evidência de consideração dos impactos sobre os direitos humanos como parte de investimentos e tomadas de decisão de compra, incluindo a seleção de fornecedores ou contratados	42, 43, 64, 65	R
HR3			10.2		3.2.3	Políticas e procedimentos para avaliar e abordar o desempenho em direitos humanos dentro da cadeia produtiva e contratados, incluindo sistemas e resultados de monitoramento. Especifique participações de sua área em programas e políticas para o cumprimento de valores de responsabilidade social em toda a cadeia produtiva	42, 43, 54, 55, 57, 58, 64, 65	R
HR8					3.2.8	Atividade de treinamento de empregados em políticas e práticas concernente a todos os aspectos dos direitos humanos, relevantes para as operaes. Incluir tipo de treinamento, empregados formados e duração média dos treinamentos	43, 53	R*
Não-discriminação								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
HR4				10	3.2.4	Ações contra comportamentos discriminatórios no ambiente interno e na relação com seus clientes. Promoção da diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, orientando sobre o encaminhamento da denúncia. Políticas e procedimentos adotados para evitar qualquer tipo de discriminação nas operaes com os sistemas de acompanhamento e resultados	60-65	R
			10.2	10.7		Normas e processos para combater situaes de assédio sexual	87, 88	NAR
	86					Sistemas instalados para recebimentos de queixas	87, 88	R
				12.6		Normas e processos para combater situaes de assédio moral que sejam divulgados e devidamente amparados por estrutura formal e neutra de denúncia e apuração de fatos	87, 88, 89	R
Liberdade de associao e negociao coletiva								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
HR5			10.2		3.2.5	Política de liberdade de associao na empresa e seu grau de aplicao. Existência de procedimentos e programas relativos ao tema	44	R
				7, 7.1		Permissão da atuao dos sindicatos no local de trabalho e fornecimento de informaes que afetem os trabalhadores a tempo para que o sindicato e os trabalhadores se posicionem. Reunião periódica dos dirigentes da empresa para negociao com os sindicatos para ouvir sugestes e negociar reivindicaes.	44	NAR
				7.4		Negociao com o conjunto de sindicatos de um patamar mínimo de benefcios comuns nas diferentes regies de atuao da empresa	44	NAR
Trabalho infantil								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
HR6			10.2	9.1, 21	3.2.6	Política de combate ao trabalho infantil, seu grau de informao e aplicao, programas relacionados ao tema, acompanhamento e resultados	57, 58	R
			10.2	9.3		Programas de aprendizagem para jovens na condio de aprendiz	32	R
			10.2	9.2		Campanhas internas e externas para a erradicao do trabalho infantil	57, 58	R
			10.2	9		Discussão interna da importância da educao para as crianças e as conseqüências do trabalho infantil. Programas internos voltados para a educao, integrao e participao dos filhos de funcionários.	59	R
Trabalho forado e compulsório								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
HR7					3.2.7	Políticas de combate ao trabalho forado/compulsório	56	R
				22		Exigências quanto ao combate ao trabalho forado/compulsório junto a fornecedores	56	R
Práticas de disciplina								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
HR9					3.2.9	Descrição de processos judiciais, incluindo questões relativas aos direitos humanos	43	R
HR10					3.2.10	Descrição de política de não-retaliao e sistema efetivo e confidencial de recebimento das queixas dos funcionários	88, 89, 90	R
Práticas de segurana								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
HR11					3.2.11	Treinamento/formao do pessoal de segurana patrimonial em direitos humanos	43	R

Direitos indígenas								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
HR12					3.2.12	Políticas, diretrizes e procedimentos para tratar das necessidades de comunidades indígenas	37	R
HR13					3.2.13	Descrição de mecanismos para atendimento de queixas e de reclamações da comunidade indígena	nd	
HR14					3.2.14	Parte da receita operacional distribuída para comunidades indígenas locais	nd	
Comunidade								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
SO1			10.2		3.3.1	Políticas de gestão de impactos causados às comunidades das regiões afetadas pelas operações da empresa	22, 23	R
SO4			10.3		3.3.4	Prêmios recebidos que sejam relevantes para o desempenho social, ético e ambiental	91	NAR
	112, 113	3	10.1	28.2	3.3.5	Envolvimento e/ou contribuição a projetos com valor para a comunidade ampliada (ex.: apoio a programas de treinamento e educação, programas humanitários, etc.)	28-38	R****
		6				Processo de tomada de decisão quanto aos investimentos em projetos sociais e ambientais	93	R
			10.2	30, 30.5, 35.3		Gerenciamento de programas sociais, estabelecimento de parcerias, definição de verbas e sustentabilidade dos projetos	28-38	R****
			10.2			Percentual do faturamento bruto destinado à totalidade das ações sociais	34	R****
			10.2			Percentual dos investimentos em ações sociais correspondentes a doações em dinheiro, serviços e produtos	34	R****
			10.2	31.1, 31.2, 31.3		Incentivos fiscais ligados à área social	57	NAR
	114		10.2			Mecanismos de avaliação do impacto dos investimentos sociais com feedback e participação dos beneficiários	30, 31	NAR
			12			Descrição das iniciativas de caráter social, ambiental, cultural, etc. desenvolvidas pela empresa e de interesse da sociedade	28-41	R****
				28.7, 28.8, 28.9, 28.10		Reclamações de comunidades	23	R
Suborno e corrupção								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
SO2	25		10.2	26.8	3.3.2	Descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade para organizações e empregados com relação a suborno e corrupção	86, 87, 88	R
	26			1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9		Abrangência da política anti-corrupção e anti-suborno e do código de ética	86, 87, 88	R
	27					Publicação de violações da política anti-corrupção e anti-suborno	nd	
	23		06			Código de conduta societária	87	R
	24			1.8		Implantação dos códigos de conduta	86-88	R
				1		Participação dos públicos de interesse na revisão do Código de Ética	86	R
				1.3		Exposição dos compromissos éticos da empresa publicamente	86, 87, 88	R
				2.1		Comitês para tratar de questões éticas	24, 86, 87, 88	R
				2.2		Abordagem de questões éticas em pesquisas e avaliações internas	50	R
				2.4		Conhecimento dos empregados sobre o código de ética	86, 87	R
				33		Fiscalização dos contatos com o poder público	87	NAR
				33.2		Medidas punitivas no caso de favorecimento a agentes do poder público	86, 87	R
				33.3		Política explícita de não apoio e participação em processos que objetivam a manipulação de editais de concorrência	86, 87	R
Contribuições políticas								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
SO3			10.2	32	3.3.3	Descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade para a administração de lobbies e contribuições políticas	na	
SO5			10.2	32	3.3.6	Quantia de dinheiro paga a partidos políticos e instituições cuja principal função consiste em financiar partidos políticos ou seus candidatos	na	
Competição e preços								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
SO6				5	3.3.7	Decisões legais com respeito a casos referentes à legislação antitruste e de regulamentação de monopólio	87	R
SO7				5	3.3.8	Descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade para prevenção de práticas de concorrência desleal	87	R

Saúde e segurança do consumidor								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
PR1			10.2	27.1	3.4.1	Descrição de políticas para preservar a saúde e a segurança do consumidor durante o uso de produtos e serviços, e a extensão pela qual essas políticas são visivelmente estabelecidas e aplicadas	nd	
PR4			10.2	27.3	3.4.4	Infrações com relação à saúde e segurança dos consumidores	nd	
PR5					3.4.5	Número de reclamações recebidas por organismos regulatórios ou organizações oficiais similares para inspecionar ou regular a garantia de saúde e segurança no uso de produtos e serviços	nd	
PR6			10.2		3.4.6	Conformidade voluntária a um código de conduta, selos nos rótulos dos produtos que a organização está qualificada para utilizar ou prêmios referentes a responsabilidade social e/ou ambiental que recebeu	nd	
		6	10.2	25.8		Violações do código de defesa do consumidor	93	R
		6		26		Dados referentes a reclamações de consumidores	23, 93	R
		6	10.2	26, 26.2, 26.6		SAC (Serviço de Atendimento ao Cliente)	23, 93	R
				26		Estabelecimento de canais de comunicação gratuitos e de fácil acesso para o consumidor/cliente e incorpora as manifestações e expectativas dele no desenvolvimento de produtos e serviços e na revisão do material de comunicação	23	R
Produtos e serviços								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
PR2			10.2	25.2	3.4.2	Políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade relacionados a informações sobre o produto e sua rotulagem	nd	
PR7					3.4.7	Número e tipo de instâncias de não-conformidade com a legislação referente a informações e rotulagem do produto, incluindo qualquer penalidade ou multa imposta por essas violações	nd	
PR8			10.2		3.4.8	Políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade relacionados à satisfação do consumidor, incluindo resultados de pesquisas sobre o assunto	20, 21	NAR
				27		Divulgação de riscos potenciais de produtos e serviços	70	R
Propaganda								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
PR9					3.4.9	Políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de conformidade para adesão a padrões e códigos voluntários relacionados à propaganda	nd	
PR10					3.4.10	Número e tipo de violações de regulamentações de propaganda, publicidade e marketing	nd	
Respeito à privacidade								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
PR3				27.6	3.4.3	Descrição de políticas, procedimentos, sistemas gerenciais e mecanismos de respeito à privacidade do consumidor	nd	
Fornecedores								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
	125		10.2	18.6		Programas de monitoramento e verificação do cumprimento dos critérios socioambientais acordados	42, 43	R
			10.2	24.1, 28.5		Programas de desenvolvimento junto a fornecedores locais comunitários	32	NAR
	107		10.2	20		Programas e políticas para o cumprimento de valores de responsabilidade social em toda a cadeia produtiva	42, 43, 56-58, 64, 65	R
			10.2	23.1, 23.3		Integração dos trabalhadores terceirizados junto aos funcionários, incluindo os mesmos benefícios básicos oferecidos e programas de treinamento e desenvolvimento profissional	64, 65	NAR
				20.4		Prazo formal para conformidade de fornecedores com critérios ambientais/sociais	42, 43	NAR
				24		Ações que visam a melhoria dos padrões gerenciais de fornecedores	42, 43	R
				24		Ações que facilitam o envolvimento dos fornecedores em projetos sociais e ambientais	42, 43	NAR
				24.3		Tratamento justo a fornecedores	42, 43	NAR
				24.4		Estímulo a redes ou cooperativas de fornecedores	32	NAR
				24.7		Ombudsman de fornecedores	23	R
GERAL								
INDICADORES RELACIONADOS						Tema	Pág.	Auditoria/ Revisão
GRI	DJSI	IBS	ETH	IND ETH	CBD			
			10.1			Investimento em pesquisa e desenvolvimento	13	A
		6	10.1	6.8		DVA - Demonstrativo de Valor Adicionado	15	A
			05			Histórico da empresa	2, 3	NAR

RELATÓRIO DOS AUDITORES INDEPENDENTES SOBRE O BALANÇO SOCIAL E AMBIENTAL

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

1. Auditamos, com base nas normas de auditoria aplicáveis no Brasil, as demonstrações contábeis da PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS, relativas aos exercícios findos em 31 de dezembro de 2004 e 2003, não incluídas no presente relatório. Nossa auditoria foi efetuada com o objetivo de emitirmos uma opinião sobre as demonstrações contábeis tomadas em conjunto e, como resultado, emitimos parecer de auditoria sem ressalvas em 25 de fevereiro de 2005. As informações constantes do relatório do balanço social e ambiental estão sendo apresentadas para propiciar informações adicionais sobre a Companhia, apesar de não serem requeridas como parte das demonstrações contábeis. Essas informações, exceto as identificadas como "revisadas" conforme detalhado no parágrafo 2 abaixo, foram submetidas aos mesmos procedimentos de auditoria aplicados em nossa auditoria das demonstrações contábeis e, em nossa opinião, estão adequadamente apresentadas em todos os seus aspectos relevantes em relação às demonstrações contábeis tomadas em conjunto. Essas informações estão identificadas no relatório do balanço social e ambiental como "auditadas".
2. As informações constantes no relatório do balanço social e ambiental e identificadas como "revisadas" foram sujeitas aos procedimentos de revisão, detalhados a seguir, conforme requerido pela Resolução do Conselho Federal de Contabilidade 1003 de 19 de agosto de 2004. Esta revisão consistiu em um escopo substancialmente menor do que uma auditoria efetuada de acordo com as normas de auditoria aplicáveis no Brasil, objetivo da qual seria emitir uma opinião sobre o relatório do balanço social e ambiental e, conseqüentemente, não emitimos uma opinião sobre tais informações. Os procedimentos de revisão consistiram basicamente de: i) entrevistas junto a profissionais da Companhia para entendimento dos principais critérios e premissas utilizados na preparação do relatório do balanço social e ambiental; ii) análises de informações de arquivos eletrônicos extraídos dos sistemas de dados da Companhia e confronto, em base de amostragem, dessas informações com as informações contidas no relatório do balanço social e ambiental; iii) confirmação com fontes de informações externas, em base de amostragem, sobre dados contidos no relatório do balanço social e ambiental; iv) revisão, em base de amostragem, de contratos, acordos e outros documentos comprobatórios e confronto com as informações contidas no relatório do balanço social e ambiental; e v) análise dos principais processos e fluxos de informações que geraram as informações incluídas no relatório do balanço social e ambiental.
3. Baseados na revisão acima mencionada, não temos conhecimento de qualquer modificação relevante que deva ser feito no relatório do balanço social e ambiental da PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS, relativo aos exercícios findos em 31 de dezembro de 2004 e 2003, para que o mesmo esteja de acordo com os registros e arquivos que serviram de base para a sua preparação.
4. Certas informações contidas no relatório do balanço social e ambiental não foram submetidas a procedimentos de auditoria ou revisão, e estão sendo identificadas como "não auditadas/não revisadas".

Rio de Janeiro, 27 de abril de 2005

ERNST & YOUNG
Auditores Independentes S/S

Paulo José Machado
Sócio

Créditos

Responsável pelas informações:

Wilson Santarosa
Gerente Executivo de Comunicação Institucional

Para mais informações, favor contatar:

Luis Fernando Maia Nery
lfnery@petrobras.com.br
Ou acesse: <http://www.petrobras.com.br>

Elaboração e Conteúdo:

Oficina de Idéias e Marketing Cultural Ltda:
Cenise Monte Vicente, Manoel Victor Gomes Figueiredo, Michelle Ferreti.

Petrobras:
João Leonardo G. Medeiros.

Colaboradores Internos:

Alice Fernandes de Oliveira, Ana Meirelles de Miranda, Andréa Valença Dias, Antônio Biraci de Oliveira, Antônio Cláudio Correa Meyer Santanna, Aylton Pereira da Silva, Carlos Alberto de Macena Ferreira, Carlos Augusto Arentz Pereira, Caroline Boanada Mancino da Luz, Cesar Leandro Rebordões Carauta, Cezar Augusto da Silveira, Cíntia Imbuzeiro Duarte Bodstein, Clóvis Augusto da Silva Barboza, Doride Maria Benevolo de Andrade Pinheiro, Eduardo Alessandro Molinari, Eduardo Fernando Gomes dos Santos, Eduardo Hora, Fernando Albano Carrigo, Gustavo André Dunzer, Hamilton Romanato Ribeiro, Hermes Gomes da Silva Filho, Isabela François Franklin Kenedi, Jarbas Amorim Americano, João Leonardo G. Medeiros, José Ferreira Xavier Borges, Lauro Matos, Luis Cesar Stano, Luiz Augusto Ivo Metzker, Luiz Ricardo de Mello Sant'Anna, Luiza Fernandes Bairral, Márcio Branco de Oliveira, Margarete Maria Vitória Santos, Maria Augusta Carneiro Ribeiro, Mariângela Santos Mundim, Marilene Silva, Nelson Mathias, Paulo Alves Peixoto Neto, Paulo Ribeiro Daltro Santos, Renata Alexandre Monteiro da Silva, Rina Nogueira Deforme da Cunha, Rita de Cássia Pereira Fagundes Netto, Rita Leziete Constantino Vieira, Rodrigo Moreira de Faria, Rosa Amélia Pizzol, Rosária Nogueira Sales Pavão, Solange Arantes Dornela, Solange Mendes Rocha Musa, Sydney Granja Affonso, Sylvia Sampaio Lôpo, Tereza Cristina Sanges de Alvarenga Rosa, Tereza Lobo, Therezinha de Jesus Ferreira Serpa, Tiago Almeida Leote, Valéria Terezinha Esteves Martins, Valter Mello Rocha, Viviane de Oliveira Martinez, Willer Borges Lins Junior.

Revisão de Conteúdo:

Fani Knoploch
Telmo Luiz Wambier

Projeto Gráfico:

CorpGroup

Fotografias:

Bruno Veiga, Claudia Martins, Cris Isidoro, Eliana Fernandes, Emidio Manoel, Fábio Corrêa, Felipe Goifman, Geraldo Falcão, Geraldo Kosinski, Giovanni Sérgio, José Caldas, José Martins, Juarez Cavalcanti, J.Valpereiro, Márcia Kranz, Rogério Reis, Arquivo do Projeto Tamar e Banco de Imagens Petrobras.

Produção Gráfica:

CorpGroup – Alexandre Dian

Impressão:

Gráfica Santa Marta

Distribuição:

Este relatório tem edição impressa de 8.000 exemplares em português, 3.000 em inglês e 2.000 em espanhol. Também está disponibilizado em 5.000 cds (português, espanhol e inglês) e pelo site: <http://www.petrobras.com.br>
Os destinatários desta publicação são acionistas, fornecedores, trabalhadores, clientes, organizações governamentais e não governamentais e membros das comunidades nos países onde a Petrobras atua.



Ministério de
Minas e Energia

